

LES JEUNES EN TRANSITION AU SUD ET À L'EST DE LA MÉDITERRANÉE

Identifier des profils et des caractéristiques
pour exploiter le potentiel des jeunes

Avec des études de cas sur l'Égypte et la Jordanie

Titre original: *Youth in transition in the Southern and Eastern Mediterranean: Identifying profiles and characteristics to tap into young people's potential.*

Traduction française par le Centre de traduction des organes de l'Union européenne. En cas de doute quant à l'exactitude des informations ci-incluses, veuillez vous reporter à la [version originale](#).

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de ses auteurs et ne reflète pas nécessairement les points de vue de l'ETF ou des institutions de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2021

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

AVANT-PROPOS

La Fondation européenne pour la formation (ETF) a lancé l'étude «Jeunesse en transition: trouver des profils et des caractéristiques pour exploiter le potentiel des jeunes dans la région du Sud et de l'Est de la Méditerranée (SEMED)» afin de favoriser le dialogue en matière de politique de voisinage et d'élargissement de l'UE dans le domaine du développement du capital humain.

Le présent rapport examine la situation des jeunes¹ par rapport à l'évolution des marchés du travail et des conditions sociales dans la région SEMED. Compte tenu des difficultés auxquelles les jeunes sont actuellement confrontés, une grande partie de l'analyse porte sur la situation des jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). Ce vaste groupe se compose principalement de jeunes inactifs, ne recherchant aucun emploi, ou de chômeurs. Cependant, comme bien souvent dans cette région, les personnes qui ont un emploi se trouvent dans une situation précaire, de sorte que notre rapport étudie également la situation des jeunes qui travaillent afin d'évaluer leur statut et leurs conditions, ainsi que leur perception et leur utilisation des compétences.

Les jeunes constituent un secteur prioritaire dans l'ensemble des pays SEMED, étant donné le nombre élevé de jeunes et l'importance du chômage dans toute la région. La qualité des emplois disponibles est aussi un problème très préoccupant, puisque beaucoup de jeunes se retrouvent à travailler dans l'économie informelle, qui se caractérise par des conditions précaires, de faibles rémunérations, peu de possibilités de formation et aucune protection sociale. De nombreux jeunes trouvent donc des emplois pour lesquels ils sont trop qualifiés et qui deviennent souvent source d'insatisfaction et de frustration (c'est vrai pour les plus éduqués, mais aussi pour les jeunes ayant un faible niveau d'éducation). D'un autre côté, beaucoup de jeunes sortent du marché du travail, volontairement ou non, pour diverses raisons.

Le concept de NEET renvoie précisément à ces jeunes qui n'ont actuellement pas d'emploi, ne suivent pas de formation et ne sont pas classés comme étudiants. Il se concentre donc sur les «jeunes en difficulté» qui sont sans emploi et/ou inactifs, et/ou qui n'ont pas accès à des possibilités d'apprentissage. Il signale et mesure ainsi leur éloignement du marché du travail et, peut-être, de la société en général. Il permet de surveiller le marché du travail (en complétant les indicateurs conventionnels du marché tels que l'emploi, le chômage, les taux d'activité) et la situation sociale des jeunes, donnant ainsi aux questions concernant la jeunesse une plus grande visibilité dans l'agenda politique. L'un des principaux avantages de ce concept est qu'il tient compte des jeunes chômeurs sans possibilités d'apprentissage plutôt que de les marginaliser davantage en utilisant l'étiquette traditionnelle d'inactifs.

Malgré l'importance grandissante de cette catégorie de jeunes gens, beaucoup de pays manquent d'informations concernant les NEET et leurs caractéristiques spécifiques et ne les comprennent pas. Tel est également le cas des pays SEMED. Les données font souvent défaut ou sont limitées, et l'on sait peu de choses sur les différents sous-groupes vulnérables de la catégorie des NEET. Il est essentiel d'accorder davantage d'attention aux NEET et d'acquérir ainsi une meilleure compréhension de leurs caractéristiques et spécificités, afin de formuler des réponses et des mesures efficaces, pertinentes et ciblées.

¹ Pour les besoins du présent rapport, on entend par «jeunes» les personnes âgées de 15 à 29 ans.

Une analyse préliminaire de l'ETF en 2015 a montré un nombre élevé de «jeunes en difficulté», autrement dit sans emploi et/ou inactifs et/ou n'ayant pas accès à des possibilités d'apprentissage dans la région (ETF, 2015b). Un faible niveau d'instruction, le sexe et l'âge, ainsi que l'inactivité pour cause d'obligations familiales, en particulier chez les jeunes femmes, sont quelques-unes des raisons principales à l'origine des taux élevés de NEET dans les pays SEMED. Un taux élevé d'inadéquation (ressentie) des compétences peut être un autre facteur, au moins pour les diplômés universitaires. Des politiques actives du marché du travail (PAMT) existent dans plusieurs pays depuis un certain nombre d'années. Toutefois, elles présentent souvent un caractère général et ne s'attaquent pas aux causes profondes de l'exclusion des différents sous-groupes (même si des évaluations rigoureuses de ces programmes font généralement défaut).

Compte tenu de leur priorité politique, en particulier après 2011, les questions relatives à la jeunesse ont retenu l'attention d'institutions nationales et internationales. De nouvelles initiatives d'envergure sont également prévues pour les années à venir, y compris en provenance de l'Union européenne. Cependant, l'incidence des interventions précédentes n'est pas toujours évidente, car les programmes ciblent généralement des groupes plutôt larges et prévoient un large éventail de mesures, et car il n'y a pas d'évaluations régulières de leur incidence. L'analyse de l'ETF vise à mieux comprendre les différentes catégories de jeunes, leur sort et leurs besoins, ainsi que les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder au marché et leurs voies de transition dans la région, afin de présenter des éléments de preuve en vue de politiques plus efficaces et fiables. Grâce à un examen plus approfondi de la situation rencontrée en Égypte et en Jordanie, des informations plus détaillées seront également fournies concernant les différents sous-groupes NEET et les raisons de leur exclusion du marché du travail.

Le rapport a été rédigé par une équipe d'experts de l'Oxford Research A/S, de To Excel (Jordanie) et de l'Arab African Advisers (Égypte), conjointement avec des experts de l'ETF. Cette équipe était composée de Radoslaw Antczak (Oxford Research), Sherif Fawzi (Arab African Advisers), Maggie Kamel (Arab African Advisers) et Rani Houry (To Excel), Bart Romanow (Oxford Research) assurant la supervision et la gestion globale. Le processus de rédaction général était coordonné par l'experte de l'ETF Francesca Rosso, avec les précieuses contributions de Floriana Folisi et Nicola Scarrone. Il convient également de relever les contributions utiles de Sabina Nari, Thierry Foubert, Elena Carrero Perez et Cristina Mereuta, experts de l'ETF, et d'Elena-Venera Ionita, responsable de projet. Plusieurs autres experts de l'ETF ainsi que des parties prenantes nationales ont été consultés et ont contribué à ce rapport.

Les auteurs tiennent à souligner le rôle très important joué par tous ceux, experts ou non, qui ont contribué à la collecte des données: les institutions et les spécialistes du marché du travail et de l'enseignement de la région ainsi que les jeunes de Jordanie et d'Égypte qui ont fourni des renseignements précieux sur leur situation. Le présent rapport n'aurait pas été possible sans leur contribution.

L'étude a été effectuée entre octobre 2019 et juillet 2020, l'essentiel de la recherche ayant été réalisé avant l'apparition de la crise sanitaire mondiale de la Covid-19. Le présent rapport ne tient donc pas compte des conséquences de la pandémie, puisqu'il n'existait pas de statistiques nationales au moment de sa rédaction. En revanche, quelques exemples de réactions des pays à la Covid-19 ont été, dans la mesure du possible, inclus et des réflexions et considérations ont également été ajoutées à la fin du rapport. Sans aucun doute, la Covid-19 a entraîné des difficultés supplémentaires, à la fois pour les jeunes demandeurs d'emploi et ceux qui travaillent, en particulier dans les domaines de l'adaptation des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. Un processus de recherche

parallèle, distinct et spécifique a été lancé par l'ETF pour évaluer l'impact socioéconomique de la Covid-19 dans les pays de la région SEMED; il complétera le présent rapport.

Celui-ci est divisé en trois parties: un aperçu régional (plantant le décor pour la région SEMED), des données plus détaillées issues de deux études de cas, à savoir l'Égypte et la Jordanie et, enfin, des réflexions stratégiques provenant de la région.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
RESUMÉ	8
1. APERÇU RÉGIONAL	16
1.1 Vue d'ensemble de la situation des jeunes au sud et à l'est de la Méditerranée	17
1.2 La situation des jeunes sur le marché du travail	19
1.3 Facteurs clés influençant l'emploi des jeunes dans la région	32
1.4 Mécanismes politiques visant à soutenir le passage des jeunes à la vie active	38
2. ÉTUDES DE CAS: ÉGYPTTE ET JORDANIE	40
2.1 Égypte – étude de cas	43
2.2 Jordanie – étude de cas	74
3. RÉFLEXIONS SUR LA POLITIQUE À MENER	103
3.1 Perspectives pour l'avenir	104
3.2 Actions orientées vers la demande	106
3.3 Actions orientées vers l'offre	110
3.4 Mesures transversales	115
ANNEXE 1. TOUR D'HORIZON DES MÉCANISMES STRATÉGIQUES MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA TRANSITION DES JEUNES VERS LA VIE ACTIVE	119
Algérie	119
Égypte	121
Israël	122
Jordanie	123
Liban	126
Maroc	128
Palestine	129
Tunisie	131

ANNEXE 2. NOTE MÉTHODOLOGIQUE	133
Approche quantitative	133
Approche de méthodes mixtes: enquête auprès de jeunes	135
Questions en vue d'entretiens exploratoires semi-structurés avec des experts	136
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES	138
RÉFÉRENCES	139

RÉSUMÉ

La présente étude porte sur les perspectives actuelles pour les jeunes du Sud et de l'Est de la Méditerranée (SEMED) et propose des réflexions sur la stratégie à suivre pour les améliorer. Elle s'appuie sur une recherche documentaire approfondie, des entretiens avec des acteurs clés et des spécialistes et des enquêtes auprès de jeunes dans chacun des pays concernés, en plus d'études de cas détaillées d'Égypte et de Jordanie.

Situation dans la région du Sud et de l'Est de la Méditerranée

Cette région² se compose d'un grand nombre de pays partageant une frontière commune avec l'Union européenne au sud et au sud-est. Alors qu'ils présentent un large éventail de contextes sociaux, culturels et économiques ainsi que de climats, ces pays partagent beaucoup de défis liés à l'emploi des jeunes.

Les pays SEMED disposent en général d'assez importantes cohortes de jeunes, pour des possibilités économiques insuffisantes. Ils comptent également un pourcentage considérable de jeunes qui ne suivent pas d'études et n'exercent aucun emploi. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont souvent mal exploités, soit faute d'emplois adéquats ou parce que les jeunes femmes diplômées se retirent complètement du marché du travail dès qu'elles ont fondé une famille. Les possibilités d'emploi pour les jeunes sont généralement moins attrayantes, la plupart des emplois étant créés dans l'économie informelle qui souffre de mauvaises conditions de travail, d'une sécurité et d'une protection insuffisantes.

Les jeunes³ représentent entre 22 % et 34 % de la population active⁴ dans les pays analysés. À l'exception d'Israël et de la Jordanie, ce pourcentage suit une courbe descendante qui devrait se poursuivre. La région a connu une croissance modeste, notamment par rapport aux tendances récentes observées dans le reste du monde, et d'une nature générant très peu d'emplois.

Les taux de chômage dans tous les pays sont beaucoup plus élevés pour les jeunes que pour la population totale et, inversement, les taux d'emploi sont bien inférieurs à ceux de la population totale. Le taux d'emploi des femmes est particulièrement faible. Un niveau élevé de chômage parmi les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est l'une des données qui distingue cette région de la plupart des autres régions du monde.

Elle compte un grand nombre de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET). Cette réalité semble résulter principalement de deux facteurs. Le premier est l'incapacité des économies à générer suffisamment de possibilités de travail formel décent pour les jeunes. Le second concerne le rôle persistant des femmes en tant que personnes s'occupant des autres, ce qui signifie qu'elles quittent souvent le marché de l'emploi pour assumer des responsabilités familiales et des

² La région du Sud et de l'Est de la Méditerranée s'étend du Maroc à la Syrie. Le rapport couvre l'Algérie, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, la Palestine et la Tunisie.

³ Aux fins de la présente étude, on entend par «jeunes» et «jeunesse» les personnes âgées de 15 à 29 ans (inclus).

⁴ Personnes âgées de 15 à 64 ans (inclus).

tâches ménagères. De ce fait, un fort pourcentage de NEET sont des femmes éduquées qui sont inactives sur le marché de l'emploi.

Les raisons du taux de chômage élevé chez les jeunes de la région sont multiples.

La crise financière d'il y a dix ans s'est répercutée ici plus longtemps qu'ailleurs, et les perturbations récentes sur les marchés mondiaux du pétrole ont bloqué les modèles traditionnels de migration de main-d'œuvre pour les jeunes tout en augmentant la pression sur les marchés locaux.

Le secteur privé, qui est un moteur important de l'emploi des jeunes ailleurs dans le monde, est sous-développé dans la région. De grandes industries qui n'ont été privatisées que récemment essaient encore de trouver leur voie dans un environnement international concurrentiel, alors que les petites entreprises exercent souvent leur activité dans l'économie informelle, et qu'aucun type d'employeur ne dispose des moyens nécessaires pour faciliter la transition des jeunes de l'école à l'emploi. En général, les grands secteurs publics déclinent, offrant donc aux jeunes peu de nouveaux débouchés.

Les établissements scolaires eux-mêmes ont du mal à faire face à l'évolution de plus en plus rapide des demandes du marché de l'emploi, ce qui entraîne des déséquilibres professionnels.

Le tableau n'est toutefois pas complètement noir. Les nouvelles technologies et les formes innovantes d'emploi gagnent rapidement du terrain dans la région et, dans ces domaines, les jeunes sont généralement favorisés.

Étude de cas de l'Égypte

Pour beaucoup de jeunes en Égypte, il n'est pas facile de trouver un emploi. En 2016⁵, seuls 29,6 % occupaient un emploi, tandis que 26,6 % étaient au chômage. À l'échelle de la population totale, ces chiffres étaient de 40,9 % et de 12,9 % respectivement.

Ces statistiques cachent des différences sous-jacentes qui aggravent encore la situation pour certains groupes. Par exemple, le nombre de jeunes femmes employées ne représente que le tiers du nombre de jeunes hommes employés. De même, l'emploi augmente fortement avec l'âge. L'emploi parmi le tiers le plus âgé du groupe d'âge des 25–29 ans représente presque le double de la moyenne.

Selon le niveau d'éducation atteint, les jeunes ayant fait des études supérieures ont les meilleures perspectives d'emploi. Parmi ceux-ci, 54,4 % occupent un emploi. Autrement dit, l'instruction en Égypte représente toujours un facteur de réussite, augmentant les chances de trouver un emploi. La taille des ménages joue également un rôle important: la proportion la plus élevée de ceux qui occupent un emploi se trouve parmi les personnes qui vivent dans des ménages de moins de quatre membres.

Parmi les jeunes non actifs, la plupart sont des personnes au foyer ou des étudiants, mais ces statistiques évoluent: depuis 2010, la proportion des étudiants et des chômeurs a augmenté, tandis que le nombre de travailleurs et de personnes au foyer a baissé.

Bien que la situation des jeunes n'ait pas évolué de manière significative entre 2010 et 2016, certains changements généraux survenus sur le marché du travail au cours de cette période offrent un aperçu

⁵ Après 2016, seules les données ventilées selon la tranche d'âge de 15 à 24 ans sont disponibles. En 2019, le taux de chômage total était tombé à 9,8 %, alors que le chômage des 15–24 ans représentait 24,7 %.

de ce qui les attend. Le taux d'emploi des hommes est passé de 56,5 % à 43,8 %, tandis que pour les femmes, il est passé de 12,5 % à 15,2 %. Les femmes sont également moins nombreuses à rester chez elles (-15 points de pourcentage) et à accéder à l'enseignement supérieur (+10 points de pourcentage), alors que le nombre d'étudiants de sexe masculin n'a pas beaucoup augmenté. Ces changements sembleraient indiquer que le marché du travail connaît une importante mutation, avec plus de jeunes femmes présentes sur celui-ci et bien davantage dans l'éducation.

Les principaux secteurs de l'économie employant des jeunes sont l'agriculture, la sylviculture et la pêche (29,2 %), suivies par la construction (14,9 %), l'industrie manufacturière (12,3 %) et le commerce de gros et de détail (12,3 %). Très peu de jeunes travaillent à leur compte. Le secteur privé domine entièrement l'emploi des jeunes en Égypte: 90,5 % des jeunes travaillent dans ce secteur, alors que seulement 7,5 % travaillent dans le secteur public. Entre 2010 et 2016, la durée moyenne d'occupation d'un emploi pour les jeunes a fortement diminué.

Le nombre moyen élevé d'heures de travail par semaine (42,8 pour les jeunes) indique des conditions de travail précaires et intensives. Les habitants des zones urbaines travaillent un plus grand nombre d'heures que ceux des zones rurales, les hommes ayant des journées de travail plus longues que les femmes. Seuls 54,3 % des jeunes travaillent à temps plein, généralement pas par choix, et 32,8 % ont des emplois irréguliers ou saisonniers. Ces proportions sont très différentes pour la population totale, indiquant une bien plus grande instabilité pour les jeunes.

Le taux de chômage des jeunes a atteint 26,6 % en 2016, les femmes enregistrant un chiffre beaucoup plus élevé que les hommes. Le chômage de longue durée a représenté 35,2 % du chômage total des jeunes.

Il est intéressant de noter que le taux de chômage augmente avec un niveau d'instruction supérieur au niveau secondaire général, qui enregistre pour sa part le taux de chômage le plus bas. Bien que ce constat puisse s'expliquer par le fait qu'il y a davantage de diplômés inscrits comme demandeurs d'emploi et qu'en tant que diplômés à la recherche d'un emploi correspondant à leur niveau d'instruction, ils font l'objet d'une plus grande discrimination, il témoigne aussi, sans aucun doute, d'une inadéquation entre le niveau d'éducation et les attentes du marché de l'emploi, ainsi que de l'incapacité de l'économie à générer suffisamment d'emplois pour répondre à la demande de tous les nouveaux arrivants hautement qualifiés sur le marché.

La principale méthode de recherche d'emploi fait appel aux amis et aux proches, passant ensuite par la consultation des annonces d'offres d'emploi et par les candidatures spontanées. Les agences publiques de l'emploi sont sous-utilisées.

Une majorité écrasante des jeunes interrogés pensait que le système d'éducation nationale ne permettait pas d'acquérir les compétences requises par les employeurs potentiels. Plus de 70 % d'entre eux relevaient des problèmes liés à la recherche d'emploi tels que l'expérience requise par les employeurs, le nombre peu élevé d'emplois appropriés et leur mauvaise qualité, les difficultés à se rendre sur les lieux de travail, ainsi que la persistance des traditions et normes sociales.

La création d'une entreprise privée était jugée d'autant plus difficile que le financement était rare.

La grande majorité des jeunes interrogés (83 %) semblait prête à s'installer dans d'autres gouvernorats du pays, tandis que seule une minorité rechercherait des possibilités d'emploi à l'étranger.

La plupart des personnes interrogées (environ 88 %) estimaient que leur niveau d'instruction et leur domaine d'études leur permettaient d'accéder au marché de l'emploi, mais près de 70 % déclaraient que leurs compétences dépassaient les besoins réels du poste qu'elles occupaient.

Environ un tiers des jeunes en Égypte ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation (8 millions de personnes). La majorité de ces personnes (71,4 %) sont des femmes, la plupart d'entre elles étant mariées, mais l'écart entre les sexes diminue.

La plupart des NEET interrogés pour la présente étude étaient des diplômés de l'université. Ceux qui avaient une expérience de travail ont révélé que l'offre limitée d'emplois avait été la principale raison pour laquelle ils avaient accepté un emploi ne correspondant pas à leur domaine d'études. En revanche, ils ont ajouté que cette inadéquation avait ensuite été le motif de leur départ. Presque tous (91 %) se sont montrés enthousiastes à l'idée de poursuivre leurs études ou leur formation en vue d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Inversement, la quasi-totalité de ceux qui n'avaient pas d'expérience professionnelle semblaient disposés à accepter tout type d'emploi, y compris des travaux occasionnels, et se disaient prêts à accepter des inconvénients, comme les longues heures de travail.

Étude de cas de la Jordanie

En Jordanie aussi, le taux d'emploi varie largement selon le sexe et l'âge: 42,5 % des jeunes hommes travaillent contre seulement 12,3 % des jeunes femmes (enquête sur les forces de travail [EFT]). La part des jeunes travailleurs augmente avec l'âge, atteignant plus de 52 % pour ceux qui ont entre 25 et 29 ans. Le taux d'emploi le plus élevé est observé chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur (45,8 %), le deuxième taux le plus élevé étant enregistré par ceux qui n'ont pas terminé l'enseignement primaire. En général, en Jordanie également, l'éducation se révèle payante: la régression logistique réalisée pour l'étude a démontré que l'enseignement et la formation professionnels (EFP) est la voie qui offre le plus de garantie en termes de probabilité d'emploi (suivi par l'enseignement supérieur): les personnes ayant suivi un enseignement secondaire professionnel ont 349 % de chances en plus de trouver un emploi que celles qui n'ont suivi aucune étude.

La grande majorité des jeunes qui travaillent sont employés (94,7 %), seule une petite partie d'entre eux sont à leur compte. En Jordanie, les emplois les plus fréquents se trouvent dans le secteur des services, notamment les vendeurs de magasin et de marché (35,9 %). Le secteur privé emploie 73,4 % de la totalité des jeunes au travail. Ces proportions ne diffèrent pas fortement de celles de la population totale.

Le travail à temps partiel n'est pas populaire chez les jeunes, mais ce sont les femmes et les ressortissants de pays tiers qui travaillent le plus, et les femmes ont beaucoup plus de difficultés à trouver des emplois que les hommes.

Un tiers de la totalité des jeunes ne travaillent pas, ne suivent pas d'études ou de formation, et les femmes constituent près de trois quarts de ce groupe. Ce chiffre a fortement augmenté, ces dernières années, pour les femmes et les hommes. Le niveau d'instruction est également un facteur qui joue un rôle essentiel ici: les personnes qui ont quitté l'école avant la fin du primaire ont cinq fois plus de risques de faire partie des NEET que ceux qui ont achevé le secondaire.

Le taux de chômage moyen des jeunes a atteint 24,5 % en 2016, les femmes enregistrant un taux légèrement plus élevé que les hommes. Les études supérieures ne mettent pas les gens à l'abri du chômage en Jordanie. Les jeunes femmes en particulier ont des difficultés à trouver un emploi après

l'obtention de leur diplôme. Néanmoins, l'enseignement supérieur semble avoir une incidence positive sur le taux d'activité des jeunes femmes, ce qui indique également un niveau plus élevé de participation à la vie publique.

Environ trois quarts de la totalité des jeunes demandeurs d'emploi essaient de trouver un emploi en postulant directement auprès d'employeurs potentiels, tandis que la moitié d'entre eux demandent de l'aide à leurs amis et à leurs proches ou passent par les annonces. Une proportion plus faible cherche du travail à travers des circuits officiels tels que les agences pour l'emploi.

En 2016, 41,4 % de la totalité des jeunes chômeurs étaient dans cette situation depuis plus de 12 mois, tandis que 15,8 % cherchaient un emploi depuis plus de deux ans. En général, la Jordanie connaît un chômage de longue durée structurel et important.

Toutes les personnes interrogées ont répondu qu'il n'y a pas assez de soutien du gouvernement pour aider les jeunes à trouver un emploi ou créer une entreprise. Seulement un tiers ont estimé que le système éducatif jordanien fournissait aux jeunes, dans une proportion raisonnable, les compétences requises par les employeurs. Cependant, plus de la moitié ont déclaré que, si c'était à refaire, ils choisiraient certainement leur domaine d'études. Tout cela, et le fait qu'il y a simplement peu d'emplois, est perçu comme le principal obstacle pour les jeunes demandeurs d'emploi en Jordanie.

Près de la moitié des personnes interrogées étaient d'avis que les employeurs considèrent les jeunes comme peu qualifiés. Pour ce qui est du salaire, presque toutes estimaient que les jeunes se voyaient proposer des salaires bien inférieurs à ceux des autres employés.

La grande majorité (94 %) des jeunes employés ont connu leurs premières expériences professionnelles dans le secteur privé, dans divers sous-secteurs. Il est intéressant d'observer que la majorité des personnes interrogées salariées ont obtenu leur premier emploi pendant leurs études ou six mois après l'obtention du diplôme. Les conditions de travail des jeunes répondants salariés ont été décrites comme bonnes, à quelques exceptions près. Près d'un quart d'entre eux ont déclaré qu'ils n'avaient pas signé de contrat de travail. La moitié d'entre eux ont répondu qu'ils cherchaient d'autres emplois, principalement en raison d'une rémunération insuffisante, d'une inadéquation entre leur niveau d'études et les exigences du poste et/ou de faibles perspectives de carrière dans leur fonction actuelle.

Parmi l'échantillon de jeunes interrogés pour la présente étude qui ne travaillaient pas, ne suivaient pas d'études ou de formation, la majorité ont déclaré être sans emploi. Les autres étaient économiquement inactifs parce qu'ils ne disposaient pas des compétences nécessaires ou parce qu'il s'agissait de personnes au foyer. Seulement 16 % de ce groupe estimaient que leur éducation avait été très utile pour les préparer au travail. Les femmes qui avaient quitté leur emploi l'avaient essentiellement fait pour assumer des responsabilités familiales ou en raison de mauvaises conditions de travail.

Ces répondants n'avaient pas de préférence marquée pour le secteur dans lequel ils souhaitaient travailler: un tiers d'entre eux s'étaient déclarés enclins à travailler dans le secteur public, un tiers dans le privé, tandis que pour un autre tiers le secteur importait peu. Quant aux sous-secteurs, un tiers cherchaient du côté du secteur de l'approvisionnement en électricité et en eau, un quart dans le secteur de l'éducation, et environ un cinquième dans le secteur financier. Sans surprise, la majorité des personnes interrogées qui souhaitaient travailler dans le secteur éducatif étaient des femmes. Plus de la moitié ont déclaré qu'ils cherchaient un emploi correspondant à leur formation.

Réflexions sur la politique à mener

L'emploi des jeunes est l'une des priorités politiques essentielles de tous les pays du Sud et de l'Est de la Méditerranée. Différents programmes nationaux et internationaux ont tenté de résoudre ce problème, avec un succès limité. La coordination entre les différentes initiatives est essentielle, mais elle s'est révélée difficile à réaliser. Bien que cela ait eu un effet négatif sur les résultats de différents programmes, plusieurs initiatives politiques fructueuses ont également vu le jour dans la région. Celles-ci sont principalement axées sur les domaines de compétences des jeunes et sur la transition de l'école au travail.

L'apparition de la Covid-19 a toutefois rendu une situation complexe encore plus délicate. Bien que les effets précis de la pandémie sur le marché de l'emploi soient encore inconnus, l'ETF mène des études parallèles afin de mieux comprendre ce phénomène et de mettre des éléments de preuve à la disposition des décideurs politiques et des organisations internationales. La recherche mondiale déjà menée par différentes organisations internationales comme l'OCDE, les Nations unies et l'Organisation internationale du travail (OIT) montre que les jeunes sont touchés de manière disproportionnée par la Covid-19, et continueront de l'être, avec plusieurs millions d'emplois perdus à travers le monde. Par conséquent, il sera nécessaire de prendre des mesures exceptionnelles pour faire face à une situation exceptionnelle. Un soutien particulier sera nécessaire pour les jeunes diplômés et pour les jeunes filles et les femmes.

Néanmoins, le redémarrage imposé par la pandémie pourrait également fournir l'occasion d'accélérer la transition vers de nouveaux modèles de développement, basée sur une transformation socioéconomique et écologique qui place les individus au cœur des agendas politiques et respecte le bien-être humain et l'environnement.

L'apparition de nouvelles formes d'emploi des jeunes (nouveaux emplois, économie de plateforme, virages culturels, etc.), conjointement avec l'essor de nouveaux secteurs et de nouvelles technologies, la numérisation accélérée des emplois et les formes innovantes d'apprentissage numérique sont autant de possibilités que les gouvernements doivent saisir pour offrir de meilleures perspectives aux jeunes générations. L'accélération du passage à des systèmes plus numériques et écologiques présente à la fois des opportunités et des incertitudes. Le renforcement de la résilience des individus et des entreprises, de même que le développement de politiques publiques souples, coordonnées et ciblées seront essentiels pour lutter contre le chômage des jeunes et améliorer la qualité des emplois existants.

En outre, les pratiques existantes dans la région peuvent inspirer de nouvelles actions et mettre en lumière les limites actuelles. La dernière partie du présent rapport propose un certain nombre d'actions orientées vers la demande, d'actions orientées vers l'offre et de mesures transversales résumées comme suit.

Actions orientées vers la demande

- Les petites et moyennes entreprises (PME) sont la plus grande source d'opportunités d'emploi pour les jeunes dans la région. Des politiques doivent appuyer leur développement. Si elles le font d'une manière qui tienne compte des questions d'égalité des sexes, elles peuvent libérer un gros potentiel inexploité.
- L'intégration stratégique dans des chaînes de valeur mondiale représente une occasion qui pourrait permettre aux économies de la région de générer suffisamment d'emplois pour absorber le nombre élevé de jeunes rejoignant chaque année le marché du travail. Stratégique est bien le

mot-clé ici. Il convient d'effectuer des évaluations approfondies pour donner la priorité à certains secteurs prometteurs par rapport à d'autres et en apportant ultérieurement un appui sans faille à tous ces secteurs, de l'éducation à la législation.

- Ajoutons à cela la nécessité de renforcer le dialogue public-privé et de nouer des partenariats qui aient la capacité d'harmoniser le système d'enseignement et le marché du travail, de faciliter la transition vers la vie active et de rétablir la confiance dans les pouvoirs publics. Les mesures visant à favoriser les partenariats entreprises-enseignement tout en soutenant les écosystèmes industriels clés et les réseaux de PME, ainsi qu'en accroissant la prévalence de la formation par le travail dans le cadre de programmes existants, peuvent considérablement améliorer la pertinence de l'éducation.
- Les systèmes de veille stratégique sur les besoins en compétences doivent générer des flux d'informations fiables et durables permettant de soutenir l'emploi des jeunes.
- Offrir au secteur privé des conditions favorables à l'emploi des jeunes peut contribuer à faciliter l'intégration de ces derniers sur le marché. De telles interventions peuvent être particulièrement efficaces dans certains secteurs ou pour promouvoir l'emploi de groupes spécifiques.

Actions orientées vers l'offre

- La pertinence de l'éducation doit être améliorée. C'est ce qu'il conviendrait de faire en vue de renforcer les compétences pour le 21^e siècle et de mettre l'accent sur des secteurs générateurs d'emplois. Les formations existantes devraient se concentrer non seulement sur des matières techniques spécifiques, mais aussi sur des compétences de la vie courante, sur la créativité, la pensée critique, la collaboration et la technologie numérique. L'enseignement des compétences numériques de base requiert une attention particulière.
- Il est important d'adopter des mesures de réduction des taux d'échec scolaire et d'offrir des programmes d'éducation de la deuxième chance. Le relèvement de l'âge de la scolarité obligatoire pourrait contribuer à réduire le nombre d'abandons scolaires et l'absentéisme.
- Il convient d'introduire très tôt une orientation professionnelle appropriée, à tous les niveaux et pour tous les types d'enseignement, y compris l'EFP.
- L'EFP doit se développer de manière significative dans de nombreux pays. Son attractivité doit être accrue grâce à des programmes d'études modernisés, des enseignants mieux préparés, des ateliers et des équipements modernes, ainsi que des écoles et des organismes de formation entretenant des liens solides avec le monde de l'entreprise.
- La formation par le travail, qui s'est avérée très efficace dans les pays où elle a systématiquement été mise en œuvre, devrait être davantage développée. Les programmes d'apprentissage en alternance peuvent aider les jeunes à nouer des liens avec les entreprises et à acquérir une véritable expérience professionnelle ainsi que des compétences adéquates.
- L'apprentissage en entreprise permet aux jeunes d'enrichir leur propre parcours professionnel. Il permet en retour de soutenir l'emploi des jeunes. Les programmes encourageant l'esprit d'entreprise chez les jeunes peuvent comprendre le développement de compétences non-cognitives telles que l'innovation, la prise de décision, le travail d'équipe et la flexibilité.
- Un grand nombre de jeunes de la région sont employés dans le secteur informel, qui offre principalement des emplois peu qualifiés, à faible productivité et de subsistance. Bien que l'emploi informel représente une solution à court terme contre le chômage des jeunes, il a souvent un impact à long terme négatif sur l'employabilité des jeunes. Ses effets sont apparus de manière encore plus évidente au cours de la pandémie; en effet, les jeunes employés dans le secteur informel ont été parmi les plus durement frappés dans la mesure où ils ne bénéficiaient pas de protection sociale ou d'avantages sociaux.

- Les services publics de l'emploi doivent être renforcés. Beaucoup ont besoin d'un renforcement de leurs capacités afin de leur permettre de toucher un plus grand nombre de jeunes et de groupes vulnérables, et d'apporter un soutien plus individualisé.
- En général, les formes d'emploi atypiques (souvent des activités non salariées) connaissent une forte croissance. Ce type d'emploi offre aux jeunes des opportunités considérables, mais présente également des risques élevés en raison d'une absence totale de sécurité, d'un accroissement des risques d'origine professionnelle pour la santé et d'autres conditions précaires. Pour exploiter le potentiel de l'économie des petits boulots⁶ et du travail via une plateforme, les individus doivent être dotés d'une expertise technique et de compétences non techniques (les «soft skills») telles que l'autogestion, l'auto-organisation, ainsi que la gestion du temps et des compétences en matière de communication. Les gouvernements doivent également prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail des personnes employées dans le travail de plateforme.

Mesures transversales

- Avoir des politiques saines est une chose, réussir à les mettre en œuvre en est une autre. Pour bien commencer, il est conseillé de s'en tenir à des plans réalistes avec des objectifs réalisables conformes aux capacités du pays. Envisager la planification et la mise en œuvre des programmes dans un cadre logique solide pourrait être une solution permettant aux pays d'avoir une influence sur la situation des jeunes.
- Il manque un suivi régulier et une évaluation (externe) des politiques et des programmes. En conséquence, il est difficile d'évaluer leur efficacité et leur impact. Des pratiques saines de suivi et d'évaluation conduisent à des programmes plus efficaces et améliorent leur potentiel de reproduction et de transposition à plus grande échelle.
- Des programmes tenant compte des questions d'égalité des sexes doivent être élaborés afin de réduire les obstacles à la participation des femmes au marché de l'emploi et d'augmenter leur activité économique. Des projets et des interventions spécifiques devraient cibler les jeunes des zones rurales et des régions défavorisées.
- L'employabilité des jeunes est un enjeu stratégique multisectoriel, caractérisé par une pléthore de projets de développement souvent peu connectés entre eux. Il est nécessaire de mieux coordonner le travail des institutions gouvernementales et autres parties prenantes dans ce domaine et de renforcer le dialogue social en associant autorités, partenaires sociaux, entreprises, chambres de commerce, régions, organisations de jeunesse, prestataires de services d'EFPP et groupes de réflexion.
- La Covid-19 a provoqué un profond bouleversement dans l'accès des jeunes à l'éducation, à l'emploi ainsi qu'au revenu. Des recherches spécifiques sont nécessaires pour mesurer l'ampleur et la qualité de l'impact immédiat et à long terme sur la jeunesse, les NEET en particulier, pour informer les décideurs politiques dans ce domaine. Les pouvoirs publics doivent s'assurer que leurs politiques et mesures de relance de l'économie vont de pair avec des objectifs ambitieux en matière de changement climatique et de protection de l'environnement en général. Les compétences doivent jouer un rôle de premier plan à cet égard, grâce au soutien et aux actions de toutes les parties prenantes déterminées à faciliter le passage des personnes de l'école au travail, ou d'un emploi à l'autre.

⁶ «Gig economy» ou économie des petits boulots: partie de l'économie fondée sur l'activité de contractants indépendants et de travailleurs de plateformes en ligne.

1. APERÇU RÉGIONAL

POINTS MARQUANTS

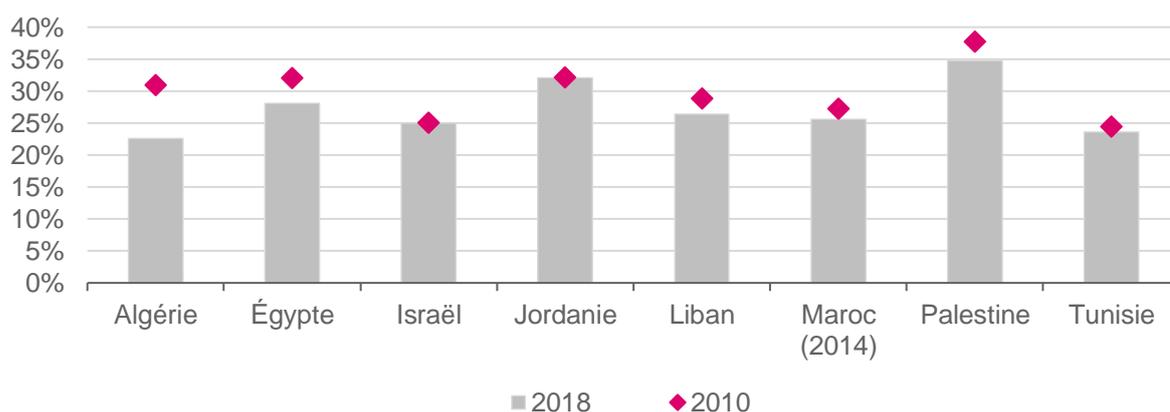
- La population totale des pays SEMED compte une proportion importante de jeunes (15–29 ans) qui devrait toutefois diminuer lentement au cours des dix prochaines années.
- Dans la plupart des pays, l'amélioration du niveau d'éducation de la population ne s'est pas traduite par de meilleurs résultats sur le marché du travail.
- La situation des jeunes est généralement précaire, avec un faible taux d'emploi (15–22 %), un fort taux de chômage (20–40 %) et des taux élevés de NEET (22–38 %).
- Presque tous les pays (à l'exception d'Israël) ont des taux de chômage élevés parmi les jeunes ayant un niveau d'instruction élevé, indiquant une corrélation inverse entre le niveau d'instruction et l'emploi.
- Une croissance économique modeste (sans emploi), les inadéquations entre l'offre et la demande de compétences et la rigidité du marché de l'emploi comptent parmi les causes principales du chômage élevé des jeunes.
- Il existe d'importants préjugés de genre qui se traduisent par des taux d'emploi nettement inférieurs et des taux de chômage et de NEET supérieurs pour les femmes (qui ont encore trois fois moins de chances que les hommes de faire partie de la population active et presque deux fois plus d'être au chômage).
- L'incapacité des économies à générer suffisamment de possibilités de travail décent dans l'économie formelle et la prédominance des rôles traditionnels attribués aux femmes en tant que personnes s'occupant des autres sont des facteurs déterminants du pourcentage élevé de NEET.
- Les jeunes rencontrent des difficultés d'accès à la formation et à l'emploi selon la zone géographique (à savoir l'état de développement des sous-régions d'un pays).
- La région enregistre une part élevée d'emplois informels, de qualité médiocre et sans protection sociale ou avantages sociaux, qui concernent notamment les jeunes avec un faible niveau d'éducation.
- Israël est un cas particulier, avec une économie bien développée, un taux d'emploi élevé et un taux de chômage des jeunes peu élevé, mais des différences existent entre divers groupes.
- Les changements majeurs en cours dans la situation des jeunes incluent la mondialisation, l'influence de nouvelles technologies et l'essor de nouvelles formes d'emploi, ainsi que les conflits et les migrations, en particulier dans le cas du Liban et de la Jordanie.
- La transition vers la vie active pose encore des difficultés, comme le démontre la durée de cette période transitoire.
- Les politiques sont généralement inadaptées pour faire face à l'ampleur des défis spécifiques rencontrés par les jeunes.

1.1 Vue d'ensemble de la situation des jeunes au sud et à l'est de la Méditerranée

Cette région se caractérise par le fait que sa population compte une proportion significative de jeunes, ce qui signifie que les pays concernés ici constatent un afflux considérable de jeunes cherchant à s'intégrer au marché du travail. En chiffres absolus, en 2020 plus de 54 millions de personnes étaient âgées entre 15 et 29 ans, un chiffre qui pourrait atteindre 62 millions en 2030. Le volume le plus élevé de jeunes est observé en Égypte (25,2 millions en 2020), constituant environ la moitié des jeunes de la région (ONU, 2019a). La part des jeunes dans la population active totale, âgée de 15 à 64 ans, varie entre 22,6 % en Algérie et 33,8 % en Palestine⁷ (voir **Graphique 1.1**). Toutefois, si l'on compare les années 2018 et 2010, on remarque que ces pourcentages ont chuté dans la plupart des pays de la région, sauf en Israël et en Jordanie. En outre, il est prévu que la proportion de jeunes continuera de baisser dans la majorité des pays, encore à l'exception d'Israël et de la Jordanie (ibid.).

Malheureusement, la situation des jeunes dans la région est précaire et se caractérise par une absence d'opportunités économiques, qui pousse beaucoup d'entre eux à émigrer et gagner leur vie à l'extérieur de leur pays d'origine. Les troubles sociopolitiques dans la région, notamment les vagues de protestation qui ont précédé et suivi le Printemps arabe, ont affecté presque tous les pays de la région, directement et indirectement et à différents niveaux. Ces troubles et cette instabilité, associés à l'incertitude quant à l'avenir, sont à l'origine de vagues d'émigration massive, les personnes étant à la recherche d'opportunités à l'étranger. Les jeunes qui résident encore dans ces pays (en particulier au Liban et en Palestine) sont décrits comme étant en grande partie marginalisés et démunis/privés d'autonomie⁸. L'absence de création d'emplois dans la région est en grande partie le résultat d'une croissance économique modeste au cours de la dernière décennie – moins de 3 % dans la majorité des pays. De plus, la plupart des nouveaux emplois sont créés dans l'économie informelle, avec de mauvaises conditions de travail, une sécurité et une protection insuffisantes.

GRAPHIQUE 1.1 PROPORTION DE JEUNES DANS LA POPULATION TOTALE ACTIVE DES PAYS SEMED, 2010 ET 2018



Source: ETF, indicateurs clés pour l'éducation, les compétences et l'emploi (Key indicators on education, skills and employment – KIESE), base de données, collecte par les auteurs.

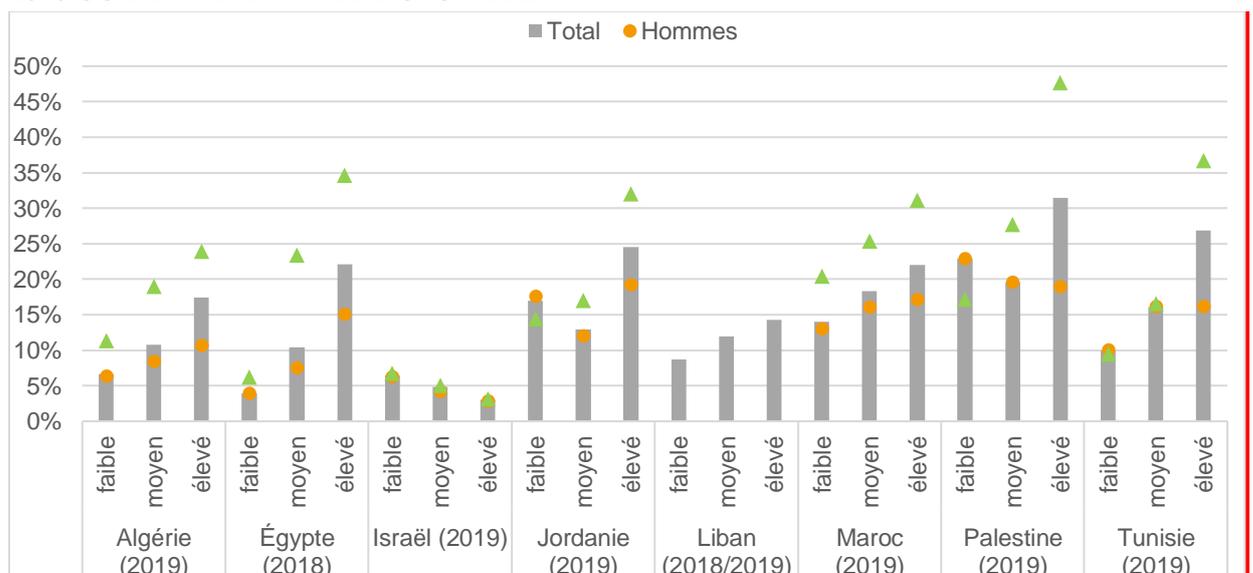
⁷ Cette désignation ne saurait être interprétée comme une reconnaissance d'un État de Palestine et est sans préjudice de la position de chaque État membre en la matière – ci-après «Palestine».

⁸ Pour le Liban, voir PNUD (2015); pour la Palestine, voir FNUAP (2017).

Les pays de la région ont accompli des progrès significatifs pour élargir l'accès à l'éducation au cours des dernières décennies, en particulier auprès des femmes, et les niveaux généraux d'alphabétisation, d'instruction et de scolarisation dans le supérieur se sont améliorés ces dernières années. Cependant, bien que les années de scolarité des jeunes aient considérablement augmenté et devraient augmenter encore, la durée moyenne de scolarité reste nettement moins élevée que dans d'autres régions, et il y a toujours des défis à relever en termes d'accès et de qualité de l'enseignement (PNUD, 2016). Par ailleurs, le niveau d'instruction diverge beaucoup entre les pays. Seulement 7,9 % de la population âgée de 15 ans et plus au Maroc (2015) et 12,5 % en Algérie (2015) ont un niveau élevé d'instruction (CITE niveaux 5–8), tandis qu'en Jordanie, cet indicateur dépasse 33 %, et qu'en Israël, le chiffre est proche de 49 % (ETF, 2019c).

Malgré les progrès accomplis, dans la plupart des pays (à l'exception d'Israël), l'amélioration du niveau d'instruction de la population n'a pas donné de meilleurs résultats sur le marché de l'emploi. Cette «inadéquation» perçue entre l'offre et la demande de travail a été un facteur central du chômage dans beaucoup de pays de la région. Elle crée un paradoxe selon lequel des taux supérieurs de formation académique ne conduisent pas à des résultats supérieurs en matière d'employabilité. Ce constat est particulièrement vrai pour les femmes de ces pays qui ont un niveau d'études supérieur à celui des hommes, mais ne parviennent pas à le traduire en meilleurs résultats sur le marché de l'emploi; le taux de chômage des femmes diplômées du supérieur en 2019 dépassait 30 % dans tous les pays SEMED, à l'exception de l'Algérie (24 %) et d'Israël (3 %), atteignant un taux effarant de 48 % en Palestine (ETF, 2019c). La tendance générale voulant que davantage de jeunes entreprennent des études secondaires et supérieures est également un facteur déterminant du recul des taux de participation au travail des jeunes de la région. Alors que la majorité des chômeurs ont un plus faible niveau d'instruction, les marchés de l'emploi de la région se caractérisent régulièrement par des taux de chômage élevés parmi les jeunes éduqués (OIT, 2017). Ce constat est confirmé par les données nationales (des EFT) dans chaque pays, qui indiquent que le taux de chômage des personnes ayant un niveau élevé d'éducation est supérieur à celui des personnes ayant un faible niveau d'instruction, à l'exception d'Israël et du Liban (voir [Graphique 1.2](#)).

GRAPHIQUE 1.2 TAUX DE CHÔMAGE PAR NIVEAU D'ÉDUCATION DANS LES PAYS SEMED, 2019 OU DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE



Tous les pays se réfèrent à l'année 2019 à l'exception de l'Égypte (2018) et du Maroc (2016).

Source: ETF, KIESE 2020.

La présence d'inégalités entre les différents territoires constitue un autre thème commun qui concerne les jeunes dans de nombreux pays de la région. Ces inégalités vont des différences de niveaux de développement entre les sous-régions d'un pays (comme en Jordanie, mais aussi en Algérie ou en Tunisie, où les régions de l'intérieur du pays sont nettement moins développées que les zones côtières) à la grande séparation géographique, comme c'est le cas pour la Palestine (à propos de la Cisjordanie et de la bande de Gaza), allant souvent de pair avec des niveaux d'engagement civique et économique différents chez les jeunes. Elles sont dues à un certain nombre de problèmes et résultent en partie de contextes socioéconomiques difficiles, mais aussi de la réalisation fragmentaire des politiques et programmes pour la jeunesse.

Des clivages notables sont également observés selon le sexe. Certaines normes et valeurs liées à l'inégalité entre les sexes sont également fréquentes dans les pays de la région. Les normes sociales influencent les décisions des femmes et leurs possibilités de suivre des études et de travailler. Les femmes ne sont pas souvent encouragées à choisir les types de diplômes requis par le secteur privé; de plus, il y a une réticence du privé à les embaucher. En outre, une forte proportion de femmes prennent en charge le travail domestique non rémunéré et sont employées dans des activités spécifiques comme l'éducation, la santé et d'autres prestations de soins, ce qui limite leurs perspectives d'emploi ultérieures et leur capacité à gagner un revenu (ETF, 2015a). Ainsi, il arrive parfois que «l'éducation soit, pour les femmes, tout simplement devenu un prérequis social»⁹, ce qui signifie que les femmes recherchent l'éducation comme marque d'un statut social. Par ailleurs, les pays de la région pâtissent de faibles taux de participation au marché du travail, avec des taux d'emploi féminin très bas (inférieurs à 30 % dans tous les pays, à l'exception d'Israël, voir **Graphique 1.3**) qui tirent les statistiques générales vers le bas. Les normes sociales sont communément citées comme l'une des principales explications des faibles taux de participation économique des femmes, mais d'autres facteurs jouent également un rôle, notamment l'état des transports publics dans ces pays, la faiblesse ou l'inexistence des services d'accueil de la petite enfance et le manque de flexibilité – ou la flexibilité limitée – des conditions de travail, etc. Ces causes aboutissent, en définitive, à un écart dans la couverture de la protection sociale dû à la disparité entre les sexes en matière d'emploi et de qualité des emplois, les femmes ayant généralement des niveaux plus faibles de salaires et d'emplois salariés dans l'économie formelle, ainsi qu'un temps de travail plus limité et moins d'années dans un emploi garanti (Badran, 2017). Selon le *Rapport 2020 sur la parité entre les hommes et les femmes dans le monde*, les femmes rencontrent le plus de difficultés sur le lieu de travail dans la région du Proche-Orient et de l'Afrique du Nord (FEM, 2019).

1.2 La situation des jeunes sur le marché du travail

1.2.1 La situation des jeunes sans emploi

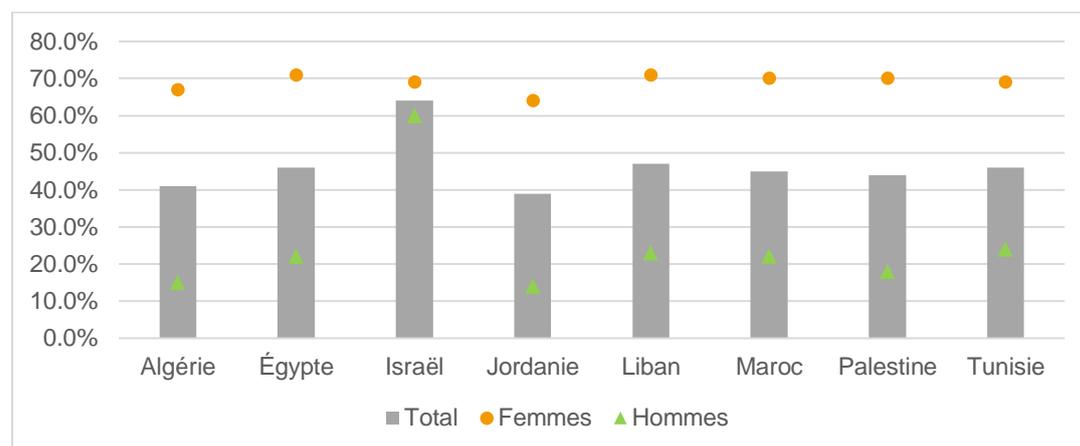
La situation sur le marché du travail dans les pays SEMED (à l'exception d'Israël) est caractérisée par la persistance de taux de chômage élevés chez les jeunes. Le taux de chômage des jeunes dans toute la région est l'un des plus élevés au monde, posant ainsi un défi majeur aux décideurs politiques de ces économies.

Le taux de chômage des jeunes a toujours été plus élevé que celui des autres groupes d'âges, et il existe manifestement certaines conditions qui le favorisent fortement. Par exemple, le chômage des jeunes réagit davantage au cycle économique que le chômage des adultes, et ce parce que les

⁹ Citation extraite d'un entretien avec un expert au Liban.

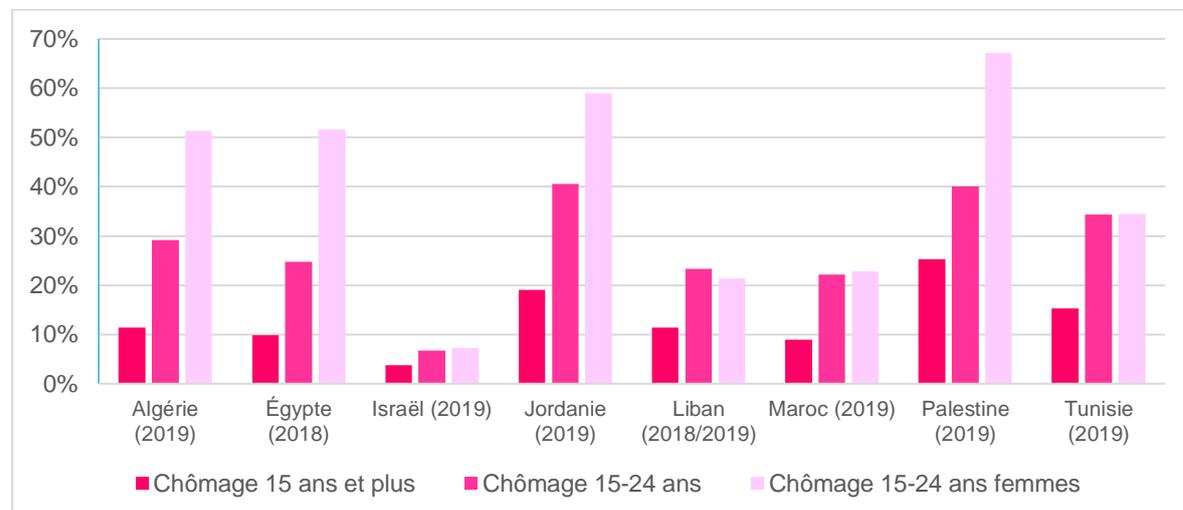
jeunes se concentrent davantage dans certains secteurs économiques, alors qu'un nombre disproportionné ont des emplois à temps partiel et des contrats temporaires. Ainsi, ils sont également plus touchés par les périodes de ralentissement économique et font souvent partie des premiers à perdre leur emploi.

GRAPHIQUE 1.3 TAUX DE PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL (15 ANS ET PLUS) PAR SEXE, 2019



Source: ILOSTAT, Modèles économétriques des tendances (Trends Econometric Models) 2019, extraits de la base de données de l'ETF.

GRAPHIQUE 1.4 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES (15-24 ANS), 2019 OU DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE



Source: ETF, KIESE 2020.

Le chômage des jeunes est particulièrement élevé en Palestine, où il a atteint un chiffre alarmant de 40,1 % en 2019, avec une tendance à la hausse depuis 2010. Ce taux très élevé de chômage chez les jeunes est associé à la situation unique de la Palestine, où le taux de chômage des jeunes dans la bande de Gaza assiégée a contribué aux chiffres globalement élevés du chômage.

En Jordanie, le taux de chômage des jeunes s'est élevé à 40,6 % en 2019 et est également en hausse depuis cinq ans. Des taux élevés de chômage des jeunes ont également été observés en Tunisie (34,4 % en 2019), en Algérie (26,9 % en 2019) et en Égypte (24,7 % en 2018) (voir

Graphique 1.4). Au Liban, le manque de fiabilité des données empêche de considérer tout indicateur comme significatif; néanmoins, selon les données de l'enquête sur les forces de travail et les conditions de vie des ménages (Labour Force and Household Living Conditions Survey), le dernier chiffre disponible pour le chômage des jeunes au Liban en 2019 atteignait 23,3 % (administration centrale des statistiques au Liban et OIT, 2018/19).

Le chômage des jeunes femmes dans la région est sensiblement supérieur à celui des jeunes hommes. En Palestine, le taux de chômage des jeunes femmes a atteint en 2019 un chiffre inquiétant de 67,1 %, alors qu'il était de 34,7 % pour les hommes. En Jordanie, le chômage des jeunes femmes a atteint 58,6 % contre 34,8 % pour les jeunes hommes. Des écarts significatifs ont également été observés pour l'Égypte et l'Algérie. En revanche, au Maroc, en Tunisie et au Liban, les chiffres pour les femmes et les hommes sont similaires (ETF, 2020b).

Bien que ces données se vérifient pour la majorité des pays de la région, Israël se caractérise par des conditions très différentes. Le taux de chômage des jeunes en Israël est à la baisse depuis le milieu de 2020, ne représentant que 7,2 % en 2018, avec des taux de chômage des jeunes femmes et des jeunes hommes relativement similaires (données de la Banque mondiale). Il existe toutefois de grands écarts entre les différents groupes de population.

Comme le montre déjà le **graphique 1.2**, tous les pays de la région (à l'exception d'Israël) affichent une corrélation inverse entre le niveau d'études et le taux d'emploi. Autrement dit, l'augmentation des niveaux d'instruction a tendance à entraîner une hausse des taux de chômage. Cela indique que les études ne garantissent pas nécessairement de meilleurs résultats sur le marché du travail pour les jeunes, et que les étudiants n'obtiennent pas un rendement approprié sur leur investissement dans l'éducation.

Un certain nombre de facteurs différents sont à l'origine du taux élevé de chômage des jeunes dans toute la région. Les principaux sont exposés ci-dessous, mais il convient de souligner que ces facteurs ne s'appliquent pas toujours à Israël.

Démographie et croissance économique modeste

L'un des principaux facteurs du chômage élevé de la jeunesse dans la région est sa population jeune, nombreuse et en expansion, ce qui se traduit par un nombre important de nouveaux arrivants sur le marché du travail. Parallèlement, le taux de croissance des économies de la région ne suffit pas à générer le nombre nécessaire d'emplois décents. Il en résulte une situation dans laquelle l'offre de travail dépasse la demande, entraînant un taux élevé de chômage, notamment chez les jeunes qui sont nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi.

Selon un rapport de la Brookings Institution, l'incapacité des économies nationales à créer suffisamment de possibilités d'emplois décents (malgré l'enregistrement d'une croissance modérée depuis plusieurs années) est probablement «le facteur le plus important expliquant le taux élevé de chômage des jeunes dans la région» (Kabbani, 2019). En effet, le problème qui consiste à ne pouvoir assurer la croissance économique nécessaire pour créer suffisamment d'emplois a été mis en lumière dans presque toutes les discussions menées avec les experts consultés lors de l'élaboration du présent rapport. Comme l'a dit un spécialiste, «la croissance économique est et demeurera le principal moteur de création d'emplois, et sans une croissance suffisante, il ne pourra jamais y avoir assez d'emplois pour la population jeune de la région».

Inadéquation des compétences

Bien que les niveaux d'instruction aient rapidement progressé dans les pays examinés¹⁰, la question de l'inadéquation des compétences est fréquemment citée comme l'un des principaux facteurs expliquant le taux élevé de chômage dans la région, en particulier chez les jeunes. Cette inadéquation existerait à de multiples niveaux. Premièrement, il y a inadéquation entre les spécialisations proposées dans le secondaire et dans le supérieur et celles requises sur le marché de l'emploi¹¹ (inadéquation horizontale). Par exemple, un expert interrogé pour la présente étude a déclaré qu'il y avait une offre excédentaire d'enseignantes dans les pays de la région: «Il est vrai que les femmes sont plus éduquées que les hommes, mais la plupart sont diplômées en sciences de l'éducation, créant ainsi une offre trop importante par rapport à une demande limitée»¹². Les autres spécialisations saturées comprennent certaines matières telles que la littérature, l'histoire et les études religieuses, dans lesquelles se diplôment de nombreux demandeurs d'emploi qui sont dans l'incapacité de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. En conséquence, de nombreux diplômés du supérieur se voient contraints d'accepter des postes au-dessous de leur niveau de qualification formelle ou de demeurer sans emploi. De même, une inadéquation verticale se reflète dans la forte hausse d'inscriptions universitaires qui s'accompagne d'une demande insuffisante d'emplois exigeant des niveaux de scolarité plus élevés.

Un autre niveau d'inadéquation des compétences existe dans certaines spécialisations. En d'autres termes, les connaissances et compétences acquises à l'issue d'un cours particulier ne répondent pas aux exigences des employeurs dans le cadre de cette spécialisation. Une relation insuffisante ou inexistante entre le secteur privé et le milieu académique, ainsi que l'incapacité des systèmes d'enseignement de ces pays à s'adapter à certaines exigences en matière de spécialisations ont fréquemment été citées comme les principaux facteurs responsables de cette inadéquation des compétences¹³. Un autre facteur important est le faible niveau de compétences non techniques affichés par les jeunes diplômés, telles que la ponctualité et la communication.

Rigidités du marché du travail et faiblesse de la mise en application

Un nombre considérable de pays dans la région souffrent des rigidités du marché du travail et des cadres réglementaires, compliquant ainsi aux employeurs la tâche d'employer ou de licencier des travailleurs. Bien qu'une certaine réglementation soit nécessaire au bon fonctionnement du marché du travail, une réglementation excessive risque de peser sur le secteur privé, considéré comme le principal moteur de l'emploi. De plus, les systèmes d'application ne sont pas en mesure de faire face à la complexité de la réglementation des différents pays de la région, et la législation du travail tend donc à ne pas être pleinement respectée, ou peut l'être trop étroitement sur certains points tout en en négligeant d'autres. Cette situation a des conséquences directes sur les perspectives d'emploi des jeunes, car elle signifie que des conditions de travail décentes ne sont pas garanties sur le marché. Il

¹⁰ L'augmentation du niveau de scolarité dans la région, de 2 à 3 ans en moyenne en 1970 à 7,5 ans en 2010, représente, de loin, le pourcentage d'augmentation le plus élevé de tous les pays développés. En 2010, les niveaux d'instruction dans la région étaient presque identiques à ceux de la région de l'Asie orientale et du Pacifique. Voir Iqbal et Kiendrebeogo (2014).

¹¹ L'inadéquation des compétences est citée dans de nombreux rapports comme l'un des principaux facteurs responsables du chômage des jeunes. Voir, par exemple, ONU (2017)

¹² Entretien avec un expert en Palestine.

¹³ Un expert interrogé au Maroc a affirmé que, selon une étude de la Commission supérieure pour la planification, 37 % des entreprises interrogées ont déclaré que le système actuel d'enseignement et de formation professionnels ne leur permet pas de trouver des candidats qualifiés sur le marché de l'emploi. L'industrie (avec 52 % des entreprises déplorant le manque de main d'œuvre qualifiée) est le secteur qui souffre le plus de cette inadéquation.

y a également des implications pour les employeurs, qui pourraient hésiter à embaucher du personnel en raison des rigidités du marché du travail.

Grands secteurs publics et préférence pour les emplois dans le secteur public

Les pays SEMED ont en général des secteurs publics gonflés qui emploient une majorité de la main-d'œuvre. Cela se traduit par une masse salariale élevée pour la plupart des pays de la région, limitant la marge d'action budgétaire disponible des gouvernements. En outre, les modèles socioéconomiques adoptés par plusieurs de ces pays dans le passé ont créé une situation où le gouvernement offre des emplois du secteur public comme un moyen d'assurer un soutien social. De telles politiques ont souvent découragé l'emploi privé et nuï au développement des compétences, en même temps qu'elles limitaient la flexibilité et l'adaptabilité de la main-d'œuvre. Dans certains pays, cela a abouti à ce que les salaires du secteur public soient supérieurs en moyenne à ceux du secteur privé, aboutissant finalement à des salaires de réserve élevés chez les jeunes.

Parallèlement, les mesures d'austérité actuellement mises en place par la plupart des pays ont réduit le nombre des nouveaux emplois générés chaque année par le secteur public. Elles exercent en retour une pression supplémentaire sur le marché du travail des jeunes, dans la mesure où plus de candidats potentiels sont à la recherche d'un nombre toujours plus réduit d'emplois. Cela vaut notamment pour les femmes, étant donné leur propension élevée à travailler dans le secteur public.

En outre, la forte proportion d'emplois dans le secteur public et la préférence pour les emplois de ce secteur ont eu des effets négatifs sur les perspectives d'emploi des jeunes. Une étude de l'OIT de 2016 a révélé ces préférences d'emplois futurs chez les jeunes étudiants de la région, en particulier en Égypte (72,0 %), en Tunisie (65,7 %) et en Jordanie (57,9 %), et dans une moindre mesure au Liban (39,4 %) et en Palestine (36,1 %) (Dimova et al., 2016). Les emplois du secteur public sont traditionnellement plus attrayants pour les jeunes de la région, car ils offrent des avantages particuliers, notamment en termes d'heures de travail, d'avantages sociaux, de sécurité de l'emploi et, dans de nombreux cas, de salaires plus élevés, qui ne sont pas toujours disponibles dans le secteur privé (Banque mondiale, 2013). Cette situation exige de renforcer le rôle des partenaires sociaux, et des entreprises en général, afin d'améliorer la qualité des emplois dans le secteur privé, ainsi que, pour les gouvernements, de réduire les formalités administratives, d'assouplir les restrictions imposées aux entreprises et de remédier au problème de l'informalité.

Le cas particulier d'Israël

Comme déjà évoqué, les facteurs susmentionnés ne s'appliquent pas à Israël, qui possède une économie moderne et développée (produit intérieur brut par habitant: 41 614 USD – sensiblement plus élevé que la moyenne pour la région) (base de données de la Banque mondiale). Par conséquent, les conditions sont ici favorables à un marché de l'emploi plus développé et efficace. En Israël, la participation économique progresse, le chômage tombe à des niveaux records et les salaires sont en hausse. De plus, le nombre d'emplois générés par l'économie augmente chaque année dans un contexte de forte croissance économique au cours de la dernière décennie. Contrairement au reste des pays de la région, Israël a effectivement connu des pénuries de main-d'œuvre dans un certain nombre de secteurs et de professions. Par ailleurs, en termes d'entrepreneuriat, Israël a toujours été

classé parmi les premiers pays au monde dans les rapports mondiaux sur la compétitivité et la facilité des affaires¹⁴.

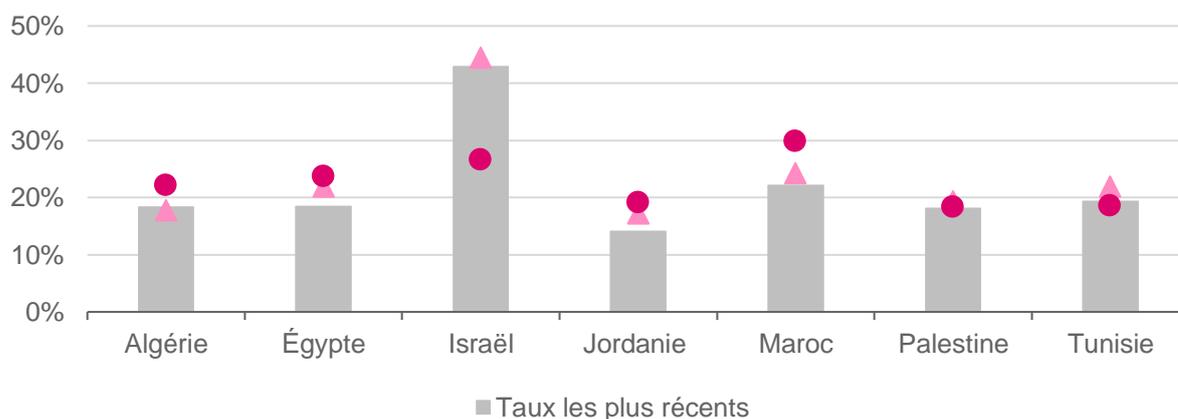
Les taux d'emploi et de niveau d'instruction des jeunes dans le pays sont élevés, tandis que le système d'enseignement est généralement réactif aux demandes du marché du travail, en particulier dans le domaine de l'ingénierie et de la technologie de l'information. Un autre facteur spécifique ayant une incidence sur la jeunesse en Israël concerne le service militaire obligatoire que doit accomplir chaque citoyen âgé de 21 à 23 ans. L'armée constitue donc une étape de transition entre les études et le marché du travail, dans la mesure où elle offre une formation de haut niveau et réduit le nombre de NEET¹⁵.

D'après la documentation¹⁶, l'un des principaux problèmes sur le marché de l'emploi des jeunes en Israël est le degré élevé de segmentation entre les différents sous-groupes constituant la main-d'œuvre, conjugué aux inégalités de revenus. En outre, cette segmentation peut déboucher sur un marché du travail secondaire fournissant des emplois instables, peu rémunérés, avec peu de mobilité, dans le secteur primaire, affectant ainsi la qualité globale des emplois en Israël.

1.2.2 La situation des jeunes travailleurs

Seule une minorité de jeunes dans les pays de la région (à l'exception d'Israël) occupent un emploi – avec des taux allant de 22,1 % au Maroc (2016) à seulement 14,0 % en Jordanie (2019) (voir [Graphique 1.5](#)). Pour la majorité des jeunes de la région, le statut professionnel est «salarié», représentant, par exemple, 85,2 % des jeunes travailleurs en Jordanie (2018) et 71,4 % en Palestine (2019). Seul le Maroc compte moins de 50 % de jeunes salariés, le reste étant réparti entre travailleurs pour leur propre compte ou travailleurs familiaux non rémunérés (ETF, 2019c).

GRAPHIQUE 1.5 TAUX D'EMPLOI DES JEUNES (15–24 ANS), CHIFFRES LES PLUS RÉCENTS, 2015 ET 2011



Source: ETF, KIESE 2020.

D'un point de vue sectoriel, la proportion d'emplois dans le secteur des services a augmenté au fil des ans dans tous les pays, généralement au détriment de l'emploi agricole (mais, dans certains cas

¹⁴ Voir les rapports «Compétitivité» (Competitiveness) du Forum économique mondial et «Faire des affaires» (Doing business) de la Banque mondiale.

¹⁵ Confirmé par des experts d'Israël interrogés dans le cadre du présent projet.

¹⁶ Voir, par exemple, Neuman (2014).

également, aux dépens de l'industrie manufacturière). Les jeunes sont également concernés: en effet, la majorité des jeunes salariés en Jordanie, au Liban et en Palestine travaillent dans le secteur des services, un très faible pourcentage d'entre eux étant employés dans l'agriculture. D'après les enquêtes de l'OIT sur la transition vers la vie active¹⁷ réalisées dans ces pays, 82 % des jeunes salariés en Jordanie travaillent dans le secteur des services; ils sont 84 % au Liban et 56 % en Palestine. Dans le secteur des services, les jeunes sont concentrés dans le commerce de gros et le commerce de détail. En termes d'emplois, la majorité des jeunes en Jordanie et au Liban travaillent comme «professionnels» et «personnel des services et vendeurs de magasin», alors que la majorité des jeunes en Palestine sont des membres du «personnel des services et vendeurs de magasin» et des «artisans et ouvriers des métiers de type artisanal».

Un grand nombre de jeunes entrant sur le marché du travail trouvent des emplois caractérisés par des conditions précaires et peu de sécurité et de protection sociales. L'incidence de l'emploi précaire est particulièrement élevée au Maroc (48 % en 2016), tandis qu'en Palestine et en Égypte, elle dépasse 20 % (ETF, 2019c).

Cette question de la qualité de l'emploi doit faire l'objet d'une discussion à deux niveaux différents. D'une part, les emplois du secteur informel sont généralement considérés comme étant de qualité médiocre; d'autre part, même des emplois du secteur formel peuvent ne pas satisfaire aux normes de décence si le système de sécurité sociale et de protection sociale du pays est déficient. Ces deux situations peuvent en fin de compte décourager les jeunes travailleurs, qui risquent de quitter le marché du travail.

DIFFÉRENTS DEGRÉS DE SÉCURITÉ SOCIALE ET DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS DANS LA RÉGION

Tous les pays de la région ne sont pas au même niveau en ce qui concerne la sécurité et la protection sociales des travailleurs officiels. Cependant, un certain nombre d'initiatives ont été mises en place pour améliorer les conditions de travail. Israël a notamment instauré un cadre solide de protection sociale qui couvre également les groupes vulnérables. Par exemple, une convention collective récente a été conçue pour obliger les employeurs du secteur privé ayant plus de 100 employés à embaucher des travailleurs handicapés. En Jordanie, le cadre de sécurité sociale s'est développé au cours de la décennie écoulée, les réformes les plus significatives étant l'incorporation de l'assurance chômage et maternité dans le système général de sécurité sociale. Le pays a également introduit des régimes de sécurité sociale pour les indépendants, et le taux de couverture global est en hausse. Au Liban, le régime de sécurité sociale est plus faible, aucun système ne répondant aux besoins des travailleurs indépendants, et les taux de couverture sont bas. De plus, les pensions de retraite au Liban sont versées sous forme de montant forfaitaire à l'issue du service, et le système de retraite n'assure pas un soutien régulier des employés retraités.

¹⁷ Afin d'aider les États membres à créer une base de connaissances sur l'emploi des jeunes, l'OIT a conçu l'enquête sur la transition vers la vie active, qui a été réalisée en Égypte, en Jordanie, au Liban, en Palestine et en Tunisie. Les résultats des enquêtes menées dans ces cinq pays sont présentés dans Dimova et al. (2016).

En raison du nombre limité d'offres d'emploi générées dans la région, la plupart des jeunes ont moins de difficultés à obtenir des emplois dans le secteur informel. En effet, les taux d'emploi des jeunes dans le secteur informel sont généralement élevés dans les pays SEMED. D'après les résultats des enquêtes de l'OIT sur la transition vers la vie active réalisées en 2015, l'emploi informel dans les pays de la région est important et représente une grande partie du paysage économique. Les résultats enregistrés cette année-là montrent qu'environ 48 % des jeunes travailleurs en Jordanie sont employés dans le secteur informel, contre 60 % au Liban, 92,2 % en Égypte, 86,1 % en Tunisie et un taux préoccupant de 95 % en Palestine¹⁸. Cet énorme pourcentage d'activité informelle a été abordé dans les discussions avec des experts en Palestine, qui ont confirmé que la majorité des jeunes postulent à des emplois informels de faible qualité à l'issue de leurs études, jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi décent. Les résultats de l'enquête de l'OIT sur la transition vers la vie active ont également montré à quel point, dans les différents pays de la région, il existe une relation inverse entre le niveau d'instruction et l'emploi informel, les personnes les moins bien instruites étant plus susceptibles de se retrouver dans l'emploi informel. Ce constat est vrai pour l'ensemble des pays de la région, à l'exception de la Palestine où les jeunes disposant d'un niveau d'instruction élevé sont aussi susceptibles de trouver un emploi informel que ceux qui sont les moins qualifiés.

L'accès au marché du travail est particulièrement difficile pour les femmes: ce groupe affiche, en moyenne, un ratio chômage/emploi (0,4) plus élevé que celui des hommes (0,12)¹⁹. Dans la plupart des pays de la région, l'emploi des jeunes femmes a tendance à se concentrer dans le secteur public, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la santé. La situation est pire pour les femmes dans les groupes d'âge les plus jeunes, indiquant leur difficulté à trouver un emploi, ce qui pousse un grand nombre d'entre elles en dehors du marché du travail.

Un grand nombre de jeunes finissent également par trouver des emplois qui ne correspondent pas à leurs niveaux de compétences et de qualifications. En termes d'inadéquation professionnelle, les données disponibles sur l'Égypte, à partir de 2016, révèlent, par exemple, une inadéquation professionnelle plus élevée chez les personnes âgées de 15 à 64 ans ayant fait des études supérieures (18,7 %) que chez les personnes disposant d'un niveau d'instruction secondaire supérieur (10,4 %). Ajoutons à cela la disparité entre les sexes, selon laquelle le pourcentage d'hommes ayant suivi des études supérieures est sensiblement plus élevé que celui des femmes (22,9 % contre 9,8 % respectivement), alors que l'effet inverse s'observe pour les personnes ayant une instruction secondaire (9,8 % contre 17,2 % respectivement). Cela pourrait provenir du fait que l'économie ne peut pas créer suffisamment d'emplois pour absorber davantage de nouveaux arrivants hautement qualifiés sur le marché du travail, incitant les personnes ayant fait des études supérieures à accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications pour pouvoir s'acquitter de leurs obligations financières.

Les études de l'OIT relatives à la transition vers le marché du travail (OIT, 2016) ont relevé les obstacles suivants auxquels se heurtent les jeunes dans leur recherche d'emploi: hautes qualifications requises, manque d'expérience professionnelle, personnes jugées trop jeunes, considérations liées au genre, préjugés discriminatoires, bas salaires dans les emplois disponibles, mauvaises conditions de

¹⁸ Basés sur les résultats de l'enquête sur la transition vers la vie active. Voir Sadeq (2016).

¹⁹ Autrement dit, il y a, en ce qui concerne les femmes, un nombre plus élevé de personnes sans emploi que de personnes ayant un emploi (ETF, 2019d).

travail et absence d'orientation professionnelle (Dimova et al., 2016). L'obstacle majeur signalé par des jeunes sans emploi dans l'ensemble des pays SEMED est le manque d'emplois disponibles.

Cette situation peut être liée au contexte complexe des conditions générales du marché. Dans la plupart des pays de la région (à l'exception de l'Algérie, du Maroc et du Liban), les jeunes préféreraient être employés dans le secteur public plutôt que de se tourner vers l'emploi indépendant ou de trouver du travail dans le secteur privé, à condition de se voir offrir des salaires et des conditions identiques. Le secteur public faisant office de principal employeur dans de nombreux pays de la région, la masse salariale est devenue une véritable charge pour les finances publiques; en Égypte, par exemple, le gouvernement a mis en place un programme pour réduire le nombre de salariés du secteur public. En conséquence, moins de jeunes ont la possibilité de postuler à des emplois dans le secteur public, ce qui les force en outre à trouver un emploi dans le secteur privé (p. ex. entreprises familiales), bien que ces emplois soient souvent informels. La faible part du travail indépendant peut être attribuée non seulement aux préférences individuelles, mais également à une promotion insuffisante de l'esprit d'entreprise de la part des gouvernements, et à des barrières importantes à l'entrée (comme des procédures administratives complexes et les fiscalités) (Stevenson, 2010).

Un autre facteur important est la structure de l'économie. Dans la plupart des pays de la région, le secteur privé est sous-développé. Les entreprises, qui ont l'habitude de fonctionner dans le cadre de régimes protectionnistes, ont des difficultés à se développer ainsi qu'à surmonter les défis liés à la libre concurrence sur le marché (Stevenson, 2010). Par conséquent, les entreprises privées ont des moyens très limités pour accompagner la transition des jeunes vers le marché du travail. La part importante occupée par l'économie informelle dans la région influe également sur les perspectives des jeunes, car les entreprises proposant des emplois informels n'ont pas l'intention d'offrir aux jeunes des places d'apprentissage ou d'autres types de soutien.

De ce fait, la situation des jeunes employés dans les pays SEMED peut être difficile, un grand nombre d'entre eux occupant des emplois de qualité médiocre et sans beaucoup de perspectives. Par ailleurs, étant donné que la plupart des économies de la région ne sont pas en mesure de créer suffisamment d'emplois qualifiés pour répondre à la demande, les diplômés sont plus susceptibles d'accepter des emplois ne correspondant pas à leurs compétences et se retrouvent en définitive en concurrence avec des chercheurs d'emplois moins qualifiés.

1.2.3 La situation des jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation

Le fait de parler de chômage ne donne pas un tableau complet de la situation des jeunes dans la région. En effet, beaucoup sont inactifs, éloignés ou exclus du marché du travail. En ce sens, l'indicateur NEET (qui reprend l'ensemble de ces catégories hétérogènes) donne une meilleure idée de la situation réelle des jeunes dans ces pays.

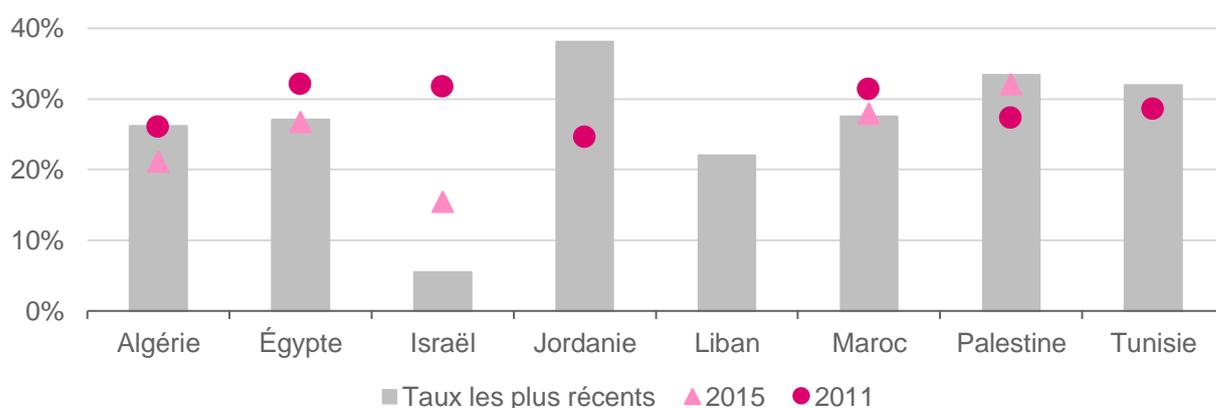
Dans tous les pays, à l'exception d'Israël, une part importante de la population des jeunes sont des NEET. Au cours de la dernière décennie, les taux de NEET ont été relativement stables dans toute la région, à l'exception d'Israël, où le chiffre a sensiblement baissé entre 2011 et 2018, et de la Jordanie, qui a enregistré une hausse importante de la proportion de NEET entre 2011 et 2017. Selon plusieurs des experts interrogés pour la présente recherche²⁰, cette expansion du travail informel dans les pays

²⁰ Voir le guide d'entretien présenté à l'annexe 2.

de la région a alimenté la hausse du nombre de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation. Une hausse principalement due au découragement provoqué par l'absence de conditions de travail décentes dans le cadre formel.

Deux facteurs semblent être des déterminants clés de la proportion élevée de NEET dans la région. Le premier concerne l'incapacité des économies à générer suffisamment de possibilités de travail formel décent pour un nombre croissant de jeunes, alors que le second se réfère au rôle traditionnel dominant dévolu aux femmes en tant qu'aidantes proches, ce qui signifie qu'elles quittent souvent le marché de l'emploi pour assumer des responsabilités familiales et des tâches ménagères. Par conséquent, une part significative de NEET dans la région est composée de femmes inactives, généralement instruites.

GRAPHIQUE 1.6 NEET (15–24 ANS) DANS LES PAYS SEMED, CHIFFRES LES PLUS RÉCENTS, 2015 ET 2011



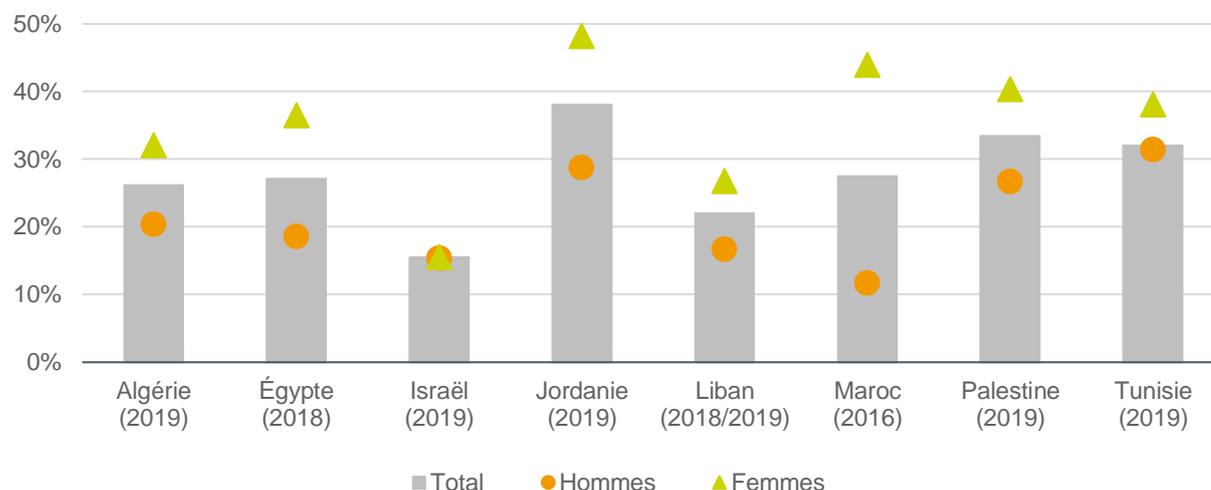
Source: ETF, KIESE 2020.

Le taux de NEET dans la région est généralement élevé, mais il y a des différences significatives entre les pays. Le plus grand nombre de NEET a été trouvé en Jordanie (38,0 %), et la valeur la plus basse, de 22,0 %, au Liban (à nouveau, Israël apparaît comme un cas particulier avec une proportion de NEET de 6 %) (Graphique 1.6). Les taux élevés de chômage des jeunes constituent un facteur principal expliquant la proportion élevée de NEET observée dans les pays de la région.

De plus, comme indiqué précédemment, une forte dimension de genre est attachée au phénomène des NEET dans la région (voir Graphique 1.7). Alors que cette différence est minime en Israël, elle est très significative dans le reste de la région. En Jordanie, par exemple, le taux de NEET chez les hommes est de 28,8 %, mais il grimpe à 48,2 % pour les femmes, révélant un grand écart entre les hommes et les femmes. La situation est comparable en Palestine, où le taux de NEET parmi les femmes est de 40,4 % contre 26,7 % pour les hommes. Même au Liban, où le taux global de NEET est très inférieur à celui de la Jordanie ou de la Palestine, les différences entre les hommes et les femmes demeurent notables (16,7 % et 26,8 % pour les hommes et les femmes respectivement). De même, en Afrique du Nord, le taux de NEET chez les femmes est deux ou trois fois supérieur à celui des hommes [pour les hommes: Algérie (20,4 %) Égypte (18,6 %), Maroc (11,7 %) et Tunisie

(31,0 %); et pour les femmes: Algérie (32,1 %), Égypte (36,5 %), Maroc (44,0 %) et Tunisie (38,0 %)]²¹.

GRAPHIQUE 1.7 NEET (15–24 ANS) PAR SEXE, 2019 OU DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE



Source: ETF, KIESE 2020.

Une autre différence majeure entre hommes et femmes, très répandue dans la région, apparaît dans les deux catégories distinctes de NEET, à savoir les non-étudiants au chômage et les non-étudiants inactifs. La majorité des femmes NEET sont classées dans la catégorie «non-étudiants inactifs», tandis que les hommes sont qualifiés de «non-étudiants au chômage»²². Cela révèle la dualité que recouvre la proportion élevée de NEET dans la région: l'insuffisance d'emplois formels pour les hommes; et le manque d'accès aux transports, des environnements de travail moins favorables et les obligations familiales pour les femmes.

Il est important de souligner le niveau d'instruction comme facteur contribuant au fait de devenir NEET. Les données de recherche dans ce domaine étant lacunaires, un rapport de l'ETF de 2015 (ETF, 2015b) indique qu'un niveau d'études élevé ne permet pas nécessairement d'écartier la probabilité de devenir NEET. Selon des données de 2011–2012, en Égypte et en Palestine, le nombre le plus important de NEET a été observé en 2012 parmi ceux qui disposent d'un niveau élevé d'instruction (CITE 5–6) – bien plus que parmi ceux dont le degré d'instruction est bas à très bas.

Les études portant sur la relation entre le taux de NEET et le taux de décrochage scolaire confirment l'existence d'une corrélation statistiquement significative et positive entre ces deux mesures. Cette tendance s'applique à tous les pays examinés: Égypte, Jordanie, Tunisie et Palestine (ETF, 2015b, p. 25–26).

On peut donc constater que le travail des jeunes est fortement sous-utilisé dans les pays de la région, phénomène qui vaut en particulier pour les femmes. Le taux de sous-utilisation des jeunes dans ce contexte est défini comme la somme du potentiel de main-d'œuvre non utilisée (non-étudiants au

²¹ Les sources de données pour les NEET, hommes et femmes, proviennent de la base de données de l'OIT: www.ilo.org/ilostat

²² Cette situation est également corrélée avec le taux d'activité très inférieur des femmes par rapport aux hommes.

chômage et inactifs) et du potentiel sous-utilisé de jeunes travailleurs dans des situations précaires (longues heures de travail et/ou sans contrat, sans sécurité ni prestations sociales, etc.). Le taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre jeune a atteint 46 % en Palestine, 44 % en Tunisie, 34 % en Jordanie et 26 % au Liban, avec un taux invariablement plus élevé chez les femmes par rapport aux hommes dans tous les pays (Dimova et al., 2016).

En Israël, la situation est différente; la proportion de NEET y est très basse et comparable à tous les niveaux d'éducation. Les non-étudiants inactifs forment la majorité des NEET, chez les hommes et chez les femmes, tandis que le nombre de NEET au chômage est très bas²³. Selon les données les plus récentes, la proportion de NEET en Israël s'est établie à 14,7 % en 2018, bien inférieure en cela aux pourcentages d'autres pays, et elle a chuté au fil du temps. Néanmoins, le marché de l'emploi israélien se caractérise par une segmentation importante de la population, certains groupes (Arabes israéliens et Juifs ultra-orthodoxes) comptant des proportions plus élevées de NEET.

1.2.4 Caractéristiques du passage à la vie active pour les jeunes

Ainsi qu'il est largement rapporté dans la documentation, la transition vers la vie active reste problématique dans la plupart des pays de la région. Des transitions difficiles sont les principales causes qui expliquent le nombre important de NEET.

La majorité des jeunes interrogés dans l'enquête de l'OIT sur la transition vers la vie active en 2015 n'avaient pas encore entamé leur transition vers le marché du travail²⁴ au moment de l'enquête, ce qui signifie que sur l'échantillon de jeunes (âgés de 15 à 29 ans), la plupart n'avaient pas transité vers le marché du travail. Les taux élevés de chômage et d'inactivité sont les principales causes de la faible proportion de jeunes dans la région ayant «transité» vers le marché du travail.

D'après les résultats de l'enquête (2015), le Liban a le pourcentage le plus élevé de jeunes en phase de transition (28,0 %), suivi par la Jordanie (26,1 %). Une fois encore, les différences entre les hommes et les femmes sont apparentes ici, les hommes de la région étant plus susceptibles que les jeunes femmes de transiter vers des emplois stables. Dans chacun des pays examinés, la proportion des jeunes hommes ayant réussi la transition vers des emplois stables était plus de deux fois supérieure à celle des jeunes femmes. En Égypte, en Jordanie et en Palestine, en particulier, la proportion de jeunes hommes était plus de cinq fois supérieure à celle des femmes. De plus, les jeunes femmes de ces pays étaient bien plus susceptibles que les jeunes hommes de ne pas encore avoir entamé le processus de transition.

Il a été constaté que le processus de transition différait selon les pays en fonction du niveau d'instruction (ou niveau d'études atteint). En Jordanie et au Liban, un niveau d'études plus élevé offrait, par exemple, de meilleures chances d'achever la transition vers le marché de l'emploi et vers un emploi stable. Dans ces deux pays, la majorité des jeunes ayant un niveau d'études supérieures interrogés avaient réussi ce passage vers l'emploi. Dans d'autres pays comme la Palestine, l'Égypte

²³ Données OCDE: <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm> (recueillies le 19 décembre 2019).

²⁴ La transition vers le marché du travail est définie comme le passage d'une jeune personne (âgée de 15 à 29 ans) à la fin de la scolarité vers le premier emploi stable ou satisfaisant. Un jeune ayant «transité» est une personne qui occupe actuellement un emploi stable ou un emploi temporaire satisfaisant. Un jeune encore «en phase de transition» est une personne qui est actuellement un étudiant en activité, sans emploi, non salariée dans un emploi temporaire et non satisfaisant, dans une activité non salariée non satisfaisante ou ne travaillant pas et ne suivant pas d'études ou de formation.

et la Tunisie, la majorité des diplômés du supérieur n'avaient pas quitté la phase de transition, car ils n'avaient pas encore trouvé un emploi stable.

Il est également important d'analyser les différentes catégories de jeunes en phase de transition, qui peuvent se répartir entre ceux qui sont sans emploi, ceux qui occupent un emploi temporaire non satisfaisant ou un emploi non salarié non satisfaisant, et les non-étudiants inactifs désireux d'accéder plus tard au marché du travail. Il est intéressant d'observer que le Liban avait une population très importante d'étudiants actifs (combinant études et travail), représentant 48,4 % de l'ensemble des jeunes en phase de transition. Il semble donc que la part relativement élevée d'étudiants actifs au Liban contribue au nombre relativement faible de NEET parmi les jeunes. Le taux le plus élevé de jeunes inactifs envisageant de trouver un emploi futur se trouvait en Jordanie et en Égypte, représentant respectivement 22,4 % et 26,2 % (Dimova et al., 2016, p. 54). À l'exception du Liban, la majorité des jeunes en phase de transition dans la région étaient sans emploi, allant de 48,4 % en Jordanie pour atteindre 52,4 % en Tunisie.

Les jeunes des pays SEMED recourent aux trois types de méthodes universellement reconnues pour trouver leur premier emploi: les méthodes institutionnelles, non institutionnelles et informelles. Les méthodes institutionnelles comprennent la participation au «système de répartition» (placement professionnel des diplômés) et l'inscription auprès des bureaux de service public de l'emploi, ainsi que l'utilisation des services des bureaux de placement. Les méthodes non institutionnelles couvrent l'utilisation des ressources de l'internet, la consultation des offres d'emploi dans la presse, la participation à des salons de l'emploi et la prise de contact directe avec les employeurs. Les méthodes informelles supposent de trouver un emploi en exploitant son réseau. En effet, un grand nombre d'offres d'emploi ne sont jamais annoncées et les postes sont pourvus grâce à des contacts personnels avec des amis, proches, collègues et connaissances. Par exemple, en Égypte, une étude a révélé que le principal moyen par lequel les jeunes trouvent leur premier emploi passe par la famille, les amis ou un autre réseau (Assaad et al., 2017).

Les résultats de l'enquête de l'OIT sur la transition vers la vie active fournissent également des informations précieuses sur les voies empruntées par les jeunes pour accéder à leur premier emploi stable ou satisfaisant. Ces données montrent que la plupart de ceux qui ont réussi la transition ont trouvé leur premier emploi stable ou satisfaisant soit lors de leur première expérience du marché du travail, soit après une période de chômage. Il est toutefois important de se pencher sur la durée des transitions de l'école au travail dans la région. En moyenne, les résultats de l'enquête montrent qu'il faut du temps aux jeunes des pays SEMED pour trouver des emplois stables ou satisfaisants. Cette période d'attente, caractérisée par une transition retardée vers le marché de l'emploi, représente pour la jeunesse un gaspillage d'énergie

Selon les résultats de l'enquête, il faut en moyenne 13 mois pour qu'un jeune diplômé obtienne son premier emploi, la plus longue période de transition, en moyenne, ayant été observée en Jordanie avec près de 16 mois, et la plus brève, de 11 mois, au Liban. Par ailleurs, les jeunes femmes mettent en moyenne plus de temps que les hommes à finaliser cette transition. L'écart le plus important entre les sexes a, à cet égard, été observé en Palestine, où les jeunes femmes ont, en moyenne, mis 20 mois à réussir la transition, contre 12 mois pour les hommes. La même tendance a pu être constatée en Égypte, où les femmes ont mis 15,7 mois à trouver leur premier emploi, contre seulement 10,5 mois pour les hommes. Les résultats ont également montré que, dans ces pays, les jeunes ayant atteint un niveau d'études élevé (p. ex. diplômés de l'enseignement supérieur) ont mis moins de temps en moyenne à garantir leur premier emploi stable ou satisfaisant que ceux ayant un niveau de formation moins élevé. Inversement, les durées moyennes les plus longues de transitions

vers le marché du travail, du diplôme d'études secondaires au premier emploi stable et/ou satisfaisant pour une main-d'œuvre peu qualifiée, ont été observées en Jordanie (18,8 mois) et en Égypte (16,9 mois).

1.3 Facteurs clés influençant l'emploi des jeunes dans la région

Des changements s'opèrent actuellement qui influencent la situation des jeunes dans la région, auxquels s'ajoutent un certain nombre de facteurs. La plupart de ces changements reflètent au niveau local des tendances mondiales. Toutefois, les spécificités nationales exercent également une influence. Les changements mondiaux pourraient être considérés comme relevant de tendances économiques, sociétales, scientifiques, technologiques et innovatrices, ainsi que de facteurs environnementaux et politiques et/ou éthiques. Les tendances les plus importantes sont exposées et décrites ci-dessous. Les bonnes pratiques des différents pays, qui consistent à transformer ces facteurs en opportunités, sont également évoquées dans les encadrés.

1.3.1 Crises économiques cycliques et évolution des tendances régionales

Tandis que les crises économiques entraînent une réduction globale du nombre de nouveaux emplois générés par une économie, tout porte à croire que les jeunes sont, en moyenne, plus susceptibles d'être au chômage dans les périodes de chocs économiques négatifs, et beaucoup finissent par connaître un chômage persistant qui les pousse au découragement et à l'éloignement du marché du travail.

La crise économique de 2008/09 a modifié le nombre d'emplois formels générés dans la région à plusieurs niveaux. Premièrement, la crise a amené le secteur privé à limiter les nouvelles embauches ou même à réduire les effectifs par souci d'économie. Deuxièmement, la crise a suscité une pénurie de liquidités qui a fortement limité le volume d'investissements affluant dans la région. Et troisièmement, divers gouvernements se sont retrouvés, après la crise, avec une marge budgétaire très limitée, qui a abouti à la mise en place d'une série de mesures d'austérité, parmi lesquelles la réduction du recrutement dans le secteur public limitant davantage encore le nombre d'emplois disponibles.

Les pays de la région et les marchés du travail ne sont pas seulement frappés par des crises économiques mondiales, mais également par des crises plus localisées et régionales et par de nouvelles tendances. Par exemple, le ralentissement économique qu'ont récemment traversé les pays arabes du Golfe, en partie dû à la chute des prix du pétrole, associé à des politiques de nationalisation de la main-d'œuvre, a réduit le nombre d'emplois disponibles pour les jeunes de Jordanie, de Palestine et du Liban. Ces décisions ont, par ricochet, accru la pression sur le marché du travail national de ces pays.

1.3.2 Adaptation du système d'enseignement aux nouvelles technologies et à la demande de compétences numériques

Tandis que l'inadéquation et la qualité des compétences continuent de toucher les systèmes d'enseignement de la région, plusieurs initiatives ont été lancées en vue de moderniser l'offre éducative dans ces pays et de l'adapter aux besoins émergents. Ces besoins incluent la capacité à intégrer de nouveaux développements technologiques et à utiliser des instruments technologiques pour faciliter l'apprentissage, ainsi que des besoins spécifiques générés par des crises imprévues, telles que les mesures d'urgence contre la Covid-19. Des tentatives sont faites actuellement pour améliorer les compétences des enseignants, mettre à jour la pédagogie et les pratiques, établir un

suivi régulier des progrès accomplis par les étudiants et accroître le recours à la technologie dans le processus éducatif, et il conviendrait de rationaliser de tels efforts. Des mesures spécifiques ont également été mises en œuvre pour accroître l'égalité d'accès à l'éducation, en particulier dans les zones rurales ou dans des milieux plus pauvres (Mohamed et al., 2016).

L'APPRENTISSAGE NUMÉRIQUE PLUS INCLUSIF DU MAROC

Dans sa réponse à l'épidémie de Covid-19, le ministère de l'éducation nationale, de la formation professionnelle et de la recherche scientifique a accru l'accessibilité des programmes d'études et des ressources d'apprentissage aux étudiants de tout le pays en faisant distribuer des tablettes avec accès gratuit à l'internet, ainsi qu'en utilisant la plateforme Microsoft Teams pour faciliter les interactions instructeur-élève. Afin d'atteindre les régions rurales ayant un accès limité à l'internet, le ministère a diffusé des cours préenregistrés sur les chaînes de télévision publiques. En outre, avec le soutien de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), des leçons numériques ont également été traduites en langue des signes, afin d'assurer l'inclusion de plus de 2 000 jeunes malentendants. Parallèlement aux programmes marocains en cours de préparation à la langue des signes, l'initiative a permis au Maroc de faire un grand pas en avant dans la réalisation de ses réformes éducatives sur l'inclusion.

Source: www.usaid.gov/morocco/program-update/jun-2020-midst-coronavirus-usaid-morocco-supports-distance-learning-deaf-students

NAJJA7NI: PLATEFORME MOBILE DE CONNEXIONS DES EMPLOIS EN TUNISIE

Les technologies mobiles se sont développées rapidement ces dernières années, dépassant l'usage traditionnel qui consiste à passer des appels téléphoniques et à surfer sur l'internet pour s'étendre aux divers aspects de la vie économique et sociale. En Tunisie, où 30 % des jeunes de moins de 30 ans sont sans emploi, les technologies mobiles servent à améliorer l'apprentissage et l'employabilité. La plateforme mobile Najja7ni est une initiative importante en matière d'apprentissage mobile (m-learning) qui a permis à des jeunes en difficulté d'améliorer leurs compétences linguistiques, leur employabilité et leur inclusion financière. Cette initiative a démarré en 2010 en tant que service pédagogique destiné aux élèves des écoles primaires et secondaires, puis a développé une application d'apprentissage de l'anglais (m-English) et un service de l'emploi. Najja7ni Education offre aux enfants des régions éloignées et aux enfants défavorisés des zones urbaines la possibilité d'apprendre les mathématiques, les sciences, l'arabe, le français et l'anglais. Il y a environ 2,5 millions d'apprenants sur Najja7ni, dont les services devraient à terme être disponibles à l'ensemble des 22 pays couverts par le groupe Ooredoo. Najja7ni m-English permet aux jeunes d'avoir accès à des cours d'anglais comprenant des scénarios de conversation courante et des questionnaires interactifs. Najja7ni Employment offre un service d'aide à l'employabilité permettant aux jeunes sans accès à l'internet de bénéficier de diverses ressources, de l'inclusion financière et de possibilités d'emploi via un téléphone de base. Grâce à des partenariats avec le ministère de l'emploi et Microsoft, Najja7ni Employment permet également de faire se rencontrer l'offre et la demande d'emplois, propose une plateforme mobile et renvoie vers des possibilités de formation au niveau local. Les utilisateurs découvrent des domaines professionnels à l'aide de jeux, d'alertes SMS et de tests psychométriques, et ils peuvent joindre des employeurs potentiels en affichant un mini-CV sur Najja7ni Employment. Environ un million de jeunes bénéficient actuellement du soutien à l'entrepreneuriat, de l'orientation professionnelle, de l'accès à l'emploi et des possibilités de formation, ainsi que de la culture financière offerts par Najja7ni.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

1.3.3 Technologie et changements sectoriels

Il est indéniable que le rôle grandissant de la technologie dans la vie des gens influence de manière dynamique le marché du travail, que ce soit par la création ou par la destruction d'emplois. Autrement dit, l'essor de la technologie modifie le paysage du marché du travail, et certaines compétences cèdent la place à d'autres. Il faut s'attendre à ce que l'incidence des progrès technologiques dans la région SEMED soit différente selon les secteurs, qui verront émerger de nouveaux domaines.

Un certain nombre de technologies devraient façonner l'avenir du travail, notamment l'intelligence artificielle, la robotique, l'internet des objets et l'impression 3D. Les deux dernières gagnent déjà du terrain dans la région et exercent une certaine influence sur le marché du travail. L'essor des applications de services de transport aux particuliers tels qu'Uber constitue un exemple lié à l'internet des objets.

De manière générale, les jeunes sont avantagés quand il est question de changements technologiques. Autrement dit, les jeunes travailleurs sont mieux placés que leurs collègues plus âgés

pour s'adapter au rapide changement technologique, étant donné qu'ils ont probablement grandi dans un environnement technologique et qu'ils ont, en moyenne, une meilleure formation dans ce domaine.

Des changements sectoriels s'opèrent également dans l'emploi des jeunes, mais ils dépendent fortement du contexte de chaque pays, y compris des politiques macroéconomiques et sectorielles, des stratégies de développement des compétences et du capital humain et de l'accès aux marchés. Globalement, la demande semble augmenter pour les sciences, la technologie et l'ingénierie, et baisser pour certaines compétences de niveau moyen.

INDUSTRIE DU JEU PORTEUSE EN TUNISIE

La Tunisie revendique une communauté de joueurs en constante augmentation d'au moins 600 000 personnes, qui a constitué la base d'une industrie du jeu naissante dans le pays et du développement de jeux locaux. La Tunisie compte à présent cinq sociétés qui se consacrent au développement de jeux. Certaines de ces entreprises de jeux naissantes, telles que Digital Mania, valent plus d'un million d'USD et offrent aux jeunes des possibilités d'emploi. La «Tunisian Association of Gamers», fondée en 2012, a présenté au gouvernement une stratégie précisant la façon dont les jeux pourraient relancer l'emploi des jeunes. Elle a proposé une structure de marché et demandé que le jeu soit reconnu comme un sport, de sorte que la Tunisie puisse concourir au niveau international. En réponse, le ministère des télécommunications et de l'économie numérique a promis de financer la professionnalisation du jeu en Tunisie. En développant, à l'instar de la Corée du Sud, une culture du jeu vidéo, la Tunisie pourrait bâtir une industrie du jeu florissante, susceptible de créer des milliers d'emplois. Cela exige toutefois une formation de pointe et un environnement économique plus favorable, qui permette les paiements en ligne et favorise le statut de travailleur indépendant. Cette industrie attire également les jeunes femmes, quoique dans une moindre mesure. Les joueurs tunisiens pourraient contribuer à revitaliser l'économie et jouer un rôle de premier plan dans la numérisation du pays.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

Pour les pays examinés, des changements sectoriels importants ont eu lieu, du secteur public au secteur privé et de différents secteurs aux industries de services. L'évolution vers les services est particulièrement problématique, car les emplois créés dans la plupart des pays le sont dans des secteurs de services à faible valeur ajoutée (ESAY, 2017).

Hormis ces grandes tendances, chaque pays a connu des changements dans l'emploi des jeunes, différents en fonction des facteurs contextuels et des politiques nationales. Par exemple, l'emploi dans l'industrie du prêt-à-porter jordanienne a connu une croissance considérable au cours de la dernière décennie, contribuant à l'emploi des jeunes femmes. Un dispositif spécial de zones industrielles qualifiées, avec un libre accès aux marchés des États-Unis, a permis de relancer ce secteur et d'augmenter fortement ses niveaux d'emploi²⁵.

²⁵ Pour en savoir plus sur cet exemple en Jordanie, voir Royal Scientific Society (RSS) et Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), 2013.

Malheureusement, les systèmes d'enseignement de la plupart des pays de la région SEMED n'ont pas été capables d'accompagner la transition vers les secteurs de la haute technologie, et la poursuite des investissements dans l'éducation, l'innovation et la connectivité par les gouvernements et le secteur privé est nécessaire pour améliorer la création d'emplois dans un contexte de forte intégration mondiale et de mutation technologique rapide (FEM, 2018). En revanche, Israël est l'un des rares pays qui a pu suivre le rythme des changements technologiques et y répondre (Slakmon, 2016).

ISRAËL: LA «NATION START-UP» MONDIALE

On a pu observer qu'Israël avait pris un tournant majeur et marqué vers la technologie. Ce pays, surnommé la «nation start-up», dispose à présent du plus grand nombre de jeunes entreprises high-tech au monde par habitant. Cette réussite, le pays la doit à une politique visant à stimuler l'économie et à la propulser dans le secteur des technologies et de l'innovation. Le soutien du gouvernement pour atteindre un niveau élevé de dépenses en matière de recherche et de développement a été le moteur principal du boom des technologies et innovations que connaît Israël. Ces programmes comportent toutefois certains inconvénients. L'un des sujets de préoccupation concerne le fait que les résultats en termes de création d'emplois et de croissance du revenu à long terme n'ont pas été à la hauteur, de nombreuses jeunes entreprises ayant été vendues à l'étranger et ne s'étant jamais réellement développées en interne. De plus, les secteurs extérieurs au domaine de la haute technologie et des communications ont été plus ou moins négligés en raison de l'accent mis par le gouvernement sur la haute technologie, et ont connu des niveaux d'innovation beaucoup plus faibles. Un autre problème tient au fait que l'industrie croît plus rapidement que l'offre de compétences, aboutissant à un marché d'employés dont les salaires progressent plus rapidement dans le secteur des technologies que dans d'autres domaines.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

1.3.4 Nouvelles formes émergentes d'emploi des jeunes

La documentation relative à cette question²⁶ démontre que les formes d'emploi évoluent, les jeunes occupant de plus en plus plusieurs emplois atypiques, travaillant parfois pour plusieurs employeurs à la fois. En d'autres termes, la manière dont les jeunes travailleurs accèdent au marché du travail est en train d'évoluer, dans un contexte où la tendance penche nettement vers des formes de travail plus précaires. En Jordanie, par exemple, un règlement sur le travail atypique, à temps partiel, a récemment été adopté afin de tenir compte de cette évolution dans les structures de l'emploi (*Jordan Times*, 2018).

Le développement de l'économie des petits boulots dans la région (p. ex. les plateformes en ligne comme Uber) présente autant d'avantages que d'inconvénients, comme dans d'autres régions du monde. Tout d'abord, ce modèle permet aux jeunes de trouver un emploi relativement facilement et d'acquérir leur première expérience professionnelle. Revers de la médaille: le modèle comporte des risques importants liés à la précarité de l'emploi, à l'instabilité salariale, à un faible pouvoir de

²⁶ Voir par exemple OCDE (2019).

négociation et à des horaires de travail atypiques, le tout créant une situation d'instabilité en termes de moyens de subsistance (Graham et al., 2017). Les conditions offertes par l'économie des petits boulots sont étroitement liées aux situations locales et accroissent parfois la précarité des emplois occupés par les jeunes. À d'autres moments, en revanche, cette économie procure aux jeunes des emplois sans lesquels ils seraient restés au chômage ou éloignés du marché.

LES LICENCIEMENTS D'UBER DÉVOIENT LES VULNÉRABILITÉS DES TRAVAILLEURS DANS L'ÉCONOMIE DES PETITS BOULOTS

En tant que premier marché de la région du Proche-Orient et de l'Afrique du Nord, avec une population de plus de 100 millions de personnes, l'Égypte est l'un des dix plus importants marchés d'Uber. Cette mégasociété de technologie a permis de créer 200 000 emplois dans le pays au cours des six dernières années. Toutefois, lors du premier semestre de 2020, Uber a licencié près de 40 % de son personnel de bureau à plein temps (approximativement 700 personnes) (Agence de presse Reuters, 2020). Ces réductions d'effectifs ont eu lieu au milieu des mesures prises par l'Égypte pour aplatir la courbe de propagation du coronavirus, dont l'instauration d'un couvre-feu pour ralentir le taux d'infection. Ces licenciements, qui s'inscrivaient dans le plan d'Uber visant à réduire ses effectifs au niveau mondial, ont concerné 6 700 salariés à plein temps – presque un cinquième du total – dans 46 des marchés où l'entreprise exerce ses activités. En outre, Uber a fermé sa plateforme de livraison de repas «Uber Eats» sur tous les marchés du Moyen-Orient, y compris l'Égypte. Ces mesures drastiques soulignent la vulnérabilité de l'emploi dans l'économie des petits boulots.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

1.3.5 Conflits et migrations

Les conflits nationaux et internationaux constituent un autre facteur principal touchant l'emploi des jeunes dans la région; directement et/ou indirectement, ils ont réduit les possibilités pour les jeunes et conduit nombre d'entre eux à émigrer. Les conflits et troubles sociaux ont fortement assombri les perspectives d'emploi de la jeunesse dans la région, en raison de leur effet sur la création d'emplois, les investissements, les exportations et la liberté de mouvement. C'est le cas, par exemple, du conflit en Syrie qui a forcé des millions de réfugiés à fuir vers les pays voisins, y compris la Jordanie et le Liban.

Tout cela produit un maillage de modèles migratoires animés par la recherche de moyens de subsistance. D'après les données des Nations unies relatives au stock de migrants, la plus forte proportion de migrants par rapport à la population du pays est observée en Jordanie, où les immigrés représentent 33,1 % de la population (3,3 millions en 2019). Une part importante d'immigrés a également afflué vers le Liban (env. 27,2 %), tandis que la valeur la plus basse était en Égypte (504 000, soit 0,5 % de la population du pays) (ONU, 2019b). Cette situation déjà compliquée a été exacerbée par le conflit syrien, avec un afflux important de réfugiés arrivant en particulier au Liban et en Jordanie, ce qui a eu une incidence considérable sur le marché du travail régional.

Plusieurs pays de la région sont des pays d'immigration, d'émigration et de transit, ce qui crée un réseau complexe de mouvements migratoires dans cette région. Les jeunes migrent en Europe et en

Amérique du Nord, ainsi que dans les pays arabes du Golfe, en quête de meilleures opportunités. L'émigration sert de soupape de sécurité pour plusieurs des économies de la SEMED, en absorbant une partie de la main-d'œuvre excédentaire qui ne peut pas trouver d'emplois à la hauteur de ses attentes, en termes de qualité et de rémunération, dans ses pays d'origine. De plus, les travailleurs émigrés contribuent à l'économie de leur pays par des transferts de fonds. Tandis que les jeunes migrants à l'étranger en quête d'opportunités soulagent la pression qui s'exerce sur le marché de l'emploi intérieur, l'exode de capital humain qualifié en provenance de ces pays aboutit à une situation de «fuite des cerveaux». Selon une étude effectuée auprès d'un échantillon de pays de la région du Proche-Orient et de l'Afrique du Nord, dont l'Égypte, la Jordanie, le Liban, la Palestine et la Tunisie (Ramos, 2017), les NEET de ces pays ont fortement tendance à émigrer pour trouver à l'étranger de meilleures opportunités. L'étude a révélé que les périodes de chômage prolongées et la perception d'un manque d'emplois sont également des facteurs importants justifiant que les personnes envisagent une migration internationale. Bien que cette tendance fût évidente pour tous les pays de l'étude, les résultats permettent d'observer des différences importantes. En Jordanie et en Palestine, les NEET instruits sont plus enclins à émigrer à l'étranger, alors qu'au Liban et en Tunisie, ils préfèrent migrer vers d'autres régions du même pays. En attendant, la région accueille un afflux de travailleurs migrants s'élevant à plus d'un million d'immigrés légaux en âge de travailler, outre un nombre indéterminé d'arrivants clandestins ou non enregistrés en quête de travail (estimé à plus de deux millions). Ces immigrants représentent, pour les employeurs locaux, une source de main-d'œuvre bon marché acceptant des salaires et des conditions de travail jugées inacceptables pour les travailleurs nationaux (ETF, 2015a).

1.4 Mécanismes politiques visant à soutenir le passage des jeunes à la vie active

En général, les politiques adoptées et mises en œuvre par les pays dans la région n'ont pas permis de relever les différents défis auxquels les jeunes sont confrontés lors du passage de la scolarité au monde du travail. Malgré les nombreux programmes et politiques mis en œuvre au fil des ans, des barrières structurelles profondément enracinées et/ou d'autres causes spécifiques limitant l'emploi des jeunes demeurent. Au nombre de celles-ci figurent la persistance de faibles niveaux de création d'emplois; l'absence d'une réforme structurelle efficace du marché du travail, de l'économie dans son ensemble et/ou de l'administration publique et des services publics (y compris des services publics de l'emploi); des PAMT inefficaces; des mesures en faveur de l'emploi inefficaces et insuffisamment ciblées; et peu d'efforts pour intégrer les jeunes inactifs et défavorisés ainsi que les NEET sur le marché de l'emploi.

Une analyse plus précise par pays figure à l'annexe 1, qui comporte une description des initiatives les plus pertinentes mises en œuvre par chaque pays pour lutter contre le chômage des jeunes. Ces listes ne sont pas exhaustives mais donnent un aperçu des principaux programmes et politiques mis en place au niveau des pays, par l'intermédiaire de mesures nationales ou avec l'appui de donateurs. Ainsi qu'il ressort clairement de l'analyse par pays, la plupart des politiques peuvent être réparties en trois groupes: (i) développement des compétences, (ii) orientation professionnelle et (iii) intégration et maintien sur le marché du travail.

Le développement des compétences englobe toutes les mesures prévues au niveau scolaire (éducation et/ou formation initiale), le développement des compétences après l'école (y compris l'éducation non formelle) et l'offre de formation professionnelle continue aux travailleurs et demandeurs d'emploi. Le deuxième groupe comprend l'ensemble des services d'orientation

professionnelle fournis publiquement dans l'enseignement secondaire général, l'EFP et les systèmes d'enseignement supérieur. De nombreux intervenants participent à l'offre d'orientation professionnelle, depuis les écoles secondaires, écoles de l'enseignement technique, centres de ressources pour l'éducation inclusive et universités aux organisations non gouvernementales (ONG) et donateurs. Le troisième groupe recouvre plusieurs mesures relatives à l'intégration et au maintien sur le marché du travail. L'intermédiation entre les demandeurs d'emploi et les emplois vacants est le service le plus important fourni par les agences publiques de l'emploi. Au titre de ce groupe, les interventions relatives à la première expérience professionnelle des jeunes incluent la formation par le travail dans le cadre de l'enseignement professionnel, la formation en entreprise, l'emploi temporaire de jeunes qui continuent d'étudier dans des établissements d'enseignement pendant leur temps libre, ainsi que le soutien aux activités entrepreneuriales des jeunes.

2. ÉTUDES DE CAS: ÉGYPTÉ ET JORDANIE

Ainsi qu'il ressort du chapitre 1, la situation des jeunes sur le marché du travail dans la région SEMED est préoccupante. Les éléments de preuve détaillés concernant cette situation sont fragmentés; qui plus est, ils interdisent de comprendre en profondeur ce phénomène; souvent, ils ne permettent aucune ventilation des conclusions ni aucune enquête sur les causes profondes de l'exclusion. De même, les perceptions que les jeunes ont de leur propre situation et leurs aspirations font rarement l'objet d'un suivi. En outre, souvent, les études existantes ne disent rien, ou très peu, de la raison pour laquelle les compétences ne sont pas utilisées de manière optimale ou comment les jeunes en arrivent à être relégués aux marges de la société et à pratiquement sortir de la population active. La dynamique de la région et la rapidité des changements ajoutent de la complexité à cette situation déjà multidimensionnelle.

Le chapitre 2 a pour objet de fournir de nouveaux éléments de preuve, plus approfondis, concernant la situation des jeunes dans deux pays, l'Égypte et la Jordanie. Ces pays ont été choisis comme études de cas sur la base de leurs caractéristiques socioéconomiques (taille de population et développement économique différents) ainsi que de la disponibilité des données. En particulier, la recherche porte tout d'abord sur la situation des jeunes dans chaque pays, qu'ils travaillent ou pas, en faisant spécifiquement référence au sous-groupe de jeunes NEET, afin de mieux comprendre leurs profils et leurs déterminants; et, deuxièmement, elle éclaire la situation des jeunes et leurs propres perceptions de leur situation sur le marché de l'emploi, de leurs perspectives et projets.

Pour parvenir à ses fins, la recherche combine l'utilisation de deux outils principaux. Le premier est un outil quantitatif basé sur une analyse de microdonnées de l'EFT nationale, qui présente une évaluation plus approfondie de la participation des jeunes au marché du travail en Égypte et en Jordanie. En particulier, il vise à montrer les différences relatives aux types d'emplois occupés par les jeunes par rapport à d'autres tranches d'âge, la probabilité d'être employé/sans emploi/inactif, et les méthodes de recherche d'emplois utilisées par les jeunes chômeurs. L'analyse couvre quatre périodes (2010, 2012, 2014 et 2016) dans les deux pays et applique des méthodes statistiques à une et plusieurs variables qui s'appuient sur la documentation et d'autres projets de recherche existant dans ce domaine. Les microdonnées sont extraites du répertoire de microdonnées de l'Economic Research Forum (ERF)²⁷, disponible jusqu'en 2016 (une analyse ventilée de données plus récentes n'était donc pas possible au moment de la rédaction du présent rapport). Un aperçu général des réponses politiques apportées aux questions liées à la jeunesse dans les deux pays est également fourni.

Le second outil est plus qualitatif, fondé sur une enquête ad hoc à petite échelle qui offre un aperçu de la situation de la jeunesse dans les deux pays et de ses perceptions, telles que directement rapportées par les jeunes eux-mêmes. L'objectif spécifique de l'enquête était de collecter des informations sur la situation des jeunes – notamment de ceux qui sont au chômage, inactifs ou occupent un emploi – en mettant spécifiquement l'accent sur les conditions de travail, les relations entre le travail et l'éducation, la satisfaction au travail et les méthodes de recherche d'emploi, ainsi qu'en recueillant des avis subjectifs concernant la situation du marché de l'emploi dans leur pays et leurs points de vue en général. L'enquête a été effectuée lors du premier trimestre de 2020 avec un

²⁷ www.erfdataportal.com/index.php/catalog

échantillon de 100 jeunes dans chaque pays, en utilisant le même instrument d'enquête et, ce faisant, en garantissant un effet miroir. S'ils ne sont pas pertinents sur le plan statistique, les résultats fournissent néanmoins des indications intéressantes et permettent de mieux comprendre la situation des jeunes dans les deux pays.

POINTS MARQUANTS

- Les jeunes des deux pays pilotes – Égypte et Jordanie – partagent une situation très comparable sur le marché de l'emploi s'agissant de leurs conditions de travail, de leurs difficultés et de leurs perceptions. Tant les données de l'EFT que l'enquête effectuée auprès des jeunes le confirment.
- Les données issues de l'EFT indiquent que leur situation est caractérisée par de faibles taux d'activité et d'emploi et par un chômage élevé par rapport à la population totale, notamment parmi les diplômés.
- La question du genre est la dimension la plus importante déterminant le sort des jeunes: la grande majorité des femmes sont inactives et la part des femmes en activité est beaucoup plus faible que celle des hommes. Toutefois, on observe en Égypte des changements importants, avec davantage de jeunes femmes présentes sur le marché de l'emploi, dont un nombre sensiblement plus important que par le passé dans l'éducation.
- L'éducation est un facteur de succès dans les deux pays en ce qui concerne les possibilités d'emploi: alors qu'en Égypte, les diplômés du supérieur ont le plus de chances de trouver un emploi, en Jordanie, l'EFP est la filière qui donne les meilleurs résultats (suivie de l'enseignement supérieur): les diplômés de l'enseignement secondaire professionnel ont 349 % de chances en plus de trouver un emploi que ceux qui ne possèdent aucune instruction.
- Les jeunes qui ont un emploi sont généralement de sexe masculin. Si les perspectives d'emplois sont limitées pour les jeunes hommes, elles sont presque inexistantes pour les jeunes femmes. Le profil type du jeune travailleur est un homme de 25 à 29 ans diplômé de l'enseignement supérieur. Les conditions de travail sont généralement difficiles dans les deux pays.
- D'un point de vue professionnel, la plupart des jeunes sont employés comme travailleurs agricoles en Égypte, et comme vendeurs de magasin et de marché en Jordanie. D'un point de vue sectoriel, la majorité des jeunes en Égypte travaillent dans l'agriculture et la construction, alors qu'en Jordanie ils travaillent dans l'administration publique et la défense, ainsi que dans le commerce de gros et de détail. Dans les deux pays, la plupart des jeunes travaillent dans le secteur privé.
- Il y a de grandes différences dans les professions et dans les secteurs économiques entre les hommes et les femmes, celles-ci ayant plus souvent un statut professionnel dans les deux pays. L'inadéquation des compétences caractérise les deux pays, avec un pourcentage élevé de jeunes travaillant dans des métiers qui exigent un niveau de qualifications et de compétences inférieur à celui qu'ils ont atteint.
- En Égypte, entre 2010 et 2016, la durée pendant laquelle les gens ont conservé le même emploi a sensiblement baissé, ce qui indique que le passage d'un emploi à un autre est devenu une situation plutôt récurrente pour les jeunes. Cependant, les jeunes travaillent de manière plus sporadique, pendant un plus petit nombre d'heures, et sont

nettement moins disposés à changer d'emploi: cela semble indiquer une détérioration générale des conditions de travail.

- Les NEET représentent un tiers de la totalité des jeunes dans les deux pays pilotes, les femmes constituant la majorité de ce groupe. Cela signifie qu'en Égypte, 8 millions de jeunes sont des NEET, tandis qu'ils sont 0,9 million en Jordanie. Alors qu'en Égypte, le taux de NEET s'est stabilisé ces dernières années – avec une réduction significative de l'écart entre hommes et femmes parmi les NEET – en Jordanie, une forte augmentation a été observée depuis 2010.
- Les NEET sont généralement des chômeurs célibataires ou des femmes au foyer.
- Ce groupe de personnes sans emploi inclut principalement des hommes, dont une proportion significative a fait des études supérieures.
- En Égypte, la catégorie des personnes «découragées de chercher un emploi» a augmenté de manière significative (de 3,4 % pour les hommes en 2010 à 25,3 % en 2016). Cela signifie que de nombreux jeunes en Égypte sont inactifs et ne recherchent pas d'emploi, signalant à nouveau une détérioration de la situation sur le marché du travail (ou, tout au moins, de la perception que les jeunes en ont), en particulier pour les jeunes hommes.
- Dans les deux pays, l'incidence de l'éducation sur la probabilité d'être NEET peut être décrite comme une courbe en U: la probabilité de devenir un NEET augmente pour ceux qui ne possèdent aucune instruction et ceux qui sont plus scolarisés, alors que les titulaires d'un diplôme d'enseignement élémentaire et d'un diplôme du secondaire général sont moins susceptibles de faire partie de ce groupe.
- La situation des diplômés du supérieur est préoccupante, dans la mesure où leur groupe compte les taux d'emploi les plus élevés, mais également les taux de chômage les plus élevés; cette situation est liée à un décalage entre l'éducation reçue et le marché du travail, ainsi qu'à la faible capacité des économies locales à absorber les jeunes hautement qualifiés.
- Les jeunes femmes de niveau universitaire ont de très grandes difficultés à trouver un emploi, en particulier en Jordanie. Toutefois, l'enseignement supérieur semble avoir un effet positif sur les taux d'activité, indiquant également un plus haut niveau de participation à la vie publique.
- Le chômage de longue durée est structurel et important en Jordanie (représentant 41,4 % de l'ensemble des personnes sans emploi) et montre une tendance à la hausse au fil des ans. Inversement, une tendance décroissante a été observée en Égypte. Toutefois, ce phénomène est peut-être attribuable à un regain d'activité plus qu'à l'amélioration de la situation sur le marché du travail.
- Selon les répondants à l'enquête, les jeunes remarquent qu'il est difficile de trouver un emploi dans leur pays, principalement en raison des décalages entre les exigences des employeurs et les compétences des jeunes, ainsi que de la nécessité d'avoir une expérience professionnelle. Selon eux, la situation des jeunes sur le marché du travail n'a pas changé au cours des cinq dernières années.
- De même, les répondants ont fréquemment affirmé que les gouvernements pourraient faire plus d'efforts pour soutenir les demandeurs d'emploi, en ajoutant que le démarrage de sa propre entreprise est un processus difficile.

- La plupart des répondants occupant un emploi ressentent des contraintes de temps au travail et déclaraient être exposés à des conditions dangereuses.
- La majorité des jeunes travailleurs s'attendent à ce que les technologies numériques aient une incidence sur leur situation professionnelle.

2.1 Égypte – étude de cas

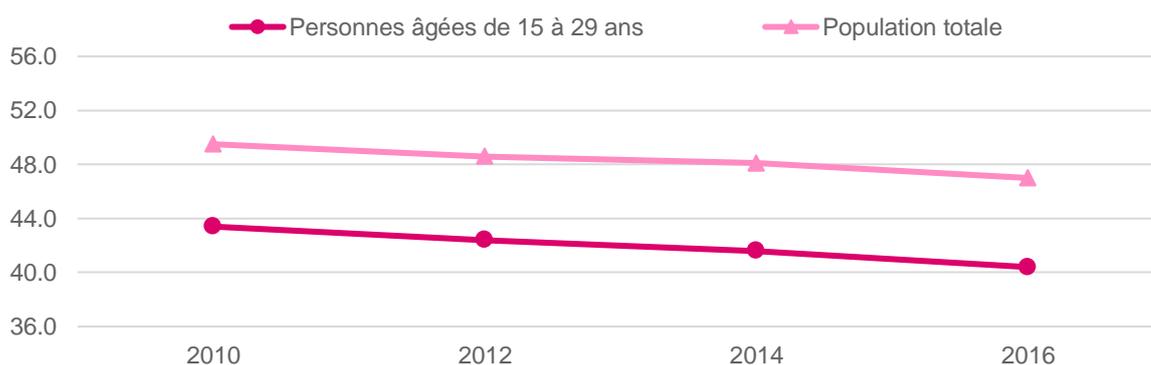
2.1.1 Aperçu de la situation des jeunes face à l'emploi

Par rapport au reste de la population, les jeunes Égyptiens font face à une situation difficile sur le marché du travail. Cela se traduit par de faibles taux d'activité et d'emploi et des niveaux de chômage plus élevés. Toutefois, leur situation a changé au fil du temps, en particulier en ce qui concerne les jeunes femmes (en plus grand nombre dans l'éducation et l'emploi).

En Égypte, le pourcentage de jeunes économiquement actifs (15–29 ans) atteignait 40,4 % en 2016²⁸, un pourcentage légèrement inférieur en cela à la population totale (46,7 % en 2016, personnes âgées de 15 ans et plus). Au cours de la période 2010–2016, le taux d'activité des jeunes suivait de près celui de la population dans son ensemble – indiquant une baisse légère mais constante pour les deux groupes – bien que l'écart de taux d'activité des jeunes (6,6 points de pourcentage en 2016) ait légèrement progressé par rapport à 2010, ce qui signifie que la situation relative des jeunes s'était légèrement détériorée (Graphique 2.1).

Le taux d'activité est très diversifié par niveau d'instruction, avec le niveau le plus élevé observé pour les diplômés du supérieur (84,7 % en 2016) et le plus bas pour les jeunes n'ayant reçu qu'une éducation primaire (19,2 %).

GRAPHIQUE 2.1 POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE EN ÉGYPTE, 2010, 2012, 2014 ET 2016*



Note: *En ce qui concerne les données disponibles les plus récentes dans la base de données KIESE, la définition de groupe est différente (personnes âgées de 15 à 24 ans). Pour le présent rapport, le groupe comprenait les personnes âgées de 15 à 29 ans (définition EFT). Toutefois, les données KIESE montrent clairement la même tendance en Égypte, la part totale de la population active atteignant 43,3 % en 2018. Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

²⁸ L'EFT nationale est la source de l'ensemble des données de cette partie, sauf indication contraire.

Le faible niveau d'activité économique chez les jeunes est également confirmé par l'analyse du taux d'emploi: en 2016, seuls 29,6 % des jeunes travaillaient (40,9 % pour la population totale) et 10,8 % de tous les jeunes étaient sans emploi²⁹ (6,1 % pour la population totale). Le taux de chômage résultant de cette situation était de 26,6 % pour les jeunes et de 12,9 % pour la population âgée de plus de 15 ans³⁰.

Après 2010, des tendances négatives ont été observées pour ces deux indicateurs (taux d'emploi et taux de chômage, -5,6 points de pourcentage et +2,6 points de pourcentage respectivement). Les changements les plus notables ont été observés entre 2010 et 2012; après cette période, le niveau des deux indicateurs s'est effondré.

L'activité économique des jeunes est très hétérogène, certains groupes étant particulièrement désavantagés, c'est-à-dire plus souvent inactifs ou sans emploi. Le facteur le plus important est le sexe. Les jeunes femmes, beaucoup moins actives que les hommes, enregistraient un taux d'activité de seulement 23,9 % en 2016 contre 56,4 % pour les hommes. La situation est restée relativement stable au cours des dernières années, malgré une légère amélioration (22,3 % des femmes étaient actives en 2010). Il convient de souligner que la part des jeunes femmes actives est très comparable au niveau d'activité féminin de la population totale (23,0 %), tandis que le taux d'activité des jeunes hommes est nettement inférieur à celui des hommes de la population totale (69,6 %). Cela indique que, lorsque la participation au marché du travail est analysée, le sexe compte plus que l'âge en Égypte.

Le gradient d'âge est également clair, avec une proportion beaucoup plus élevée de personnes actives dans la tranche d'âge plus élevée (de 25 à 29 ans), soit 61,5 % contre seulement 17,4 % pour le groupe d'âge le plus jeune. Cette proportion est manifeste tant chez les hommes que chez les femmes, bien que l'écart entre les plus jeunes et les plus âgés soit plus marqué chez les hommes. Nous avons également observé le pourcentage le plus élevé de personnes actives chez celles qui ont fait des études supérieures (84,7 % en 2016), et le plus faible chez celles qui ont suivi un enseignement primaire (19,2 %). Inversement, une proportion inférieure de jeunes actifs viennent de familles dont le chef de famille dispose d'un niveau plus élevé d'instruction et gagne un salaire relativement bon (c'est probablement lié au fait que les jeunes peuvent poursuivre leurs études en raison du contexte socioéconomique plus favorable de la famille). Les taux d'activité des zones rurales sont légèrement plus élevés que dans les régions urbaines.

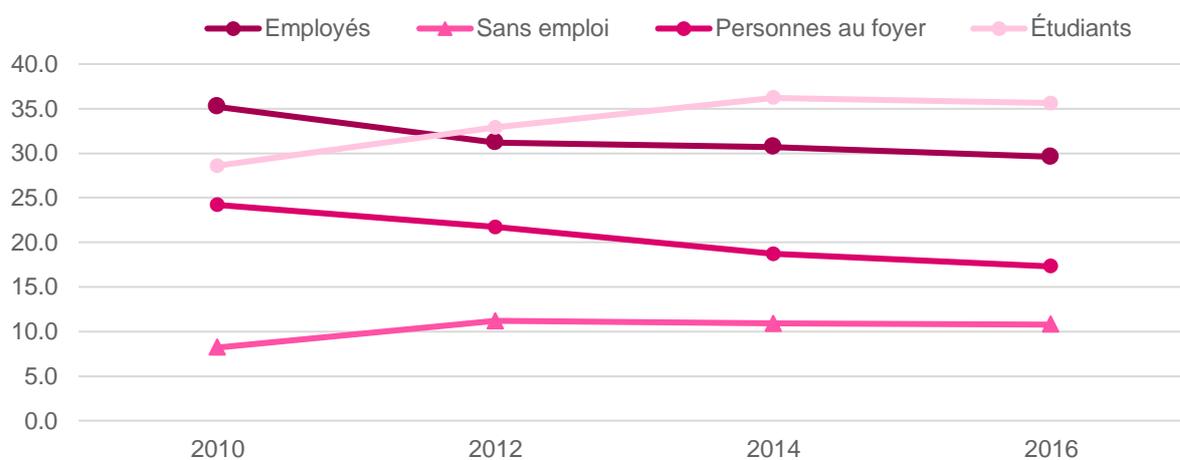
Parmi les jeunes inactifs, la plupart sont des personnes au foyer (17,3 %) ou des étudiants (35,6 %). Des changements importants dans l'activité ont été observés au cours des dernières années, révélant des évolutions significatives chez les jeunes: l'augmentation des pourcentages d'étudiants et de chômeurs et la diminution du nombre d'employés et de personnes au foyer. En 2016, le statut le plus fréquemment mentionné était étudiant, alors qu'en 2010 la part la plus élevée de jeunes était ceux occupant un emploi. Ces évolutions ont été différentes en fonction des divers sous-groupes. Entre 2010 et 2016, le pourcentage de femmes présentes dans l'enseignement supérieur a augmenté

²⁹ Ce chiffre est calculé en fonction de la répartition de la population totale correspondante par statut d'activité (comprenant les personnes inactives et actives); il diffère également du «taux de chômage», ce dernier étant calculé en pourcentage de la population active (c'est-à-dire que le taux de chômage de la population des plus de 15 ans est égal à 12,9 %, à savoir 6,1 %/47 %). Par conséquent, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 29 ans peut être calculé comme suit: $10,8 \%/40,4 \% = 26,7 \%$. Aux fins de l'analyse figurant au chapitre 2, «sans emploi» fera référence à la répartition de la population correspondante par statut d'activité.

³⁰ Le taux de chômage est calculé en fonction du nombre de chômeurs divisé par le nombre de toutes les personnes économiquement actives d'une population donnée.

de 10 points de pourcentage et la part des personnes au foyer a baissé de 15 points de pourcentage, confirmant encore des changements significatifs liés à la question de l'égalité des sexes. Les hommes sont, en revanche, beaucoup moins souvent occupés et plus fréquemment au chômage. La proportion d'étudiants chez les jeunes hommes a montré une hausse beaucoup moins importante par rapport à celle enregistrée dans ce domaine pour les femmes. Ces tendances peuvent indiquer des changements importants sur le marché du travail, avec davantage de jeunes femmes sur le marché et beaucoup plus dans l'éducation, qui pourront également accéder au marché de l'emploi dans un futur proche.

GRAPHIQUE 2.2 ACTIVITÉ CHEZ LES JEUNES (15–29 ANS) EN ÉGYPTÉ, 2010, 2012, 2014 ET 2016

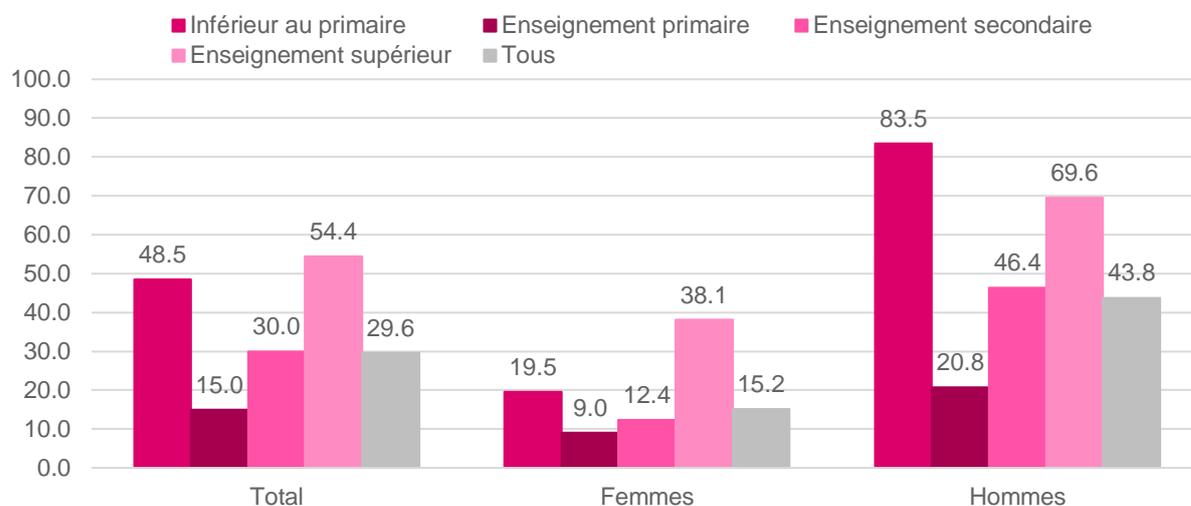


Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Le taux d'emploi varie aussi considérablement d'un sous-groupe à l'autre, la plus grande différence concernant l'écart entre les sexes. En 2016, 43,8 % des jeunes hommes travaillaient, contre seulement 15,2 % des femmes. Entre 2010 et 2016, le taux d'emploi des jeunes hommes a fortement diminué (par rapport à 56,5 %), avec pour corollaire une augmentation du pourcentage d'hommes sans emploi. D'autre part, en ce qui concerne les femmes, une croissance du taux d'emploi a été observée (par rapport à 12,5 % en 2010).

Le pourcentage de personnes actives augmente nettement avec l'âge, atteignant 49,9 % parmi les personnes du groupe des 25 à 29 ans. Le taux d'emploi est le plus élevé chez les jeunes ayant suivi des études supérieures (54,4 %) (Graphique 2.3) (mais c'est également vrai pour le taux de chômage, qui est le plus élevé chez les diplômés du supérieur, voir ci-dessous). Il est intéressant de noter que le deuxième taux d'emploi en importance apparaît chez les jeunes dont le niveau d'instruction est le moins élevé, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas terminé l'école primaire. Cette tendance est stable depuis plusieurs années (2010–2016).

GRAPHIQUE 2.3 TAUX D'EMPLOI DES JEUNES (AGÉS DE 15 À 29 ANS) PAR NIVEAU D'INSTRUCTION EN ÉGYPTE, 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

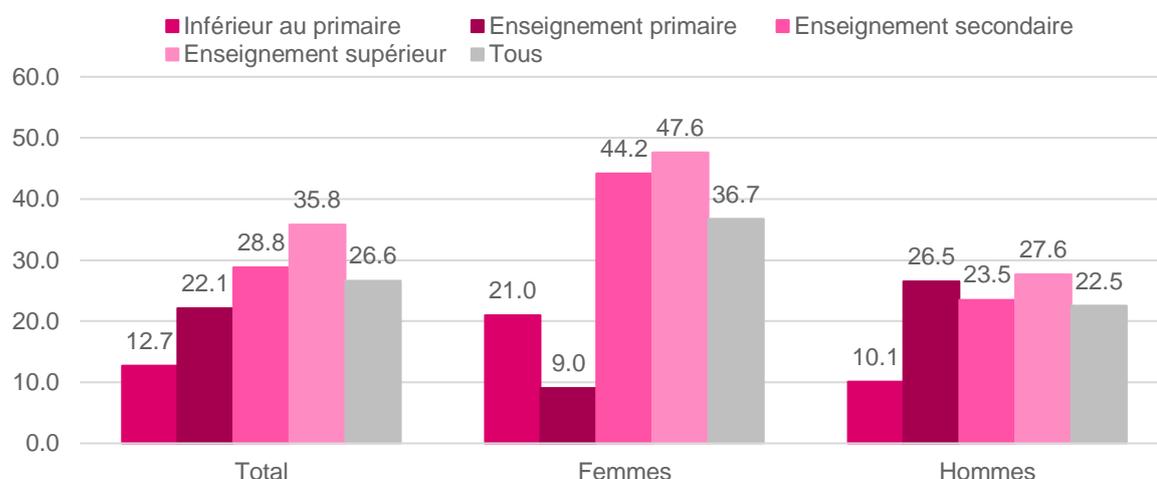
La taille des ménages joue également un rôle important: on trouve le plus grand nombre de travailleurs chez les personnes vivant dans les ménages les moins nombreux (avec moins de quatre membres). Il convient également de souligner l'incidence du niveau d'instruction atteint par le chef de famille sur le résultat des jeunes sur le marché du travail. Le taux d'emploi des jeunes est le plus élevé lorsque le chef de famille n'a aucune instruction, alors que dans les ménages où le chef de famille a fait des études supérieures, un nombre sensiblement plus élevé de jeunes sont étudiants.

En 2016, 10,8 % de l'ensemble des jeunes étaient sans emploi, et le pourcentage de chômeurs atteignait 26,6 %³¹, le taux de chômage des femmes étant beaucoup plus élevé que celui des hommes. Le plus grand nombre de chômeurs a été signalé pour le groupe d'âge moyen, c'est-à-dire les 20–24 ans (taux de chômage = 36,8 %). On peut aussi observer chez les chômeurs une grande différence en termes de niveau d'éducation: 35,8 % des jeunes ayant fait des études supérieures ne travaillaient pas en 2016, pour 12,7 % parmi ceux dont le niveau était inférieur au primaire (Graphique 2.4). Il est intéressant de noter que des taux de chômage plus élevés pour les femmes sont apparus à tous les niveaux d'instruction à l'exception du primaire, ce qui porte à croire que les perspectives d'emploi sont meilleures pour les femmes ayant un faible niveau d'instruction, alors que les femmes les mieux instruites ont des difficultés à trouver un emploi. Le faible taux de chômage des hommes sans instruction indique une demande élevée de travailleurs peu qualifiés, généralement des travailleurs manuels.

Ces résultats confirment que les jeunes diplômés du supérieur ont du mal à entrer dans le monde du travail. Néanmoins, ils montrent également qu'une formation supérieure pousse les jeunes à entrer sur le marché du travail (comme travailleurs salariés ou travailleurs sans emploi), les maintenant donc actifs (et susceptibles d'être embauchés).

³¹ Voir la note précédente concernant les méthodes de calcul.

GRAPHIQUE 2.4 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES (AGÉS DE 15 A 29 ANS) PAR NIVEAU D'INSTRUCTION EN ÉGYPTE, 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

2.1.2 La situation des jeunes travailleurs

Bien que seulement un tiers des jeunes travaillent, il existe une grande diversité dans leurs situations d'emploi et conditions de travail, y compris en termes de métiers, de secteurs, d'heures de travail et de disponibilité de la protection sociale. Cette partie décrit la situation des jeunes travailleurs, à savoir les types d'emplois qu'ils exercent et leurs conditions de travail. Leur situation est comparée aux conditions d'emploi de la population totale, ce qui nous permet de définir la position des jeunes travailleurs par rapport à l'ensemble de la population active égyptienne. Une évaluation des différences entre les sous-groupes de jeunes et l'évolution des tendances au cours des dernières années est également proposée.

Types d'emplois

La grande majorité des jeunes occupant un emploi possèdent le statut d'employés (77,9 %), et seule une partie d'entre eux sont indépendants. Les jeunes sont beaucoup moins susceptibles d'être indépendants ou de posséder le statut d'employeur, comparativement à l'ensemble de la population (15 ans et plus). En revanche, les jeunes sont plus souvent des aides familiales non rémunérées (en particulier les jeunes femmes).

Les principaux secteurs économiques employant des jeunes sont l'agriculture, la sylviculture et la pêche (29,2 %), suivis de la construction (14,9 %), de l'industrie manufacturière (12,3 %) et du commerce de gros et de détail (12,3 %). Ces quatre activités représentent presque 70 % des entreprises employant les jeunes Égyptiens. Comparativement à la population totale, les jeunes sont plus souvent employés dans l'agriculture et la construction, et ainsi beaucoup moins dans l'administration publique et l'enseignement.

On observe d'importantes variations entre les hommes et les femmes. Les jeunes femmes sont plus souvent employées dans l'agriculture, ainsi que dans l'éducation, la santé et l'action sociale, alors que les hommes trouvent du travail dans l'industrie manufacturière, la construction, le commerce et le transport. La seule variation importante entre les tranches d'âge est liée à l'agriculture, une proportion beaucoup plus élevée de travailleurs dans ce secteur étant issue des tranches d'âge les plus jeunes. Le type d'activité économique exercée est clairement associé au niveau d'instruction, l'agriculture

dominant chez les jeunes des groupes de niveaux primaire et inférieur, et le secteur éducatif procurant des emplois aux jeunes disposant de diplômes de l'enseignement supérieur.

D'un point de vue professionnel, la plupart des jeunes (près de la moitié des jeunes occupant un emploi) travaillent comme agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche³² (27,6 %) et comme artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (21,2 %), tandis que cette proportion est beaucoup plus faible pour la population totale, qui compte un plus grand nombre de législateurs, hauts fonctionnaires, cadres et professionnels. Parmi les jeunes, les femmes travaillent beaucoup plus souvent comme professionnelles, techniciennes et ouvrières qualifiées de l'agriculture et de la pêche, alors que les hommes occupent plus fréquemment des emplois d'artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, de conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, ainsi que de personnel des services et vendeurs de magasin et de marché. Il existe des différences assez flagrantes liées à l'âge: les travailleurs les plus jeunes sont ouvriers agricoles et artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, alors que dans les groupes d'âge supérieurs, il existe un grand nombre d'emplois nécessitant des compétences avancées (professionnels, techniciens).

Le secteur privé domine le paysage de l'emploi en Égypte: 90,5 % des personnes âgées de 15 à 29 ans travaillent dans le secteur privé, et seulement 7,5 % dans le secteur public (comptant ici une surreprésentation de diplômés de l'enseignement supérieur et de personnes âgées de 25 à 29 ans). Il n'y a que des différences limitées entre les sexes, les jeunes femmes étant légèrement plus susceptibles de travailler dans la fonction publique (11,7 % des jeunes femmes sont employées dans l'administration publique, contre 7,9 % des hommes) et donc moins dans le secteur privé (87,3 % de femmes; 91,6 % d'hommes)³³.

L'ancienneté professionnelle (la durée d'occupation d'un salarié par son employeur actuel) est, à l'évidence, liée à l'âge de la personne interrogée. L'ancienneté professionnelle moyenne de la population totale des personnes occupées en Égypte est de 12,9 ans, tandis que le chiffre moyen pour les jeunes est de 4,8 ans, indiquant une forte augmentation avec l'âge³⁴. Les emplois occupés par les femmes sont en général moins stables que ceux des hommes, et plus le niveau d'instruction d'une personne est élevé, plus le nombre d'années d'occupation de son emploi est moindre. Comparativement à 2010, la part de travailleurs ayant un faible niveau d'expérience (jusqu'à 3 ans) a augmenté, alors que la proportion de ceux qui ont entre 4 et 6 ans d'ancienneté a fortement baissé, ce qui indique que la transition d'un emploi à un autre est devenue une situation quelque peu récurrente pour les jeunes du pays. Les implications sont nombreuses, par exemple en ce qui concerne la

³² Selon la définition de l'OIT, «[l]es agriculteurs et les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche entretiennent et récoltent des cultures de plein champ ou les produits de plantations d'arbres et d'arbustes; cueillent des fruits et des plantes sauvages; élèvent, soignent ou chassent des animaux; obtiennent divers produits de l'élevage; cultivent, entretiennent et exploitent des forêts; élèvent ou pêchent des poissons et cultivent ou récoltent d'autres espèces aquatiques afin de se procurer pour eux-mêmes et leur famille des vivres, un abri et un revenu. La plupart des professions de ce grand groupe correspondent au deuxième niveau de compétences défini par la CITE [Classification internationale type des professions]»: www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/6.htm.

³³ Le secteur des administrations publiques est de loin le premier employeur en Égypte (Assaad et Krafft, 2013), et le gouvernement prévoit d'en réduire les effectifs (Emam, 2018), ce qui pourrait avoir comme conséquence que les jeunes auront des difficultés à trouver un emploi dans ledit secteur.

³⁴ Lorsqu'on analyse chaque tranche d'âge individuellement, l'ancienneté moyenne est de 2,3 ans pour un jeune de 15 ans, de 3,3 ans pour un jeune de 20 ans, de 4,3 ans pour un jeune de 25 ans, et de 6,9 ans pour un jeune de 29 ans. La moitié des jeunes avaient une ancienneté de 3 ans, mais pour 25,2 % d'entre eux elle était de 7 ans et plus (ce groupe était principalement composé d'hommes). Nous observons, en résumant, que la moitié des jeunes avaient 3 années d'expérience et l'autre moitié plus de 3 ans.

fonction que les services de l'emploi sont appelés à remplir (offre d'un soutien plus important pour de multiples transitions) et les réglementations qu'il conviendrait d'adopter pour garantir la protection sociale et les droits des travailleurs (par exemple, la possibilité de transférer des droits d'un employeur à l'autre), sans parler de la validation des compétences acquises (les rendant visibles à de nouveaux employeurs).

Entre 2010 et 2016, quelques changements importants ont été observés dans les types d'emplois occupés par des jeunes. Tout d'abord, comme déjà mentionné, un nombre croissant de jeunes sont demandeurs d'emploi (une augmentation de 2,6 points de pourcentage) et étudiants (+7,0 points de pourcentage), tandis qu'ils sont moins nombreux à travailler (en baisse de 5,6 points de pourcentage) ou effectuent des activités ménagères (-6,8 points de pourcentage chez tous les jeunes, s'expliquant par une baisse de 14,9 points de pourcentage chez les femmes). Au cours de cette période, davantage de jeunes sont passés dans le secteur privé (de 86,3 % en 2010 à 90,5 % en 2016), au détriment du secteur public, par suite de la rationalisation des organismes officiels mise en place par le gouvernement égyptien. Cette baisse du nombre de personnes travaillant dans le secteur public a principalement touché les jeunes femmes (leur proportion a baissé de 27,2 % à 10,9 %).

Conditions de travail

Un grand nombre de jeunes occupant un emploi en Égypte connaissent des conditions de travail difficiles, avec des horaires excessifs, une activité irrégulière ou saisonnière et une couverture santé et sociale insuffisante. En effet, la majorité des jeunes – 58,6 % en 2016 – travaillent 40 heures par semaine ou plus, ceux vivant dans les zones urbaines et les hommes travaillant plus longtemps que les habitants des zones rurales et les femmes. De longues heures de travail par semaine dénotent des conditions de travail précaires et souvent l'engagement dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre.

La proportion de jeunes travaillant à plein temps s'élève à 54,3 %, et 32,8 % occupent des emplois irréguliers ou saisonniers (contre seulement 20,6 % dans la population adulte), entraînant une instabilité accrue pour la population de jeunes. Les emplois à plein temps sont plus souvent associés aux études supérieures, aux employés «plus âgés» (25–29 ans) et à un lieu de résidence urbain, sans aucune différence observée entre les sexes.

La sécurité sociale liée à l'emploi n'est pas courante dans la population active égyptienne. Sur une population active totale âgée de 15 ans et plus, seulement 37,9 % des travailleurs bénéficient d'une couverture sociale et 31,2 % d'une assurance santé. Ces chiffres sont bien inférieurs chez les jeunes: seuls 22,2 % ont une couverture sociale et 17,8 % une assurance santé, alors que 77,1 % des jeunes travailleurs n'ont ni assurance santé ni couverture sociale (contre 61,7 % dans la population totale), et que seulement 17,2 % bénéficient des deux (30,9 % de la population totale). Ces chiffres viennent confirmer la situation de plus grande insécurité professionnelle des jeunes. Les hommes sont davantage menacés par une absence de sécurité sociale, car ils appartiennent aux groupes les plus jeunes et les moins instruits. Le groupe comptant le plus de salariés bénéficiant des prestations d'assurance santé et de sécurité sociale est composé de ceux qui ont fait des études supérieures (50,0 %).

La rémunération mensuelle moyenne des jeunes employés en Égypte en 2016 était bien inférieure à celle de leurs pairs plus âgés, les femmes et le groupe d'âge le plus jeune figurant plus souvent dans les catégories de rémunération les plus faibles. La distribution des revenus mensuels selon le niveau d'instruction n'a pas semblé suivre un modèle simple, mais tout indiquait que, si un niveau d'études

supérieures ne garantit pas une rémunération plus élevée, il met néanmoins les personnes à l'abri d'un salaire peu élevé et, en définitive, a un effet bénéfique sur les revenus.

Une analyse des principales tendances entre 2010 et 2016 nous permet, avant tout, d'observer un changement significatif dans les heures de travail. En 2016, les jeunes ont travaillé moins d'heures que six ans auparavant. Le pourcentage de jeunes travaillant moins de 40 heures par semaine a presque doublé, et le nombre de jeunes travaillant pendant de longues heures a aussi baissé considérablement. Ce constat est confirmé par des changements en termes de stabilité de l'emploi, quand la proportion de jeunes travaillant à plein temps a diminué de près de 10 points de pourcentage, avec un recul bien plus marqué chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, bien que le taux d'emploi des femmes ait augmenté au cours des années considérées, il s'est agi principalement d'une hausse des emplois à temps partiel. La sécurité de l'emploi a peu évolué au cours de cette période, mais nous pouvons observer un recul significatif de la volonté de changer d'emploi. Tout cela signifie que les jeunes sont employés plus irrégulièrement, travaillent moins d'heures et sont en définitive moins enclins à changer d'emploi (bien qu'ils passent davantage d'un emploi à l'autre, comme nous l'avons vu plus haut). Cette évolution des conditions de travail pourrait être le résultat de l'augmentation du taux de chômage. L'augmentation nominale des revenus a été moins bénéfique pour les diplômés de l'université que pour les autres groupes du secteur de l'éducation³⁵.

La probabilité de trouver un emploi: facteurs de réussite – modélisation statistique

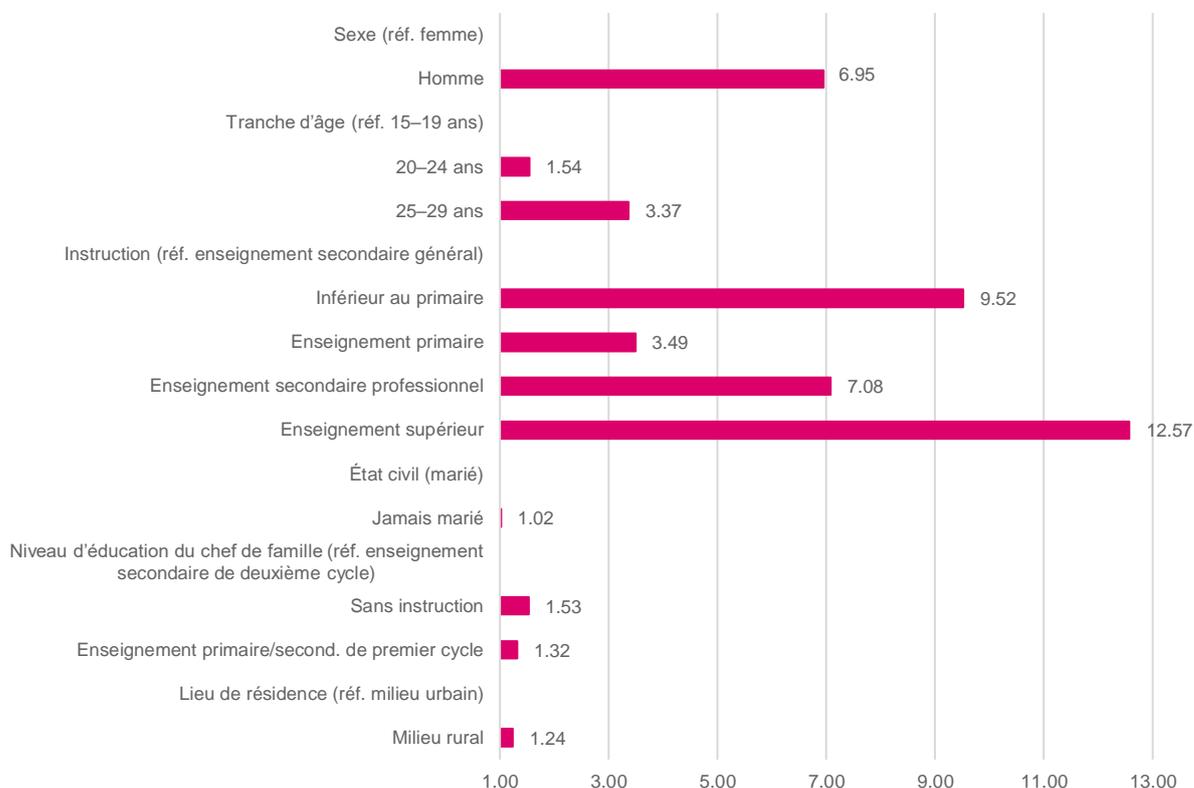
Afin d'évaluer la probabilité pour un jeune de trouver un emploi en Égypte, nous avons appliqué une régression logistique (**Graphique 2.5**). Tout d'abord, nous devons souligner que tous les indicateurs de probabilité étaient statistiquement significatifs (valeur-p < 0,01), ce qui signifie qu'ils avaient tous une forte incidence sur l'employabilité. Parmi l'ensemble des variables explicatives sociales et démographiques, l'éducation est de loin la plus importante. Une personne qui a fait des études supérieures a de meilleures chances de décrocher un emploi, près de 13 fois plus qu'une personne ayant suivi l'enseignement secondaire général. Une tendance comparable, avec un rapport des chances beaucoup moins élevé, est à noter pour ceux qui ont suivi un enseignement inférieur au primaire ou secondaire professionnel (la répartition des jeunes par niveau d'études est la suivante: inférieur au primaire, 12,5 %; primaire, 37,4 %; secondaire général, 14,1 %; secondaire professionnel, 24,0 %; supérieur, 12,1 %).

L'autre variable explicative importante est le sexe: le fait d'être un homme augmente la probabilité d'emploi de 595 % (plus de six fois). L'âge et le niveau d'instruction du chef de famille influe également sur la probabilité d'avoir un emploi. L'appartenance au groupe le plus âgé (25–29 ans) augmente les chances d'obtenir un emploi de 237 % et au groupe intermédiaire, de 54 % par rapport aux jeunes âgés entre 15 et 19 ans. Lorsque le chef de famille n'a reçu aucune instruction ou a seulement été scolarisé dans le primaire, la probabilité d'être embauché pour un jeune est, respectivement, de 53 % et 32 % plus élevée que lorsque le chef de famille a au moins suivi

³⁵ L'analyse de l'évolution des salaires devrait tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et de la dévaluation de la livre égyptienne (EGP) en 2016. Une comparaison directe est donc faussée. Nous pouvons toutefois indiquer les changements les plus importants. En 2010, 82,4 % des jeunes actifs ont gagné moins de 900 EGP/mois, et en 2016, ils étaient 18,1 %. Dans le même temps, la part des revenus les plus élevés (2 000 EGP et plus) a culminé de 1,9 % à 17,7 %. Les jeunes diplômés de l'université occupant un emploi gagnant au moins 1 500 EGP/mois en 2010 constituaient 7,1 % de l'ensemble des personnes employées ayant fait des études supérieures (supérieur au même pourcentage pour l'ensemble des jeunes), et 39,5 % en 2016 (inférieur au même pourcentage pour l'ensemble des jeunes).

l'enseignement secondaire. Les personnes vivant en milieu rural ont 24 % de chance en plus d'être embauchées que celles résidant en milieu urbain.

GRAPHIQUE 2.5 PROBABILITÉ DE TROUVER UN EMPLOI EN ÉGYPTÉ, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Notre analyse a confirmé la présence d'inégalités importantes entre les femmes et les hommes sur le marché du travail égyptien, toutefois l'influence de l'instruction sur l'employabilité est la plus forte. L'influence du chef de famille peut paraître surprenante; cependant, elle semble indiquer qu'un jeune issu d'un ménage où le chef de famille (généralement le père) est sans instruction est plus susceptible de chercher un emploi afin de subvenir aux besoins du ménage, alors que des parents ayant un niveau de scolarité supérieur accordent plus d'importance à l'éducation qu'à l'entrée précoce de leurs enfants sur le marché du travail.

2.1.3 La situation des NEET

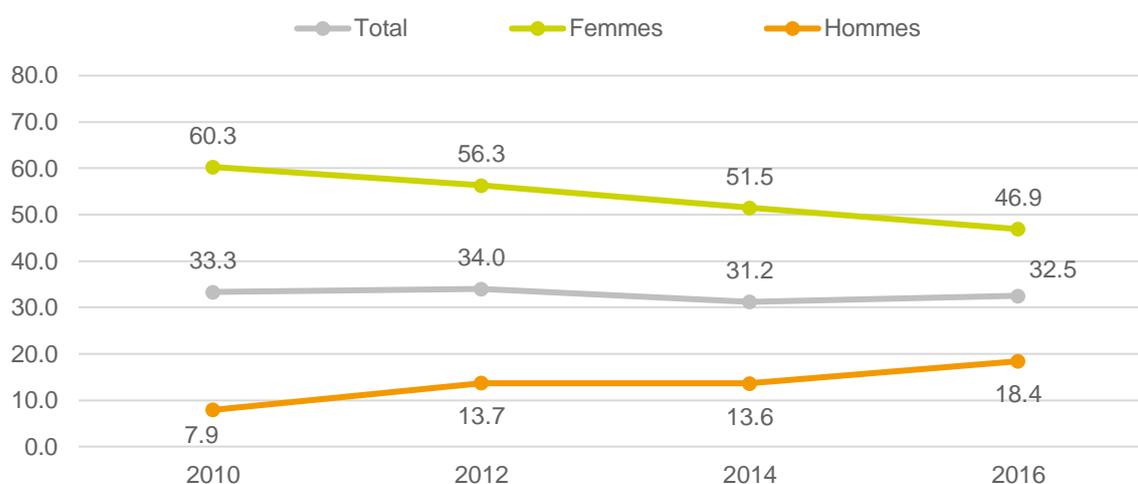
Catégories de NEET

Les NEET représentent une partie importante des jeunes en Égypte. Le terme est employé pour désigner les chômeurs, les personnes au foyer, les personnes découragées de chercher un emploi («inactif» signifie sans emploi et n'en recherchant pas), les personnes handicapées, et autres (non précisé). En 2016, 32,5 % des jeunes Égyptiens (âgés de 15 à 29 ans) étaient classés comme NEET,

c'est-à-dire que 8,06 millions³⁶ de jeunes ne travaillaient pas, ne suivaient pas d'études ou de formation.

Malgré un taux de jeunes NEET relativement stable dans le temps, une tendance importante s'est dégagée entre 2010 et 2016: au cours de cette période, la part de NEET chez les femmes a connu une diminution constante, une tendance inverse étant perceptible pour les jeunes hommes. En d'autres termes, l'écart entre les hommes et les femmes NEET s'est sensiblement réduit; en 2010, la différence entre la proportion de NEET chez les femmes et les hommes était de 52,4 points de pourcentage, alors qu'en 2016 cet écart s'est resserré à 28,5 points de pourcentage (Figure 2.6).

GRAPHIQUE 2.6 PROPORTION DE NEET DANS LA POPULATION TOTALE DE 15 À 29 ANS EN ÉGYPTÉ, 2010, 2012, 2014 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

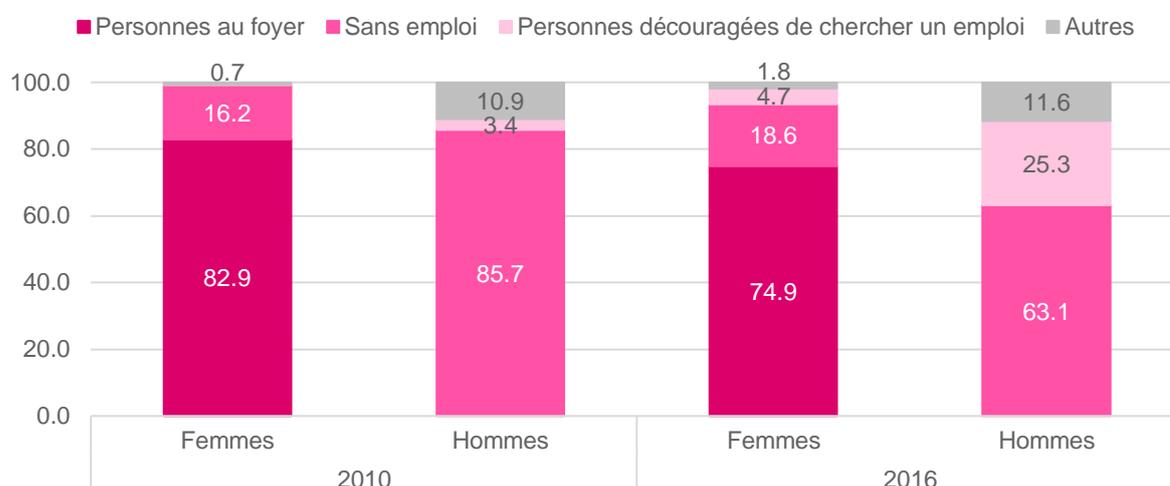
Les femmes constituant 71,4 % des NEET âgés entre 15 et 29 ans (79,7 % dans la population totale), il est évident que la distinction la plus importante de la catégorie NEET est le sexe. De plus, il existe également une grande hétérogénéité liée au genre entre les catégories de NEET et les raisons de leur exclusion de l'éducation et de l'emploi: la plupart des jeunes femmes ne travaillant pas ou ne suivant pas d'études ont le statut de personnes au foyer (74,9 %), tandis que la majorité des jeunes hommes appartiennent à la catégorie des chômeurs (63,1 %) (Graphique 2.7). Le groupe des jeunes découragés de chercher un emploi est principalement constitué d'hommes (en 2016 ils représentaient 68,2 % de la catégorie) et, plus souvent, de personnes ayant reçu une instruction primaire ou secondaire.

En général, les proportions de NEET parmi les jeunes sont demeurées très stables en Égypte entre 2010 et 2016. Cependant, au cours de cette période, la proportion de femmes au foyer a décliné, et une tendance comparable a été observée pour les hommes sans emploi. Ces changements sont intervenus au prix d'une augmentation significative de la catégorie des personnes «découragées de chercher un emploi», qui est passée de 3,4 % pour les hommes en 2010 à 25,3 % en 2016. Cette tendance était particulièrement perceptible entre 2014 et 2016, ce qui signifie qu'une grande partie des jeunes en Égypte sont inactifs et ne cherchent pas d'emploi. Cela indique une détérioration de la situation du marché du travail (ou tout au moins de la perception que les jeunes en

³⁶ Calcul basé sur des données des Nations unies de 2015 (ONU, 2019a).

ont), notamment pour les jeunes hommes, qui sont de plus en plus découragés et quittent le marché de l'emploi.

GRAPHIQUE 2.7 RÉPARTITION DES CATÉGORIES DE NEET PAR SEXE EN ÉGYPTÉ, 2010 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Il y a une grande hétérogénéité du taux de NEET parmi les différents groupes du secteur de l'éducation (Tableau 2.1). Le taux le plus bas se retrouve chez les diplômés du secondaire général et de l'enseignement primaire, et également chez les hommes alphabétisés sans instruction. Les taux les plus élevés sont observés chez les femmes sans instruction et les hommes ayant une formation universitaire. L'effet de l'éducation est donc en forme de U: la probabilité de devenir NEET augmente pour ceux qui ne possèdent aucune instruction et pour les plus scolarisés, tandis que les diplômés du primaire et du secondaire général affichent des taux inférieurs. Il convient aussi de rappeler que les chiffres du décrochage scolaire (les pourcentages de ceux qui disposent d'un niveau secondaire inférieur ou moins élevé chez les jeunes âgés de 18 à 24 ans) sont aussi élevés pour les hommes avec 36,1 % que pour les femmes avec 34,5 %.

TABLEAU 2.1 TAUX DE NEET PAR NIVEAU DÉTAILLÉ D'INSTRUCTION EN ÉGYPTÉ, 2016 (EN % DU NOMBRE TOTAL DE JEUNES)

	Total (âgés de 15 à 29 ans)	Femmes	Hommes
Analphabètes	55,8	80,9	19,1
Alphabétisés sans instruction	36,7	71,0	9,2
École primaire	20,8	29,5	12,4
Lycée général	11,4	8,8	14,5
Lycée professionnel	49,0	76,9	26,0
Établissement d'enseignement postsecondaire	39,0	62,6	17,2
Université	43,3	57,9	29,6

Études postuniversitaires	34,6	46,5	20,1
Total des jeunes	32,5	46,9	18,4

Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Sous-groupes NEET

Nous avons appliqué une analyse typologique en deux temps pour identifier les segments de NEET multidimensionnels. Cette technique statistique recense des groupes de répondants qui présentent des profils de réponse similaires, en prenant en considération divers critères, c'est-à-dire non seulement ceux concernant le marché du travail lui-même (tel que le fait d'être au chômage), mais aussi des facteurs sociaux et démographiques. Elle permet le regroupement (automatique) de tous les jeunes NEET d'une manière qui maximise les différences entre les groupes et minimise les variations au sein d'un groupe.

Compte tenu des diverses caractéristiques sociodémographiques des jeunes, tous les NEET ont été classés en deux segments. Dans le premier, représentant 43 % de tous les NEET, nous trouvons surtout des hommes (76,6 %), qui n'ont jamais été mariés (95,8 %), et sont principalement soit sans emploi (67,0 %) soit découragés d'en chercher un (21,7 %). Plus de 70 % des personnes de ce groupe disposent au moins d'une instruction secondaire et sont, en moyenne, environ âgés de 22 ans. Cela laisse entendre que le segment n° 1 est composé essentiellement de jeunes hommes instruits, jamais mariés, désireux de trouver un emploi, mais n'ayant probablement pas les compétences suffisantes (professionnelles et personnelles et/ou non techniques) pour entrer sur le marché du travail, malgré leur niveau d'instruction.

Le second groupe, qui représente 57 % de tous les NEET, n'est composé que de femmes, principalement mariées (76,2 %) et accomplissant des tâches ménagères (87,7 %). Elles sont plus âgées que les personnes du premier segment (d'une moyenne d'âge d'environ 25 ans), vivent souvent en milieu rural et sont moins instruites (la moitié d'entre elles, soit 48,1 %, disposent au plus d'une instruction primaire). Les membres de ce groupe sont en dehors du marché du travail, très probablement en raison de responsabilités familiales découlant du mariage.

Le **tableau 2.2** montre la composition des deux segments avec toutes les caractéristiques sociodémographiques.

TABLEAU 2.2 SEGMENTS NEET EN ÉGYPTÉ, 2016

Numéro de segment Nom du segment		1 A	2 B
Taille du segment		42,9 %	57,1 %
Âge (moyen)		22,6 ans	24,8 ans
Niveau d'éducation	Inférieur au primaire	9,1 %	25,0 %
	Enseignement primaire	18,7 %	23,1 %
	Enseignement secondaire	47,5 %	42,2 %
	Enseignement supérieur	24,8 %	9,7 %
Sexe	Femmes	23,4 %	100,0 %
	Hommes	76,6 %	0,0 %
État civil	Marié(e)	5,3 %	76,2 %

	Jamais marié(e)	95,8 %	20,0 %
	Divorcé(e)/veuf/veuve	0,2 %	3,8 %
Catégorie de NEET	Personnes au foyer	0,0 %	87,7 %
	Sans emploi (cherchant un emploi)	67,0 %	9,1 %
	Découragé de chercher un emploi	21,7 %	2,9 %
	Personne handicapée	6,0 %	0,1 %
	Autre NEET	5,3 %	0,2 %
Taille du ménage	Moins de 4 personnes	20,9 %	18,9 %
	4 à 5 personnes	46,9 %	54,0 %
	6 à 7 personnes	24,2 %	20,2 %
	8 à 9 personnes	6,3 %	4,6 %
	10 personnes et plus	1,6 %	2,3 %
Résidence	Milieu rural	54,3 %	63,5 %
	Milieu urbain	45,7 %	36,5 %

Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

La probabilité d'être NEET – modélisation statistique

La variable explicative la plus forte de la classification NEET est l'éducation. Les jeunes ayant un autre niveau que celui de l'enseignement secondaire général ont beaucoup plus de probabilités de devenir NEET. Ceux qui ont bénéficié d'un enseignement secondaire professionnel ont une probabilité de devenir NEET de 654 % supérieure, tandis que pour les jeunes ayant un niveau inférieur au primaire, la probabilité augmente de près de sept fois, et même les diplômés du supérieur ont une probabilité de devenir NEET de 463% supérieure aux personnes ayant un niveau d'enseignement secondaire général. Cela confirme le fait qu'avoir (seulement) suivi un enseignement secondaire général réduit les probabilités de devenir NEET.

Une autre dimension importante est le sexe: les femmes ont une probabilité de devenir NEET de 382 % supérieure à celle des hommes. L'âge est l'autre variable explicative. Par rapport au sous-groupe le plus jeune (15–19 ans), les personnes âgées de 20 à 24 ans ont une probabilité d'être NEET plus élevée de 193 %, et celles âgées de 25 à 29 ans une probabilité plus élevée de 94 %.

Dans les cas de situation matrimoniale, des personnes mariées (censées être principalement des femmes) ont beaucoup plus de probabilités de devenir NEET que des personnes non mariées. Une situation comparable s'observe pour le niveau d'instruction du chef de famille: des jeunes vivant dans des ménages dont le chef de famille avait reçu une instruction primaire ont de plus grandes chances de devenir NEET que dans les ménages où le chef de famille a suivi un enseignement secondaire ou n'a reçu aucune instruction.

GRAPHIQUE 2.8 PROBABILITÉ DU STATUT DE NEET EN ÉGYPTÉ, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

NEET sans emploi

Les jeunes chômeurs constituent la deuxième catégorie la plus importante de NEET en Égypte (31,3 % en 2016, tandis que les personnes au foyer représentent 53,4 % et les personnes découragées 10,6 % du nombre total de NEET).

Les pourcentages les plus élevés de jeunes sans emploi ont été observés parmi les 20–24 ans, ceux qui ont fait des études supérieures, ceux figurant dans la catégorie des personnes jamais mariées, et ceux dont le père a un niveau d'instruction secondaire ou supérieur. Le pourcentage des jeunes sans emploi en milieu urbain a été considéré comme presque deux fois supérieur à celui des milieux ruraux. Les différences les plus frappantes entre sous-groupes concernent le niveau d'instruction. En 2016 étaient au chômage 71,4 % de ceux qui avaient suivi des études supérieures et 14,2 % de ceux dont le niveau d'instruction était inférieur au primaire.

En 2016, le pourcentage de chômeurs dans la sous-population totale des NEET était nettement plus élevé qu'en 2010, mais légèrement inférieur à ce qu'il était en 2014. Au cours de cette période, nous pouvons voir une baisse sensible des chiffres du chômage des hommes, sans aucun changement chez les femmes. Cette évolution est toutefois le résultat d'une forte augmentation, parmi les hommes, dans la catégorie des personnes «découragées de chercher un emploi» entre 2014 et 2016. Quand ces deux catégories sont combinées, les chiffres chez les hommes ne montrent aucune évolution, ce qui signifie qu'une partie des hommes qui étaient sans emploi en 2014 se considéraient

comme «découragés» en 2016. De plus, la proportion des chômeurs ayant fait des études supérieures a augmenté entre 2010 et 2016.

La probabilité d'être au chômage – modélisation statistique

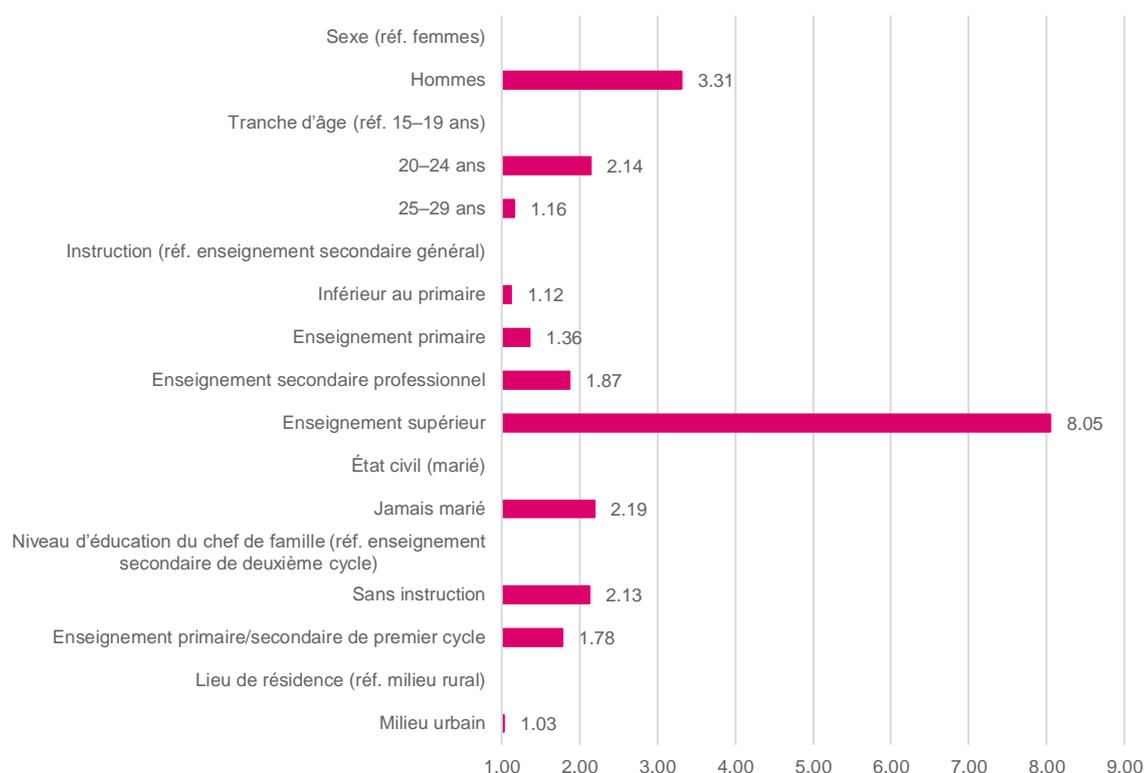
Toutes les catégories analysées ont une influence significative sur le chômage. Parmi l'ensemble des indicateurs démographiques, l'éducation a, de loin, la plus grande incidence: par rapport à l'enseignement secondaire général en tant que catégorie de référence, les études supérieures augmentent la probabilité d'être sans emploi de 705 % (cela pourrait être dû à l'augmentation du taux d'activité des jeunes ayant suivi des études³⁷). De même, mais dans une moindre mesure, les jeunes ayant suivi un enseignement secondaire professionnel ont une probabilité d'être au chômage de 87 % supérieure, alors que l'augmentation de cette probabilité, pour l'enseignement primaire, est de 36 % et pour le niveau inférieur au primaire, de 12 %, par rapport à une personne qui a fait des études secondaires générales. Par conséquent, plus le niveau d'instruction est élevé, plus le risque d'être sans emploi est grand, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que plus le niveau d'études atteint est élevé, plus la motivation et l'ambition de chercher activement un emploi conforme à ses qualifications sont élevées.

Ces résultats indiquent que les diplômés de l'enseignement supérieur sont confrontés à une situation très difficile en Égypte et qu'un grand nombre d'entre eux ont plus de risques d'être au chômage. Cette situation peut être associée à plusieurs facteurs, éventuellement liés à l'inadéquation entre l'enseignement et les attentes du marché du travail, mais aussi à l'incapacité de l'économie à générer suffisamment d'emplois de qualité pour satisfaire tous les nouveaux arrivants hautement qualifiés sur le marché. Comme indiqué dans un rapport récent de l'ETF (ETF, 2019d), en Égypte, en 2016, près d'une personne sur cinq (18,7 %) ayant fait des études supérieures occupait un emploi semi-qualifié. En effet, de nombreux jeunes choisissent de prendre des emplois au-dessous de leur niveau de formation ou de qualification comme une stratégie pour acquérir de l'expérience professionnelle, un «plus indispensable» aux yeux de beaucoup d'employeurs. Quoique compréhensible en tant que stratégie à court terme pour accéder au marché du travail, un emploi inadéquat s'accompagne de pénalité salariale, de frustration et de dépréciation des compétences. Cette inadéquation soulève le problème de la sous-utilisation du capital humain et souligne le risque accru de migration et de fuite des cerveaux, tout en appelant à des actions tant sur la demande que sur l'offre (ETF, 2019a).

Une autre variable explicative importante du chômage est le niveau d'instruction du chef de famille: pour une personne vivant dans un ménage dont le chef a eu une éducation primaire, le risque d'être chômeur est supérieur de 78 %, et dans un ménage dont le chef n'a pas eu d'instruction, ce risque est plus élevé de 113 % par rapport à une personne vivant dans un ménage dont le chef a, au moins, suivi un enseignement secondaire. L'âge joue également un rôle important: les jeunes âgés entre 20 et 24 ans ont 114 % de chances en plus d'être sans emploi qu'un jeune âgé entre 15 et 19 ans. Les personnes jamais mariées ont 119 % de chances en plus d'être au chômage que les personnes mariées, et les hommes ont 231 % de chances en plus d'être au chômage que les femmes.

³⁷ Un niveau élevé d'instruction entraîne souvent le passage d'un statut d'inactif à un statut d'actif sur le marché du travail. En conséquence, cela accroît également la probabilité d'être sans emploi. L'enseignement supérieur accroît donc les deux probabilités (celle d'être chômeur et celle d'être employé, comme indiqué par le modèle du logit sur l'emploi), parce que, dans l'ensemble, il accroît nettement la probabilité d'être actif sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 2.9 PROBABILITÉ D'ÊTRE AU CHÔMAGE EN ÉGYPTÉ, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

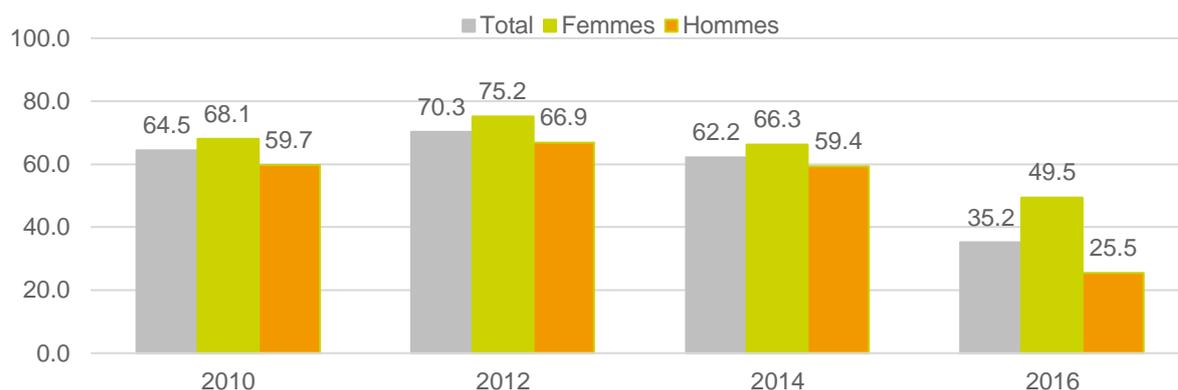
Recherche d'un emploi

Les jeunes chômeurs recourent à divers moyens pour trouver un emploi. La méthode principale consiste à faire appel aux amis/proches (une tactique devenue de plus en plus populaire: en 2016, 76,6 % des jeunes chômeurs égyptiens y ont recouru), suivie par les annonces (35,1 %) et l'envoi de candidatures directes aux employeurs potentiels (21,5 %). La méthode consistant à solliciter l'aide d'amis et de proches est plus souvent utilisée par la tranche d'âge la plus jeune de cette cohorte et par ceux dont le niveau d'instruction est inférieur au primaire. La méthode qui consiste à postuler directement auprès d'un employeur potentiel est préférée par les femmes, les personnes entre 25 et 29 ans et celles qui ont suivi des études supérieures. Les hommes et les personnes ayant un faible niveau d'instruction répondent plus souvent aux annonces.

La durée de recherche d'un emploi représente un élément important qui pèse sur les chances des jeunes de trouver du travail. La proportion de jeunes recherchant un emploi depuis plus de 12 mois est significative, néanmoins la majorité ne connaissent qu'un chômage de courte durée. En 2016, 35,2 % des jeunes chômeurs en Égypte ont été classés dans la catégorie des chômeurs de longue durée. Dans ce groupe, 21,4 % recherchaient un emploi depuis plus de deux ans. En analysant des sous-groupes particuliers de chômeurs de longue durée, nous pouvons voir des taux supérieurs chez les femmes (49,5 %), ainsi que chez les personnes âgées de 25 à 29 ans, disposant au moins d'une instruction secondaire, et chez ceux vivant en milieu urbain.

Entre 2010 et 2016, une baisse substantielle du chômage de longue durée a été observée (passant de 64,5 % en 2010 à 35,2 % en 2016) (Graphique 2.10). Cette évolution peut être considérée comme étant en rapport avec la forte augmentation du nombre de jeunes découragés, laissant penser que la baisse du chômage de longue durée a été le résultat d'une inactivité accrue plutôt que d'améliorations de la situation du marché de l'emploi.

GRAPHIQUE 2.10 PROPORTION DE CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (PLUS DE 12 MOIS) PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES CHÔMEURS ÂGÉS DE 15 A 29 ANS EN ÉGYPTE, 2010, 2012, 2014 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

2.1.4 Conditions et perceptions du marché de l'emploi pour les jeunes

Cette partie, qui examine les conditions du marché de l'emploi des jeunes et la perception qu'en ont ces derniers, s'appuie sur une enquête ad hoc menée à petite échelle auprès de 100 jeunes dans chacun des deux pays pilotes. L'enquête visait à fournir une indication de la situation de la jeunesse dans divers sous-groupes. Il est toutefois important de souligner qu'en raison de la taille restreinte de l'échantillon, cette enquête ne se veut pas statistiquement représentative du pays et ne permet aucune généralisation.

Facilité à trouver un emploi

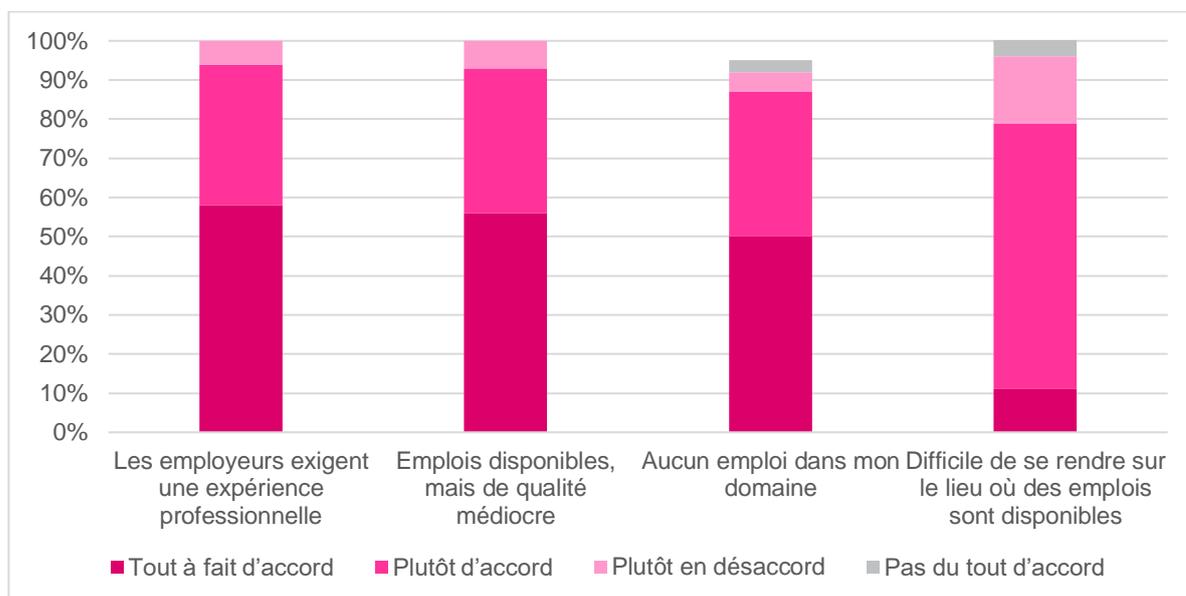
Le nombre de jeunes de notre échantillon qui considéraient comme quelque peu difficile/très difficile de trouver un emploi était légèrement supérieur à ceux qui considéraient l'exercice comme relativement facile (53 % contre 46 %). Il est intéressant de noter que les jeunes hommes étaient plus nombreux que les femmes à avoir eu des difficultés à trouver un emploi (54 % contre 42 %), comme ce fut le cas pour la majorité des NEET (72 %). En d'autres termes, la perception de la facilité à trouver un emploi était déterminée par les niveaux d'expérience et d'activité des répondants.

Interrogés sur leur recherche d'emplois, les problèmes rencontrés par la grande majorité des jeunes de l'échantillon concernaient l'expérience exigée, la qualité médiocre des emplois disponibles, un décalage entre les exigences du poste et le niveau d'instruction et les difficultés de déplacement (Graphique 2.11). Certains jeunes ont déploré le nombre limité de postes vacants, en faisant observer que «le marché du travail ne peut absorber le grand nombre de diplômés et de demandeurs d'emploi», ainsi qu'en évoquant la qualité médiocre des emplois disponibles, qui «proposent des salaires bas par rapport aux longues heures de travail» et le fait que «les emplois disponibles ne sont pas compatibles avec les qualifications des jeunes».

Adéquation de l'éducation au marché du travail

Une majorité écrasante de jeunes (81 % de l'échantillon) ont une perception très négative de l'efficacité du système national d'enseignement à fournir aux jeunes les compétences adaptées aux exigences des employeurs potentiels. Néanmoins, les jeunes interrogés n'ont pas regretté le parcours de formation qu'ils avaient choisi. Jusqu'à 70 % de l'échantillon s'en tiendraient au même domaine d'études s'ils devaient reconsidérer leurs parcours. L'inscription dans une formation post-universitaire en vue d'améliorer les compétences s'est révélée être une tendance commune parmi les jeunes (79 % de l'échantillon). Ce pourcentage était toutefois nettement inférieur pour ceux qui étaient passés par l'EFP (20 %) par rapport aux diplômés du supérieur (93 %).

GRAPHIQUE 2.11 PROBLÈMES RENCONTRÉS PAR LES JEUNES À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

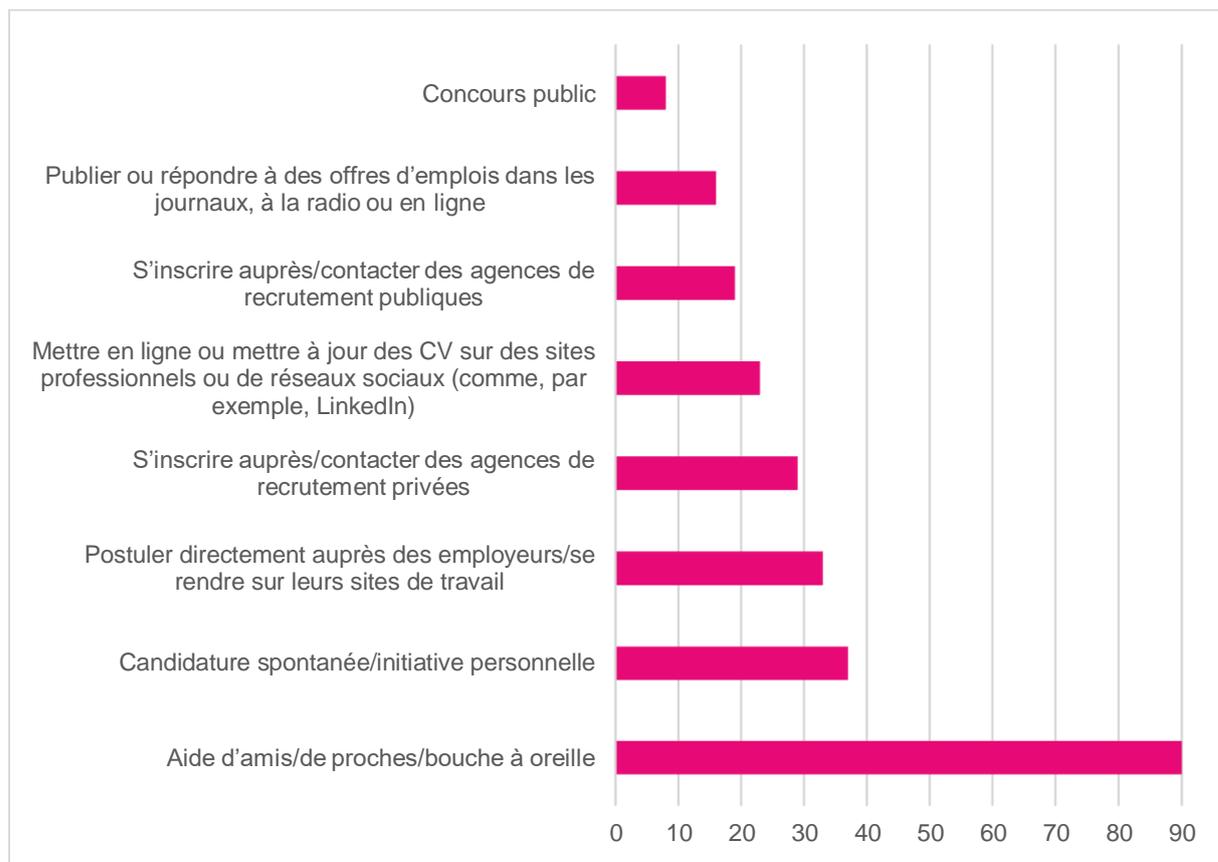


Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Méthodes de recherche d'un emploi

Les répondants à l'enquête ont confirmé que la recherche d'emploi pour la jeunesse égyptienne s'appuie essentiellement sur le soutien d'amis, de proches et le bouche à oreille (en arabe, c'est ce que l'on appelle communément «*wasta*», traduit librement par «relations») (Graphique 2.12). Cette constatation est conforme aux données de l'EFT, qui indique que cette méthode a gagné en importance ces dernières années, au détriment des canaux officiels, telles les agences de recrutement publiques.

GRAPHIQUE 2.12 MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI DES JEUNES EN ÉGYPTE



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Soutien gouvernemental pour aider les jeunes à trouver un emploi ou monter une entreprise

Les jeunes interrogés ont convenu, pour la plupart, que le soutien apporté par le gouvernement aux jeunes demandeurs d'emploi est inadéquat ou doit être amélioré. Une majorité (65 %) était d'avis que – dans le meilleur des cas – les niveaux de soutien disponibles auprès du gouvernement national ou local étaient modestes, tandis que treize autres pourcents ont totalement nié l'existence de ce soutien.

Le lancement d'une entreprise privée a été perçu comme difficile par la plupart (69 %) des jeunes, et par les femmes en particulier. Les jeunes ont exprimé des préoccupations à propos du soutien gouvernemental aux entrepreneurs: la moitié de l'échantillon a décrit l'aide reçue comme insuffisante, alors qu'un cinquième a déclaré n'avoir reçu aucune forme d'appui du gouvernement pour monter ou développer leur entreprise. En outre, deux jeunes sur trois interrogés ont estimé que leurs questions et préoccupations n'avaient pas été traitées avec sérieux. Selon une grande majorité (85 %) de l'échantillon, il est nécessaire d'avoir des réseaux et des plateformes à travers lesquels les jeunes puissent faire entendre leurs opinions et parler de leurs difficultés.

La situation de l'emploi

Un nombre limité de jeunes (20 % de l'échantillon) avaient vu une amélioration de la situation du marché du travail au cours des cinq années précédentes, bien que la perception d'une amélioration de la situation par les répondants féminins fût inférieure à celle des répondants masculins (16 % contre 24 %).

Les difficultés professionnelles que les jeunes ont le plus signalées concernaient les bas salaires, les longues heures de travail, l'absence de contrats de travail en bonne et due forme et le manque de perspectives de carrière. Par ailleurs, quelque 50 à 60 % de l'échantillon étaient quelque peu d'accord pour adopter une attitude plus positive envers les employeurs, notamment par rapport à leur volonté d'offrir des emplois à des jeunes sans expérience, en se montrant aussi équitables en matière de salaires et de conditions de travail (y compris de possibilités de formation) offertes aux jeunes.

La majorité des jeunes interrogés (83 %) se sont eux-mêmes décrits comme mobiles et prêts à se réinstaller dans d'autres gouvernorats/villes d'Égypte. Le pourcentage de ceux qui étaient disposés à rester dans leur pays d'origine était presque égal à celui du groupe recherchant des emplois à l'étranger (48 % contre 52 %). Les restrictions signalées aux projets d'émigration comprenaient l'absence de soutien financier, le manque de connaissances des langues étrangères et la peur de l'inconnu. Près de 38 % des jeunes estimaient que l'impact des réfugiés ou travailleurs migrants sur le marché du travail de leur région était minime, voire nul.

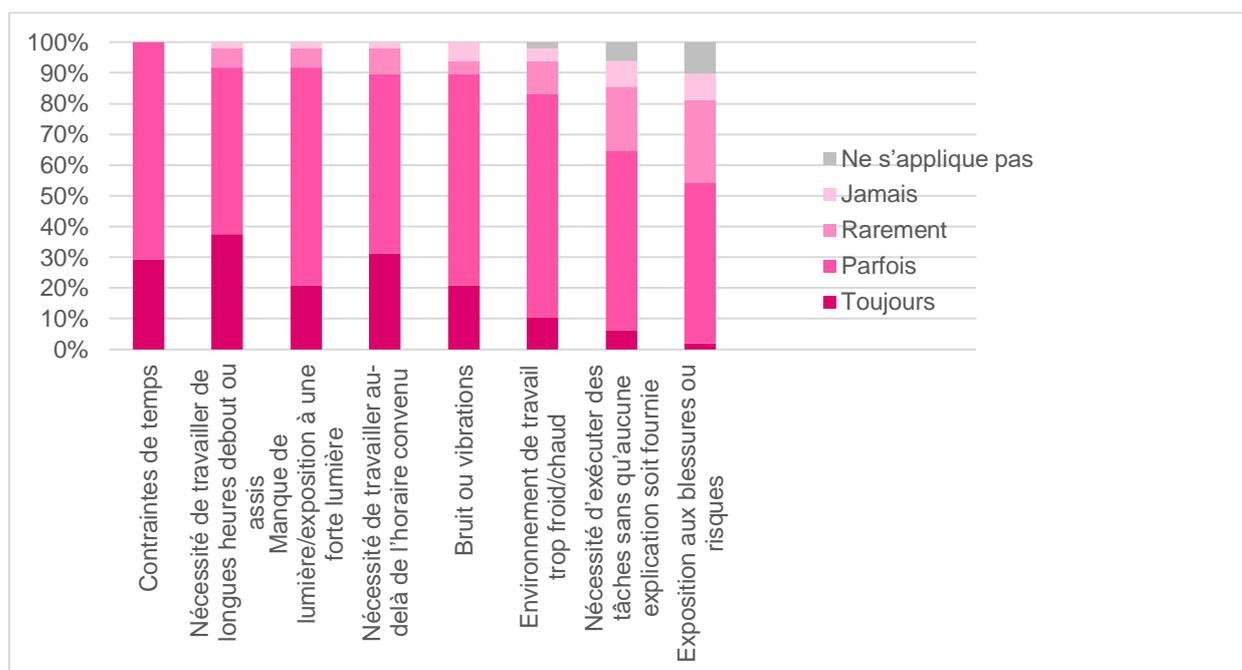
La situation des jeunes travailleurs

La majorité des jeunes (83 à 100 %) ont indiqué avoir rencontré (toujours ou parfois) les difficultés suivantes dans leurs emplois: contrainte de temps, longues heures de station debout ou assise, manque de lumière ou exposition à une forte lumière, horaires excessifs par rapport à ce qui était convenu, bruits ou vibrations, et environnement de travail trop froid/chaud (Graphique 2.13).

Éducation

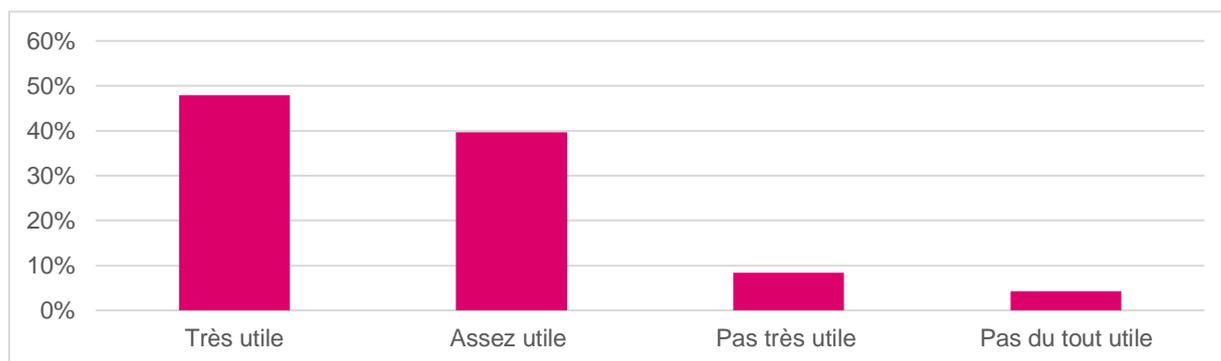
La majorité des répondants (presque 88 %) étaient d'avis que leurs domaines de formation et programmes d'études leur permettaient d'entrer sur le marché du travail, et plus de la moitié d'entre eux (55 %) étaient pleinement confiants en leur aptitude à travailler, alors que l'autre moitié voyaient des possibilités d'être mieux préparés.

GRAPHIQUE 2.13 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES JEUNES TRAVAILLEURS DANS LEUR EMPLOI ACTUEL



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

GRAPHIQUE 2.14 UTILITÉ DES ÉTUDES POUR PRÉPARER LES JEUNES AU TRAVAIL



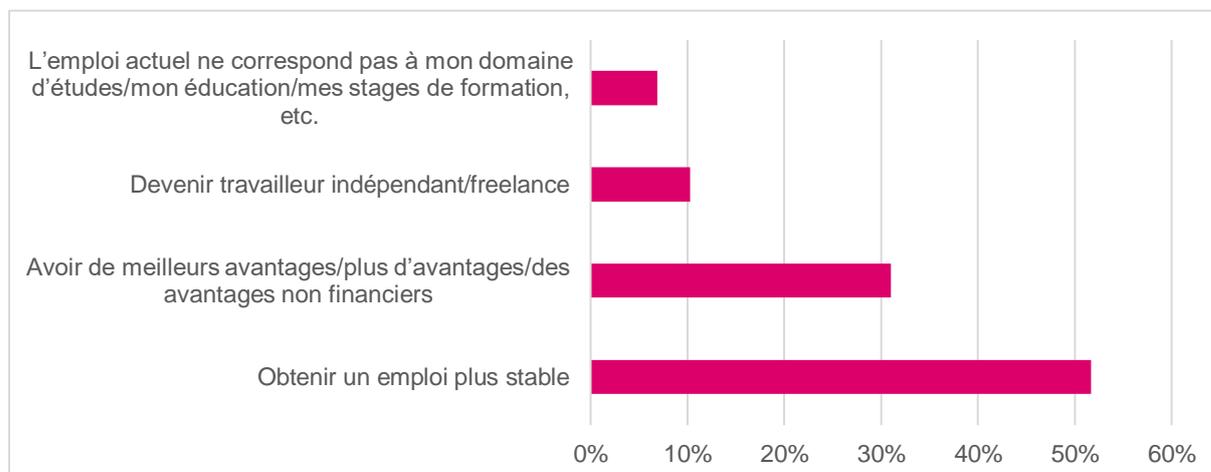
Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Les répondants ont montré un niveau élevé de confiance dans leurs compétences pour répondre aux exigences de leurs emplois actuels. Près de 70 % ont clairement indiqué que leurs compétences dépassaient les exigences de l'emploi, alors que 25 % ont confirmé qu'ils possédaient les compétences appropriées pour s'acquitter des obligations de leur poste. En outre, 77 % des répondants ont estimé qu'il y avait une bonne adéquation entre leurs études respectives et les exigences de leur emploi. La plupart des jeunes travailleurs (73 %) étaient à l'aise avec la pertinence de leurs qualifications par rapport aux tâches et responsabilités de leurs emplois actuels. Pour ceux des répondants qui estimaient qu'il y avait un certain décalage entre leurs études et leur emploi actuel, les principales raisons avancées pour avoir accepté cette situation étaient les suivantes: une incapacité à trouver un emploi correspondant à leurs propres qualifications (39 %), un assez bon salaire dans leur emploi actuel (23 %) et des évolutions dans leurs intérêts professionnels après leurs études (23 %). Il convient de noter que l'incapacité à trouver un emploi correspondant à leurs propres qualifications était, en grande partie, signalée par les femmes (63 %), alors qu'une évolution des intérêts professionnels était davantage constatée pour les hommes (40 % contre 12 %).

Perspectives d'emploi

D'après 62 % des jeunes travailleurs, les nouvelles technologies numériques auront un impact majeur sur leurs contextes professionnels respectifs. Environ 60 % de l'échantillon de jeunes actuellement sous contrat recherchaient activement de nouveaux emplois, ce groupe comptant plus de jeunes femmes que d'hommes (68 % contre 54 %). La sécurité de l'emploi et de meilleurs avantages sociaux étaient les deux principales raisons avancées par ces répondants en quête de nouveaux emplois, à hauteur de 52 % et de 32 % respectivement. Or il est intéressant de noter que deux fois plus de femmes demandeuses d'emploi (63 % contre 31 %) ont cité un emploi sûr, plutôt que des avantages sociaux et autres à côtés plus généreux, comme la raison pour laquelle elles cherchaient d'autres possibilités d'emploi. Les pourcentages pour ces catégories étaient, chez les hommes demandeurs d'emploi, relativement similaires (39 % contre 31 %).

GRAPHIQUE 2.15 RAISONS AVANCÉES PAR LES JEUNES TRAVAILLEURS POUR CHERCHER UN AUTRE EMPLOI



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

NEET

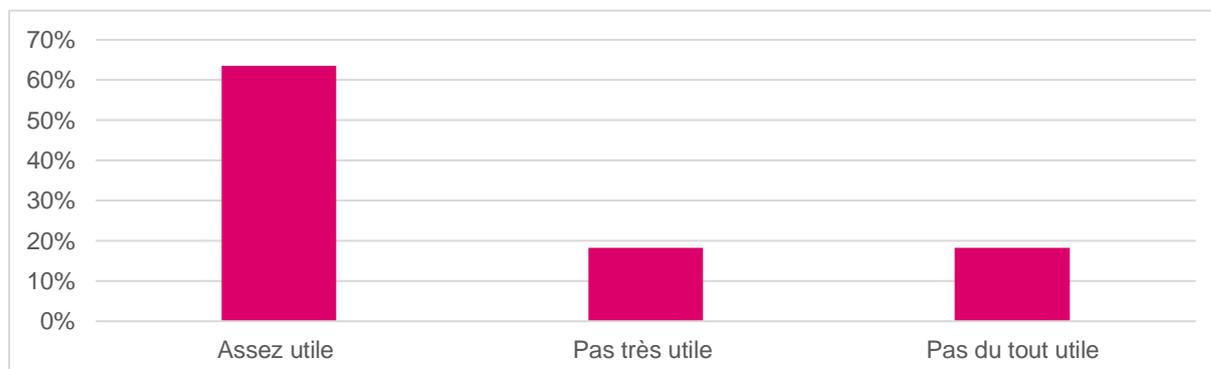
Les NEET de l'échantillon étaient composés de deux groupes distincts, ceux qui disposaient d'une expérience professionnelle (22 % des NEET interrogés) et ceux sans aucune expérience de travail (78 %). Les résultats de l'enquête pour chaque groupe seront présentés séparément.

NEET disposant d'une expérience professionnelle

Éducation

Parmi ce sous-échantillon de NEET, 64 % étaient d'avis que l'éducation était plutôt utile pour préparer les jeunes à la vie active (Graphique 2.16). Cependant, une forte majorité (90 %) des répondants NEET ont indiqué que leurs emplois précédents n'étaient pas très compatibles, ou pas compatibles du tout, avec leurs études (ce pourcentage a baissé à 75 % pour les jeunes qui avaient suivi des études d'EFP). En ce qui concerne la pertinence de leur emploi précédent avec les matières qu'elles avaient étudiées, toutes les femmes ont estimé que celles-ci n'étaient pas très pertinentes ou pas pertinentes du tout, tandis que 25 % des hommes ont pensé qu'elles étaient relativement pertinentes.

GRAPHIQUE 2.16 UTILITÉ DE L'ÉDUCATION/DES ÉTUDES POUR PRÉPARER LES JEUNES AU TRAVAIL – NEET DISPOSANT D'UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

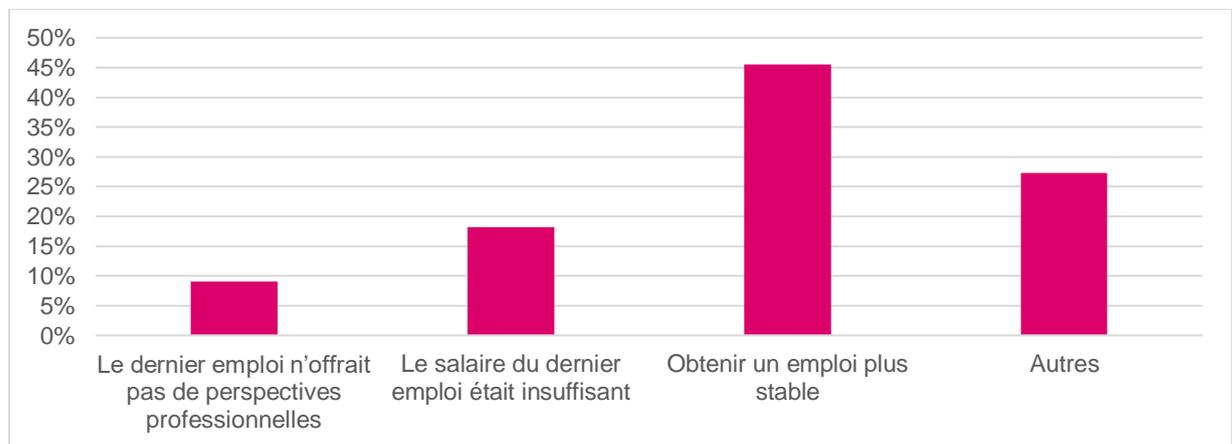
En ce qui concerne leur niveau de compétence, tous les répondants ont confirmé qu'ils étaient surqualifiés pour les emplois qu'ils avaient préalablement occupés ou qu'ils possédaient les qualifications requises. Fait intéressant, aucun d'entre eux n'a reconnu d'inadéquation ou de lacunes dans ses propres compétences. Quarante-quatre pour cent des NEET de ce groupe ont révélé que l'offre limitée de nouveaux emplois était la principale raison pour laquelle ils avaient accepté un poste ne correspondant pas à leur champ d'études. Il convient de souligner que l'impossibilité de trouver un emploi correspondant à leurs qualifications a plus souvent été signalée par des femmes que par des hommes.

La plupart des NEET disposant d'une expérience professionnelle (91 %) étaient très enthousiastes à l'idée de poursuivre leurs études/formation, pour pouvoir augmenter leurs chances de trouver un emploi. Il ne leur a pas semblé qu'il manquait des sources d'informations susceptibles de les orienter vers des possibilités de parfaire leur formation. Toutefois, aucun des NEET ayant suivi des études d'EFP n'avait poursuivi une formation.

Raisons de quitter leur emploi précédent

En ce qui concerne les diverses composantes de leurs postes précédents, les NEET semblaient généralement en être satisfaits (comme l'ont exprimé plus de 50 % de l'échantillon). Les répondants étaient plus partagés sur la question des rémunérations et des perspectives de carrière. Toutefois, une majorité significative (64 %) a fait part de son insatisfaction quant à la sécurité de l'emploi. Ce sentiment de frustration a transparu dans les motifs donnés pour avoir quitté le dernier emploi, alors que 46 % du sous-échantillon de NEET indiquaient rechercher un emploi plus sûr (comme le montre le [graphique 2.17](#)). Ce sentiment a en particulier prédominé chez les répondants masculins, dont 63 % ont mentionné ce motif comme la raison de leur départ.

GRAPHIQUE 2.17 RAISONS DE QUITTER LEUR EMPLOI PRÉCÉDENT



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Raisons d'être NEET

Par rapport au nombre total de NEET de l'échantillon, 20 % n'étaient pas à la recherche d'un emploi, ce groupe étant principalement composé de femmes (90 %). Plus de 50 % d'entre elles ont déclaré qu'elles ne recherchaient pas d'emploi parce qu'elles s'étaient mariées.

NEET sans expérience professionnelle

Professions et secteurs

La moitié seulement de l'échantillon de NEET sans expérience professionnelle antérieure a fait état de ses préférences concernant le type d'employeur pour lequel ils espéraient travailler. Pour ce groupe, le secteur privé occupait la première place, suivi par les entreprises d'État/publiques et les ONG. Au sein de ce sous-échantillon, les femmes, plus que les hommes (57 % contre 13 %), étaient plus enclines à privilégier le travail dans le secteur privé.

L'immobilier, l'éducation, les services financiers/assurances et les services récréatifs représentaient les premiers secteurs d'emploi auxquels aspiraient les NEET interrogés.

Éducation

Presque tous les NEET interrogés sans expérience de travail recherchaient des emplois correspondant à leurs champs d'études. À l'instar des NEET disposant d'une expérience professionnelle, la majorité (97 %) de ce sous-échantillon – y compris ceux qui disposent de certifications EFP (86 %) – étaient désireuse de poursuivre ses études/formation afin d'améliorer ses chances de trouver un emploi.

Conditions de travail dans les emplois recherchés

Les NEET sans expérience de travail ont fait peu de cas du type de contrat de travail dont ils se satisferaient. Ayant désespérément besoin de travailler, la majorité des NEET de ce groupe (90 %) étaient prêts à accepter tout type d'emploi, y compris des travaux occasionnels. Néanmoins, plus des deux tiers auraient préféré exercer un emploi à temps plein.

Une majorité de jeunes NEET sans expérience professionnelle (comprise entre 93 % et 100 %) ont souligné qu'ils seraient prêts à accepter un certain nombre de contraintes, telles que devoir travailler plus longtemps que convenu, les bruits ou vibrations, les contraintes de temps, l'absence d'explications concernant la manière de réaliser une tâche, de longues heures de station debout ou assise, le manque de lumière ou l'exposition à une forte lumière et/ou un environnement de travail trop froid/chaud. Une majorité importante (76 %) est même allée jusqu'à accepter d'être exposée à des risques de blessures. Cela reflète le sentiment de désespoir des NEET sans expérience de travail.

2.1.5 Politiques de soutien de l'intégration des jeunes sur le marché du travail

Depuis longtemps, la situation des jeunes sur le marché du travail est en tête des préoccupations des autorités nationales. Développer l'employabilité des jeunes en leur permettant d'acquérir et de perfectionner un bon bagage de compétences, de connaissances et d'attitudes, et les soutenir dans la transition entre le système éducatif et le marché du travail sont des objectifs stratégiques d'importance en Égypte. Toutefois, comme on l'a vu plus haut, les jeunes font face à des difficultés croissantes lorsqu'ils accèdent au monde du travail, soit parce qu'ils ne sont pas suffisamment préparés pour répondre aux besoins des employeurs, soit parce que les opportunités professionnelles sont limitées. Une plus grande attention a donc été accordée aux politiques de la jeunesse au cours de la dernière décennie, avec l'objectif d'élaborer un ensemble de mesures visant à soutenir la transition des jeunes vers le marché du travail.

Cette partie fournit un aperçu des principales politiques et initiatives récentes adoptées pour améliorer les résultats en matière d'emploi des jeunes. Les mesures examinées se divisent en trois grands

domaines d'action couvrant (i) les politiques de développement des compétences; (ii) les politiques facilitant la transition des jeunes vers le marché du travail; et (iii) les PAMT destinées à intégrer les jeunes sans emploi sur le marché du travail.

Politiques de développement des compétences

Améliorer le système éducatif

En tant que secteur prioritaire lié aux stratégies de développement économique actuelles et futures, le système égyptien de l'EFP a clairement reçu des engagements politiques du gouvernement au cours de ces dernières années. L'un des principaux objectifs est, à présent, de parvenir à une «vision pour l'EFP» unifiée et concertée entre les nombreuses parties prenantes fortement engagées dans le processus de réforme. Pour ce faire, un certain nombre de documents stratégiques ont été rédigés, dont l'objectif est de relever les divers défis de la réforme de l'EFP (ETF, 2020a).

Par exemple, le plan national de développement intitulé «Stratégie de développement durable – Vision Égypte 2030» insiste sur l'importance des investissements dans les ressources humaines pour réaliser l'objectif global de promotion d'une croissance économique durable et inclusive. L'éducation et la formation sont incluses dans la dimension sociale comme l'un des quatre grands domaines prioritaires (ETF, 2019e). Conformément à cette vision, le ministère de l'éducation et de l'enseignement technique (MoETE) a lancé en 2018 ses stratégies de transformation de l'enseignement général (Education 2.0) et de l'enseignement technique (TE 2.0). Les mesures mises en œuvre visent, d'ici à 2027, à permettre aux étudiants d'accéder à l'enseignement technique et professionnel avec de meilleures connaissances de base acquises dans le cadre de cours avancés en calcul, lecture/écriture et compétences non techniques.

Les politiques et mesures de réforme³⁸, adoptées récemment ou en cours de mise en œuvre par le gouvernement, jugent que le système n'est toujours pas en mesure de garantir, en matière d'apprentissage, les résultats, compétences et qualifications nécessaires requis par le marché du travail. L'un des principaux défis recensés tient, entre autres, au sous-financement des écoles publiques: le volume des charges salariales du pays diminue le budget dont disposent les écoles pour acquérir les ressources nécessaires à l'apprentissage.

Accroître la pertinence et l'attractivité de l'EFP

Le nombre élevé d'étudiants inscrits dans le secteur égyptien de l'EFP n'est pas une indication de son attractivité, ni un signe de la volonté des étudiants de suivre cette filière d'enseignement. Dans la plupart des cas, l'EFP est considéré comme une option secondaire par rapport à l'enseignement général, imposée aux étudiants à la suite des réglementations régissant la transition des élèves du niveau préparatoire au niveau secondaire³⁹.

³⁸ Par exemple, en juillet 2018, la Chambre des représentants de l'Égypte a approuvé un prêt de 500 millions USD de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement du Groupe de la Banque mondiale afin de moderniser l'école publique, de renforcer les capacités des personnels enseignants et administratifs et d'accroître le rôle de la technologie dans l'enseignement et l'apprentissage: www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/04/21/world-bank-and-egypt-sign-us500-million-project-to-bring-learning-back-to-public-schools

³⁹ Les étudiants sont dirigés vers l'EFP en fonction des résultats qu'ils ont obtenus lors de la troisième année préparatoire et de leur classement, les plus performants étant autorisés à choisir entre l'enseignement secondaire général et l'enseignement technique, tandis que les étudiants moins bien notés se retrouvent cantonnés à l'enseignement technique et que ceux qui ont les moins bons résultats sont uniquement autorisés à accéder à

Étant donné que le modèle de gouvernance n'inclut pas l'attribution de rôles de leadership clairs aux différentes parties prenantes pour les différents domaines de l'EFP, la participation et la coordination des multiples parties prenantes ont été reconnues comme un facteur déterminant pour faciliter l'amélioration de la pertinence et de l'attractivité de l'EFP.

Le gouvernement a adopté un certain nombre d'initiatives afin de renforcer l'attractivité de l'EFP, telles que: (i) jeter des passerelles pour permettre aux étudiants de l'EFP d'accéder à l'enseignement supérieur; (ii) améliorer la qualité des cours en créant des partenariats avec les employeurs pour affiner l'offre de services d'EFP; (iii) promouvoir l'accès à l'EFP et la participation de certains groupes sociaux (femmes, jeunes et enfants en situation de risque, personnes vivant dans des régions éloignées et personnes handicapées); (iv) introduire la validation des acquis de l'expérience au moyen d'une certification professionnelle et le développement d'un cadre national des certifications (CNC); (v) mettre en œuvre plusieurs programmes de formation, offrir des formations axées sur le marché du travail et en faveur de groupes spécifiques; et (vi) rechercher une transition harmonieuse des diplômés de l'EFP du système éducatif au marché du travail (en créant des unités de transition école-vie active et des services d'orientation professionnelle, ainsi que des fonctions d'emploi et d'entrepreneuriat) (ETF, 2020c).

Parmi plusieurs initiatives déjà sur pied, il est important de mentionner (i) l'EFTP II (2013–23) visant à améliorer la structure et les performances du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) afin de mieux répondre à l'évolution rapide des besoins socioéconomiques de l'Égypte; (ii) le développement d'un programme de baccalauréat en technologie (Bachelor of Technology) visant à réduire l'écart entre l'enseignement général et l'EFP et à permettre aux étudiants d'accéder à l'enseignement supérieur; (iii) l'élaboration d'un programme d'études, via une méthodologie unifiée en 12 étapes pour la conception de cursus basés sur les compétences⁴⁰; et (iv) la création par le MoETE en 2018 d'écoles de technologie appliquée, à savoir un «nouveau type d'établissements» fonctionnant en partenariat avec des entreprises du secteur privé.

Assurance qualité dans l'EFP et le système national des qualifications

L'assurance qualité dans l'EFP est l'un des domaines sur lequel le gouvernement a mis l'accent depuis quelque temps déjà. Il a créé, en 2006, l'autorité nationale d'assurance qualité et d'agrément de l'enseignement (National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education, NAQAAE), qui a défini un cadre institutionnel pour l'assurance qualité et l'agrément. Depuis, la Constitution de 2014 inclut une référence explicite à l'assurance qualité et le concept a également été introduit dans Vision Égypte 2030. Le gouvernement a ensuite mis sur pied un CNC avant de créer enfin une autorité d'assurance qualité et d'agrément spécifique à l'EFP.

En 2010, la NAQAAE a été mandatée pour élaborer un CNC qui contribuerait à améliorer la qualité de l'offre d'enseignement et de formation en développant des certifications plus claires et comparables, ainsi qu'en garantissant un meilleur accès au développement des qualifications et des compétences, en améliorant la pertinence des certifications pour les employeurs, les entreprises et les particuliers, et

des formations professionnelles: https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-04/TRPreport_2020_Egypt_EN.pdf

⁴⁰ Dès le second semestre de 2019, les résultats de cette initiative comprenaient 13 programmes industriels, 9 programmes agricoles, 5 programmes commerciaux et 6 programmes de tourisme; ils ont été mis en œuvre dans 105 établissements secondaires techniques.

en introduisant un système d'évaluation et d'assurance de la qualité des certifications égyptiennes par rapport à des normes nationales et internationales, facilitant ainsi la mobilité de la main-d'œuvre.

À la suite de la Conférence nationale de la jeunesse de 2018, le président égyptien a proclamé l'idée d'une mise en place de l'autorité nationale égyptienne d'assurance qualité et d'agrément de l'EFTP. Un projet de loi en faveur de sa mise en place a été élaboré et adopté par la suite en septembre 2020. L'autorité établira le cadre général de surveillance de la qualité des programmes d'enseignement technique et de formation professionnelle, ainsi que des méthodes d'enseignement et d'apprentissage; elle formulera également les méthodes d'évaluation nécessaires conformes aux normes internationales⁴¹.

Parallèlement, une procédure d'introduction d'une «académie de formation des formateurs de classe mondiale» (world class training of trainers' academy) au sein du MoETE a été engagée⁴².

Anticipation des besoins de compétences

L'absence d'un système d'information bien établi destiné à assurer le suivi des besoins du marché du travail, ajoutée à celle d'un mécanisme institutionnel et durable visant à anticiper les pénuries de compétences font partie des facteurs qui contribuent à la persistance des inadéquations de compétences en Égypte. L'évolution rapide des besoins en compétences, en particulier (mais pas uniquement) dans les secteurs technologiques, rendra le suivi rapide de nouvelles exigences émergentes plus important que jamais.

Au cours de la dernière décennie, le choix de politiques visant à promouvoir l'identification et l'anticipation des besoins en compétences est passé par l'établissement de l'Observatoire égyptien de l'éducation, de la formation et de l'emploi, puis par l'instauration de comités de formation (Training Councils) (pour l'industrie, le bâtiment et la construction, et le tourisme), et enfin par la mise en place de partenariats d'EFTP avec 12 entreprises (entreprise TVET partnerships, ETPs) correspondant à 12 sous-secteurs (qui ne sont plus opérationnels).

En plus des plans actuels visant à instaurer des comités sectoriels pour les compétences et du plan de restructuration institutionnelle en faveur d'un département de la productivité et de la formation professionnelle (Productivity and Vocational Training Department) approuvé par le ministère du commerce et de l'industrie, le MoETE élabore actuellement des modèles de partenariat public-privé en vue d'associer l'industrie à l'éducation, et ce afin de mieux comprendre et d'anticiper les besoins en compétences. En général, ces initiatives ont pour but de mieux informer les parties prenantes, y compris les jeunes, afin de les doter d'éléments de preuve tangibles concernant les perspectives offertes par le marché du travail dans les différents secteurs.

⁴¹ Conformément au projet de loi, l'autorité émettra deux types de certificats d'agrément: le premier concernant l'agrément de l'établissement et le second l'agrément du programme.

⁴² L'académie d'enseignement technique et professionnel des enseignants (Technical Vocational Education for Teachers, TVETA) devrait offrir des formations aux formateurs, instructeurs, enseignants, maîtres formateurs, évaluateurs et vérificateurs de l'enseignement technique. Le MoETE travaille actuellement à la finalisation du cadre et des lignes directrices pour l'établissement de la TVETA:

https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-04/TRPreport_2020_Egypt_EN.pdf

Fournir une expérience de travail pendant les études

Le renforcement des initiatives actuelles de formation par le travail se voit accorder une priorité importante dans le secteur de l'éducation, en particulier le secteur de l'EFP⁴³.

Les parties prenantes égyptiennes se sont toutes fermement engagées à élargir les initiatives existantes de formation par le travail⁴⁴; cependant, le pourcentage d'étudiants en situation de formation par le travail est extrêmement limité, et seulement 2 % des étudiants de l'enseignement technique sont engagés dans une formation par le travail. Il existe une forte volonté politique d'accroître la formation par le travail de 50 % d'ici 2025 (ETF, 2019a).

Bien que certains établissements, écoles et centres de formation en matière d'EFP essaient d'obtenir pour leurs étudiants des formations par le travail durant les vacances d'été, il est difficile de trouver suffisamment de possibilités de formation en milieu professionnel pour le nombre élevé d'étudiants du système de l'EFP.

L'amélioration des modèles de formation par le travail nécessite de relever un certain nombre de défis.

1. Les établissements d'EFP doivent tendre la main aux organisations d'employeurs et les associer aux programmes de formation par le travail.
2. Les établissements d'EFP devraient s'assurer que les entreprises sont correctement équipées et disposent de tuteurs/formateurs/enseignants qualifiés adoptant des programmes bien planifiés.
3. Les prestataires d'EFP sont tenus d'assurer le suivi des ressources.

Politiques facilitant la transition de l'école au travail

Orientation professionnelle

En Égypte, l'orientation professionnelle est officiellement établie au niveau national, mais n'est pas entièrement opérationnelle. Des efforts sont déployés pour rassembler de l'information permettant de mieux comprendre le processus de transition entre l'école et le marché du travail (les enquêtes sur la transition de l'école à la vie active bénéficient du soutien de l'OIT en Égypte). Toutefois, ces outils ne sont pas systématiquement mis en place de manière à pouvoir optimiser les processus de décision et faciliter la transition des jeunes vers le marché du travail.

Le processus de transition de l'école au marché du travail a suscité de plus en plus d'intérêt, en particulier grâce à la création d'unités de transition du système éducatif au marché du travail et d'orientation professionnelle au sein des ministères concernés (prévues à l'origine au sein du MoETE, elles ont également été mises en place au sein du ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration et au sein du ministère du commerce et de l'industrie en 2018). Des unités régionales ont également été mises sur pied au niveau des gouvernorats, dotées de fonctions d'orientation professionnelle, d'emploi et d'entrepreneuriat. Des services d'orientation professionnelle devraient être mis en place dans chaque école dans le contexte du programme EFTP II. Cependant, d'autres mesures législatives sont en attente. Parmi les nombreuses initiatives différentes déjà en place figure «Transition vers l'emploi:

⁴³ Il n'existe aucune politique gouvernementale de formation par le travail pour d'autres types d'éducation.

⁴⁴ Un protocole, étape importante vers cet objectif, a été signé par le ministre de l'éducation et de l'enseignement technique avec des entreprises privées en juin 2018, afin de mettre en œuvre l'initiative «Egypt Makers», sous le slogan «Learn ... Improve ... Work». L'objectif est, dans l'ensemble, d'améliorer les compétences de production des étudiants et de promouvoir l'EFTP dans le secondaire, en général dans le cadre de programmes de trois ans.

orientation professionnelle des jeunes» ou «Tawgeeh» (orientation), mise en œuvre par l'OIT (avec le ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration de 2008 à 2012) qui vise à améliorer la capacité des conseillers des services publics de l'emploi à fournir des conseils d'orientation professionnelle aux demandeurs d'emploi.

Soutenir l'entrepreneuriat

Il existe un certain nombre de programmes en faveur de l'entrepreneuriat qui visent à stimuler la création de petites entreprises. Une tendance récente a vu l'émergence de pépinières d'entreprises et d'initiatives axées sur les jeunes entreprises innovantes. Le soutien aux jeunes entrepreneurs prend la forme de mesures leur fournissant une assistance financière et technique dans la création de leurs propres entreprises, notamment grâce au microcrédit et à la formation et au mentorat en matière d'entrepreneuriat, et de mesures visant à améliorer leurs possibilités de croissance⁴⁵. Le MoETE a également dirigé l'élaboration d'un programme d'enseignement de l'entrepreneuriat destiné à être introduit au niveau de l'enseignement secondaire technique⁴⁶.

De plus, plusieurs initiatives ont été lancées par le ministère des technologies de la communication et de l'information afin de promouvoir l'innovation et l'esprit d'entreprise auprès des jeunes diplômés de l'université dans le secteur égyptien des Produits intérieurs bruts. De même, en 2013, le ministère de l'investissement a lancé une initiative intitulée «Fekretak Sherketak» («Votre idée est votre entreprise»), qui consiste en une plateforme destinée à soutenir des projets d'entrepreneuriat dans différents secteurs et à différentes phases de croissance.

Malgré ces efforts, les progrès en termes de reprise de l'activité entrepreneuriale demeurent lents. Les programmes d'enseignement général et technique et autres programmes associés de formation des enseignants ne recouvrent pas suffisamment le thème de l'entrepreneuriat. En outre, l'environnement réglementaire contraignant freine la dynamique de la croissance entrepreneuriale, comme en témoignent les mauvais résultats de l'Égypte affichés dans le Global Entrepreneurship Monitor 2019–20.

Première expérience professionnelle

Comme souligné dans une analyse des données de l'EFT, les jeunes sont confrontés à une lente transition vers le travail, due en partie à un manque d'expérience professionnelle.

Les jeunes ont des difficultés à acquérir leur première expérience professionnelle; cette question a également été abordée dans le cadre de plusieurs initiatives lancées par le gouvernement ainsi que par des donateurs. Par exemple, le programme pour l'amélioration de la main-d'œuvre et le développement des compétences (WISE) financé par USAID a mis en place des unités de transition entre le système éducatif et le marché du travail aux niveaux des écoles et des gouvernorats. Au total, 1 000 enseignants et chefs d'établissement scolaire ont été formés pour transmettre ce modèle à

⁴⁵ Le programme WISE financé par USAID a publié et diffusé dans l'ensemble des 60 écoles soutenues par WISE un manuel de référence sur l'entrepreneuriat conçu comme un guide sur la manière d'élaborer et de lancer un projet, comportant également des informations sur les prestataires de services financiers et non financiers à l'appui des entrepreneurs. Global Affairs Canada finance le programme quinquennal de développement des compétences d'Assouan, destiné à améliorer les moyens de subsistance de 6 000 jeunes femmes et jeunes hommes d'Assouan et de la région de Kôm Ombo.

⁴⁶ Un programme d'études unifié en entrepreneuriat et innovation a été élaboré avec le soutien de plusieurs partenaires, dont les programmes UE (EFTP II), OIT, ONUDI, GIZ et USAID (WISE), et a été approuvé par le Conseil supérieur de l'enseignement pré-universitaire.

d'autres. Les unités mettent activement en relation les étudiants et les employeurs dans le cadre d'un programme de stages, avec comme résultats 13 000 stages et 22 500 possibilités d'emploi.

Le ministère des technologies de l'information et des communications a introduit le programme «Wazeefa Tech», qui connecte les jeunes à des possibilités de stages auprès d'entreprises de technologies de l'information et couvre les coûts de leur formation, sous réserve qu'après avoir trouvé un emploi, leur salaire mensuel serve à rembourser ces coûts sur trois ans.

En dépit de ces efforts, il y a toujours un grand besoin d'assurer des règles de jeu équitables pour les jeunes à la recherche d'un premier emploi. L'un des obstacles que les jeunes rencontrent est que les employeurs hésitent généralement à embaucher des jeunes demandeurs d'emploi, et, tant que persistera un nombre excédentaire de jeunes chômeurs, les employeurs seront moins portés à embaucher des jeunes sans expérience que des travailleurs expérimentés (OCDE, 2012).

Programmes actifs du marché du travail

De façon générale, le ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration est responsable de la politique de l'emploi, de la gestion de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de l'amélioration de l'employabilité de celle-ci et de la surveillance des besoins du marché du travail. Il dirige un programme d'information sur l'emploi qui prépare les statistiques relatives au marché du travail qui sont publiées dans un bulletin mensuel. Il organise également, chaque année, un recensement des entreprises qui permet de recueillir des informations sur les besoins de formation de toutes les entreprises employant plus de 10 salariés.

Services de l'emploi et aide à la recherche d'emploi

Sous l'égide du ministère, les agences publiques de l'emploi offrent la possibilité de s'inscrire dans un service public de l'emploi et fournissent un soutien financier et des formations. Le ministère gère un réseau de 300 bureaux de placement mettant gratuitement les emplois vacants à la disposition des demandeurs d'emploi. Néanmoins, l'absence de mécanismes fiables permettant d'assurer l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois limite la capacité des agences publiques de l'emploi à aider les jeunes à trouver du travail. Par ailleurs, leur utilité est restreinte par une couverture insuffisante de la jeunesse rurale et non qualifiée, et par leur faible capacité en termes d'offre de formation à l'attention des jeunes demandeurs d'emploi. Des réformes administratives, un personnel compétent et des crédits budgétaires accrus sont nécessaires pour permettre aux agences publiques de l'emploi de mieux s'acquitter de leurs fonctions essentielles, à savoir l'aide à la recherche d'emplois, les services de placement et d'intermédiation (Said, ETF, 2015).

Programmes spécifiques en faveur de groupes vulnérables

Des programmes spécifiques sont mis en œuvre pour certains groupes vulnérables, tels que les femmes, les jeunes et les enfants à risque, les personnes vivant dans les régions éloignées, les handicapés et les réfugiés.

Ces groupes ont bénéficié du soutien de plusieurs initiatives mises en œuvre par des organisations nationales, par exemple le programme national pour la formation professionnelle et le programme d'autonomisation sociale et économique des femmes, dont les principaux bénéficiaires sont les femmes et les personnes handicapées (ETF, 2020a). En outre, la stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes à l'horizon 2030, adoptée en 2017, vise à développer les capacités des femmes à accroître leurs possibilités d'emploi, à étendre leur participation à la main-d'œuvre, à soutenir leur esprit d'entreprise et à atteindre l'égalité d'accès à l'emploi dans tous les secteurs.

De plus, le gouvernement a pris des décisions stratégiques pour intégrer les élèves handicapés et a proposé des formations et des incitations financières aux enseignants, administrateurs scolaires et travailleurs psychosociaux dans des établissements intégrés, pour autant qu'ils soient agréés par l'académie professionnelle des enseignants. Le projet de loi sur l'EFTP affirme les droits des personnes ayant des besoins spécifiques à l'éducation et à la formation dans les mêmes établissements et dans le cadre du même système que leurs pairs, sans discrimination.

Le décret ministériel n° 229/2016 a été promulgué afin de permettre aux élèves présentant des handicaps légers d'accéder à la formation technique sous toutes ses formes (industrielle, agricole, commerciale et hôtelière)⁴⁷. En 2014, par le décret ministériel n° 562/2014, le MoETE a adopté le système de travail, qui offre aux élèves présentant un risque de décrochage (parce qu'ils viennent de familles à bas revenus ou pour d'autres raisons d'ordre social) la possibilité de poursuivre leur programme d'enseignement technique tout en travaillant. Ce système accueille actuellement environ 350 000 élèves.

Des organisations internationales et des donateurs ont également mis en œuvre des initiatives ciblant des groupes vulnérables. Par exemple, l'Agence italienne pour la coopération au développement est actuellement engagée dans deux projets destinés à lutter contre la migration illégale en fournissant des options viables aux jeunes vulnérables⁴⁸.

Toutefois, les politiques et initiatives visant à promouvoir l'accès et la participation des groupes vulnérables à l'EFP ne sont pas suffisamment combinées avec les mécanismes qui mettent l'accent sur la participation des employeurs. Par ailleurs, il serait utile de disposer de plans d'action spécifiques avec des indicateurs de performance clés et des mécanismes de suivi qui garantissent la mise en œuvre de politiques au niveau scolaire, afin d'améliorer l'inclusion de ces groupes.

Proposer aux jeunes des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Le système égyptien de l'EFP travaille à créer un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie.

Certaines difficultés se posent, à savoir: (i) flexibilité limitée pour permettre de sortir de l'enseignement formel et d'y revenir; (ii) absence d'un CNC ou d'un système traçant des voies d'apprentissage tout au long de la vie et d'acquisition de compétences; et (iii) absence d'un système crédible de validation des acquis de l'expérience et de transfert des crédits entre établissements.

Au cours des deux dernières décennies, le gouvernement a lancé des initiatives visant à offrir aux diplômés de l'EFP de meilleures opportunités de progression au sein de voies verticales et des qualifications supérieures dans le cadre de programmes techniques spécialisés. On citera parmi ces initiatives: faciliter l'accès des élèves de l'EFP à l'enseignement supérieur via des clusters d'enseignement technique intégré (integrated technical education clusters, ITECs); un modèle universitaire technologique conforme aux universités européennes de sciences appliquées; améliorer la qualité en établissant des partenariats avec des employeurs dans la prestation de services d'EFP (écoles de technologie appliquée, formation en alternance et la gestion commune de départements de

⁴⁷ Quelque 30 000 enseignants ont été formés à s'occuper de ces élèves, alors que 59 351 jeunes handicapés ont été intégrés dans des établissements d'enseignement général et technique.

⁴⁸ Alternatives de vie positive pour la jeunesse en Égypte (2019–21) et le programme multi-éducatif pour la promotion de l'emploi dans les régions affectées par les migrations, en attente d'approbation finale avant d'être mis en œuvre (2019–22).

productivité et de formation professionnelle); promouvoir l'accès et la participation à l'EFPP auprès de groupes sociaux particuliers (femmes, jeunes et enfants à risque, personnes vivant dans des régions éloignées et personnes handicapées); et introduire la validation des acquis de l'expérience à l'aide d'une certification professionnelle (ETF, 2020a).

Programmes d'incitations à l'emploi

D'une manière générale, les programmes pour l'emploi destinés à améliorer les possibilités de création d'emplois dans le secteur privé sont bien en deçà des aspirations des jeunes Égyptiens. Compte tenu du grand nombre de travailleurs employés dans le secteur informel, le soutien apporté au travail indépendant et à la microentreprise sous la forme de formations commerciales, de formations aux compétences de la vie courante, de mentorats, de microfranchises et de microfinancements est encore nécessaire pour étendre et améliorer les conditions d'emploi dans ce secteur. En ce qui concerne le secteur privé formel, d'aucuns réclament le subventionnement des coûts de la main-d'œuvre à court terme par voie de remboursements des coûts salariaux directs, de crédits sur les cotisations de sécurité sociale ou de diminution des impôts sur le travail/les salaires, afin d'encourager ces entreprises à créer davantage de possibilités d'emploi⁴⁹. En outre, des incitations financières ont été introduites en 2017 afin d'encourager la participation d'employeurs/investisseurs à l'offre d'EFPP.

2.2 Jordanie – étude de cas

2.2.1 Aperçu de la situation des jeunes face à l'emploi

La jeunesse jordanienne est confrontée à une situation difficile sur le marché du travail, marquée par des taux d'activité et d'emploi très bas et un chômage élevé.

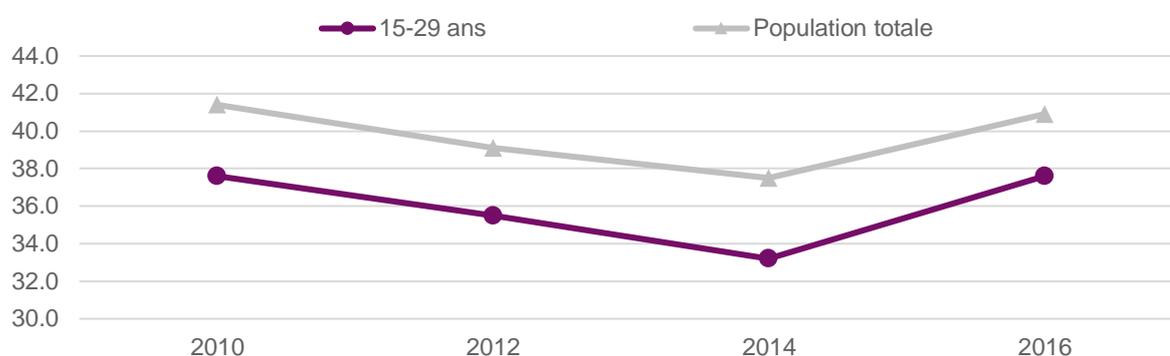
En Jordanie, le niveau d'activité économique des jeunes (âgés de 15 à 29 ans) en 2016, qui culminait à 37,6 %, était plus bas que celui de la population totale (15 ans et plus). Dans les années 2010 à 2016, les fluctuations du taux d'activité des jeunes suivaient de près celles de la population totale: une diminution constante jusqu'en 2014, suivie d'une forte hausse en 2016. Il convient également de noter que l'écart d'activité pour les jeunes (la différence entre le taux d'activité des jeunes et la population totale) est resté stable au cours des dernières années (**Graphique 2.18**).

La situation des jeunes en Jordanie se caractérise par un taux d'emploi inférieur et un taux de chômage supérieur à ceux observés dans la population totale. En 2016, seulement 28,4 % de l'ensemble des personnes âgées de 15 à 29 ans avaient un emploi (35,8 % pour la population totale) et 9,2 % de l'ensemble des jeunes étaient sans emploi⁵⁰ (5,1 % de la population totale). Le taux de chômage résultant de cette situation était de 24,5 % pour les jeunes, par rapport aux 12,5 % de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi des jeunes a légèrement progressé après 2014, alors que, par ailleurs, le chômage global s'est légèrement aggravé pendant la même période.

⁴⁹ Les incitations à l'emploi offertes par le gouvernement comprennent des taux réduits pour la quantité d'énergie consommée et le remboursement de l'intégralité ou d'une partie des coûts des installations de raccordement au terrain du projet, ainsi que la couverture de l'intégralité ou d'une partie de l'assurance sociale des travailleurs et des employeurs égyptiens, etc.

⁵⁰ Ce chiffre est calculé en fonction de la répartition de la population totale correspondante par statut d'activité (comprenant les personnes actives et inactives); il diffère également du «taux de chômage», ce dernier étant calculé en pourcentage de la population active. Aux fins de l'analyse figurant au chapitre 2, «sans emploi» fera référence à la répartition de la population correspondante par statut d'activité.

GRAPHIQUE 2.18 POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE EN JORDANIE, 2010, 2012, 2014 ET 2016*



Note: *En ce qui concerne les données disponibles les plus récentes dans la base de données KIESE, la définition de groupe est différente (personnes âgées de 15 à 24 ans). Pour le présent rapport, le groupe comprenait les personnes âgées de 15 à 29 ans (définition EFT). Toutefois, les données KIESE pour la Jordanie montrent que le pourcentage de la population active n'a pas évolué au cours des deux dernières années et se maintient au niveau de 2016.

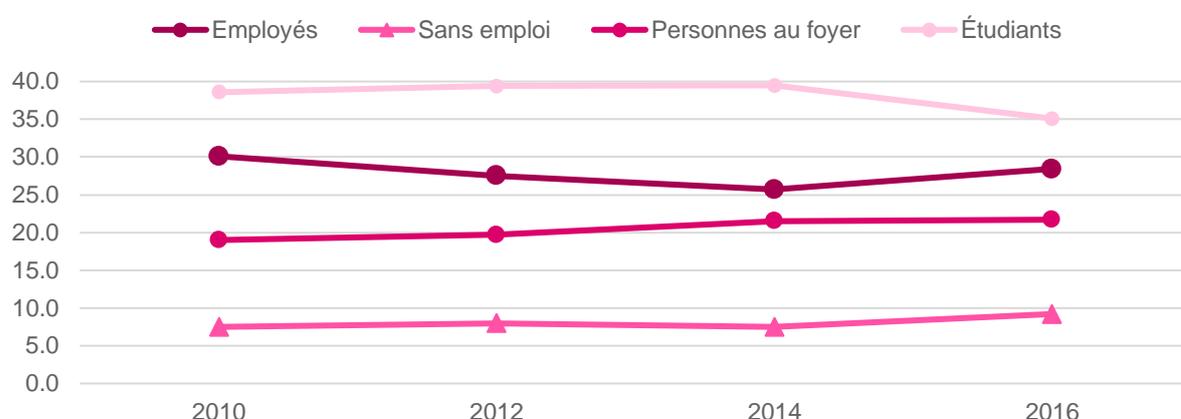
Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Il y a de grandes différences en termes de niveaux d'activité économique entre les différents sous-groupes de jeunes. Tout d'abord, des variations significatives en fonction du sexe peuvent s'observer. Le taux d'activité des jeunes femmes est (extrêmement) bas; seulement 17,3 % de ce groupe sont économiquement actives, par rapport à 55,4 % des jeunes hommes (2016). Il est intéressant de noter que le taux d'activité des jeunes femmes est supérieur au taux correspondant des femmes âgées de plus de 15 ans, alors que l'activité des jeunes hommes est inférieure au taux des hommes de plus de 15 ans. Cette particularité pourrait indiquer que la cohorte plus jeune est davantage prête à accéder au marché que leurs pairs plus âgés.

L'éducation a un impact sensible sur le taux d'activité, qui augmente chez ceux qui ont fait des études supérieures (en 2016, 72,2 % de cette cohorte était active), par rapport à d'autres groupes dont le niveau d'instruction est inférieur. On peut également observer des taux d'activité beaucoup plus élevés chez les jeunes issus des ménages les plus petits (moins de quatre personnes), et des taux légèrement plus élevés chez les non-ressortissants⁵¹. La plupart des femmes du groupe des jeunes inactifs se déclarent comme personnes au foyer, tandis que 35,1 % signalent qu'elles ont le statut d'étudiant, sans aucune différence liée au sexe (Graphique 2.19).

⁵¹ La citoyenneté dans les bases de données statistiques est une simple variable binaire, dans le cas présent: avoir la citoyenneté jordanienne ou pas. Il n'y a pas d'information concernant la nationalité d'origine des non-ressortissants.

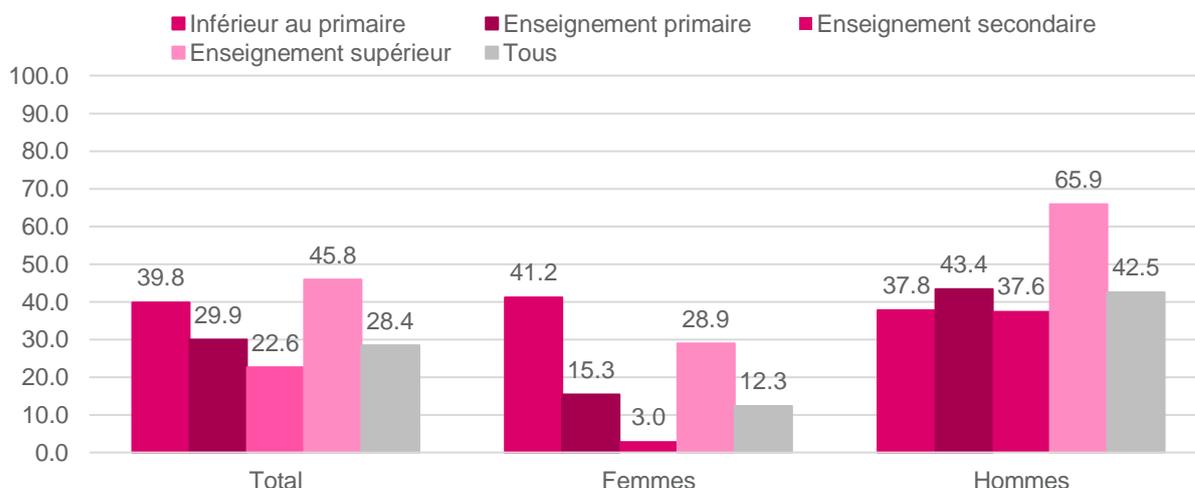
GRAPHIQUE 2.19 ACTIVITÉ CHEZ LES JEUNES (15–29 ANS) EN JORDANIE, 2010, 2012, 2014 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Le taux d'emploi des jeunes varie aussi considérablement d'un sous-groupe à l'autre, les plus grandes différences étant liées au sexe et à l'âge. En 2016, 42,5 % des jeunes hommes travaillaient, contre seulement 12,3 % de jeunes femmes (Graphique 2.20). Comme dans le cas du taux d'activité, le taux d'emploi tend à augmenter avec l'âge et atteint plus de 52 % dans la tranche d'âge des 25–29 ans. Par rapport au niveau d'instruction, les tendances sont variées: on observe le taux d'emploi le plus élevé chez les jeunes de niveau universitaire (45,8 %), mais on enregistre le deuxième taux le plus élevé chez ceux dont le niveau d'instruction est inférieur au primaire. Ces résultats pourraient indiquer que les personnes peu qualifiées ont tendance à provenir des ménages plus pauvres et ont donc besoin de travailler pour pouvoir assurer leur subsistance. S'agissant de la taille des ménages, la part la plus élevée de travailleurs figure parmi ceux qui vivent dans les ménages les moins nombreux (moins de quatre membres). Enfin, le taux d'emploi le plus élevé s'observe auprès des non-ressortissants (souvent associés aux travailleurs migrants ou réfugiés qui doivent avoir un emploi pour subvenir à leurs besoins).

GRAPHIQUE 2.20 TAUX D'EMPLOI DES JEUNES (15–29 ANS) PAR NIVEAU D'INSTRUCTION EN JORDANIE, 2016

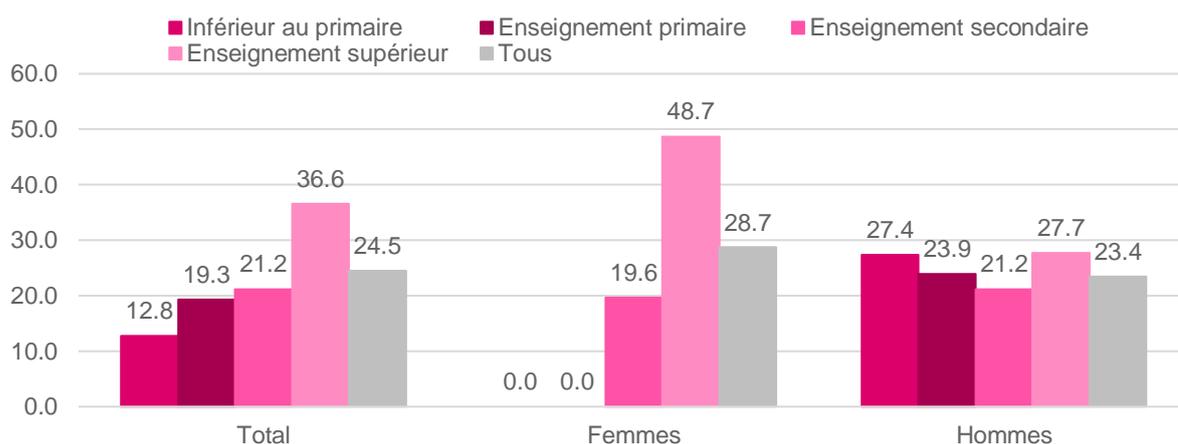


Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Des différences similaires s'appliquent également au chômage. Le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction, c'est-à-dire que plus ce niveau est élevé, plus le taux de chômage l'est également, atteignant 36,6 % chez les jeunes de niveau universitaire (et seulement 12,8 % chez ceux qui ne possèdent aucune instruction) (Graphique 2.21). Il est également beaucoup plus élevé dans la tranche d'âge la plus jeune (40,8 % pour les personnes âgées de 15 à 19 ans) et plus faible dans le sous-groupe de ceux qui ont entre 25 et 29 ans.

Le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il est également intéressant de noter que seules les femmes disposant d'un niveau d'instruction supérieur au primaire recherchent activement un emploi. La situation est extrêmement difficile pour les femmes de niveau universitaire, près de la moitié de ce groupe recherchant un emploi. Dans le cas des hommes, le taux de chômage est similaire à tous les niveaux d'instruction (bien que légèrement inférieur pour les hommes ayant un niveau d'instruction secondaire). Cela montre bien que l'enseignement supérieur n'offre pas de protection contre le chômage en Jordanie, les jeunes femmes étant confrontées à des difficultés particulièrement importantes en termes de démarrage dans la vie active après l'obtention du diplôme universitaire (Graphique 2.21).

GRAPHIQUE 2.21 TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES (15–29 ANS) PAR NIVEAU D'INSTRUCTION EN JORDANIE, 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Les changements observés depuis 2010 en termes d'activité révèlent de faibles variations chez les jeunes, avec des pourcentages d'étudiants et de personnes occupant un emploi en léger recul, et davantage de personnes sans emploi et de personnes au foyer. Ces changements se sont produits différemment dans divers sous-groupes: les femmes sont plus souvent femmes au foyer (leur taux passant de 40 % en 2010 à 45 % en 2016) et un peu moins souvent engagées dans des études ou dans un emploi, tandis que le pourcentage des hommes sans emploi (passant de 9 % en 2010 à 13 % en 2016) et au foyer augmente légèrement et que le pourcentage d'étudiants ou de personnes occupant un emploi se réduit (baissant de 38 % à 34 % et de 46 % à 43 % respectivement). Ces changements peuvent indiquer une détérioration de la situation du marché du travail pour les jeunes dans le pays.

2.2.2 La situation des jeunes travailleurs

Cette partie décrit la situation des jeunes travailleurs, à savoir les types d'emploi qu'ils exercent et leurs conditions de travail. L'analyse compare les conditions d'emploi des jeunes à celles de la population totale; elle évalue également les écarts entre les sous-groupes de jeunes tout en suivant les principaux changements survenus dans la situation ces dernières années. La description de la situation des jeunes repose sur les données de l'EFT de 2016.

Types d'emplois

En 2016, le secteur privé a employé 73,4 % de l'ensemble des jeunes travailleurs en Jordanie, tandis que 26,0 % ont travaillé dans le secteur public (le pourcentage est similaire au niveau de la population totale). Les employés du secteur public sont principalement des hommes titulaires au moins d'un diplôme d'enseignement secondaire.

La grande majorité des jeunes en Jordanie sont classés comme ayant le statut d'employés (94,7 %, chiffre nettement supérieur à celui de la population totale), et seule une partie d'entre eux travaillent à leur compte (principalement des jeunes hommes). La plus grande partie des jeunes travaillent dans l'administration publique et la défense (21,2 %); viennent ensuite le commerce de gros et de détail (14,2 %), la construction (10,6 %) et l'industrie manufacturière (10,2 %) (2016). Les différences significatives sont liées au sexe. Les hommes travaillent plus souvent dans la plupart des secteurs, alors que les femmes sont majoritaires dans le secteur «autres activités»⁵² (52,8 % des jeunes femmes en 2016), ainsi que dans l'éducation et la santé (13,7 % et 10,0 % respectivement). Les non-ressortissants⁵³ se rencontrent nettement plus souvent dans la construction et dans les «autres activités».

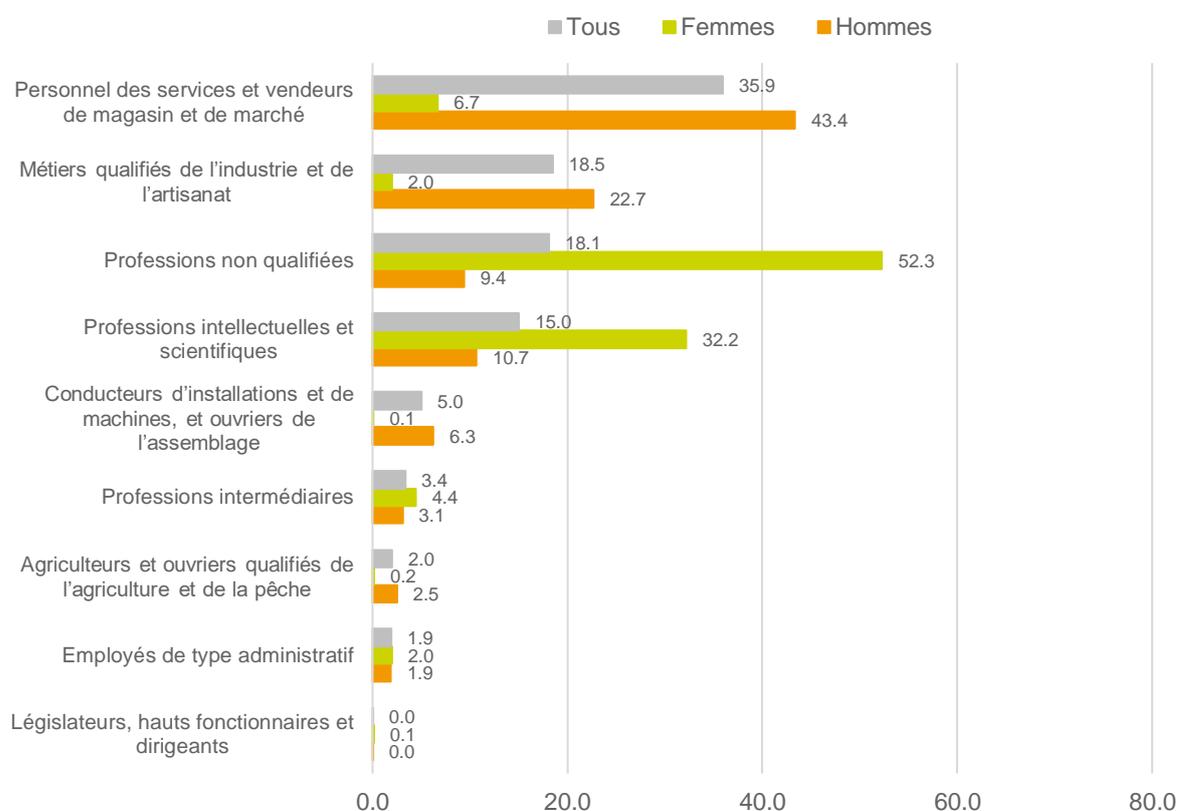
En termes de professions, les jeunes travaillent le plus souvent comme personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (35,9 %). Les trois professions suivantes les plus courantes, beaucoup moins répandues que les premières, sont les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (18,5 %), les professions élémentaires (18,1 %) et les professions intellectuelles et scientifiques (15,0 %). Ces quatre groupes professionnels représentent presque 90 % de la population active jeune totale. Les différences entre jeunes sont évidemment liées à l'éducation, mais également au sexe et à l'âge. Les hommes sont nettement plus souvent employés dans le secteur des services et en tant qu'artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, tandis que les femmes exercent plus souvent des professions intellectuelles et scientifiques ou des professions élémentaires (**Graphique 2.22**). On observe une variation similaire entre les groupes d'âge, les personnes plus âgées exerçant plus souvent des professions intellectuelles et scientifiques, et les employés plus jeunes étant engagés dans les services ou l'artisanat. Entre 2010 et 2016, la part du personnel des services a augmenté au détriment des professions intellectuelles et scientifiques (surtout en raison de la baisse significative en pourcentage des femmes travaillant dans ces professions).

⁵² Dans l'EFT jordanienne, le secteur «autres activités» comprend principalement les «activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique».

⁵³ La citoyenneté a été codifiée dans le questionnaire, en fonction de la déclaration des répondants, au moyen des codes normalisés des Nations unies. Un «ressortissant» a la citoyenneté jordanienne et les «non-ressortissants» sont des citoyens d'autres pays. De plus amples informations figurent dans le dictionnaire des données de l'EFT sur le site web de l'Economic Research Forum:

www.erfdataportal.com/index.php/catalog/133/variable-groups/VG8

GRAPHIQUE 2.22 CATÉGORIES D'EMPLOIS DES JEUNES (15–29 ANS) PAR SEXE EN JORDANIE, 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Conditions de travail

Les conditions de travail des jeunes en Jordanie sont difficiles, en raison de la longueur des journées de travail et de la faiblesse des rémunérations, en particulier pour certains sous-groupes tels que les femmes et les non-ressortissants. Malheureusement, les données de la Jordanie ne fournissent pas d'informations sur l'ancienneté professionnelle, la stabilité des emplois et la couverture santé et la sécurité sociale; ces éléments ne figurent donc pas dans l'analyse des conditions de travail. Toutefois, la documentation consolidée reconnaît que les conditions de travail dans le pays sont difficiles, avec des salaires bas, une absence de couverture sociale et des restrictions concernant la liberté d'association, malgré le fait que la Jordanie ait été le premier pays arabe à signer un accord avec l'OIT pour mettre en œuvre de meilleures conditions de travail (Jordan Labour Watch, 2018).

Les jeunes travaillent en moyenne autant que la population totale (43,2 heures par semaine, en 2016), mais le sexe, l'origine ethnique et l'éducation représentent les variables principales qui influencent le nombre d'heures de travail. Le groupe travaillant au moins 60 heures par semaine est principalement représenté par les femmes. Les non-ressortissants travaillent plus d'heures que les jeunes possédant la nationalité jordanienne. La réduction du temps de travail concerne le plus souvent ceux qui font partie du groupe le plus jeune et ceux qui ont un niveau universitaire, tandis que les personnes de niveau primaire ou sans instruction ont généralement des journées de travail plus longues.

Bien que travaillant le même nombre d'heures, les jeunes gagnent en moyenne 7 % de moins que la population active totale. Les femmes figurent dans les groupes de personnes disposant des revenus les plus bas et les plus élevés: cette situation résulte de la diversité de leurs professions, dans la mesure où les femmes exercent plus souvent des professions élémentaires, avec des salaires très bas, mais exercent aussi souvent des professions intellectuelles et scientifiques offrant des salaires élevés. Les hommes, d'autre part, sont plus généralement engagés comme travailleurs des services, artisans, commerçants et travailleurs techniques, avec des niveaux de salaire moyens et moyens élevés. La proportion des personnes percevant des salaires plus élevés augmente fortement avec le niveau d'instruction. Les non-ressortissants gagnent également plus, et de très grandes différences peuvent s'observer entre habitants des zones rurale et urbaine, la part des revenus les plus élevés étant nettement supérieure dans les régions rurales.

Très peu de jeunes ont l'intention de changer d'emploi (en 2016 seulement 5,5 % de jeunes travailleurs), ce qui pourrait indiquer qu'ils perçoivent la situation sur le marché du travail comme précaire, avec de hauts niveaux d'incertitude et de difficulté à trouver de nouveaux emplois. Le groupe d'âge le plus jeune, la cohorte de ceux qui n'ont jamais été mariés et les diplômés universitaires sont les sous-groupes les plus désireux de changer d'emploi. Les revenus insuffisants sont de loin la raison la plus fréquemment avancée pour vouloir changer d'emploi (64,6 % des jeunes désireux de changer d'emploi), avec les mauvaises conditions de travail. Chez les hommes, les bas salaires sont plus souvent mentionnés par le sous-groupe le plus jeune et ceux dont le niveau d'instruction est inférieur au primaire, alors que les mauvaises conditions de travail sont la raison principale avancée par les femmes et les personnes âgées de 25 à 29 ans. Il est important de souligner qu'une inadéquation entre un emploi et les qualifications de celui qui l'occupe n'a été mentionnée que par des jeunes de niveau universitaire; près de 22 % des diplômés du supérieur ont indiqué que leur emploi actuel ne correspondait pas à leur niveau d'études et que c'était la raison pour laquelle ils avaient l'intention de rechercher un nouvel emploi. L'inadéquation des compétences est souvent mentionnée dans la documentation comme une préoccupation commune aux jeunes diplômés du supérieur.

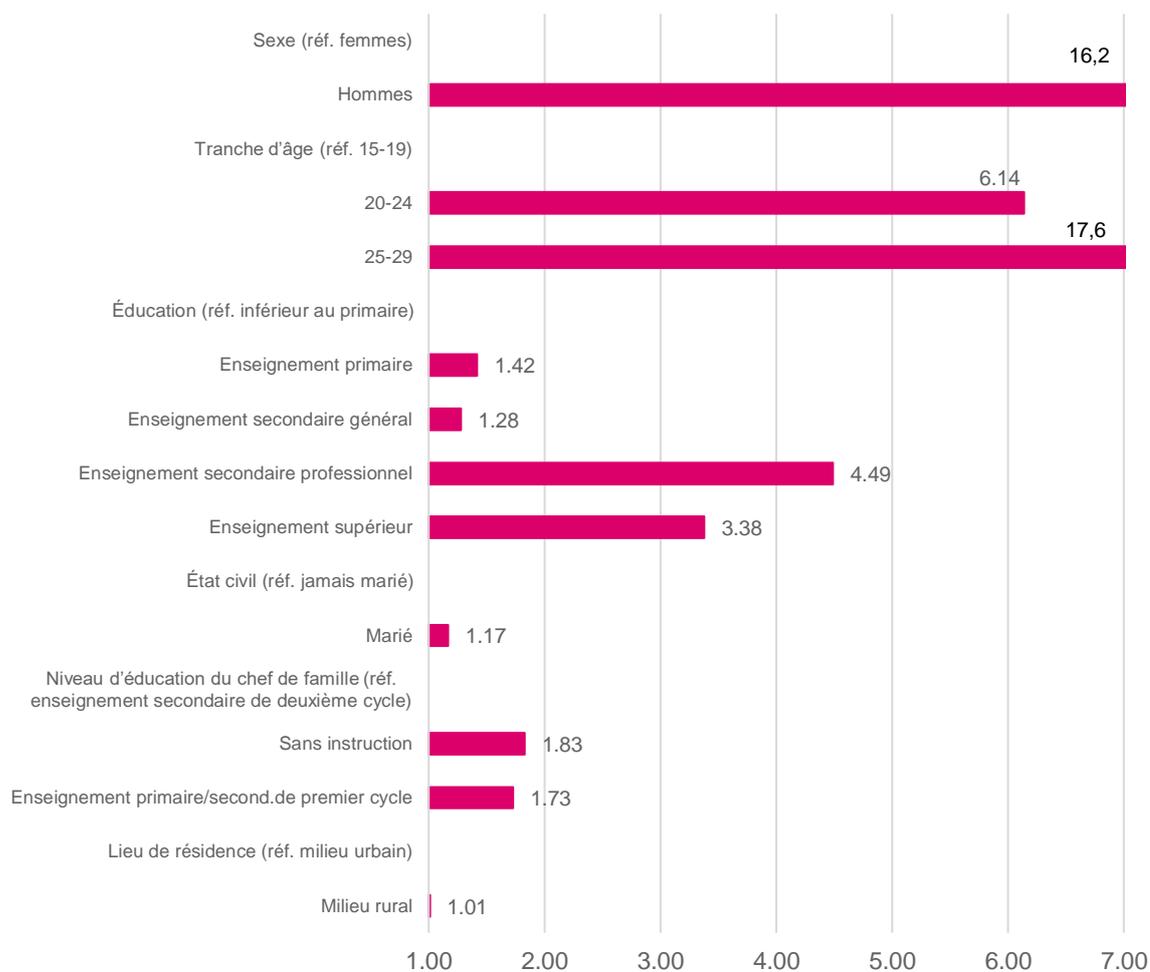
La probabilité de trouver un emploi: facteurs de réussite – modélisation statistique

Parmi les indicateurs démographiques, le sexe et l'âge ont de loin la plus forte incidence sur la probabilité de trouver un emploi en Jordanie. En effet, les hommes ont 16 fois plus de chances de trouver un emploi que les femmes, et les personnes entre 25 et 29 ans ont presque 18 fois plus de chances de trouver un emploi que la cohorte la plus jeune âgée de 15 à 19 ans.

L'éducation est une autre variable importante de l'emploi. En Jordanie, l'éducation donne aux demandeurs d'emploi plus de chances d'obtenir un emploi et, en particulier, de tous les niveaux d'éducation, l'EFP est la filière d'études qui offre le plus de possibilités: en effet, les étudiants disposant d'un diplôme de l'enseignement professionnel secondaire ont 349 % de chances en plus de trouver un emploi que ceux qui n'ont aucune instruction, alors que les diplômés du supérieur ont 238 % de chances en plus. D'autre part, le niveau d'instruction du chef de famille est inversement proportionnel à la probabilité de trouver un emploi pour un jeune, celle-ci décroissant à mesure que le premier augmente. Cependant, lorsque le chef de famille est sans instruction, la probabilité de trouver un emploi pour un jeune est 83 % plus élevée, et 73 % plus élevée lorsque le chef de famille n'a suivi qu'un enseignement primaire par rapport à ceux qui ont été à l'école secondaire. Cette différence semble être clairement liée à la nécessité de trouver un emploi en raison du contexte socio-économique de la famille.

En résumé, les hommes âgés entre 25 et 29 ans qui ont suivi des études secondaires professionnelles ou supérieures forment le sous-groupe de jeunes ayant la probabilité la plus élevée de trouver un emploi en Jordanie.

GRAPHIQUE 2.23 PROBABILITÉ DE TROUVER UN EMPLOI EN JORDANIE, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



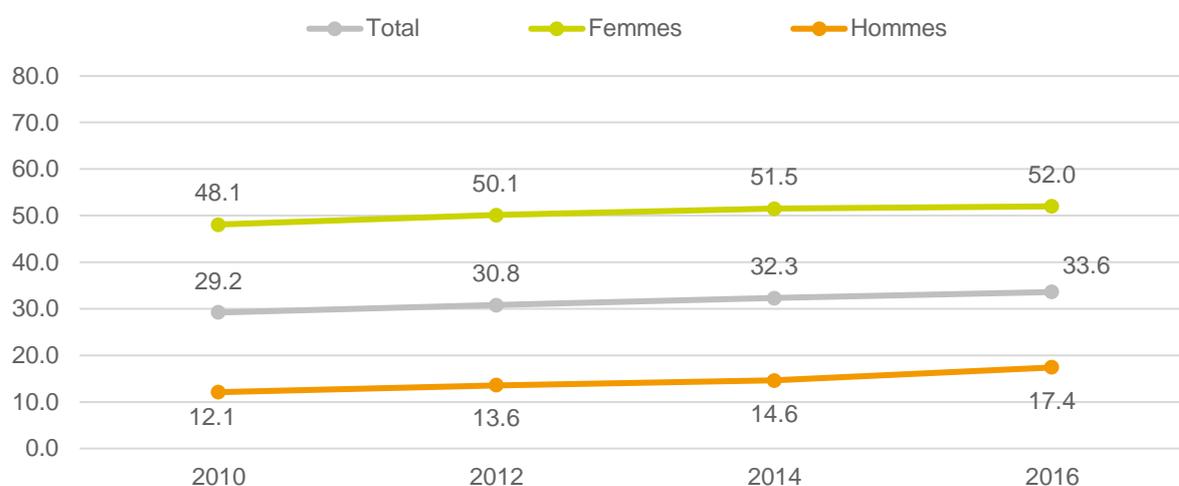
Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

2.2.3 La situation des NEET

Catégories de NEET

En Jordanie, la proportion de NEET (classés comme «sans emploi», «personnes au foyer», «découragés de chercher un emploi», et comme «personnes handicapées et autres») était estimée en 2016 à 33,6 % des jeunes, c'est-à-dire 0,9 million d'individus, affichant une hausse plutôt sensible depuis 2010 pour les femmes et les hommes ([Graphique 2.24](#)).

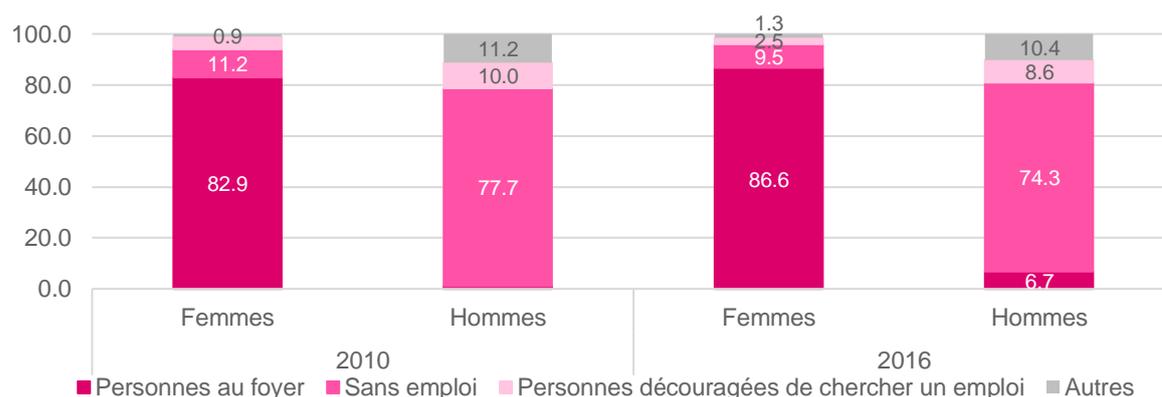
GRAPHIQUE 2.24 PROPORTION DE NEET DANS LA POPULATION TOTALE DE 15 A 29 ANS EN JORDANIE, 2010, 2012 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

La distinction principale est le sexe, les jeunes femmes constituant la majorité des NEET (72,3 %). Parmi les NEET, la plupart sont des personnes au foyer (86,6 % des jeunes femmes NEET) et des personnes sans emploi (principalement des hommes) (Graphique 2.25), tandis que les taux sont plus élevés chez ceux qui ont un niveau d'instruction inférieur au primaire et chez les diplômés de l'enseignement supérieur. Il est intéressant d'observer que les hommes sont, plus souvent que les femmes, découragés de chercher un emploi. De plus, en 2016, près de 7 % des jeunes hommes faisaient partie de la catégorie des personnes au foyer, traduisant une augmentation par rapport à 2010.

GRAPHIQUE 2.25 RÉPARTITION DES CATÉGORIES DE NEET PAR SEXE EN JORDANIE, 2010 ET 2016 (EN % DU NOMBRE TOTAL DE JEUNES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Le niveau d'instruction a une incidence significative sur la situation des jeunes NEET. Les pourcentages les plus faibles, pour les hommes et les femmes, s'observent chez ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires générales, tandis que les pourcentages les plus élevés se trouvent parmi les jeunes analphabètes des deux sexes et les femmes diplômées de l'enseignement post-secondaire et de l'université (Tableau 2.3). La courbe en U de l'éducation peut donc s'observer en

Jordanie comme en Égypte, soulevant quelques questions quant à la qualité et la pertinence de l'enseignement.

TABLEAU 2.3 TAUX DE NEET PAR NIVEAU DÉTAILLÉ D'INSTRUCTION EN JORDANIE, 2016 (EN % DU NOMBRE TOTAL DE JEUNES)

	Total (âgés de 15 à 29 ans)	Femmes	Hommes
Analphabètes	61,4	62,1	60,4
Analphabètes sans instruction	47,7	55,6	35,8
École primaire	37,3	56,6	19,5
Collège	33,5	54,3	17,6
Lycée d'enseignement général	14,4	26,6	4,7
Lycée professionnel	22,2	54,5	20,1
Établissement d'enseignement postsecondaire	46,2	77,1	16,2
Université	51,6	66,6	32,6
Études postuniversitaires	39,7	60,0	13,6
Total des jeunes	33,6	52,0	17,4

Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Sous-groupes NEET

Une analyse typologique en deux temps nous a permis de recenser trois segments de NEET multidimensionnels, à savoir les groupes qui partagent des caractéristiques communes et diffèrent d'autres cohortes, si l'on prend en considération les caractéristiques du marché du travail ainsi que les caractéristiques sociales et démographiques.

Dans le premier segment, constituant 38,3 % de tous les NEET, nous trouvons principalement des hommes célibataires au chômage et en recherche d'emploi. L'âge moyen des membres de ce groupe est de 22,5 ans. Près de 80 % d'entre eux ont au moins un niveau d'instruction secondaire (35 % sont diplômés du supérieur) et vivent en milieu urbain. Les jeunes de ce groupe sont très intéressés de trouver un emploi, mais n'ont probablement pas assez de qualifications [professionnelles et personnelles ou compétences personnelles («soft skills»)] pour accéder au marché du travail, malgré le fait que plus d'un tiers d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur. C'est le seul groupe qui pourrait être classé comme main-d'œuvre inutilisée.

Le deuxième segment, groupe assez important (34,8 %) comprend presque exclusivement des femmes qui sont ou ont été mariées, la majorité se déclarant comme ayant une situation de personne au foyer. Les membres de ce groupe sont plus âgés que ceux des autres segments, avec un âge moyen dépassant 25 ans, et ils vivent dans les ménages les moins nombreux (souvent dans des ménages comprenant moins de six personnes). Il y a un haut degré d'hétérogénéité dans ce groupe en ce qui concerne le niveau d'instruction, une personne sur quatre ayant au maximum terminé l'école primaire, alors que près d'une sur quatre dispose d'un diplôme universitaire. Ce segment est exclu du marché du travail, très probablement en raison de responsabilités familiales découlant d'un mariage.

Enfin, le troisième groupe est le plus petit en termes de population (26,9 %) et le plus homogène, ne comprenant que des femmes célibataires se désignant elles-mêmes comme personnes au foyer. Il est également le plus jeune, avec une moyenne d'âge de moins de 21 ans, tandis que ses membres vivent dans les ménages les plus nombreux (trois sur quatre vivant avec au moins six personnes) et représentent la proportion la moins élevée de personnes non éduquées (plus de 80 % de ce groupe dispose au moins d'un niveau d'instruction secondaire). L'incapacité de ces jeunes à accéder au marché du travail pourrait donc résulter de responsabilités familiales, plus probablement liées aux parents, grands-parents ou frères et sœurs.

Le **tableau 2.4** montre la composition des trois segments, notamment les caractéristiques sociodémographiques complètes.

TABLEAU 2.4 SEGMENTS DE NEET EN JORDANIE, 2016

Numéro de segment Nom du segment		1 A	2 B	3 C
Taille du segment		38,3 %	34,8 %	26,9 %
Âge (moyen)		22,5 ans	25,1 ans	20,7 ans
Niveau d'éducation	Inférieur au primaire	7,8 %	3,2 %	2,9 %
	Enseignement primaire	13,1 %	21,4 %	13,8 %
	Enseignement secondaire	43,8 %	52,1 %	73,4 %
	Enseignement supérieur	35,3 %	23,2 %	9,8 %
Sexe	Femmes	25,8 %	99,7 %	100,0 %
	Hommes	74,2 %	0,3 %	0,0 %
État civil	Marié(e)	3,1 %	91,8 %	0,0 %
	Jamais marié(e)	96,6 %	5,1 %	99,9 %
	Divorcé(e)/veuf/veuve	0,3 %	3,1 %	0,1 %
Catégorie de NEET	Personne au foyer	4,5 %	91,2 %	100,0 %
	Sans emploi (cherchant un emploi)	75,2 %	5,0 %	0,0 %
	Découragé de chercher un emploi	10,8 %	3,8 %	0,0 %
	Personne handicapée	9,5 %	0,0 %	0,0 %
Taille du ménage	Moins de 4 personnes	10,0 %	35,5 %	2,6 %
	4 à 5 personnes	29,5 %	47,6 %	23,3 %
	6 à 7 personnes	37,0 %	13,7 %	42,1 %
	8 à 9 personnes	17,8 %	2,2 %	23,6 %
	10 personnes et plus	5,5 %	1,0 %	8,4 %
Résidence	Milieu rural	28,1 %	27,9 %	32,5 %
	Milieu urbain	79,1 %	72,1 %	67,5 %

Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

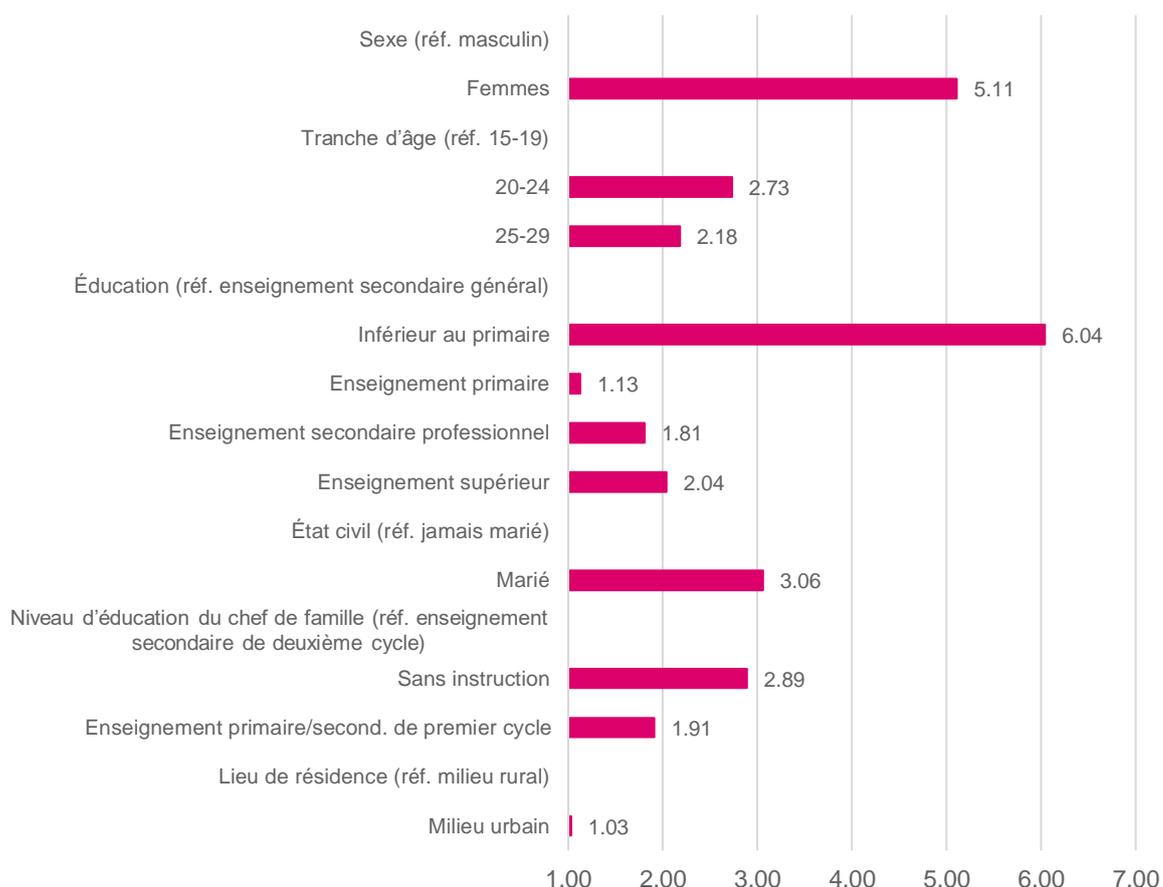
La probabilité d'être NEET – modélisation statistique

La variable explicative la plus forte de la classification en tant que NEET est le niveau d'instruction: une personne d'un niveau inférieur au primaire a 504 % de chances en plus d'être NEET par rapport à une personne d'un niveau secondaire général. À cet égard, on observe également une probabilité

élevée concernant l'enseignement supérieur (104 %) et l'enseignement secondaire professionnel (81 %). Bien qu'avec des niveaux nettement inférieurs en termes de rapport des chances, une tendance similaire a également été observée pour l'enseignement primaire, donnant à penser que l'enseignement secondaire général en Jordanie protège les jeunes du statut NEET.

La deuxième variable très importante est le sexe: par rapport aux hommes, les femmes ont 411 % de chances en plus d'être classées NEET. La troisième variable est l'âge: les personnes âgées de 20 à 24 ans ont 173 % de chances en plus d'être NEET par rapport aux personnes âgées entre 15 et 19 ans, de façon comparable au groupe le plus âgé. Dans le cas du statut marital, une jeune personne mariée a nettement plus de chance d'être NEET qu'une personne figurant dans la catégorie «jamais marié» (206 %). En ce qui concerne le niveau d'instruction du chef de famille, les jeunes vivant dans un ménage dont le chef a atteint un niveau d'instruction primaire ou n'a aucune instruction ont nettement plus de chance d'être NEET que ceux qui vivent dans un ménage dont le chef a atteint un niveau d'éducation secondaire ou supérieur.

GRAPHIQUE 2.26 PROBABILITÉ DU STATUT NEET EN JORDANIE, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

NEET sans emploi

Les personnes sans emploi forment la deuxième catégorie la plus importante de NEET en Jordanie (27,4 % en 2016, alors que les personnes au foyer représentent 64,5 % et les personnes découragées 4,2 % du total des NEET). Ce groupe est dominé aux trois quarts par les hommes.

En 2016, la proportion la plus élevée de chômeurs a été observée parmi les jeunes âgés de 20 à 24 ans, disposant d'un diplôme universitaire, figurant dans la catégorie «jamais marié» et dont le chef de famille avait un niveau d'instruction secondaire ou supérieur, sans aucune différence détectée entre les habitants des milieux urbain et rural. Le chômage des jeunes a légèrement augmenté entre 2010 et 2016, principalement chez les hommes et les diplômés de l'enseignement supérieur.

Les différences les plus frappantes entre les sous-groupes sont liées au niveau d'éducation. En 2016, 52,8 % des jeunes Jordaniens de niveau universitaire étaient chômeurs, contre seulement 10,7 % de ceux dont le niveau d'instruction était inférieur au primaire et près de 20 % pour les autres niveaux d'instruction. Cela signifie que les jeunes de niveau universitaire en Jordanie visent naturellement à accéder au marché du travail (après l'obtention de leur diplôme), contrairement aux jeunes sans instruction qui sont pour la plupart inactifs.

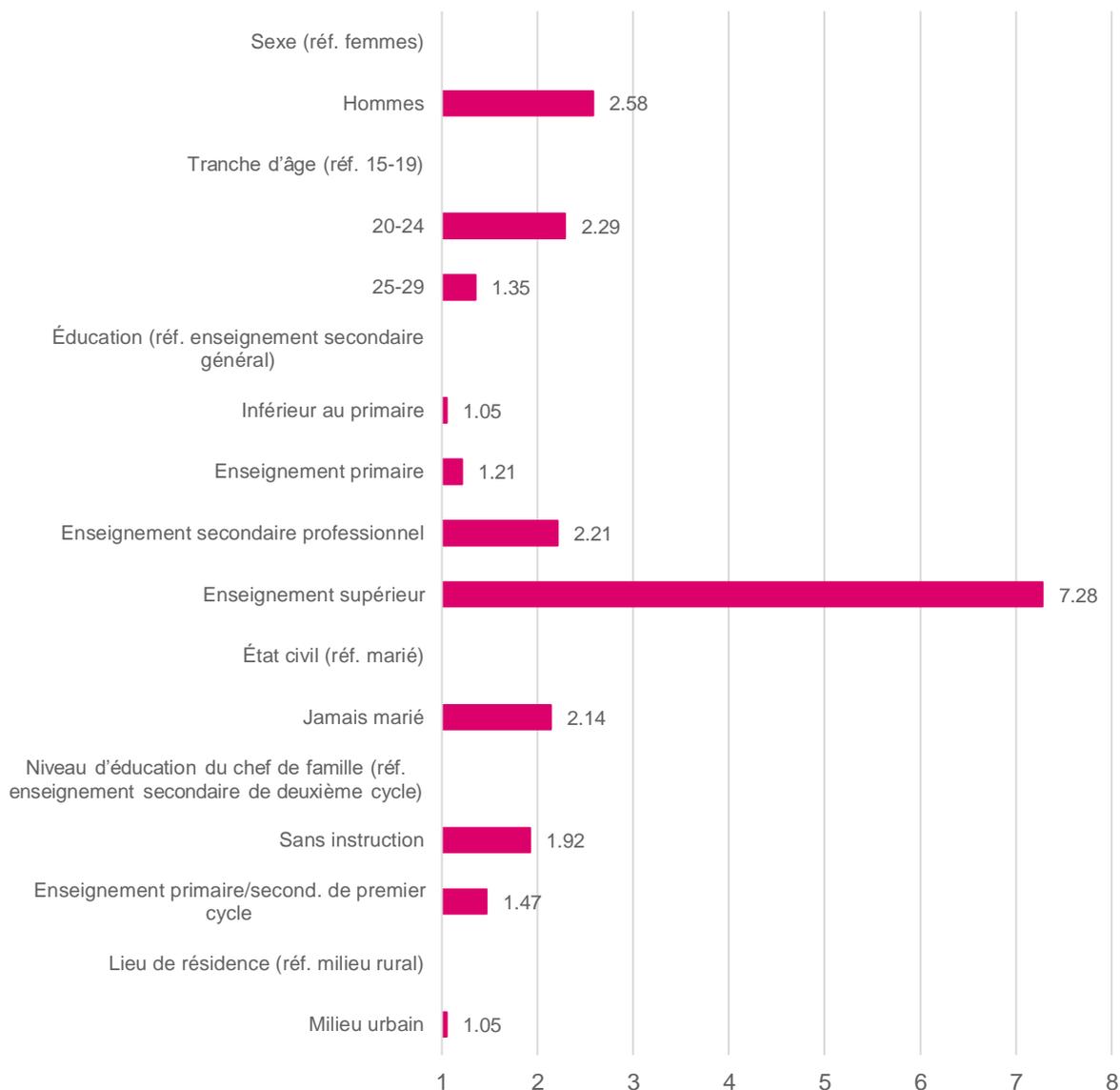
La probabilité d'être au chômage – modélisation statistique

Tous les indicateurs démographiques, à l'exception du lieu de résidence, ont une influence déterminante sur la probabilité d'être sans emploi. Parmi ceux-ci, le niveau d'éducation a le plus d'incidence sur la situation de chômage: une personne ayant suivi des études supérieures a 628 % de chances en plus d'être au chômage qu'une personne dont le niveau d'instruction relève de l'enseignement secondaire général, au même titre que les jeunes ayant suivi un enseignement professionnel secondaire (121 %) et un enseignement primaire (21 %) (toujours par rapport aux personnes ayant suivi l'enseignement secondaire général). Il convient de rappeler que l'enseignement supérieur augmente les chances d'emploi et de chômage, ce qui signale nettement une augmentation des chances d'être actif.

L'autre variable explicative importante est le sexe, dans la mesure où les jeunes hommes ont, par rapport aux femmes, 158 % de chances en plus d'être au chômage (bien que ce résultat soit lié au taux d'inactivité élevé des femmes). L'âge joue également un rôle important: une personne entre 20 et 24 ans a 129 % de chances en plus d'être au chômage qu'une personne âgée de 15 à 19 ans, le même rapport s'appliquant à l'égard d'une personne âgée de 25 à 29 ans. Enfin, si le chef de famille n'a eu qu'une instruction primaire ou n'a pas suivi d'éducation formelle, cela augmente fortement les chances du jeune d'être chômeur.

Par conséquent, le profil type du jeune sans emploi en Jordanie est le célibataire ayant suivi des études supérieures.

GRAPHIQUE 2.27 PROBABILITÉ D'ÊTRE AU CHÔMAGE EN JORDANIE, 2016 – RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE (RAPPORT DES CHANCES)



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

Recherche d'un emploi

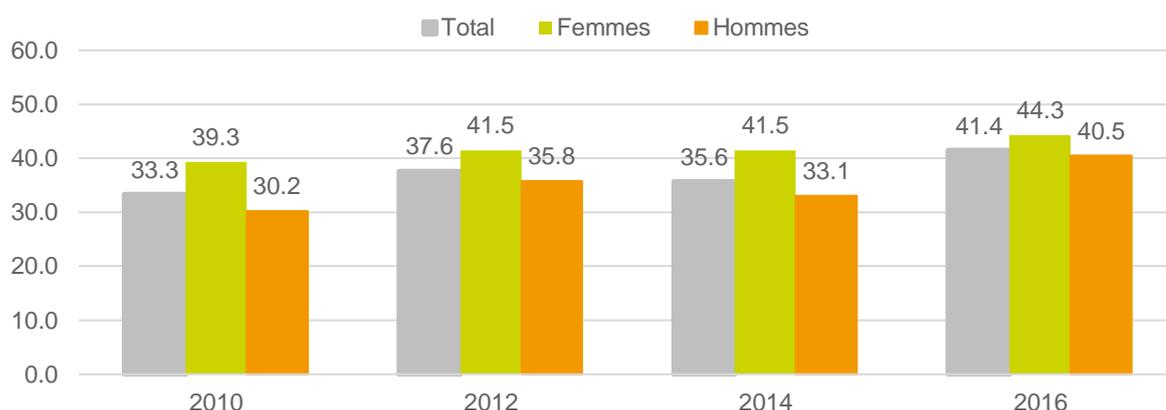
Les jeunes chômeurs ont recours à diverses stratégies pour trouver un emploi. La méthode principale consiste à postuler directement auprès de l'employeur; elle est choisie par 75,2 % des jeunes Jordaniens, suivie de l'aide des amis ou des proches (53,3 %) et par les réponses aux offres d'emploi (49,1 %). Les femmes, les personnes âgées de 25 à 29 ans, celles qui ont suivi des études supérieures (en Jordanie et en Égypte) et les résidents urbains préfèrent postuler directement auprès d'un employeur potentiel. Le recours à l'aide d'amis et de proches est le plus souvent utilisé par les plus jeunes répondants et ceux dont le niveau d'instruction est inférieur au primaire. La réponse aux annonces est une approche plus souvent adoptée par les hommes, les personnes ayant suivi des

études supérieures et celles qui vivent en milieu urbain. Entre 2010 et 2016, les changements par rapport à ces modèles ont été relativement limités: l'importance accordée aux offres d'emploi s'est accrue, alors que la proportion de jeunes inscrits auprès de services publics ou privés de l'emploi a chuté.

La durée de recherche d'un emploi représente un élément important affectant les chances des jeunes de trouver un emploi. La proportion de jeunes recherchant un emploi depuis plus de 12 mois est importante: en 2016, ce chiffre représentait 41,4 % de toutes les personnes sans emploi, une tendance haussière étant notable depuis 2010 (Graphique 2.28). Dans ce groupe, 15,8 % recherchaient un emploi depuis plus de deux ans.

Le risque de chômage de longue durée est réparti de manière égale entre les sous-groupes, à la seule exception des jeunes dont le niveau d'instruction est inférieur au primaire, qui sont plus susceptibles d'être à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans

GRAPHIQUE 2.28 POURCENTAGE DE CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (>12 MOIS) PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES CHÔMEURS ÂGÉS DE 15 A 29 ANS EN JORDANIE, 2010, 2012, 2014 ET 2016



Source: Oxford Research, à partir des données de l'EFT, 2020.

2.2.4 Conditions et perceptions du marché de l'emploi pour les jeunes

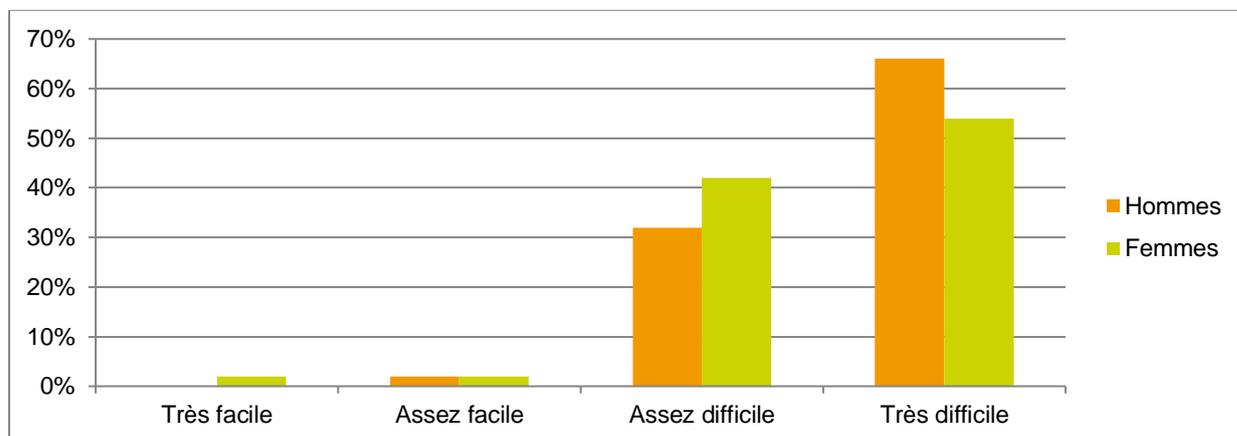
Comme indiqué ci-dessus, les parties concernant les conditions et perceptions de la jeunesse pour l'Égypte et la Jordanie sont basées sur une enquête ad hoc menée à petite échelle auprès de 100 jeunes dans chacun des deux pays en recourant à une méthode de recherche mixte qualitative et quantitative. L'enquête avait pour but de fournir une indication de la situation des jeunes à travers divers sous-groupes. Il est néanmoins important de souligner qu'en raison de la taille limitée de son échantillon, l'enquête n'était pas censée être statistiquement représentative du pays étudié.

Facilité à trouver un emploi

La majorité écrasante (97 %) des jeunes compris dans l'échantillon ont estimé qu'il était difficile de trouver un emploi en Jordanie, surtout dans la région géographique qui est la leur. Parmi les répondants, le sentiment était largement répandu (89 %) que la situation du marché du travail s'était détériorée par rapport à la situation passée, aggravée par un manque de soutien approprié des institutions gouvernementales: en effet, toutes les personnes interrogées ont déclaré que le soutien

apporté par le gouvernement pour aider les jeunes à trouver un emploi était insuffisant, voire inexistant.

GRAPHIQUE 2.29 DEGRÉ DE DIFFICULTÉ ÉPROUVE PAR LES JEUNES POUR TROUVER UN EMPLOI



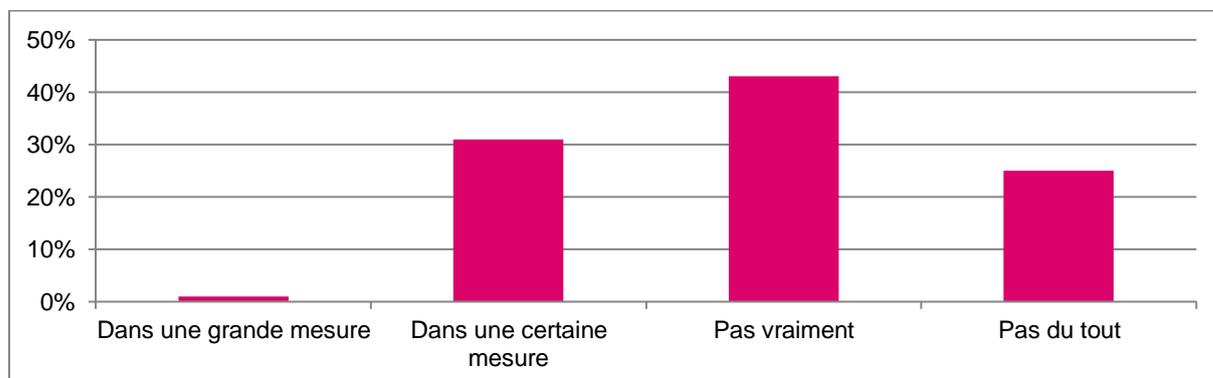
Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

En ce qui concerne le démarrage d'une entreprise, la situation est similaire. La grande majorité des répondants (98 %) ont déclaré qu'il était quelque peu difficile, voire très difficile de lancer, ainsi que de gérer, leur propre entreprise. Tous les répondants estimaient qu'il n'y a pas assez de soutien du gouvernement pour lancer ou développer sa propre entreprise.

Adéquation de l'éducation au marché du travail

Le système éducatif est au cœur du problème. Seulement 31 % des répondants étaient d'avis que le système éducatif jordanien procure aux jeunes la quantité suffisante de compétences requises par les employeurs (Graphique 2.30). Parallèlement, plus de 56 % ont affirmé avec certitude qu'ils choisiraient à nouveau leur domaine d'études, et 25 % qu'ils le feraient peut-être. Par ailleurs, 57 % des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient jamais suivi de cours de formation pour développer leurs compétences.

GRAPHIQUE 2.30 MESURE DANS LAQUELLE LE SYSTÈME ÉDUCATIF PROCURE AUX JEUNES LES COMPÉTENCES QUI REPONDENT AUX BESOINS DES EMPLOYEURS



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

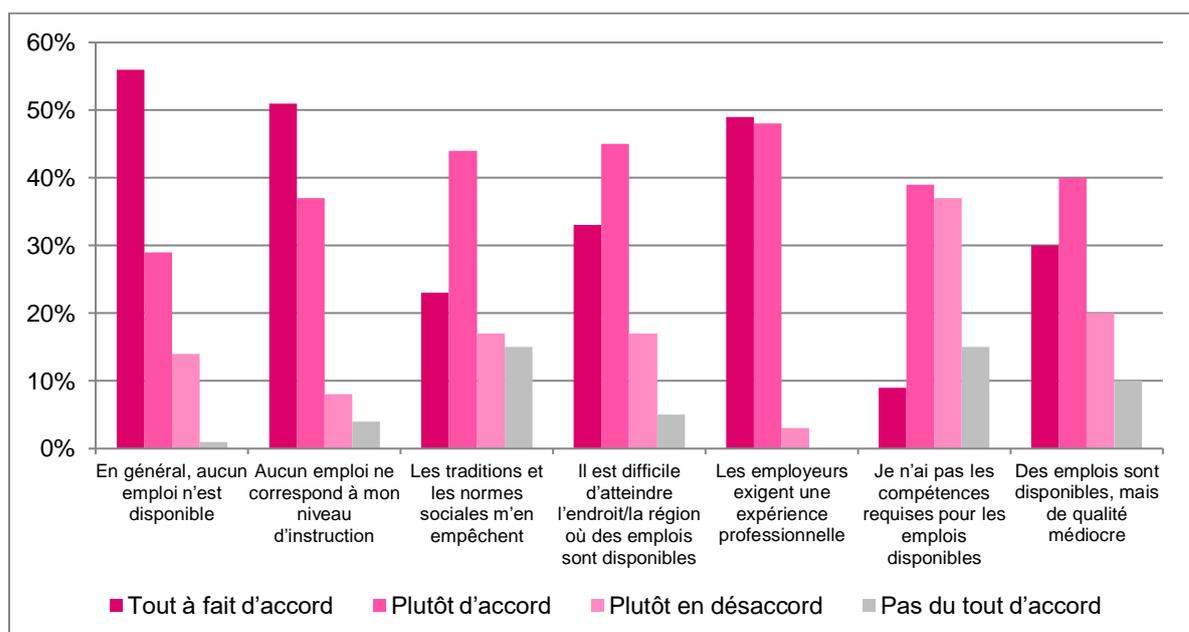
Les jeunes ont également estimé qu'ils étaient défavorisés sur le marché du travail, l'un des plus grands défis à relever étant d'obtenir leur premier emploi. Le manque d'expérience professionnelle était considéré comme étant l'un des obstacles majeurs rencontrés par des demandeurs d'emploi. De plus, près de la moitié des répondants étaient d'avis que les employeurs perçoivent les jeunes comme étant peu qualifiés. En termes de rémunération, presque tous les répondants pensaient que les jeunes se voyaient offrir des salaires inférieurs à ceux de leurs homologues plus âgés.

Les principales difficultés à trouver un emploi semblent être liées à la pénurie d'emplois disponibles et à l'importance de l'éducation (Graphique 2.31). Questionnés à propos de la manière dont ils perçoivent les difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi, les répondants ont majoritairement estimé qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles (85 %), en particulier d'emplois correspondant à leurs compétences (88 %). Il est intéressant de noter que 69 % des répondants ont considéré que les normes et les traditions constituaient un problème en matière de recherche d'emploi, la moitié de ces répondants étant des hommes. La distance jusqu'au lieu de travail a également été considérée par la majorité des personnes interrogées (77 %) comme étant problématique.

La plupart des jeunes avaient une perception négative des conditions de travail en Jordanie, 68 % les voyant comme assez mauvaises ou très mauvaises; tous ont signalé que les bas salaires étaient le problème principal. Parmi les autres difficultés rencontrées par les répondants sur le lieu de travail figuraient les longues heures de travail (15,9 %), l'exercice d'emplois qui ne correspondaient pas à leur formation (13,1 %) et l'absence de contrats en bonne et due forme (10,7 %).

Une part très importante des jeunes inclus dans l'échantillon (66 %) pensaient que les travailleurs migrants ou les réfugiés influaient sur la situation du marché du travail dans leur zone géographique, avec pour conséquences principales une diminution des salaires (44,2 %) et une concurrence accrue en matière d'emplois (36,4 %).

GRAPHIQUE 2.31 DIFFICULTÉS QUE RENCONTRENT LES JEUNES LORS DE LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

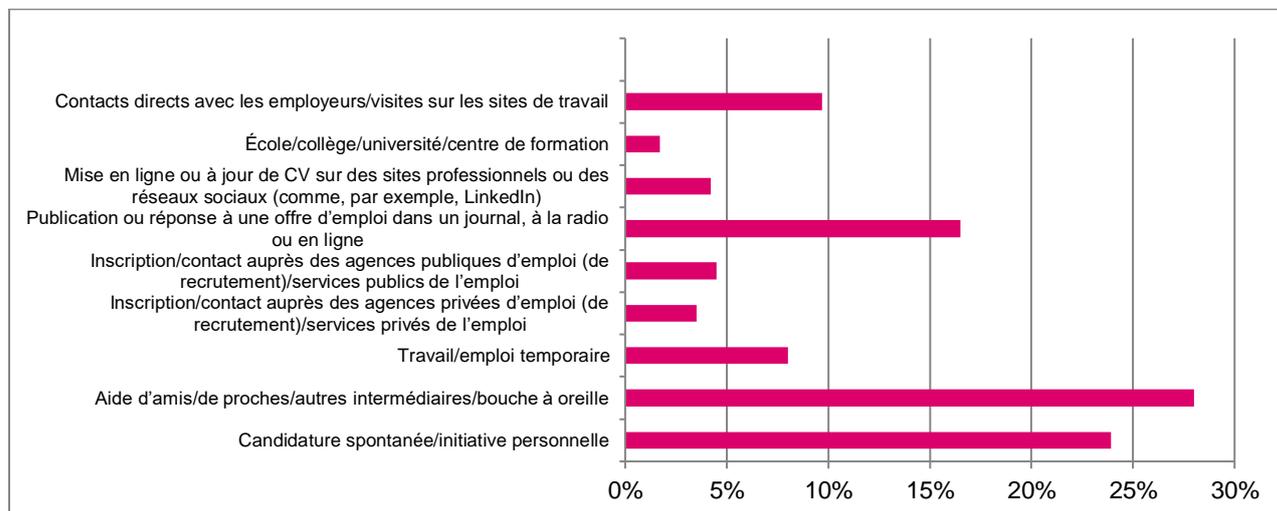


Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Méthodes de recherche d'emploi

Contredisant en partie les conclusions issues de l'EFT, la plupart des répondants ont indiqué qu'ils recherchent des emplois par l'entremise d'amis et de proches (28 %), en envoyant des candidatures spontanées ou en prenant des initiatives personnelles (24 %) et en répondant à des annonces publiées dans les journaux (16,7 %) (Graphique 2.32).

GRAPHIQUE 2.32 MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI DES JEUNES EN JORDANIE



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

La situation des jeunes travailleurs

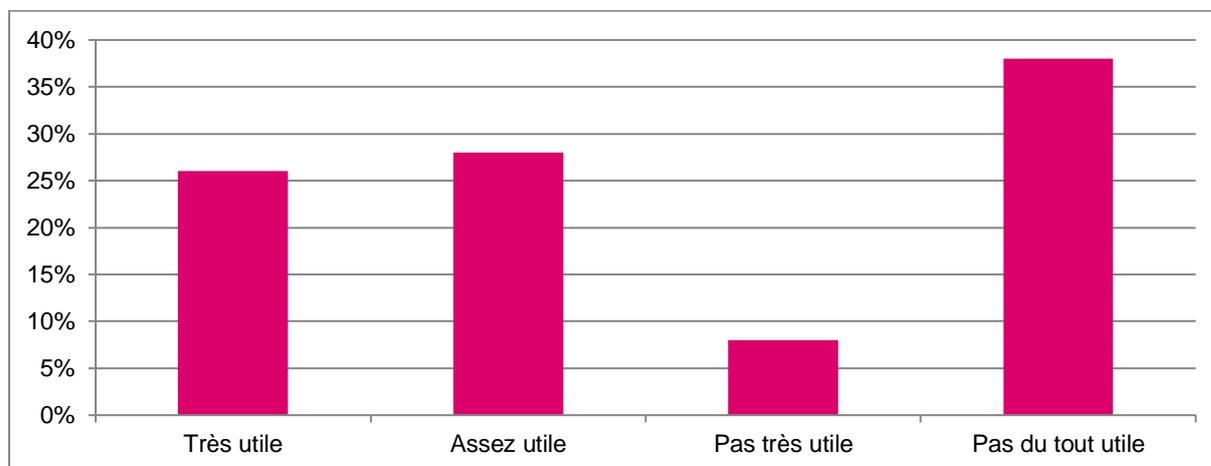
La majorité des répondants ayant un emploi ont obtenu leur premier emploi pendant leurs études (un tiers) ou dans les six mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme (27,3 %), tandis que 18,2 % ont déclaré qu'il leur a fallu un an ou plus pour trouver un emploi. Près de la moitié des jeunes inclus dans l'échantillon ayant un emploi ont trouvé leur premier emploi par l'entremise d'amis, de proches ou d'autres intermédiaires, tandis que la plupart des autres répondants ont obtenu un emploi en envoyant une candidature spontanée ou à la suite d'une initiative personnelle (14 %), ou encore en répondant à des annonces publiées dans les journaux ou en ligne.

Éducation

L'expérience du groupe des répondants ayant un emploi concernant l'utilité de leur formation dans la recherche d'un emploi était partagée, 54 % indiquant qu'elle était utile et 46 % qu'elle ne l'était pas (Graphique 2.33).

Ceux qui ont indiqué qu'elle était utile ont également déclaré que leur emploi actuel était en adéquation avec leurs études, alors que l'autre groupe a estimé que leur emploi actuel ne correspondait pas à leurs qualifications professionnelles. Ces derniers répondants ont affirmé qu'ils ne pourraient pas trouver un emploi approprié en rapport avec leurs études (71 %) et que leur poste actuel leur offrait de meilleures perspectives professionnelles que n'importe quel emploi correspondant à leur domaine d'études. Il est intéressant de noter que la majorité des répondants ayant un emploi (72 %) ont déclaré qu'ils disposaient des compétences adéquates requises pour accomplir leur travail actuel, et que 20 % s'estimaient surqualifiés.

GRAPHIQUE 2.33 UTILITÉ DE L'ÉDUCATION/LA FORMATION POUR SE PRÉPARER À TRAVAILLER OU À TROUVER UN EMPLOI

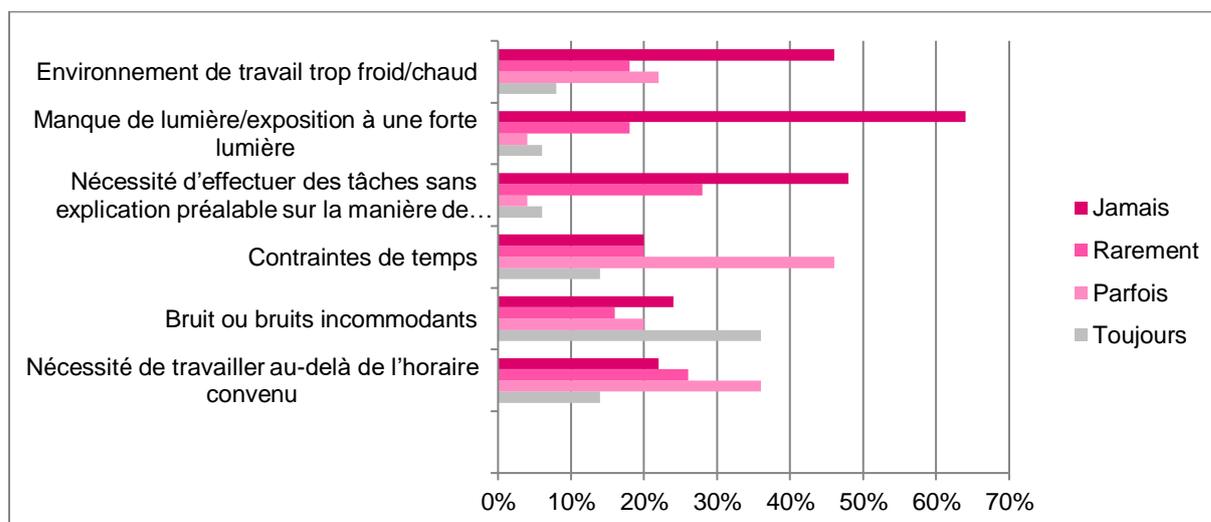


Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Conditions de travail

Les jeunes répondants ayant un emploi ont déclaré que leurs conditions de travail étaient bonnes, à quelques exceptions près. Près d'un quart ont signalé qu'ils n'étaient liés par aucun type de contrat, et 12 % qu'ils dépendaient d'un accord verbal. Parmi ceux qui avaient un contrat, la majorité (60,5 %) avaient un contrat permanent ou à durée indéterminée; 38,9 % avaient un contrat temporaire ou renouvelable; et 10,5 % avaient un contrat temporaire sans perspective de renouvellement. La majorité travaillaient six jours par semaine (64 %) et, en moyenne, 8,5 heures par jour. Seule une petite partie des répondants (18 %) étaient satisfaits de leur salaire. Quarante-deux pour cent de l'échantillon ont reçu des avantages non financiers, la majorité des réponses indiquant qu'ils avaient reçu un congé de maladie avec rémunération, un congé payé (vacances) et une assurance maladie personnelle. Les difficultés rencontrées au travail incluaient de devoir rester debout ou assis pendant de longues heures, des contraintes de temps et de longues heures de travail (Graphique 2.34).

GRAPHIQUE 2.34 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES AU TRAVAIL PAR LES JEUNES TRAVAILLEURS EN JORDANIE

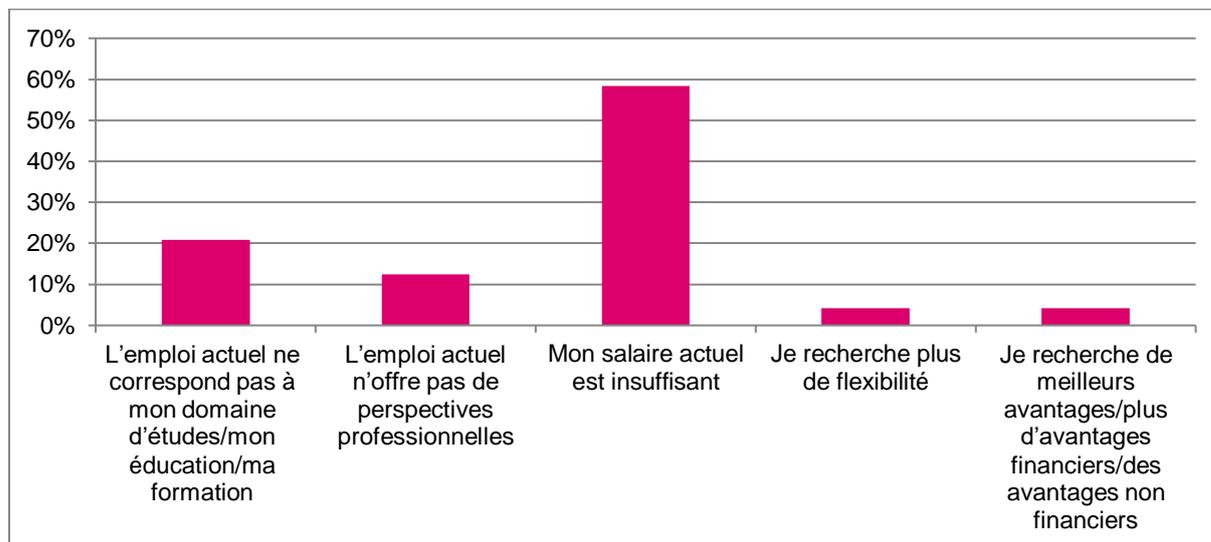


Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Perspectives d'emploi

La moitié des répondants ayant un emploi recherchaient un autre emploi (48 %), invoquant comme principales raisons les bas salaires (58 %), un décalage entre leur formation et les exigences de leur emploi (20,8 %) et l'absence de perspectives professionnelles (12,5 %) ([Graphique 2.35](#)).

GRAPHIQUE 2.35 RAISONS POUR LESQUELLES LES JEUNES TRAVAILLEURS CHERCHENT UN AUTRE EMPLOI EN JORDANIE



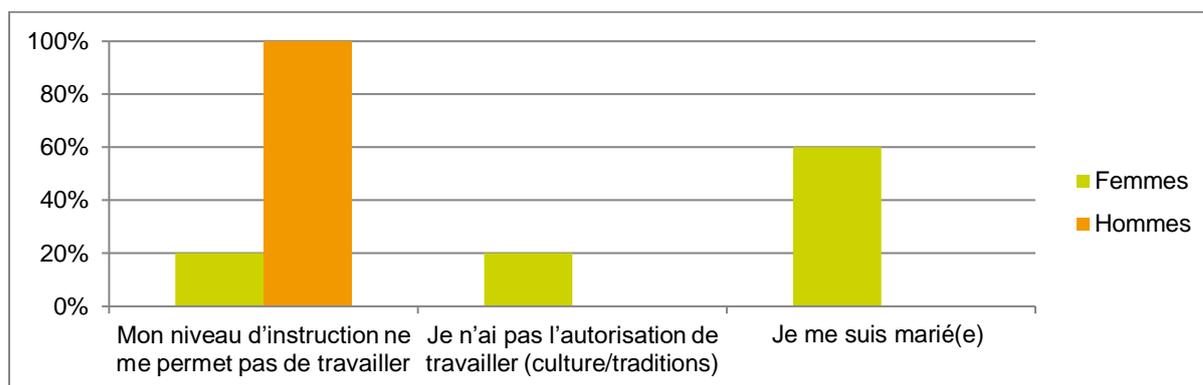
Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

Un tiers des répondants ayant un emploi pensaient que les technologies numériques n'auraient aucun impact sur leurs emplois actuels et 28 % estimaient que leurs effets seraient faibles, mais la majorité était convaincue que l'incidence des développements numériques serait positive (seuls 9,1 % ont indiqué une éventuelle incidence négative).

NEET

La majorité des répondants NEET étaient chômeurs, ce qui signifie qu'ils étaient à la recherche d'un emploi, tandis que le reste était économiquement inactif. Près de 76 % des NEET recherchaient un emploi au moment de l'enquête. Les principales motivations alléguées pour ne pas rechercher d'emploi étaient le mariage, un niveau de formation/compétence inapproprié et des facteurs culturels/traditionnels (ne pas avoir l'autorisation de travailler) ([Graphique 2.36](#)). Il est intéressant d'observer que presque tous les hommes recherchaient un emploi, tandis que seulement deux tiers des femmes NEET interrogées ont indiqué qu'elles recherchaient un emploi.

GRAPHIQUE 2.36 RAISONS POUR NE PAS RECHERCHER D'EMPLOI



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

NEET disposant d'une expérience professionnelle

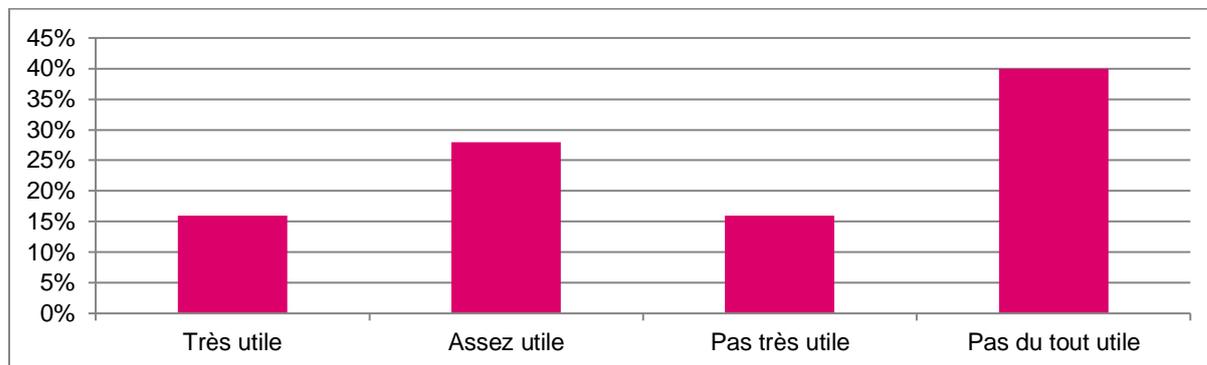
La moitié des NEET interrogés avaient une expérience professionnelle antérieure, de quelques mois à quelques années, certains des répondants plus âgés ayant même entre sept et neuf ans d'expérience. La majorité avait été salariée dans le secteur privé et travaillait à temps plein. Seuls 4 % avaient travaillé dans le secteur public et 12 % avaient travaillé à temps partiel. Un tiers des NEET ayant une expérience professionnelle avaient travaillé dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration, et une proportion significative dans la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, la construction, le commerce et la réparation d'automobiles, les services financiers, l'éducation ou comme secrétaire.

Il est intéressant de constater que 39,1 % des NEET ayant une expérience antérieure n'avaient pas de contrat écrit durant leur emploi précédent, alors que 17,4 % avaient un accord verbal. Parmi les 43,5 % qui avaient un contrat écrit, la majorité étaient temporaires et sans perspective d'un emploi permanent. Près de la moitié des NEET ayant une expérience professionnelle ont obtenu leur emploi précédent par l'entremise d'amis, de proches et d'autres intermédiaires, tandis que les autres l'avaient obtenu en postulant directement auprès d'employeurs potentiels ou après l'envoi d'une candidature spontanée.

Éducation

La majorité des NEET ayant une expérience professionnelle ne considéraient pas leur formation comme utile ou comme requise par le marché du travail. Plus de la moitié des NEET interrogés qui avaient travaillé avant n'ont pas jugé que leur formation avait été utile pour les préparer à travailler, tandis que seulement 16 % et 28 % ont indiqué qu'elle avait été très utile ou quelque peu utile, respectivement (Graphique 2.37). Soixante pour cent des personnes interrogées ont indiqué que leur dernier emploi ne concordait pas avec leurs études et que leurs responsabilités et tâches professionnelles n'avaient pas de lien avec le sujet de leurs études. Pour ces personnes, la raison principale avancée pour le choix de cet emploi était qu'elles n'avaient pas trouvé d'emploi approprié lié à leurs études. Tous les NEET interrogés ayant une expérience professionnelle estimaient qu'ils avaient un niveau de compétence supérieur à celui qui était requis ou le niveau approprié exigé pour s'acquitter des responsabilités et tâches de leur emploi précédent.

GRAPHIQUE 2.37 UTILITÉ DE LA FORMATION/DES ÉTUDES POUR PRÉPARER LES JEUNES À TRAVAILLER – NEET DISPOSANT D'UNE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



Source: Oxford Research/AAA/To Excel survey, 2020.

Conditions de travail

Le groupe des NEET ayant une expérience professionnelle n'a fait état que de quelques problèmes liés aux conditions de travail dans leurs derniers emplois, principalement des retards dans le versement des salaires (74 %) et l'absence d'avantages non financiers (15 %). Les hommes NEET expérimentés avaient quitté leurs précédents emplois surtout en raison d'un manque de concordance entre leur formation et les exigences professionnelles, tandis que les femmes interrogées invoquaient notamment comme raisons principales leurs responsabilités familiales et les mauvaises conditions de travail. La plupart ont quitté leurs emplois en 2019.

Recherche d'un emploi

Les NEET (disposant d'une expérience professionnelle) qui ont indiqué qu'ils étaient à la recherche d'un emploi avaient principalement recours à des agences privées d'emploi/de recrutement, à des candidatures spontanées et à l'aide des amis, proches et autres intermédiaires. Lorsqu'il leur a été demandé s'ils songeaient à entreprendre d'autres études/formations, 60 % ont répondu par la négative. Ces mêmes 60 % ont également déclaré qu'il n'y avait pas beaucoup d'information disponible sur les autres possibilités d'études en Jordanie.

NEET sans expérience professionnelle

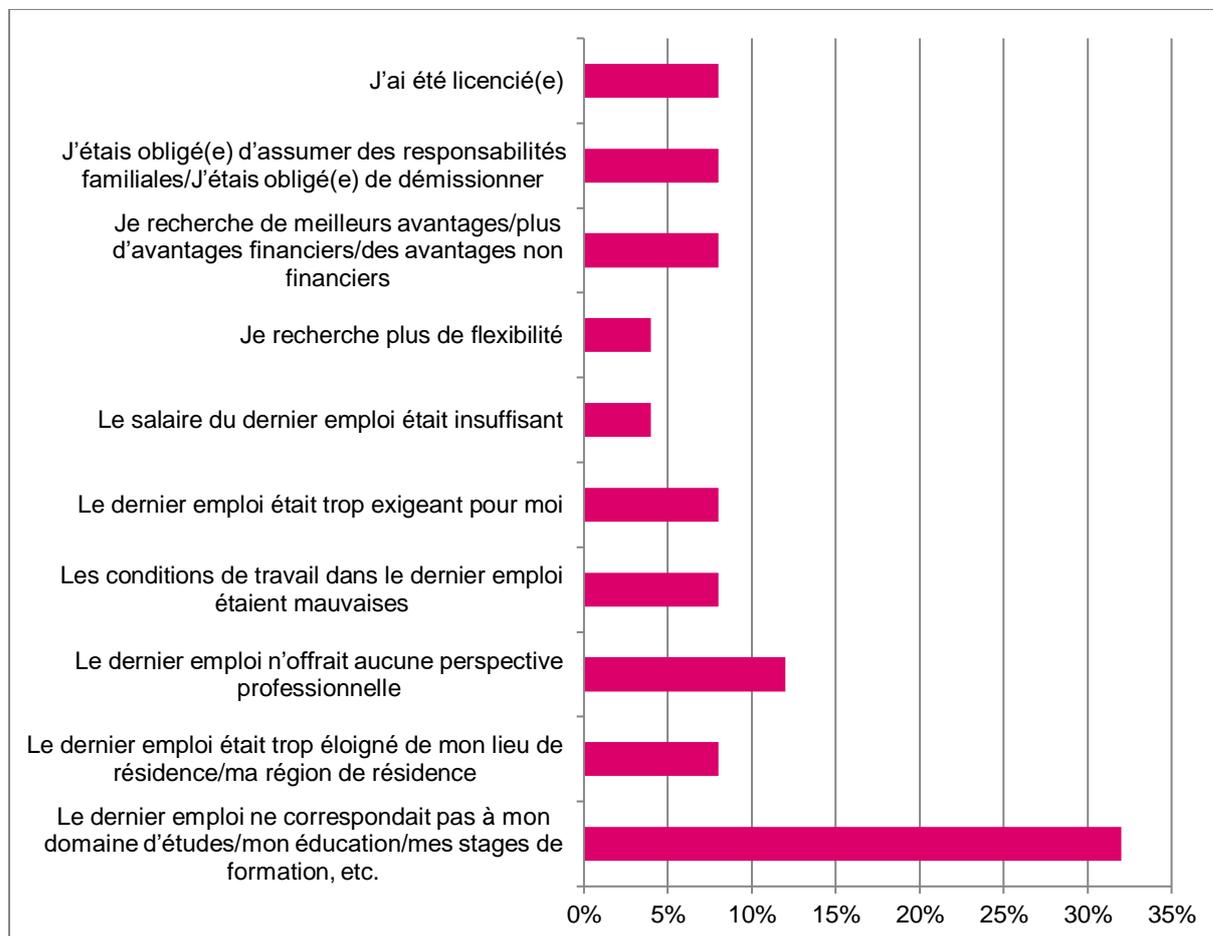
Les NEET sans expérience professionnelle antérieure ont fait état de nombreuses méthodes de recherche d'emploi. La majorité d'entre eux ont déclaré se faire aider par leurs amis, leurs proches et d'autres intermédiaires et ont déclaré qu'ils répondent également aux annonces d'emploi et envoient des candidatures spontanées aux employeurs potentiels.

La plupart des NEET interrogés recherchaient un emploi avec statut de salarié, tandis qu'environ un tiers ont indiqué qu'ils étaient disposés à accepter toute sorte d'emploi. De même, la majorité recherchaient un travail à temps plein, un quart environ s'étant déclarés prêts à accepter des postes à temps plein ou à temps partiel.

Il n'y avait aucune préférence marquée pour le secteur privé ou public: un tiers des répondants souhaitaient avoir un emploi dans le secteur public, un tiers dans le secteur privé, et un tiers ont déclaré que le secteur importait peu. Quant aux sous-secteurs, un tiers cherchaient dans le domaine de l'approvisionnement en eau et en électricité, un quart dans l'éducation et près d'un cinquième étaient intéressés par le secteur financier. Sans surprise, la majorité des répondants qui souhaitaient

travailler dans le secteur éducatif étaient des femmes. Plus de la moitié des personnes interrogées ont indiqué qu'elles cherchaient un emploi correspondant à leur niveau d'instruction.

GRAPHIQUE 2.38 RAISONS DE QUITTER LEUR EMPLOI PRÉCÉDENT



Source: Oxford Research/AAA/To Excel, Enquête sur les jeunes de la SEMED, 2020.

2.2.5 Politiques de soutien de l'intégration des jeunes sur le marché du travail

Compte tenu de la persistance du chômage des jeunes, le gouvernement s'est constamment efforcé de soutenir l'employabilité des Jordaniens et, en particulier, des jeunes. Les priorités politiques majeures dans ce domaine consistent à développer la formation et les compétences des jeunes pour mieux répondre aux exigences du marché du travail, à améliorer les compétences de la vie courante ou les compétences non techniques des jeunes demandeurs d'emploi et à faciliter la transition globale du système éducatif à la vie active.

Les priorités du gouvernement se reflètent dans un certain nombre de documents de stratégie et de plans nationaux. Les politiques les plus pertinentes de lutte contre le chômage des jeunes sont la stratégie nationale de développement des ressources humaines (National Strategy for Human

Resources Development, NCHRD, 2015), la stratégie nationale pour l'inclusion financière (2018–20), la stratégie nationale pour la jeunesse (2019–25) et la stratégie nationale pour l'emploi (2011–20)⁵⁴.

Cette partie présente les politiques et initiatives majeures qui, dans ce domaine, sont spécifiquement destinées à améliorer les résultats de l'emploi des jeunes. Les mesures se divisent en trois grands domaines d'action couvrant (i) les politiques de développement des compétences; (ii) les politiques facilitant la transition des jeunes vers le marché du travail; et (iii) les PAMT destinées à intégrer les jeunes sans emploi sur le marché du travail.

Politiques de développement des compétences

Améliorer le système éducatif

Des efforts importants ont été déployés pour développer le système éducatif en Jordanie, mais le manque de continuité entre les politiques concernées n'a produit jusqu'ici que des résultats mitigés.

Ces efforts ont été soutenus par le ministère de l'éducation et un grand nombre d'organisations internationales de développement. L'Union européenne a soutenu le secteur à l'aide du programme pour les compétences, l'employabilité et l'inclusion sociale (Skills, Employability and Social Inclusion Programme, SESIP) – une intervention d'appui budgétaire proposant une assistance technique connexe. Entre ses différentes composantes, l'élément d'appui budgétaire a permis de faire avancer certaines réformes importantes concernant l'assurance de la qualité, les qualifications, le suivi et l'évaluation du système éducatif, la formation des enseignants et des instructeurs, ainsi que le développement d'une plateforme d'apprentissage numérique. Grâce au programme de réforme de l'enseignement en faveur d'une économie de la connaissance, la Banque mondiale a travaillé au développement de l'enseignement et de l'apprentissage et créé un système national de développement scolaire. Plus récemment, l'USAID a renforcé son soutien à la Jordanie par de nombreux projets d'infrastructure scolaire. En effet, une part importante de l'aide internationale récente a porté sur la construction de l'infrastructure requise pour un meilleur environnement physique d'apprentissage, comptant moins de classes surpeuplées.

Plus important encore, le gouvernement jordanien a lancé la stratégie nationale de développement des ressources humaines (2016–25). Cette stratégie est assez complète et porte sur tous les niveaux du système éducatif, du développement de la petite enfance à l'enseignement universitaire et à la formation technique et professionnelle. Ses principaux objectifs sont de garantir l'égalité d'accès à un apprentissage de qualité et l'augmentation du nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences techniques et professionnelles pertinentes pour obtenir un emploi⁵⁵.

⁵⁴ La stratégie nationale de développement des ressources humaines vise, d'ici à 2025, à accroître substantiellement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences techniques et professionnelles pertinentes pour l'emploi, ainsi qu'à soutenir la création d'emplois décents et l'entrepreneuriat. L'objectif de la stratégie nationale pour l'inclusion financière est d'accroître la part du soutien financier [pourcentage de prêts accordés par les banques et les institutions de microfinancement aux micro, petites et moyennes entreprises] de 8,5 % à 15 % en 2020, en accordant une attention particulière aux ménages les plus modestes, aux femmes, aux jeunes et aux réfugiés. La stratégie nationale pour la jeunesse insiste sur le rôle des jeunes dans l'entrepreneuriat et vise à développer l'environnement de travail des jeunes et à soutenir l'esprit d'entreprise. De même, la stratégie nationale pour l'emploi met l'accent sur l'amélioration des résultats de l'enseignement et des PAMT, ainsi que sur la promotion de l'esprit d'entreprise par le développement de la formation professionnelle, des compétences non techniques et de l'esprit d'entreprise, tout en octroyant des subventions salariales ou d'autres aides aux aspirants entrepreneurs.

⁵⁵ Les principaux objectifs de la stratégie consistent à (i) garantir que tous les enfants aient accès à un apprentissage de qualité réservé à la petite enfance et à des expériences de développement favorisant la

Malheureusement, la mise en œuvre a été sensiblement retardée et limitée pendant les premières années du calendrier de la stratégie, principalement en raison du fait que la gestion de ce processus a plusieurs fois été transférée entre différentes institutions.

L'un des principaux résultats de cette stratégie a, à ce jour, été la création du centre national d'élaboration des programmes d'études (National Centre for Curricula Development), qui a récemment conçu de nouveaux programmes d'enseignement des mathématiques et des sciences, en coopération avec des experts locaux et conformément aux normes internationales. De nouvelles écoles ont également été construites dans le cadre de cette stratégie afin d'accueillir un nombre croissant d'élèves et d'étudiants. Les enseignants ont, de plus, également été formés selon des méthodes pédagogiques actualisées. Des travaux sont en cours pour développer l'offre d'écoles maternelles, ce qui contribuerait à promouvoir la participation économique des femmes.

En ce qui concerne les universités, des modifications législatives et institutionnelles ont été mises en place en vue d'améliorer la bonne gouvernance.

Par ailleurs, grâce à ce processus de réforme, de nouvelles entités ont été créées. Premièrement, la commission pour le développement des compétences professionnelles et techniques (Vocational and Technical Skills Development Commission) a été mise en place pour améliorer le marché du travail en organisant le secteur de la formation professionnelle⁵⁶. Un conseil de développement des compétences professionnelles et techniques (Vocational and Technical Skills Development Council) a également été créé, dans le cadre de cette commission, afin de formuler des politiques et des stratégies de développement du secteur à l'échelle nationale. Deuxièmement, des conseils sectoriels pour les compétences (Sector Skills Councils) ont été institués dans certains secteurs, réunissant des représentants des secteurs public et privé.

Politiques facilitant la transition de l'école au travail

Orientation professionnelle

La recherche concernant l'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre en Jordanie a montré que, trop souvent, les jeunes se spécialisent dans des domaines n'offrant pas de débouchés et qui ne sont pas demandés sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle les autorités ont essayé de renforcer le cadre de l'orientation professionnelle afin de mieux orienter et guider les jeunes par rapport aux options qui sont en demande.

La stratégie d'orientation professionnelle (Career Guidance Strategy), qui a été élaborée et adoptée en 2011, avec le soutien de l'ETF et du projet canadien «Créer et développer des systèmes de

préparation à l'école primaire, une bonne santé et le bien-être futur; (ii) veiller à ce que tous les enfants suivent jusqu'au bout des études primaires et secondaires équitables et de qualité, leur permettant d'obtenir des résultats d'apprentissage pertinents et efficaces; (iii) accroître substantiellement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences techniques et professionnelles utiles en matière d'emploi, de travail décent et d'esprit d'entreprise; et (iv) permettre un accès équitable à des possibilités d'études supérieures abordables, pertinentes et de qualité.

⁵⁶ La nouvelle commission est vouée à devenir l'organisme juridique et technique pour le secteur de la formation professionnelle, en vertu d'une nouvelle loi qui lui donne le pouvoir de remplacer tous les autres établissements d'enseignement professionnel afin de réhabiliter des écoles et des instituts professionnels. La commission est le fruit de la fusion de l'ancien Fonds pour l'emploi et pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (Fonds pour l'EEFTP) et du centre d'agrément et de contrôle de la qualité (Accreditation and Quality Control Centre) et sa mission consiste à superviser la mise en œuvre des programmes d'enseignement professionnel et à développer des compétences sectorielles.

formation professionnelle» (Building and Extending Skills Training Systems, BEST), n'a pas été mise en œuvre car l'unité qui en était chargée n'a pas été établie (ETF, 2017b).

Au ministère du travail, les directions de l'emploi des gouvernorats jordaniens offrent des services d'orientation professionnelle pour les demandeurs d'emploi, y compris les diplômés de l'EFTP et les travailleurs à la recherche de formations et/ou de nouvelles opportunités d'emploi (Ibid.). En outre, les directions de l'emploi continuent de mener des campagnes de sensibilisation, sur la base de plans annuels, qui ciblent les écoles, les universités et les associations pour informer les parties intéressées sur les opportunités de formation et d'emploi, etc.

En 2003, l'ONG royale Fonds du roi Abdallah II en faveur du développement a commencé à mettre en place des bureaux d'orientation professionnelle et d'anciens étudiants (Career Guidance and Alumni offices) dans tout le Royaume afin d'offrir des services de conseil aux étudiants de l'université leur permettant de comprendre les différents domaines de spécialisation et de les aiguiller vers la bonne filière professionnelle. Les activités menées par ces bureaux regroupent l'orientation professionnelle, la formation et des activités hors programme comprenant du volontariat. En partenariat avec des universités jordaniennes, 27 bureaux au total ont été établis dans diverses universités publiques et privées du pays. Ces bureaux visent également à renforcer les partenariats entre les secteurs public et privé, les universités, les ONG et les organisations internationale.

La direction de l'emploi du ministère est chargée d'offrir des services d'emploi dans ses 14 bureaux du travail. Bien que ces bureaux ne jouent actuellement pas pleinement leur rôle, l'idée consiste à ce qu'ils deviennent des guichets uniques offrant aux étudiants divers avantages, en particulier un soutien consultatif et une aide au placement, des informations concernant les opportunités d'emploi disponibles au niveau local et des services-conseils en matière d'emploi (ETF, 2014). Au début de 2013, le ministère du travail a également lancé la campagne nationale pour l'emploi, toujours en cours, qui prévoit de coopérer avec le secteur privé et d'organiser des salons de l'emploi.

Soutenir l'entrepreneuriat

Depuis le commencement du Printemps arabe en 2011 et le programme de consolidation budgétaire que le gouvernement met en œuvre depuis 2012, les autorités se sont tournées vers des programmes de soutien à l'entrepreneuriat afin de permettre aux jeunes Jordaniens de créer leur propre entreprise ou de travailler à leur compte. Cette stratégie a été élaborée à un moment où le secteur privé ne créait pas suffisamment d'emplois pour absorber la main-d'œuvre et où le secteur public avait réduit son personnel, voire complètement arrêté d'embaucher de nouveaux employés.

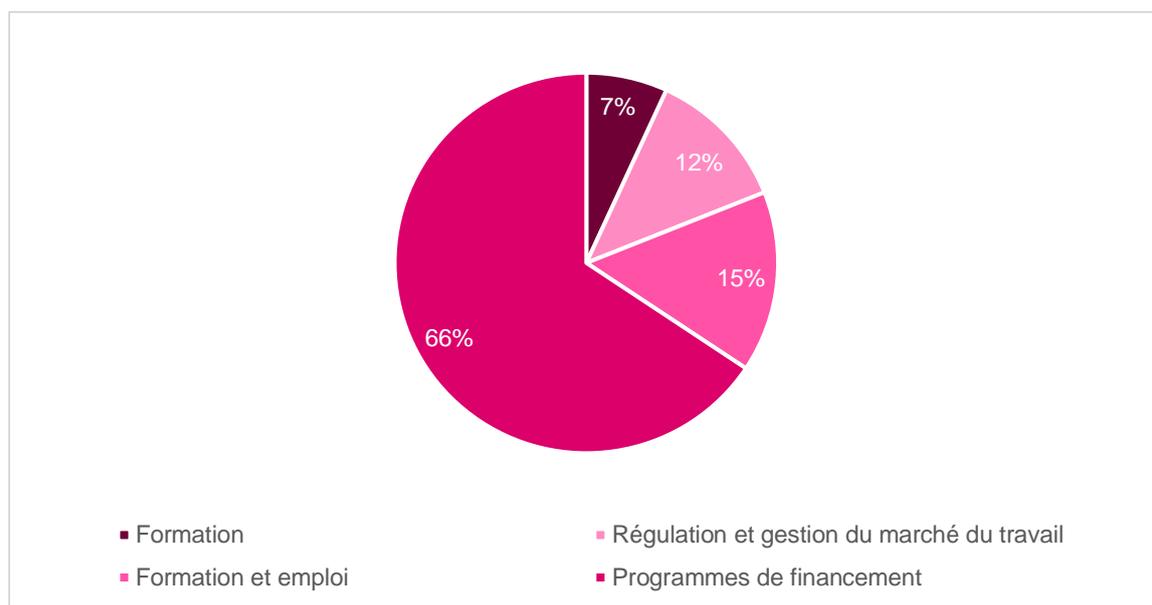
L'importance de l'entrepreneuriat a été soulignée dans le cadre de l'objectif stratégique de la stratégie nationale de développement des ressources humaines (2016–25), qui affirmait: «Accroître sensiblement, d'ici à 2025, le nombre de jeunes et d'adultes disposant de compétences techniques et professionnelles pertinentes pour trouver un emploi, accéder à des emplois décents et développer l'entrepreneuriat.»

L'un des principaux établissements financiers promouvant et développant l'entrepreneuriat en Jordanie est le Fonds pour le développement et l'emploi (Development and Employment Fund). Le Fonds a été doté de moyens considérables au cours des cinq dernières années afin de renforcer ses programmes d'octroi de prêts aux aspirants entrepreneurs. Toutefois, d'après l'analyse menée dans le cadre de la stratégie nationale pour la protection sociale (National Strategy for Social Protection), les

cadres de ces programmes sont largement inefficaces, une part substantielle de bénéficiaires ne parvenant pas à rembourser les prêts⁵⁷.

La Jordanie a également développé un cadre de microfinancement performant. Le réseau jordanien de microfinancement (Jordan Microfinance Network) a été créé en 2007 sous l'autorité du ministère de l'industrie afin de représenter les institutions de microfinancement et de diffuser des informations sur leur fonctionnement. Le réseau compte neuf institutions membres, dont la plupart s'adressent prioritairement aux ménages à faible revenu, aux femmes et aux micro et petites entreprises à domicile agréées ou non. En 2018, les membres de ce réseau comptaient à eux neuf 465 717 clients actifs, dont 69 % étaient basés en dehors de la capitale et 43 % étaient des jeunes âgés entre 18 et 30 ans.

GRAPHIQUE 2.39 RÉPARTITION DES DÉPENSES RÉELLES ENTRE LES PROGRAMMES LIÉS AU TRAVAIL, 2017



Source: Jordan Microfinance Network, 2017.

Comme le montre le **graphique 2.39**, la Jordanie s'est beaucoup appuyée sur des programmes de financement (pour soutenir l'activité non salarié et l'entrepreneuriat) au détriment d'autres types de programmes en faveur du marché du travail.

Politiques actives du marché du travail

Formation à l'emploi

Compte tenu de la durée de plus en plus longue de la transition des études au marché du travail pour les jeunes, les PAMT ont également commencé à se concentrer sur l'offre de formation à l'emploi. En effet, les interventions dans les domaines des formations aux compétences et des services de l'emploi forment la catégorie de PAMT la plus courante en Jordanie. Le gouvernement jordanien et les ONG

⁵⁷ D'après les données, le coût moyen des emplois générés à partir de projets financés par le Fonds pour le développement et l'emploi s'élevait à 2 890 JOD par emploi en 2017. Au total, 48 000 emplois ont été créés dans le cadre de ces projets cette même année.

sont les deux principaux responsables de la mise en œuvre des PAMT dans le pays, dont les programmes vont de projets pilotes à des initiatives à grande échelle.

Une étude de 2017 décrivait 36 programmes financés par des donateurs fonctionnant dans les domaines de l'EEFTP et de l'emploi national depuis 2012, à hauteur de 223 millions JOD (OIT/FIDA, 2017). Il existe également un grand nombre d'institutions publiques, privées et de la société civile dont la mission consiste à offrir des formations professionnelles spécifiquement destinées aux jeunes, en particulier le ministère du travail, le centre de formation professionnelle (Vocational Training Centre), le Fonds pour l'emploi et pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels (Fonds pour l'EEFTP), le centre pour le développement des entreprises (Business Development Centre), «Education for Employment» et d'autres ONG. Le **tableau 2.5** énumère un certain nombre de programmes de formation à l'emploi et leurs effets.

Selon l'analyse fournie par l'étude susmentionnée, la formation aux compétences non techniques améliore bel et bien la santé mentale des demandeurs d'emploi et renforce leur confiance au cours du processus de candidature. De plus, elle dote les jeunes de compétences très utiles en termes de communication et d'engagement dans le travail, qui n'étaient pas intégrées dans leurs études antérieures. Néanmoins, ces programmes de formation comportent quelques lacunes, notamment un manque de suivi, de contrôle et d'évaluation. Par ailleurs, il peut arriver que les opportunités d'emploi saisies par les diplômés de ces programmes de formation ne soient que des postes temporaires ne garantissant pas d'emploi durable, en particulier lorsque ces programmes offrent des «primes» ou indemnisent les stagiaires pour leur participation et lorsqu'ils prennent en charge une partie du chèque de paie des salariés pour inciter les employeurs. Ces approches se sont avérées non durables et aggravent les problèmes structurels qui affectent le marché du travail.

TABLEAU 2.5 PROGRAMMES DE FORMATION RETENUS EN JORDANIE

Projet	Partenaires de mise en œuvre	Objectif	Conclusions
Programme de promotion de l'emploi	Ministère fédéral allemand du développement économique, ministère du travail	Dispenser des formations aux demandeurs d'emploi et inciter les employeurs (au moyen de subventions) à créer des emplois après ces formations	La moitié des bénéficiaires seulement ont jugé la formation utile pour trouver un emploi.
Nouvelles opportunités d'emploi pour les femmes (Jordan Now)	Banque mondiale, ministère du travail, ministère de la planification et de la coopération internationale	Mettre en œuvre et suivre des interventions ciblées sur le marché du travail, afin de s'informer sur leur efficacité à contribuer à l'établissement d'un système cohérent actif en faveur du marché du travail, et améliorer l'employabilité et les possibilités de placement pour les diplômés sans emploi (hommes et femmes)	La formation aux compétences non techniques n'a pas d'incidence sur l'emploi.
Composante d'employabilité et de placement	Banque mondiale, ministère du travail, ministère de la planification et de la coopération internationale, Fonds pour l'EEFTP		La formation n'était pas nécessaire, car les demandeurs d'emploi étaient surqualifiés pour les emplois pour lesquels ils ont été embauchés. La formations aux compétences non techniques a augmenté la confiance.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

PAMT ciblant les femmes

Les PAMT se sont de plus en plus intéressées aux femmes, compte tenu du faible taux de participation de celles-ci au marché du travail, bien qu'elles soient hautement qualifiées. Néanmoins, contrairement aux programmes habituels, les PAMT s'adressant uniquement aux femmes examinent les difficultés qui s'appliquent particulièrement aux femmes, notamment les normes culturelles et sociales, le transport et d'autres problèmes spécifiques.

À ce propos, les usines de confection satellites de Jordanie sont un exemple réussi qui se poursuit depuis 2010. Dans ce projet, le gouvernement jordanien a conclu un accord avec plusieurs fabricants de vêtements afin d'ouvrir de petites usines satellites dans des communautés locales et d'y employer les femmes de ces régions. Ce projet aborde un problème majeur de ce secteur: l'éloignement géographique entre les zones de développement dans lesquelles ces usines opèrent et les communautés locales dans lesquelles les femmes peuvent travailler.

3. RÉFLEXIONS SUR LA POLITIQUE À MENER

POINTS MARQUANTS

Plusieurs mesures, programmes et initiatives stratégiques efficaces ont été recensés dans la région. Ils devraient à l'avenir tenir compte de la situation actuelle du marché du travail, qui sera durement touché par la pandémie, et prendre en considération la situation spécifique des jeunes filles et des femmes. Des études montrent que la jeunesse est et sera disproportionnellement touchée par la Covid-19, avec la perte de plusieurs millions d'emplois dans le monde.

Des consultations avec les parties prenantes menées au cours de la présente étude ont abouti à un certain nombre de réflexions sur la politique à mener, signalant, pour ces programmes de soutien, des domaines d'évolution possibles comportant essentiellement trois volets.

Actions orientées vers la demande

- Soutenir les entreprises et les investissements, en particulier dans les PME
- Intégrer les entreprises dans des chaînes de valeur plus grandes
- Promouvoir la participation du secteur privé et des partenariats public-privé
- Améliorer l'information relative à la demande de compétences
- Offrir aux employeurs des mesures les incitant à engager des jeunes

Actions orientées vers l'offre

- Enseigner les compétences du 21e siècle (compétences non techniques et numériques)
- Lutter contre le décrochage scolaire
- Améliorer l'orientation professionnelle
- Améliorer et diversifier des programmes de qualité en matière d'EFPP
- Créer des formes d'apprentissage basées sur le travail et atypiques
- Soutenir la formation en création d'entreprise
- Garantir le développement des compétences dans l'économie informelle
- Renforcer l'intermédiation et le rôle des services publics de l'emploi
- Tirer profit de nouvelles formes d'emploi

Mesures transversales

- Mettre en œuvre des politiques de la jeunesse
- Concevoir des interventions ciblant les groupes de jeunes vulnérables
- Trouver des solutions permettant de faire face à la pandémie de Covid-19
- Agir au niveau local
- Suivre et évaluer les programmes d'emploi
- Coordonner les projets et interventions

3.1 Perspectives pour l'avenir

Depuis 2011, la situation de la jeunesse figure parmi les priorités politiques de l'ensemble des pays de la région SEMED, et les gouvernements ont mis l'accent sur des mesures de lutte contre le chômage des jeunes. Alors que la situation à son point de départ était déjà complexe, avec une population importante de jeunes pour une création limitée d'emplois, des difficultés sont également apparues en relation avec la gestion des différents programmes pour les jeunes (financés avec des fonds nationaux ou internationaux), en particulier en ce qui concerne leur ciblage, leur couverture et leur durabilité. De façon générale, la coordination entre les différentes initiatives s'est avérée difficile, ce qui a des effets négatifs sur les résultats concrets des différents projets.

Toutefois, la région a également vu l'émergence de plusieurs mesures, programmes et initiatives stratégiques efficaces visant à renforcer les compétences des jeunes, à faciliter leur transition de l'école au travail et à les aider à trouver un emploi. En particulier, des politiques orientées vers l'offre ont mis l'accent sur le développement de l'employabilité des jeunes en les aidant à acquérir et à développer les combinaisons de compétences appropriées (en les dotant des compétences exigées par les employeurs et en améliorant la qualité de l'enseignement, et de l'EFP en particulier) ainsi qu'en les soutenant dans la transition de l'école au travail (par l'orientation professionnelle et en encourageant l'esprit d'entreprise). Certaines mesures orientées vers la demande et ciblant le chômage des jeunes, telles les incitations à l'emploi et les programmes de création d'emplois, ont également été élaborées.

La propagation du virus de la Covid-19 a certainement rendu encore plus difficile une situation déjà complexe, bien que les effets spécifiques de la pandémie sur le marché du travail ne soient pas encore connus. La présente étude n'explore pas les conséquences probables de la pandémie, car elle a été lancée et mise en œuvre principalement avant la reprise actuelle de l'épidémie et parce que les données de l'EFT les plus récentes ne reflètent pas encore les conséquences de la Covid-19 sur le marché du travail. L'ETF conduit des études parallèles visant à mieux comprendre ce phénomène, afin que leurs observations puissent être mises à la disposition des responsables politiques et des organisations internationales. Toutefois, les recherches mondiales déjà menées par différentes organisations internationales telles que l'OCDE, les Nations unies et l'OIT montrent que les jeunes sont et continuent d'être disproportionnellement touchés par la Covid-19, plusieurs millions d'emplois ayant été perdus dans le monde. Dans l'UE, selon la Commission européenne, un jeune sur six a arrêté de travailler depuis le début de la crise, bon nombre ayant perdu leur emploi dans des secteurs durement frappés, tels que l'hôtellerie, la restauration, les arts, les spectacles et loisirs, le commerce de gros et de détail, et d'autres accédant aujourd'hui au marché du travail au moment où ces secteurs n'embauchent plus.

La Covid-19 a fortement touché les pays à revenu élevé disposant de systèmes de santé et de protection sociale complets et efficaces, et a eu des conséquences encore plus graves dans les pays qui ne bénéficient pas de ces avantages, en particulier dans les pays à faible revenu et les moins développés. La région SEMED n'est pas épargnée par ce choc sans précédent, qui va exercer une pression supplémentaire sur les contextes socio-économiques déjà fragilisés et difficiles qui existent dans ces pays. Par conséquent, il sera nécessaire de prendre des mesures exceptionnelles pour faire face à une situation exceptionnelle. Les jeunes diplômés auront besoin d'un soutien spécifique, dans la mesure où ils auront encore plus de difficultés à trouver leur premier emploi avec, pour conséquence, des effets de scarification à moyen et long termes bien documentés. Il sera également nécessaire d'apporter des réponses politiques ciblées aux jeunes qui ont de courtes expériences de

travail ou qui occupent des emplois précaires et non protégés. En ce sens, des stratégies globales de soutien, comprenant également une aide de base au revenu temporaire, des primes d'embauche, des subventions en faveur des apprentis, seront essentielles dans toute la région pour permettre aux jeunes de rester dans la vie active (Commission européenne, 2020b).

Des mesures spécifiques seront particulièrement importantes pour les jeunes filles et les femmes, compte tenu de leur position déjà désavantagée sur le marché du travail et de l'impact de la Covid-19 qui s'est particulièrement fait sentir chez les femmes et les filles, susceptibles d'être bien plus gravement touchées que les hommes. Des études internationales (par exemple un rapport récent de l'Institut de recherche des Nations unies pour le développement social de juillet 2020) ont confirmé que les charges assumées par les femmes à la maison – en termes de soins, d'éducation et de tâches domestiques – ont considérablement augmenté à la suite du confinement et de la fermeture des écoles. De plus, il est apparu que les femmes étaient plus exposées aux risques de violence familiale et de harcèlement, tandis que leur insécurité liée au revenu s'est intensifiée, car elles sont moins susceptibles que les hommes de recevoir un soutien direct de la part du gouvernement. Par ailleurs, en raison de la ségrégation sexiste qui s'exerce sur le marché du travail, les femmes ont sans doute plus de chances de continuer à travailler tout au long de la crise, notamment dans le cadre d'activités qui les mettent en danger – dans les soins, les services de soins infirmiers, la restauration et l'industrie des services, par exemple (faisant face à un dilemme cornélien entre leur santé et la nécessité de gagner leur vie) (UNRISD, 2020).

Toutefois, la pandémie change réellement la donne et pourrait être l'occasion d'accélérer la transformation vers de nouveaux modèles de développement basés sur une évolution socio-économique et écologique mettant les individus au centre des priorités politiques des pays et respectant le bien-être humain et l'environnement.

Comme l'a reconnu la Commission européenne dans sa récente stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience (Commission européenne, 2020a), les transitions numériques et écologiques sont en train de remodeler la vie, les emplois et les relations des personnes, et ces tendances ont été accélérées par la pandémie. Ces transitions révèlent la nécessité d'un changement sans précédent des combinaisons de compétences afin d'exploiter pleinement leur potentiel, non seulement dans l'UE mais à travers le monde. L'apparition de nouvelles formes d'emploi des jeunes (nouveaux emplois, économie des plateformes, changements culturels, etc.), les secteurs émergents, les innovations technologiques, la numérisation accélérée des emplois et les nouvelles formes d'apprentissage numérique sont dans l'ensemble des opportunités que les gouvernements doivent saisir afin d'offrir aux jeunes générations de nouvelles perspectives. L'accélération du passage à des systèmes plus numériques et écologiques présente à la fois des opportunités et des incertitudes. Le renforcement de la résilience des individus et des entreprises et l'élaboration de politiques publiques souples, coordonnées et ciblées seront essentiels pour lutter contre le chômage des jeunes et améliorer la qualité des emplois existants.

Les bonnes pratiques existantes dans la région peuvent être rationalisées et orienter de nouvelles actions tout en corrigeant les limites actuelles. Des actions spécifiques orientées vers la demande et vers l'offre ainsi que des mesures transversales sont proposées ci-après, conjointement avec quelques bonnes pratiques inspirées des pays de la région. Les mesures et les exemples ont été mentionnés par des experts et parties prenantes pendant les consultations menées pour la présente étude, lors de l'enquête au niveau régional et par rapport aux études de cas spécifiques.

3.2 Actions orientées vers la demande

3.2.1 Soutenir les entreprises et l'investissement, notamment dans les PME, en tant que source de création d'emplois

Les consultations avec les parties prenantes ont toutes confirmé qu'il est impératif de bâtir un écosystème soutenant la création et le bon fonctionnement des PME, qui restent les plus grands employeurs de la région. Bien que le soutien des jeunes PME soit essentiel, il est également important de soutenir la croissance des entreprises afin de garantir la survie et le développement des jeunes entreprises et de permettre la création d'emplois. Cela nécessite de rationaliser la réglementation qui freine la croissance des PME et de fournir à ces dernières davantage d'incitatifs en vue de créer des emplois de qualité. La création d'emplois de qualité dont les conditions et rémunérations sont plus conformes aux aspirations des jeunes est indispensable pour dynamiser le secteur privé et relever les niveaux de productivité.

Le soutien aux PME peut prendre diverses formes, parmi lesquelles:

- développer l'orientation stratégique et le coaching en développement des entreprises (y compris la conception de services et de produits et d'autres méthodes de démarrage);
- attirer les investissements ciblés au niveau local;
- subventionner et soutenir les jeunes entreprises en phase d'incubation;
- assurer l'accès au financement et aux garanties;
- accorder l'accès à l'assurance maladie et patrimoine pour les PME, y compris notamment aux femmes entrepreneurs;
- mettre en œuvre des avantages fiscaux différenciés, y compris des taux d'imposition différents pour les petites entreprises et les entreprises qui démarrent;
- soutenir la promotion des exportations;
- mettre en œuvre des fonds de recherche et développement;
- mettre en place des services d'information et de conseil;
- mettre sur pied des services de formation combinés à l'accès au financement;
- garantir le soutien des autorités locales pour la mise en œuvre de projets faisant intervenir des prestataires locaux, notamment en matière de financement et de surveillance;
- augmenter les marchés publics afin d'associer les acteurs locaux à la fourniture de produits et de services;
- soutenir les PME dirigées par des femmes et réformer les cadres juridiques qui limitent l'activité entrepreneuriale des femmes;
- soutenir les infrastructures de base, y compris les routes et les services de transport, l'accès à l'eau et l'irrigation, les télécommunications, les installations de stockage, les toilettes et services d'hygiène;
- veiller à l'intégration des PME locales dans des chaînes de valeur plus importantes.

3.2.2 Intégrer les entreprises dans des chaînes de valeur plus grandes

L'intégration dans des chaînes de valeur mondiales offre une occasion d'aider les économies de la région à générer suffisamment d'emplois pour absorber le nombre important de jeunes qui rejoignent le marché du travail chaque année. Néanmoins, cela nécessite l'adoption d'une approche systématique pour établir des priorités entre les différentes chaînes de valeur; pour identifier les divers acteurs de même que leurs liens et interactions; pour analyser les capacités technologiques et les performances économiques; et pour formuler une stratégie d'amélioration des chaînes de valeur

sélectionnées tout en considérant les dimensions réglementaires et institutionnelles. Les entreprises auront également besoin de soutien technique afin de pouvoir bénéficier de telles opportunités.

3.2.3 Promouvoir la participation du secteur privé et renforcer les partenariats public-privé

Il est nécessaire de renforcer le dialogue public-privé et de nouer des partenariats qui ont la capacité d'harmoniser le système d'enseignement et le marché du travail, de faciliter la transition des jeunes vers la vie active et de rétablir la confiance dans le gouvernement. Les partenariats public-privé offrent aux étudiants et jeunes diplômés des emplois et des expériences professionnelles dans le secteur privé (par exemple des stages, formations, volontariats, stages d'observation et «jobs d'été»), fournissant ainsi aux jeunes les compétences non techniques nécessaires et la formation initiale exigée par le marché du travail. Ils peuvent également permettre aux jeunes d'établir des liens avec les employeurs potentiels susceptibles de les aider dans leurs recherches d'emploi futures. De ce point de vue, il conviendrait certainement d'explorer les moyens d'encourager les PME à offrir de façon constante des expériences de travail efficaces et de grande qualité.

BONNES PRATIQUES DE PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ

En **Jordanie**, le gouvernement a récemment réformé son secteur de l'EFTP dans le but d'adopter une approche globale pour améliorer sa gouvernance et renforcer ses partenariats avec le secteur privé. En 2019, une commission de développement des compétences techniques et professionnelles a été créée en vertu d'une nouvelle loi adoptée à cette fin. Cette commission vise à rationaliser les politiques liées à l'EFTP et à devenir l'organe juridique et technique du secteur de la formation professionnelle. La commission nouvellement créée entend renforcer les partenariats avec le secteur privé afin de fixer des normes et des critères d'octroi de licences et d'établir des conditions de travail avec les prestataires de formation professionnelle.

Plus de six conseils sectoriels pour les compétences ont déjà été officiellement créés sous ce nouveau cadre juridique et de gouvernance, y compris un conseil de compétences touristiques et un conseil de compétences hôtelières. Il est prévu qu'environ 21 conseils sectoriels différents soient créés. Plus de 60 % des membres de ces conseils viendront du secteur privé, tandis que les autres membres seront des parties prenantes du secteur public. Cela signifie que le secteur privé sera majoritaire dans ces conseils, qui ont pour but d'élaborer les critères et les normes des institutions et des instructeurs de la formation professionnelle. La réforme globale en cours de l'EFTP en Jordanie se caractérise par la participation du secteur privé et même l'actionnariat privé.

Au **Liban**, les ministères de l'agriculture et de l'EFTP ont établi un partenariat école-industrie afin d'élaborer conjointement de nouveaux programmes d'études pour deux spécialisations. En 2016 a été lancé un projet de «modernisation de l'enseignement technique agricole au Liban». Ce projet a été mis en œuvre par le ministère de l'agriculture en partenariat avec l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture, l'UNICEF, l'OIT et d'autres organisations. Le projet en cours est en train de moderniser l'enseignement technique agricole, en partie grâce à son partenariat avec le secteur privé pour l'élaboration des programmes d'études. L'un des cinq principaux résultats du projet est la création de liens entre les établissements d'enseignement agricole et le secteur privé.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

La promotion de partenariats entre l'entreprise et le système éducatif, tout en soutenant les écosystèmes industriels clés et les réseaux de PME, ainsi qu'en développant la prévalence de la formation par le travail au sein des programmes existants, pourrait être un moyen d'améliorer sensiblement la pertinence de l'éducation.

3.2.4 Améliorer les connaissances et informations sur la demande (changeante) de compétences

Garantir la disponibilité et l'accessibilité des données sur les demandeurs d'emploi, les emplois vacants et la capacité d'absorption du marché du travail est essentiel non seulement pour ceux qui cherchent du travail, mais aussi pour que les employeurs et les décideurs politiques soient en mesure de faire des choix éclairés. Il conviendrait de développer des systèmes de renseignement sur les compétences en vue de générer des flux d'informations et des indicateurs fiables et continus pour aider à promouvoir l'employabilité des jeunes. Ces systèmes permettraient aux gouvernements de suivre la demande du marché du travail et de l'adapter à l'offre de diplômés; ils pourraient ainsi anticiper les pénuries et inadéquations de qualifications et y remédier comme il convient, orienter les programmes d'EFP par rapport aux besoins du marché du travail et faciliter la transition du système éducatif à la vie active et d'un emploi à l'autre. Les responsables politiques doivent également aider les entreprises à reconnaître les pénuries de compétences, afin d'instaurer des programmes de formation complémentaires susceptibles de répondre à des besoins spécifiques. Dans ce contexte, le dialogue avec l'entrepreneuriat local/les organisations d'entreprises est crucial.

OBSERVATOIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ÉGYPTÉ

Afin d'améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande de compétences, l'Observatoire égyptien de l'éducation, de la formation et de l'emploi a été créé en 2006 par le Centre d'aide à l'information et à la prise de décision (Information and Decision Support Centre, IDSC) en coopération avec l'ETF et d'autres parties prenantes. L'observatoire a été mis sur pied dans le but de développer les capacités, d'analyser l'information et d'anticiper les besoins en matière d'éducation, de formation et d'emploi, afin de satisfaire aux exigences du marché du travail. Bien que l'initiative ait ensuite été abandonnée, l'idée d'un observatoire du marché du travail a été reprise par le MoETE en collaboration avec la GIZ au niveau régional. Un réseau d'observatoires régionaux a été établi pour produire de façon participative des informations sur le marché du travail régional et proposer des interventions en matière d'emploi pour leurs régions respectives. Le projet compte sur le personnel des parties prenantes concernées, notamment le MoETE, le ministère de la main-d'œuvre et de l'immigration, des associations du secteur privé et des chercheurs, afin de garantir sa pérennité. Ces agences et organismes partagent leurs données et ouvrent l'accès aux données sur le marché du travail afin d'améliorer la base d'informations des décideurs politiques. Six observatoires régionaux du marché du travail ont été créés à Sadat City, Ville du 6 Octobre, Assouan, Port-Saïd, Suez et Ismaïlia. Ils ont réussi à établir des relations de travail avec les agences publiques de l'emploi et ont produit un certain nombre de rapports régionaux sur le marché du travail.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

3.2.5 Mesures incitant les employeurs à engager des jeunes

L'offre au secteur privé de mesures d'incitation visant à employer des jeunes peut contribuer à faciliter l'intégration de ceux-ci sur le marché du travail, en particulier au commencement de leur vie professionnelle. Ces incitations peuvent être financières ou non et consister en des primes au recrutement de nouvelles recrues, en la couverture du salaire minimum et/ou des prestations de sécurité sociale, et en la mise à disposition de moyens de transport ou des indemnités de transport. De telles interventions peuvent être particulièrement efficaces pour promouvoir l'emploi de groupes spécifiques tels que les femmes ou les personnes handicapées, ou dans certains secteurs ou certaines régions. Même si ce type de mesures peuvent stimuler l'emploi à court terme, elles doivent s'accompagner d'autres mesures structurelles afin de garantir que les emplois créés soient durables et n'entraînent pas de distorsions du marché telles que des effets de substitution, de déplacement ou d'aubaine. Ces mesures tendent à être particulièrement efficaces à condition d'être combinées avec des programmes de formation.

USINES DE CONFECTION SATELLITES EN JORDANIE

Étant donné que les vêtements représentent le secteur d'exportation le plus important de Jordanie, le Royaume accueille de nombreuses usines exportatrices de vêtements dans le cadre d'accords spécifiques. Le pays espérait que ces usines fourniraient des emplois aux femmes jordaniennes, dont une minorité seulement est présente sur le marché du travail. Cependant, le problème principal résidait dans le fait que ces usines étaient situées dans des zones économiques spéciales, que la population considère peu sûres pour les femmes. Un autre défi résidait dans le déplacement vers ces zones qui sont en général situées à une très grande distance des agglomérations urbaines et rurales. Compte tenu de ces difficultés, le gouvernement a conclu un accord avec les investisseurs des usines de confection visant à installer des unités de production «satellites» dans les zones rurales, afin d'embaucher les femmes jordaniennes ayant peu de possibilités de revenus.

Dans le cadre de cet accord, le gouvernement prend en charge une partie du salaire et des avantages sociaux des employé(e)s, pour inciter les fabricants à ouvrir ces unités. Depuis le lancement de cette initiative en 2010 jusqu'au début de 2019, quelque 7 000 emplois ont été créés dans 22 usines satellites établies dans différentes zones rurales de Jordanie. Néanmoins, le projet a initialement rencontré certains problèmes, principalement liés au fait que la population rurale jordanienne était souvent inexpérimentée et peu habituée à travailler en usine, ce qui signifie que la plupart de ces entreprises ont été confrontées à des taux d'absentéisme et de roulement élevés. En réponse à cette situation, Better Work Jordan, un partenariat entre la Société financière internationale (IFC) et l'OIT, a lancé un projet pour aider la population rurale jordanienne à améliorer sa productivité en offrant une formation ciblée aux ouvriers de l'usine et des séances de conseil à ses cadres. Grâce à ces formations, les usines satellites devraient être plus productives, et donc plus rentables, à mesure qu'elles se développeront dans d'autres régions du pays.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

3.3 Actions orientées vers l'offre

3.3.1 Améliorer la pertinence de l'éducation: priorité aux compétences pour le 21^e siècle et aux secteurs possédant un potentiel de création d'emplois

Les jeunes doivent acquérir et développer des compétences de manière à pouvoir s'adapter aux nécessités d'un marché du travail en évolution rapide. Pour garantir que cela se produise, la formation actuelle devrait se concentrer non seulement sur des matières techniques spécifiques, mais aussi sur des compétences de la vie courante, la créativité, la pensée critique, la collaboration et la technologie numérique. À cet égard, il pourrait être utile d'étudier les compétences clés adoptées dans le cadre européen des compétences clés (Commission européenne, 2018) et de les intégrer dans le système éducatif. Des formations préparatoires courtes et pratiques – telles que des cours d'apprentissage de courte durée, des camps d'entraînement ou des ateliers – liées à des besoins de compétences spécifiques pourraient contribuer à renforcer les compétences des jeunes au chômage ou inactifs et permettre leur intégration immédiate sur le marché du travail, en mettant, par exemple, l'accent sur les compétences entrepreneuriales numériques, la gestion de carrière et les compétences écologiques.

Les connaissances numériques de base requièrent une attention particulière, compte tenu de leur importance croissante, notamment après la pandémie de Covid-19. Un grand nombre de pays ayant adopté le confinement ou certaines restrictions en réponse à la crise, il a été recommandé à une proportion importante de la main-d'œuvre de travailler à distance, dans la mesure du possible. Malgré ces perturbations sans précédent, la pandémie a également créé des opportunités pour certains secteurs tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC), le commerce électronique, la finance et les assurances. Par conséquent, les jeunes doivent donc acquérir les compétences numériques qui leur permettront de tirer parti de l'accélération de la numérisation.

Pour ce faire, il est essentiel que les gouvernements favorisent l'investissement dans la connectivité à haut débit, les équipements TIC et le développement des compétences numériques des étudiants et des enseignants/formateurs, à l'aide de programmes d'études de qualité conçus pour un public virtuel. Il conviendrait d'offrir un soutien ciblé aux jeunes qui ont des difficultés à accéder à l'apprentissage en ligne et de veiller ainsi à ce que la fracture numérique n'entrave pas leurs possibilités d'emploi. Il convient de veiller en particulier à ce que les filles aient effectivement accès aux outils numériques et à leur utilisation, de sorte qu'elles puissent bénéficier des facilités offertes par l'apprentissage en ligne. Il conviendrait également de mettre en place des initiatives d'appui des options de formation virtuelle par le travail pour les jeunes.

3.3.2 Lutter contre le décrochage scolaire

Le décrochage scolaire nuit grandement à la situation sur le marché du travail ainsi qu'à la qualité des emplois occupés. Ce phénomène donne lieu à une offre potentielle de travailleurs analphabètes ou très faiblement éduqués. Malgré les progrès réalisés en matière de scolarisation dans la région, l'analphabétisme demeure un grave problème au sein de la population adulte au Maroc et en l'Égypte et, dans une moindre mesure, en Algérie et en Tunisie. Il est donc important d'adopter des mesures visant à réduire le décrochage scolaire ou de mettre en place des programmes de formation offrant une deuxième chance. Relever l'âge de la scolarité obligatoire devrait permettre de réduire le nombre de décrocheurs et d'absents (comme on l'a observé en Israël).

Les mécanismes de suivi des enfants non scolarisés et les systèmes d'alerte précoce (y compris des indicateurs tels qu'un historique des absences, le redoublement, les mauvais résultats scolaires, le

contexte socio-économique) permettent grandement de repérer les jeunes qui risquent d'être au chômage ou inactifs. De tels systèmes, ainsi que des mesures d'exécution visant à lutter contre le décrochage scolaire précoce, peuvent contribuer à améliorer la stratégie de prévention.

Des aides financières aux étudiants, qu'ils suivent des programmes en présentiel, en ligne ou mixtes, sous la forme de bourses d'études ou de prêts avec des taux d'intérêt favorables et des garanties publiques, pourraient permettre aux jeunes de poursuivre leurs études ou de réintégrer le système éducatif ou une formation. Il est également important d'ouvrir des filières de réinsertion dans le système d'éducation et de formation, y compris dans le cadre de programmes d'enseignement de la deuxième chance, en particulier pour les jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation et les jeunes peu qualifiés.

3.3.3 Améliorer l'orientation professionnelle

Les services de conseils et d'orientation professionnelle (y compris les clubs d'emplois, les salons de l'emploi et les portails d'orientation professionnelle) sont importants pour faciliter la transition entre le système éducatif et le marché du travail, car ils permettent aux jeunes d'obtenir des informations adéquates sur les possibilités d'études, de formation et d'emplois. En outre, les qualifications requises et les différentes possibilités de carrière changent rapidement dans le contexte actuel du marché du travail en constante évolution. Dans ces circonstances, les jeunes ont besoin de davantage d'informations de meilleure qualité concernant les différents profils de carrière accessibles.

Les jeunes de la région ont une connaissance limitée de la situation sur le marché du travail et des diverses opportunités qui leur sont offertes. Il est donc nécessaire d'améliorer l'orientation et la guidance professionnelle pour permettre aux jeunes de prendre des décisions et de faire des choix plus réfléchis concernant leurs études et le développement de leurs compétences d'une manière qui corresponde aux besoins du marché du travail. Ce type d'orientation et de guidance professionnelle devrait également être renforcé au niveau local et dans différents secteurs économiques.

Il faut établir des systèmes d'orientation professionnelle appropriés à tous les niveaux et à tous les types d'éducation, y compris l'EFP. Pour accroître son efficacité et aider les étudiants à comprendre la pertinence et l'utilité de leurs études, l'orientation professionnelle devrait commencer dès le plus jeune âge et faire partie du programme. Elle fournira aux demandeurs d'emploi davantage de possibilités de comprendre le marché du travail. Les cours sur la gestion de carrière dans l'enseignement formel et la formation doivent préparer les jeunes à un monde du travail volatile et précaire, et exposer les mesures éventuelles à prendre pour trouver un emploi ou recevoir de l'aide.

Il est également important d'introduire davantage de méthodes proactives de prestation de services d'orientation de carrière, par exemple en visitant des entreprises, en invitant des personnes à parler aux jeunes de leur métier, en organisant des journées portes ouvertes dans les écoles, et en encourageant les jeunes à explorer les possibilités offertes par le travail à temps partiel, les stages, le volontariat et d'autres options moins rémunératrices mais porteuses d'avenir.

Bien que la situation générée par la Covid-19 ait aggravé les difficultés que rencontrent les jeunes lors de leur transition vers la vie active, elle a également souligné l'importance des outils numériques pour les jeunes sortant de l'école dans leur recherche d'emploi, compte tenu de la difficulté à effectuer de l'assistance personnalisée. L'utilisation d'outils et de services d'orientation web interactifs (par exemple communication vidéo avec des conseillers, YouTube-live ou webinaires avec fonction de conversation en ligne) est particulièrement utile. En outre, les lignes téléphoniques spéciales sont un

outil pratique pour offrir des conseils personnalisés aux jeunes ne disposant pas d'un accès à l'internet, notamment à ceux qui sont confrontés au risque de décrochage scolaire.

PRATIQUES D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE AU MAROC

Le Maroc a établi six centres de carrière pilotes à travers le pays, dans le but de combler le vide que rencontrent les étudiants en passant du système éducatif au marché du travail. Trois de ces centres sont situés dans des universités et les trois autres se trouvent dans des écoles et instituts de formation professionnelle. Ces centres aident l'étudiant à franchir le cap de la transition entre les études et la vie active en investissant dans des acteurs du marché du travail qui permettent aux jeunes de mieux comprendre les tendances de l'emploi, la demande de compétences et les possibilités de se connecter avec le secteur privé. Les centres recourent à des stratégies de communication et de diffusion pour accélérer le changement, devenant ainsi une plateforme de référence et un point d'accès essentiel pour l'employabilité des jeunes. Ils fournissent aux étudiants et stagiaires suivant une formation professionnelle des outils de diagnostic leur permettant de découvrir leur potentiel, ainsi que des informations du marché concernant les parcours professionnels viables, des formations de préparation à l'emploi et des opportunités de réseau préparant les jeunes à un environnement de travail professionnel. Il existe également un centre de carrière virtuel offrant des services en ligne aux jeunes Marocains qui ne peuvent se rendre physiquement dans les centres.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

3.3.4 Améliorer et diversifier des programmes de qualité en matière d'EFP en guise de variante valable à l'enseignement général

Compte tenu de la pression démographique accrue sur le second cycle de l'enseignement secondaire et sur l'enseignement supérieur, les systèmes d'EFP doivent faire l'objet d'une expansion significative dans de nombreux pays. L'attractivité de l'EFP peut être accrue grâce à des programmes d'études modernisés, des enseignants mieux préparés, des ateliers et des équipements modernes, ainsi que des écoles et organismes de formation entretenant des liens solides avec le monde de l'entreprise. Davantage de programmes d'EFP liés au marché de l'emploi doivent être accessibles aux femmes, et des inscriptions mixtes dans toutes les professions devraient être activement encouragées par le système.

3.3.5 Étendre la formation par le travail

La formation par le travail s'est avérée très efficace dans les pays où elle a systématiquement été mise en œuvre. Les programmes d'apprentissage en alternance peuvent aider les jeunes à nouer des liens avec les entreprises et à acquérir une véritable expérience professionnelle, assortie des compétences professionnelles pertinentes. Un système d'apprentissage flexible en cours d'emploi pourrait être l'instrument idoine pour favoriser la transition vers la vie active. Par exemple, les programmes de financement en faveur des jeunes qui exercent un emploi «rotatif» dans plusieurs entreprises pendant une certaine période (plusieurs mois dans chaque entreprise) permettent aux jeunes d'expérimenter différents types d'emplois, de secteurs et de conditions de travail, mais les aident également à apprendre dans différents environnements et à acquérir diverses compétences dans divers scénarios de travail. Ce système peut être un moyen efficace d'ouvrir de nouvelles possibilités et aussi d'accroître l'inclusion sociale des groupes défavorisés sur le marché du travail.

Les prestataires d'EFTP éprouvent également le besoin de recourir davantage à la formation par le travail (par l'apprentissage, des stages/formations et la formation en cours d'emploi). Des subventions directes pour les apprentis dans les PME, couvrant notamment la rémunération, les primes de recrutement et l'exonération temporaire des cotisations sociales, ainsi que les salaires des formateurs et/ou leurs cotisations sociales, pourraient permettre de stabiliser et d'accroître le nombre de places d'apprenti disponibles et de qualité. Des investissements dans les centres de formation interentreprises (soit par la création de nouveaux centres, le renforcement des centres existants ou leur intégration dans des centres d'excellence professionnelle) pourraient également aider les PME à fournir un EFP et des apprentissages à la pointe du progrès.

PROGRAMMES DE FORMATION EN ALTERNANCE EN ÉGYPTÉ ET AU MAROC

En **Égypte**, le système de formation en alternance par le travail est l'une des initiatives les plus efficaces de formation en entreprise pour les étudiants. Au départ, ce système a vu le jour avec le projet baptisé «Initiative Mubarak-Kohl», qui a cherché à adapter le système de formation en alternance allemand au contexte égyptien. Ce système d'éducation et de formation en alternance permet aux entreprises du secteur privé de participer à la conception de programmes de formation, les rendant ainsi plus pertinents par rapport aux besoins du secteur privé. La GIZ a récemment aidé les autorités égyptiennes à étendre ce programme et à concevoir le système en alternance du pays aux niveaux national et régional, en conseillant aux acteurs publics et privés de créer ensemble le cadre stratégique et conceptuel pertinent, ainsi que la base juridique et réglementaire du système. Le projet a également introduit un nouvel élément dans le système en alternance du pays, la formation interentreprises, s'inspirant du modèle d'EFTP financé par l'UE pour améliorer le système égyptien d'EFTP afin de fournir une main-d'œuvre qualifiée et des possibilités d'emploi pour les secteurs formel et informel de l'économie.

Au **Maroc**, un système de formation en alternance appelé «Alternance» est un exemple de réussite d'un système de formation en milieu professionnel exécuté à l'échelle nationale. Soutenu par un cadre juridique solide, le modèle Alternance marocain se concentre principalement sur des programmes menant aux trois niveaux de qualifications professionnelles les plus élevés. Ces programmes durent en général deux à trois ans, et la moitié au moins de cette période est passée au sein de l'entreprise dans le cadre de la formation «sur le lieu de travail». Il est également important d'observer que le modèle Alternance est considéré comme ayant un statut équivalent aux programmes scolaires.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020.

3.3.6 Encourager l'entrepreneuriat et l'apprentissage en entreprise

L'apprentissage en entreprise fournit aux jeunes le moyen de développer leur propre parcours professionnel. La création d'une entreprise et la commercialisation d'idées, de produits ou de services peuvent constituer un outil essentiel pour lutter contre le chômage des jeunes dans la région. Relier ces activités à la capacité d'utiliser couramment les langues étrangères parlées sur les marchés mondiaux extérieurs constitue un deuxième pilier sur lequel les nouvelles entreprises naissantes peuvent s'appuyer.

Des formations spécifiques consacrées aux modalités de création et de gestion des entreprises, ainsi qu'aux langues étrangères utiles pour les entrepreneurs, peuvent être des moyens concrets et utiles de soutenir la création et la croissance des entreprises et de promouvoir leur internationalisation. Des

programmes d'entrepreneuriat des jeunes pourraient également viser des compétences non cognitives, telles que la réflexion innovante, la prise de décision, l'esprit d'équipe et la flexibilité, afin de renforcer la capacité des jeunes entrepreneurs à diriger efficacement leur propre entreprise. Il est également important de cultiver et de favoriser une culture de l'entrepreneuriat en mettant sur pied un mécanisme qui facilite la collaboration entre les organisations qui participent aux activités de soutien aux entreprises; en créant des plateformes qui permettent l'interaction entre les jeunes entrepreneurs; et en présentant les entrepreneurs qui ont réussi comme des modèles. Des réseaux de jeunes entrepreneurs, des systèmes de tutorat et des pépinières d'entreprises aident les entrepreneurs en herbe, en particulier les jeunes femmes et les groupes marginalisés ou victimes de discrimination, à entrer sur le marché du travail et à acquérir les compétences requises pour différents modèles d'entreprise, notamment l'entrepreneuriat social.

3.3.7 Promouvoir le développement des compétences dans l'économie informelle

Le secteur informel est l'un des principaux défis économiques pour tous les pays de la région. Il emploie un grand nombre de jeunes de la région et offre principalement des emplois peu qualifiés, à faible productivité et de subsistance. Bien que l'emploi informel offre une solution à court terme au chômage des jeunes, il a souvent une incidence négative sur leur employabilité à long terme, car leurs compétences se dégradent et nombre d'entre eux perdent toute motivation de participer au marché du travail. La lutte contre ce phénomène est devenue prioritaire, car les jeunes employés dans le secteur informel ont été parmi les groupes les plus sévèrement touchés par la situation engendrée par la pandémie, et ce en raison de l'absence de protection sociale ou de prestations de chômage.

Par conséquent, il convient de prendre des mesures pour soutenir la transition vers la formalisation, lorsque cela est possible. Les politiques éducatives et de développement des compétences peuvent jouer un rôle important à cet égard, car elles peuvent contribuer à accroître la productivité des travailleurs et des entreprises informelles. La reconversion professionnelle pour tous est particulièrement pertinente après la pandémie de Covid-19 pour aider les jeunes à relever des défis toujours plus nombreux. Des programmes de formation sur mesure doivent être proposés aux jeunes travaillant dans l'économie informelle afin de les aider à améliorer leur niveau de connaissance et de compétence, en leur permettant d'augmenter leurs revenus, de gérer leur travail de manière plus efficace et de passer d'un emploi à un autre, accédant ainsi éventuellement à des professions plus innovantes et porteuses d'avenir.

3.3.8 Renforcer l'intermédiation et le rôle des services publics de l'emploi

Les services publics de l'emploi jouent un rôle crucial en amenant les jeunes à trouver un emploi. Les jeunes manquent souvent d'information sur les filières d'études et les possibilités d'emploi prometteuses, en particulier au début du passage de l'école au monde du travail. Les services publics de l'emploi peuvent accompagner les jeunes à cet égard; ils possèdent une longue expérience dans les domaines de la gestion de la transition professionnelle, du placement, du perfectionnement professionnel continu, du renforcement des compétences et de la reconversion professionnelle. Il est donc nécessaire de renforcer les services publics de l'emploi pour garantir une prestation de services efficace, et ce, entre autres, en renforçant leurs capacités, notamment pour qu'ils soient en mesure d'atteindre un plus grand nombre de jeunes (les groupes vulnérables y compris), d'apporter une aide plus individualisée (conseils, orientation et accompagnement) et d'accroître la fourniture de services intégrés. La participation au réseau européen des services publics de l'emploi pourrait également développer la capacité d'apprentissage mutuel des services publics de l'emploi en renforçant les

partenariats avec d'autres parties prenantes et en intensifiant les actions de sensibilisation à l'intention des jeunes vulnérables.

3.3.9 Tirer parti des opportunités générées par les nouvelles formes d'emploi

L'une des évolutions les plus importantes sur les marchés mondiaux du travail est l'importance croissante des formes d'emploi atypiques, telles que les contrats à durée déterminée, le travail à la demande, le travail intérimaire ou le travail indépendant économiquement dépendant (aussi appelé travail via une plateforme, effectué principalement via des applications en ligne). Ce type d'emploi présente un risque sérieux pour les travailleurs en raison de l'absence de sécurité d'emploi, de risques accrus en matière de santé au travail et d'autres conditions de précarité (Dimova et al., 2016). D'autre part, le travail via une plateforme pourrait également générer de nouvelles possibilités d'emplois et, s'il est correctement géré, réduire les disparités entre les jeunes hommes et les jeunes femmes, en ouvrant de nouvelles perspectives d'emploi pour les deux, en surmontant les problèmes liés à la sécurité des transports, aux aménagements et à la flexibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle. Toutefois, ce domaine n'est pas couvert dans les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT) et des recherches plus spécifiques seraient nécessaires pour analyser son impact et son potentiel.

Les possibilités créées par les formes d'emploi atypiques ont été mentionnées lors des consultations et des entretiens avec des experts. L'effet du verrouillage de l'économie en raison de la Covid-19 sur les marchés du travail a introduit une nouvelle dimension, avec le glissement de l'économie mondiale vers davantage de télétravail. Le marché a dû s'habituer à de nouvelles manières de travailler, tant au niveau de l'offre qu'au niveau de la demande. Par conséquent, les personnes doivent disposer des compétences – techniques (numériques) et non techniques (autogestion, auto-organisation, gestion du temps, communication) – qui pourront répondre aux nouveaux besoins émergents du télétravail. Il est également important que les gouvernements mettent en place des mesures visant à améliorer les conditions de travail des personnes employées dans un travail de plateforme. Étant donné que ce type de travail contribue largement à la création d'emplois, en particulier dans les grandes villes⁵⁸, plusieurs problèmes se posent, s'agissant notamment de l'absence de protection sociale des travailleurs, de l'exposition à des heures de travail atypiques ou excessives et d'autres caractéristiques négatives des emplois atypiques.

3.4 Mesures transversales

3.4.1 Activer et mettre en œuvre des politiques de la jeunesse

Bien que la plupart des pays de la SEMED aient des stratégies et des politiques de sondage impressionnantes, l'expérience montre que, souvent, la mise en œuvre ne suit pas. C'est un problème courant dans de nombreux pays en développement et en transition: des programmes sont annoncés, mais aucune mise en œuvre ne suit et, par conséquent, aucun impact réel n'est visible. Envisager la planification et la mise en œuvre des programmes dans un cadre logique solide pourrait être une solution permettant aux pays d'avoir une influence réelle sur la situation des jeunes. Il est également important de disposer de plans réalistes avec des objectifs réalisables, conformes aux capacités du pays.

⁵⁸ Voir, par exemple, l'expérience de chauffeurs d'Uber au Caire: www.bbc.com/news/business-39416041

3.4.2 Étendre les interventions qui ciblent les groupes de jeunes vulnérables

Malgré quelques programmes ciblant des groupes vulnérables de la région, ces derniers restent largement exclus. Il convient donc d'accorder une attention particulière à certains groupes de jeunes vulnérables, tels que les femmes, les NEET, les jeunes en décrochage scolaire, les demandeurs d'emploi sans qualification, les jeunes issus des milieux ruraux et/ou défavorisés, les personnes handicapées et les réfugiés/migrants. Les facteurs de risque et les raisons du nombre croissant de NEET – et de leurs sous-groupes – doivent être analysés afin de concevoir des mesures stratégiques ciblant chaque groupe. Les interventions doivent comporter des mesures préventives, de réinsertion et/ou de compensation. Des programmes tenant compte de la dimension de genre devraient être élaborés afin de réduire les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et d'accroître l'activité économique des femmes. Il conviendrait d'élaborer des programmes et des interventions spécifiques ciblant les jeunes qui vivent dans les zones rurales et les régions défavorisées.

3.4.3 Concevoir des solutions créatives pour faire face à la pandémie de Covid-19

Comme il a été dit, la crise de la Covid-19 a provoqué un bouleversement sans précédent dans l'accès des jeunes à l'éducation et à l'emploi; elle a également eu une incidence sur leurs revenus. En raison du ralentissement économique, l'employabilité des jeunes, leur capacité de transition vers des emplois de meilleure qualité, leurs perspectives de développement de carrière et leurs capacités de gain futures seront sans doute négativement affectées.

Des recherches spécifiques sont requises pour mesurer l'ampleur et la qualité de l'impact immédiat et à long terme sur les jeunes, en particulier sur les NEET, afin d'informer les décideurs politiques dans ce domaine. La Covid-19 influera sur la conception des mesures globales à venir en soutien à l'éducation et au développement des compétences en couvrant les compétences numériques, l'apprentissage en ligne et la protection sociale, et en améliorant les droits et conditions des jeunes sur le lieu de travail.

Les gouvernements doivent s'assurer que leurs politiques et mesures de relance de l'économie vont de pair avec des objectifs ambitieux en matière de changement climatique et de protection de l'environnement en général. Des mesures doivent être prises pour favoriser l'investissement privé dans des transformations économiques et des innovations technologiques comme, par exemple, les sources d'énergie renouvelable, les villes intelligentes, les projets de dessalement de l'eau de mer (utilisant l'énergie renouvelable), des systèmes écologiques de transport public, les investissements dans des infrastructures résistantes au changement climatique, le télétravail (y compris les aspects liés au bien-être) et autres solutions numériques. De telles mesures stratégiques sectorielles pourraient constituer la base d'une relance économique et une évolution vers un marché du travail plus durable et équitable.

Les gouvernements devraient concevoir des mesures de soutien financier sectorielles (telles que des prêts préférentiels et des abattements fiscaux) subordonnées à des améliorations environnementales lorsque cela est possible. De plus, il est nécessaire d'adopter des mesures stratégiques qui garantissent que les chaînes d'approvisionnement locales accroissent la résilience et réduisent les incidences environnementales, en améliorant notamment l'utilisation efficace des ressources et le respect des principes de l'économie circulaire. En outre, les gouvernements doivent permettre aux travailleurs d'effectuer la transition vers des emplois dans les énergies renouvelables en investissant dans des programmes de formation qui dotent les jeunes des compétences requises par les économies propres à faibles émissions de carbone. Il est également important d'intégrer la

biodiversité dans les secteurs économiques et de réformer les subventions qui nuisent à la biodiversité, notamment dans le secteur agricole.

3.4.4 Agir au niveau local

Bien que le marché du travail soit différent d'une région à l'autre dans chaque pays, les politiques sont plutôt formulées à une échelle nationale, avec quelques distinctions limitées entre régions. L'offre de compétences doit correspondre à des besoins régionaux spécifiques; la création d'emplois de meilleure qualité est plus efficace lorsque le potentiel disponible au niveau local est associé à des programmes de soutien et activités d'investissement continus. À cet égard, il est important de renforcer les capacités des acteurs régionaux et locaux à identifier l'offre et la demande de compétences et à concevoir et mettre en œuvre des interventions visant à améliorer l'adéquation et l'utilisation des compétences au niveau local.

CITÉS DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DU MAROC: TENIR COMPTE DE LA SPÉCIFICITÉ DES BESOINS RÉGIONAUX

Au Maroc, l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) prévoit de mettre en place le programme «Cités des métiers et des compétences» (CMC) dans 12 régions dans le cadre de la nouvelle stratégie de formation professionnelle du pays. Ces plateformes offriront des formations professionnelles et des stages dans divers secteurs en fonction de la région. Par exemple, le Maroc a récemment annoncé le lancement officiel des travaux de construction de la CMC dans la région d'Agadir. La CMC offrira des formations professionnelles en vue d'emplois dans l'industrie, le numérique et la délocalisation, la gestion, le tourisme et l'hôtellerie, ainsi que la construction. Des stages seront également disponibles dans les secteurs de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie agro-alimentaire et de l'artisanat. L'idée est que le Maroc prépare des programmes de formation et d'apprentissage spécifiques basés sur une approche régionale par rapport à des besoins et exigences sectoriels.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020

3.4.5 Suivre et évaluer les programmes d'emploi

Après la mise en œuvre de plusieurs programmes dans la région, l'expérience a montré que, comme souvent, les résultats escomptés ne sont pas atteints. Il manque actuellement un système de suivi et d'évaluation externe des politiques et des programmes, et il est donc difficile d'évaluer leur efficacité et leur incidence. Afin d'améliorer l'efficacité de ces programmes, il est nécessaire de surveiller et d'évaluer leurs résultats afin d'en tirer des enseignements et de définir les bonnes pratiques en vue de les reproduire et de les développer. Les systèmes de suivi et d'évaluation axés sur les résultats sont jugés nécessaires pour améliorer la gouvernance et l'efficacité des interventions en matière de politiques de la jeunesse et pour garantir une utilisation rationnelle des ressources. Il est nécessaire d'instaurer des systèmes de suivi axés sur les résultats et susceptibles de fournir des données quantitatives sur les résultats des programmes telles que les taux d'insertion et les salaires, une fois les programmes achevés, et d'analyser les aspects qualitatifs tels que la qualité des emplois trouvés, l'adéquation des emplois par rapport aux besoins du marché du travail et aux attentes des employés, la pérennité des emplois et l'efficacité des placements. Ces informations doivent contribuer à la conception des programmes et interventions à venir.

3.4.6 Coordonner projets et interventions, en recourant aussi au soutien de partenaires internationaux

Étant donné la multitude de projets de développement et d'interventions s'efforçant d'améliorer l'employabilité des jeunes, qui constitue un enjeu politique multisectoriel, il est indispensable de mieux coordonner – auprès d'institutions gouvernementales et d'autres parties prenantes – les initiatives visant à élargir les perspectives d'emploi de la jeunesse et à adapter l'offre pédagogique au marché du travail. Les autorités nationales peuvent prendre l'initiative dans ce domaine, avec le soutien de partenaires internationaux penchés sur ces problématiques. Il faudrait mieux diffuser les bonnes pratiques aux niveaux régional, national et local pour permettre leur développement et leur reproduction. Les expériences menées dans plusieurs pays montrent que les approches globales de l'emploi des jeunes fonctionnent mieux.

Pour garantir une meilleure coordination des efforts, il importe de renforcer le dialogue social entre toutes les parties prenantes, notamment les gouvernements, les partenaires sociaux, les entreprises, les chambres de commerce et d'industrie, les régions, les organisations de la jeunesse, les prestataires d'EFPI et les groupes de réflexion. Il est également crucial de veiller à ce qu'un tel dialogue soit maintenu grâce à une participation plus active et systématique des organisations nationales de partenaires sociaux, tout en abordant le processus de réforme selon des approches participatives et ascendantes afin de mieux comprendre les besoins des parties prenantes concernées et de garantir de meilleures perspectives pour la jeunesse.

Les pays de la région ont également besoin de participer aux réseaux mondiaux et européens afin de partager leurs bonnes pratiques et de tirer des enseignements de leurs expériences mutuelles.

DES PARTENARIATS SOLIDES DERRIÈRE LE MODÈLE TUNISIEN DE L'ÉCOLE DE LA DEUXIÈME CHANCE

En 2019, un partenariat interministériel solide a été constitué en Tunisie dans le cadre du modèle éducatif de la «deuxième chance», ciblant les adolescents non scolarisés âgés de 12 à 18 ans. Dans le cadre de cette initiative, des «centres de la deuxième chance» commenceront par fournir, au sein d'un guichet unique, une orientation individuelle à chaque adolescent désireux d'obtenir une assistance. Celle-ci prendra la forme de conseils, d'aides en vue de définir un projet d'apprentissage ou de formation, d'évaluations du niveau réel de compétences de l'adolescent et d'autres services correspondant à chaque individu. Le cas échéant, chaque jeune peut également bénéficier d'un programme éducatif de la deuxième chance personnalisé, d'une durée de 6 à 9 mois, qui vise à leur permettre de réintégrer l'enseignement général, de s'inscrire dans une formation professionnelle ou de commencer leur transition vers la vie active. Afin de rendre ce modèle opérationnel, de gros efforts de coordination s'imposent. C'est pourquoi un partenariat solide a été institué entre le ministère de l'éducation, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ministère des affaires sociales, l'Agence tunisienne de la formation professionnelle et le secteur privé. Ce partenariat solide a été salué par les partenaires gouvernementaux comme un exemple de coordination des bonnes pratiques. Ce modèle est censé servir de point de départ à une reproduction à plus grande échelle destinée à fournir des réponses aux NEET tunisiens âgés de 15 à 19 ans.

Source: Oxford Research/AAA/To Excel, 2020

ANNEXE 1. TOUR D'HORIZON DES MÉCANISMES STRATÉGIQUES MIS EN PLACE POUR SOUTENIR LA TRANSITION DES JEUNES VERS LA VIE ACTIVE

Algérie

Les politiques nationales ciblant la jeunesse sont principalement axées sur l'emploi des jeunes, qui constitue une priorité essentielle pour le gouvernement algérien. Les politiques actives du marché du travail (PAMT) en Algérie se présentent de trois manières: aide à la création d'entreprise ou à l'activité indépendante; insertion sur le marché du travail au moyen de contrats à durée déterminée; amélioration de l'employabilité des chômeurs par la formation/reconversion professionnelle et soutien à la recherche d'emploi (Adair et Souag, 2018).

L'Agence nationale de l'emploi (ANEM) de l'Algérie a pour rôle principal de fournir des services d'intermédiation professionnelle. L'ANEM a pour objectifs de moderniser et d'améliorer ses fonctions en se concentrant sur le renforcement des capacités de son personnel, en numérisant un certain nombre de services d'intermédiation et en améliorant les communications internes. Alors que l'intermédiation demeure la fonction essentielle de l'ANEM, les agences privées sont également accréditées par le gouvernement pour opérer dans le domaine du placement professionnel.

L'ANEM gère également les contrats de travail aidés (CTA), une forme de contrat de travail subventionné intégrée dans un dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) qui verse une contribution mensuelle de l'État pour couvrir le salaire d'un employé, comme un moyen d'encourager le recrutement des demandeurs d'emploi sans expérience antérieure. D'autres subventions sont offertes par d'autres interventions (telles que des programmes d'inclusion sociale) gérées par l'Agence de développement social, dont le but est de lutter contre la pauvreté.

Les PAMT algériennes, relayées par des agences, peuvent généralement être divisées en deux groupes, en fonction du type de programme (Adair et Souag, 2018):

- **les services destinés à atténuer les tensions sociales en fournissant immédiatement des contrats de travail temporaire ou des stages:** l'ANEM (intermédiation professionnelle, programmes d'emploi pour les jeunes comprenant des stages ou des contrats de travail pour les jeunes diplômés) et l'Agence de développement social (programmes de travaux publics pour les personnes pauvres et non qualifiées dans les régions défavorisées);
- **les services visant à soutenir la création d'entreprises et les microentreprises par des conseils, des formations, des crédits, des exonérations fiscales et un suivi des entreprises:** l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) qui cible les jeunes âgés de 19 à 35 ans, en particulier ceux qui ont fait des études supérieures; la Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) qui cible les adultes âgés de 35 à 50 ans; l'Agence nationale de gestion du micro-crédit (ANGEM) qui octroie aux personnes pauvres des microcrédits en faveur de l'emploi indépendant, du travail à domicile, des petites entreprises et de l'artisanat.

Le gouvernement a instauré des mesures destinées à orienter les jeunes vers la formation professionnelle, qui n'est en général considérée que comme une option (Musette, 2013). En 2008, une loi de réforme de l'EFP a été adoptée pour améliorer son image, sa qualité, son efficacité et son

efficience. Le plan portait sur l'ensemble du système et comportait 23 mesures couvrant un éventail de questions comme, par exemple: l'évaluation, la formation continue, l'assurance qualité, la formation par le travail, l'EFP pour les groupes désavantagés, le partenariat social, l'apprentissage à distance, et plus. En l'absence de rapports d'étape officiels, il est toutefois difficile d'apprécier l'incidence des efforts déployés par le gouvernement pour atteindre ses objectifs (ETF, 2018).

Ces dernières années, des fonds importants ont été alloués pour encourager les jeunes à créer leurs propres entreprises, en leur facilitant l'accès au crédit. Cependant, ce mécanisme n'a pas soutenu les jeunes entrepreneurs après la création de leur entreprise, les exposant ainsi à un certain nombre d'obstacles, tels que l'absence de compétences techniques et/ou managériales liées au champ d'activité de leur entreprise, un manque d'informations sur les marchés et un manque de compétences en matière de commercialisation, ainsi qu'une incapacité à gérer la bureaucratie (Omrane, 2016).

Dès 2010 ont été mises en place des ressources et des mesures spécifiques pour accroître l'accès des jeunes à l'emploi (y compris des exonérations fiscales, des aides à l'embauche, des garanties de crédit de l'État pour les jeunes entreprises et des possibilités de microcrédits pour les ménages pauvres).

En plus de ces programmes nationaux, l'Union européenne (UE) a soutenu les efforts de l'Algérie en matière de promotion de l'emploi. Des programmes financés par l'UE [tels que le programme Adéquation-Formation-Emploi-Qualification (AFEQ), le Programme d'appui à la politique sectorielle de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (PAPS/ESRS) et le Programme d'appui à la diversification industrielle et à l'amélioration du climat des affaires (PADICA)] visaient à (i) favoriser des partenariats entre les secteurs public et privé, notamment pour atténuer les problèmes d'inadéquation des compétences; (ii) soutenir le développement socio-économique local du nord-ouest de l'Algérie; (iii) répondre aux besoins en main-d'œuvre des filières économiques locales; (iv) promouvoir le renforcement des capacités institutionnelles; (v) soutenir les actions du gouvernement algérien dans le cadre de sa politique de la jeunesse, ainsi que les efforts de la société civile; et (vi) créer des réseaux d'échange entre les établissements universitaires algériens et européens pour permettre un partenariat régional dynamique⁵⁹.

L'OIT, en coopération avec le ministère britannique des affaires étrangères et du Commonwealth, a lancé le projet TAWDIF «De l'université au marché du travail» en Algérie, qui a été mis en œuvre en 2016, avec la création de clubs de recherche d'emplois pour jeunes diplômés, en partenariat avec l'ANEM. Ces clubs offrent des cycles intensifs de deux semaines visant à améliorer les méthodes de recherche d'emploi, y compris la recherche active d'employeurs et l'optimisation des chances d'obtenir un entretien (OIT, 2018).

De plus, l'Agence française de coopération, la Banque mondiale, la Banque africaine de développement, la société allemande de coopération internationale (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ) et d'autres acteurs internationaux soutiennent également les réformes en matière d'emploi, d'enseignement supérieur et de formation.

⁵⁹ Entretien avec un expert d'Algérie.

Égypte⁶⁰

Les politiques et mesures gouvernementales axées sur les problèmes de la jeunesse ont cherché à améliorer l'employabilité des jeunes en leur permettant de développer leurs compétences, soutenant ainsi la transition vers la vie active. Il y a eu, à cet égard, de nombreuses initiatives nationales et des projets financés par des donateurs. Les parties prenantes égyptiennes ont pris collectivement l'engagement ferme d'étendre les initiatives existantes de formation par le travail qui ont donné de bons résultats [l'initiative Mubarak-Kohl du ministère de l'éducation et de l'enseignement technique, le programme d'alternance du département de la productivité et de la formation professionnelle (PVTD), l'apprentissage continu organisé par le ministre de la main-d'œuvre et des migrations].

L'éducation est une priorité dans la Vision Égypte 2030, et le gouvernement a récemment accordé davantage d'importance au secteur de l'EFP à l'occasion de la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie «Enseignement technique 2.0». Le secteur de l'EFP en Égypte est très fragmenté en raison de la multiplicité des parties prenantes concernées et d'une coordination insuffisante entre elles. Les efforts déployés pour soutenir le développement d'un programme d'études type [par exemple une initiative lancée par le ministre adjoint de l'enseignement et de la formation techniques et professionnelles (EFTP) et le projet Amélioration de la main-d'œuvre et développement des compétences (Workforce Improvement and Skills Enhancement, WISE) mis en œuvre par USAID] ont produit des résultats limités (ETF, 2017a). Une mesure clé pour réformer le secteur est la création de l'autorité nationale égyptienne pour l'agrément et l'assurance qualité de l'EFTP (TVET Quality Assurance and Accreditation National Authority) qui a été approuvée en septembre 2020. Cette autorité vise à améliorer la qualité du système d'EFTP de manière à ce qu'il puisse produire une main-d'œuvre technique qualifiée et formée qui réponde aux exigences du marché du travail. Elle sera chargée d'élaborer des politiques d'assurance qualité et des stratégies pour l'offre d'EFP, en plus d'un système national d'assurance qualité et d'agrément des établissements et programmes d'enseignement et de formation, de couvrir les concepts et normes de qualité, les méthodes d'enseignement et d'apprentissage, et les procédures d'évaluation, ainsi que d'assurer le suivi de leur mise en œuvre.

D'autres initiatives et programmes soutenus par des donateurs [tels que le forum égyptien pour la promotion de l'emploi des jeunes (Egypt YEP) et Tawgih] ont cherché à améliorer la promotion de l'emploi des jeunes en fournissant des informations sur le marché du travail aux niveaux national et régional, en institutionnalisant l'orientation professionnelle à un stade précoce et en entreprenant des programmes de travaux publics. L'absence d'un système solide d'information sur le marché de l'emploi pour permettre l'identification et l'anticipation des compétences, et donc une prise de décisions éclairée concernant l'emploi des jeunes, a constitué pour le gouvernement un défi à relever pour remédier à l'inadéquation entre les compétences enseignées et celles qui sont exigées sur le marché du travail. La fragmentation du système a toutefois empêché une approche vraiment systémique de cette question. En 2016, plusieurs acteurs nationaux et internationaux ont entamé une réflexion sur l'institutionnalisation d'une surveillance du marché du travail régional afin de remédier à cette fragmentation et de renforcer la complémentarité des divers efforts. Néanmoins, une collaboration plus étroite entre les différents organismes de l'EFP reste de mise pour définir d'un

⁶⁰ Le chapitre 2 contient des informations plus détaillées sur les politiques et les programmes mis en œuvre en Égypte.

commun accord un hébergeur national pour un système national d'information sur le marché du travail.

Le travail au niveau local est soutenu par la GIZ, en coopération avec l'Observatoire égyptien de l'éducation, de la formation et de l'emploi, qui adopte une approche régionale grâce à la création d'observatoires régionaux du marché du travail qui ont été expérimentés dans deux régions (Ville du 6 octobre et Sadat City). Les observatoires régionaux du marché du travail sont composés de personnels détachés par les secteurs public et privé, la société civile et les universités, dans le but de produire des informations régionales sur le marché du travail dans un processus participatif, et proposent des interventions en matière d'emploi pour leurs régions respectives.

Les mesures et programmes spéciaux ciblant des groupes vulnérables consistent à promouvoir l'accès et la participation à l'EFP pour des groupes sociaux spécifiques (femmes, jeunes et enfants à risque, personnes vivant dans des régions reculées et personnes handicapées), ainsi qu'à intégrer les étudiants handicapés dans le système d'enseignement ordinaire et offrir des incitations aux enseignants travaillant dans les écoles d'intégration. Parmi les autres programmes, on peut citer le programme national pour la formation professionnelle (National Programme for Training for Employment) et le programme d'autonomisation sociale et économique des femmes (Female Social and Economic Empowerment Programme) dont les principaux bénéficiaires sont les femmes et les personnes handicapées. Le lancement, en 2017, de la stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes à l'horizon 2030 (National Strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030) a constitué une étape clé, car elle vise à développer les capacités des femmes à améliorer leurs possibilités d'emploi, à accroître leur participation à la vie active, à promouvoir leur esprit d'entreprise et à réaliser l'égalité des chances en termes d'emploi dans tous les secteurs.

Israël

Le service militaire obligatoire mobilise une part très importante de la politique de la jeunesse en Israël. Selon la recherche, le service ou non dans l'armée en Israël peut grandement influencer les perspectives de réussite sociale et professionnelle. Les Israéliens d'origine arabe sont exclus du service militaire, ce qui accroît leurs difficultés à trouver un emploi. L'inclusion des politiques de la jeunesse a été et reste problématique dans le pays (Brakel, 2008).

Israël n'a pas de politique nationale de la jeunesse en tant que telle, malgré les efforts consécutifs consentis par les derniers gouvernements pour en créer une. Les raisons en sont les fréquents changements d'administrations, les chevauchements des responsabilités des organes gouvernementaux et d'autres motifs politiques. Plusieurs ministères différents sont concernés par la politique de la jeunesse, mais il n'existe aucun organe pour mener et coordonner leurs efforts. Par conséquent, la politique de la jeunesse en Israël est supervisée par un certain nombre d'organismes gouvernementaux différents, selon la question en jeu⁶¹. Par exemple, avec des stratégies sectorielles tentant de se substituer à une approche unifiée, le ministère de l'éducation a pris des mesures visant à améliorer la situation de la jeunesse.

Israël offre une infrastructure bien développée propice à la participation des jeunes à la vie publique, avec de nombreux mouvements et conseils d'étudiants actifs dans tout le pays aux niveaux local, régional et national.

⁶¹ Travail et inclusion des jeunes en Israël: www.salto-youth.net/downloads/4-17-2944/youth_in_israel.pdf

Le système éducatif israélien est fragmenté et pas entièrement inclusif, laissant voir des écarts importants dans les résultats entre les différents groupes ethniques du pays (ETF, 2019b). Israël a officiellement lancé le cadre national des certifications en 2018, visant à renforcer encore davantage la pertinence, la qualité et la disponibilité des compétences pour le marché du travail israélien. En outre, en 2017, un nouveau plan stratégique a été lancé pour renforcer l'enseignement technologique et professionnel en Israël de 2017 à 2022, dans l'objectif d'augmenter l'attractivité de l'EFTP en améliorant la qualité de son offre pédagogique et en veillant à ce qu'elle soit fournie en étroite coopération avec l'industrie. La «politique» israélienne est donc axée sur l'EFTP en tant qu'outil permettant d'accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée dans différents secteurs. Par ailleurs et compte tenu de l'économie de haute technologie d'Israël, le pays adopte une approche élargie de l'enseignement technologique.

Sur le front de l'emploi, Israël poursuit activement des PAMT afin de remettre les chômeurs au travail. Le service de l'emploi israélien est sous la tutelle du ministère du travail et d'une autorité suprême des services (Supreme Service Authority), qui est responsable de 72 bureaux pour l'emploi répartis dans tout le pays (Ibid.).

Le pays cherche également à lutter contre les inadéquations de compétences existantes de façon prévisionnelle. Les prévisions du marché du travail et des compétences pour 2040 (Israel Labour Market and Skills Forecast for 2040) ont été élaborées pour recenser les professions qui disparaissent ainsi que les nouvelles professions, mettant ainsi Israël à la pointe de l'anticipation des exigences relatives aux compétences pour l'avenir.

En ce qui concerne l'innovation et l'esprit d'entreprise, Israël excelle. En effet, le pays est considéré par la communauté internationale comme l'un des leaders mondiaux de l'innovation et il se classe toujours parmi les premiers pays au monde en termes de promotion d'un environnement qui favorise l'innovation et l'esprit d'entreprise⁶².

Israël dispose également d'une mesure stratégique spécifique en matière de NEET: le programme Afikim. Ce programme a pour objectif d'intégrer les NEET au milieu du travail en orientant les jeunes à travers un parcours d'intégration initial d'une durée de 18 mois leur permettant d'acquérir une profession, puis de trouver un emploi.

Jordanie⁶³

Au vu de la situation de chômage chronique frappant les Jordaniens, et en particulier les jeunes Jordaniens, le gouvernement s'est toujours efforcé de soutenir l'employabilité des jeunes dans le cadre de ses plans et stratégies. Les grandes priorités stratégiques dans ce domaine consistent à développer l'offre pédagogique destinée aux jeunes afin d'assurer une meilleure adéquation entre leurs compétences et les exigences du marché de l'emploi, notamment en améliorant les compétences de la vie courante ou les compétences non techniques des jeunes demandeurs d'emploi, en encourageant l'esprit d'entreprise des jeunes et, de manière générale, en facilitant le passage des études au marché du travail.

⁶² Voir, au chapitre 1, l'encadré «Israël: la "nation start-up" mondiale».

⁶³ Le chapitre 2 contient des informations plus détaillées sur les politiques et les programmes mis en œuvre en Jordanie.

Les priorités du pays se reflètent dans un certain nombre de documents et de plans stratégiques nationaux. Les politiques les plus pertinentes de lutte contre le chômage des jeunes sont la stratégie nationale pour l'inclusion financière (National Strategy for Financial Inclusion 2018–20), la stratégie nationale pour la jeunesse (National Strategy for Youth 2019–25) et la stratégie nationale pour l'emploi (National Employment Strategy 2011–20). La stratégie nationale pour l'inclusion financière vise à accroître la part du financement (le pourcentage de prêts consentis par les banques et les institutions de microfinancement aux micro, petites et moyennes entreprises) de 8,5 % à 15 % en 2020 et accorde une attention particulière aux ménages ayant les revenus les plus modestes, aux femmes, aux jeunes et aux réfugiés. La stratégie nationale pour la jeunesse insiste sur le rôle des jeunes dans l'entrepreneuriat et vise à développer leur environnement de travail en soutenant de telles entreprises. De même, la stratégie nationale pour l'emploi met l'accent sur l'amélioration des résultats de l'enseignement et des PAMT, en plus de favoriser l'esprit d'entreprise par le développement des compétences professionnelles et relationnelles, ainsi qu'une formation spécifique à l'entrepreneuriat et l'octroi d'aides ou de subventions salariales aux aspirants entrepreneurs.

Des efforts considérables ont été consentis pour développer le système éducatif jordanien, avec le soutien d'une multitude d'organisations de développement et de donateurs internationaux. L'une des initiatives majeures a été le programme de réforme de l'enseignement en faveur d'une économie de la connaissance (Education Reform for the Knowledge Economy), qui a été mis en œuvre en deux phases (2003–09 et 2009–16). Ce programme couvrait différents niveaux d'enseignement, en se concentrant sur le système éducatif jordanien, et intégrait le financement des politiques et le développement des infrastructures éducatives.

Plus récemment, le gouvernement jordanien a lancé la stratégie nationale de développement des ressources humaines (National Human Development Strategy 2016–25). Cette stratégie est assez complète et porte sur tous les niveaux du système éducatif, du développement de la petite enfance à l'enseignement universitaire et à l'EFTP. Les principaux objectifs de la stratégie consistent à :

- garantir l'accès de tous les enfants à un apprentissage de qualité réservé à la petite enfance et à des expériences de développement favorisant la préparation à l'école primaire, la bonne santé et le bien-être futur;
- veiller à ce que tous les enfants suivent jusqu'au bout des études primaires et secondaires équitables et de qualité, leur permettant d'obtenir des résultats d'apprentissage pertinents et efficaces;
- accroître sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences techniques et professionnelles pertinentes pour trouver un emploi, accéder à des emplois décents et développer l'esprit d'entreprise;
- permettre un accès équitable à des possibilités d'études supérieures abordables, pertinentes et de qualité.

L'un des principaux résultats de cette stratégie a, à ce jour, été la création du centre national d'élaboration des programmes d'études (National Centre for Curricula Development), qui a récemment conçu de nouveaux programmes d'enseignement des mathématiques et des sciences, en coopération avec des experts locaux et conformément aux normes internationales. De nouvelles écoles ont également été construites dans le cadre de cette stratégie afin d'accueillir un nombre croissant d'élèves et d'étudiants, et les enseignants ont été formés selon des méthodes pédagogiques actualisées. De plus, des travaux sont en cours pour développer l'offre d'écoles maternelles, ce qui contribuerait à promouvoir la participation économique des femmes. En ce qui concerne les

universités, des modifications législatives et institutionnelles ont été mises en place en vue d'améliorer la bonne gouvernance.

En outre, une réforme globale du système du Fonds pour l'EEFTP a, jusqu'à présent, été l'un des principaux résultats de la mise en œuvre de la stratégie. Ce processus de réforme à grande échelle vise à renforcer le rôle du secteur privé en lui permettant d'élaborer des programmes de formation qui répondent aux exigences du marché du travail, ainsi que d'éliminer les obstacles que rencontrent les jeunes en quête d'emplois et désireux de travailler à leur compte. Le processus de réforme de l'EFTP a abouti à un résultat majeur: la création de la commission pour le développement des compétences professionnelles et techniques (Vocational and Technical Skills Development Commission) en tant que nouvel organisme dont l'objectif est d'améliorer le marché du travail en organisant le secteur de la formation professionnelle. Cette commission est vouée à devenir l'organisme juridique et technique pour le secteur de la formation professionnelle, en vertu d'une nouvelle loi qui lui donne le pouvoir de remplacer tous les autres établissements d'enseignement professionnel à l'occasion de la réhabilitation des écoles et des instituts professionnels. La nouvelle commission résulte de la fusion de l'ancien Fonds pour l'EEFTP et du centre d'agrément et de contrôle de la qualité (Accreditation and Quality Control Centre) avec comme mandat de superviser la mise en œuvre des programmes d'enseignement professionnel et de développer des compétences sectorielles. Un conseil de développement des compétences professionnelles et techniques (Vocational and Technical Skills Development Council) a été constitué dans le cadre de cette commission, avec pour mission de formuler des politiques et des stratégies de développement du secteur à l'échelle nationale. Plusieurs conseils sectoriels pour les compétences (Sector Skills Councils) ont déjà été mis en place dans certains secteurs, réunissant des représentants des secteurs public et privé.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, le Fonds du roi Abdallah II en faveur du développement, une ONG royale, a commencé à mettre en place des bureaux d'orientation professionnelle et d'anciens étudiants (Career Guidance and Alumni offices) dans tout le Royaume afin d'offrir des services de conseil aux étudiants universitaires pour les éclairer sur leurs domaines de spécialisation et les aiguiller vers la bonne filière professionnelle. En agissant en partenariat avec les universités jordaniennes, les bureaux d'orientation professionnelle et d'anciens élèves visent à doter les étudiants des connaissances leur permettant d'opter pour la spécialisation appropriée et de faire les bons choix concernant leur parcours professionnel. Au total, 27 bureaux ont été ouverts dans différentes universités publiques et privées jordaniennes. Ces bureaux visent également à renforcer les partenariats entre les secteurs public et privé, les universités, les ONG et les organisations internationales.

Le gouvernement a également fait porter ses efforts sur le renforcement de son soutien aux jeunes entrepreneurs dans le cadre de divers programmes de financement. Le Fonds pour le développement et l'emploi (Development and Employment Fund) s'est vu attribuer un budget considérable au cours des cinq dernières années afin de renforcer ses programmes de prêts aux aspirants entrepreneurs. Toutefois, d'après l'analyse menée dans le cadre de la stratégie nationale pour la protection sociale (National Strategy for Social Protection), le cadre de ces programmes est largement inefficace, une part substantielle de bénéficiaires ne parvenant pas à rembourser les prêts. D'après les données, le coût moyen des emplois générés à partir de projets financés par le Fonds s'élevait à 2 890 JOD par emploi en 2017. Au total, 48 000 emplois ont été créés dans le cadre de ces projets cette même année.

La Jordanie a également développé un cadre de microfinancement performant. Le réseau jordanien de microfinancement (Jordan Microfinance Network) a été créé en 2007 sous l'autorité du ministère

de l'industrie afin de représenter les institutions de microfinancement et de diffuser des informations sur leur fonctionnement. Le réseau compte neuf membres, dont la plupart s'adressent prioritairement aux ménages à faible revenu, aux femmes et aux micro et petites entreprises à domicile agréées ou non. En 2018, les membres du réseau comptaient à eux neuf 465 717 clients actifs, dont 69 % étaient basés en dehors de la capitale et 43 % étaient des jeunes âgés entre 18 et 30 ans.

La plupart des PAMT de Jordanie portent sur les interventions en matière de formation aux compétences et de services de l'emploi. Le gouvernement jordanien et le secteur des ONG sont les deux principaux responsables de la mise en œuvre des PAMT. Une étude récente (OIT/FIDA, 2017) qui décrivait 36 programmes financés par des donateurs à hauteur de 223 millions JOD a montré que la formation aux compétences non techniques procure certains avantages dans la mesure où elle redonne confiance aux jeunes demandeurs d'emploi et dote ces derniers des compétences non techniques requises pour améliorer la qualité de leur travail. En revanche, les principaux inconvénients de ce type de programmes sont le manque de suivi, de contrôle et d'évaluation, ainsi que le caractère précaire des emplois trouvés par les bénéficiaires de ces programmes. Cette observation vaut particulièrement pour les programmes qui fournissent aux jeunes en formation des incitations ou une indemnité de présence, ainsi que pour ces programmes incitatifs pour les employeurs qui versent une partie des salaires des employés. Il a été démontré que ces approches spécifiques menaient à des emplois non durables et aggravent en fait les problèmes structurels présents sur le marché du travail.

En 2019, le gouvernement a préparé et lancé un plan pour la renaissance de la Jordanie 2019–20 (Jordan Renaissance Plan) comportant des actions prioritaires dans différents domaines destinées à réaliser les objectifs de la vision et des stratégies globales. Dans le cadre de ce plan, le gouvernement s'est engagé à fournir aux Jordaniens 30 000 possibilités supplémentaires d'emplois décents par an en 2019 et en 2020. Par ailleurs, le gouvernement a lancé le programme de service national («National Service») qui a pour but de doter les jeunes Jordaniens des bonnes qualifications et compétences pour le marché du travail. Ce programme met l'accent sur le développement des compétences non techniques des jeunes et l'établissement de liens avec les possibilités d'emploi dans le secteur privé.

Liban

Le Liban ne dispose pas d'une stratégie spécifique en matière d'emploi pour améliorer le fonctionnement du marché du travail. Néanmoins, le pays a élaboré un cadre stratégique national en matière d'éducation assorti d'un plan de développement du secteur de l'éducation couvrant la période de 2010 à 2015. Aucune nouvelle stratégie n'a toutefois été élaborée pour couvrir l'année 2016 et au-delà. À la place, le pays a concentré ses efforts sur l'amélioration du cadre d'EFTP et a pu approuver le cadre stratégique national pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels 2018–22, destiné à fournir aux jeunes les qualifications et compétences requises pour accéder à des opportunités d'emplois décents.

Alors qu'il existe un office national de l'emploi au Liban, les services qu'il offre sont limités et il n'a pas la capacité d'effectuer les tâches qui lui sont attribuées. De plus, bien qu'il existe des programmes de formation, l'offre publique de formation est fragmentée et peu réglementée, sans harmonisation des programmes d'études et des systèmes de prestation de la formation. Le gouvernement met principalement l'accent sur l'entrepreneuriat dans le domaine duquel un certain nombre de programmes sont en cours.

Le morcellement de la politique de la jeunesse et l'absence de cadre institutionnel résultent en partie d'un contexte socio-économique et politique difficile, qui s'est intensifié à la suite de la crise des réfugiés de 2012. Aucun programme n'a été mis en place par les autorités pour accompagner et faciliter la transition des jeunes vers la vie active, et il n'existe aucun conseil pour représenter la jeunesse libanaise. Il y a cependant plus d'une centaine d'associations non gouvernementales qui œuvrent dans le domaine de la jeunesse, la plupart étant dirigées et financées par des communautés religieuses. La communauté des ONG est bien plus active et dynamique au Liban et, compte tenu de l'absence de politique et de soutien des jeunes, les programmes de coopération internationale sont considérés comme stratégiquement importants.

Un document de politique nationale pour la jeunesse a été approuvé par les autorités libanaises en 2012 afin d'orienter l'élaboration des politiques à ce sujet (Youth Forum for Youth Policy et YAP, 2012). Le document contenait des recommandations sur la politique de la jeunesse dans cinq secteurs, à savoir: caractéristiques démographiques et émigration; éducation et culture; intégration sociale et participation politique; emploi et participation économique; santé. Le document a également répertorié un certain nombre de facteurs juridiques, politiques et culturels qui entravent l'émancipation, l'intégration sociale et la participation politique de la jeunesse. En outre, il proposait des modifications juridiques particulières aux lois qui restreignent la participation des jeunes aux processus sociopolitiques et économiques.

En tant que l'un des principaux acteurs ayant collaboré à la production du document de politique nationale pour la jeunesse, le Youth Forum for Youth Policy joue un rôle majeur dans ce domaine. Il avait également été chargé de contrôler la mise en œuvre des recommandations en matière de politique de la jeunesse figurant dans le document et avait rédigé une synthèse technique et juridique pour appuyer la mise en œuvre. Malheureusement, les recommandations de ce forum ont souvent été écartées en raison de diverses manifestations nationales, telles que la crise des ordures en 2015. Par ailleurs, les retombées du conflit syrien ont, en termes de définition des priorités, relégué au second plan les questions liées à la jeunesse.

Une recherche récente indique que le cadre de la politique pour la jeunesse est caractérisé par un fossé entre le discours politique et sa mise en application (Fakhoury, 2016). Même plusieurs années après son adoption, la politique n'était pas encore passée à l'étape de la mise en œuvre. À nouveau, la vie politique libanaise a été en proie à une série de blocages gouvernementaux à la suite de la crise syrienne en 2011, qui est l'un des facteurs principaux qui expliquent que cette politique ne se soit pas traduite en actes. L'impasse institutionnelle a fait échec au caractère prioritaire des questions de politique liées à la jeunesse, notamment en ce qui concerne l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

Un programme axé sur l'emploi des jeunes intitulé «New Entrants to Work» (Premier emploi pour les jeunes) a été lancé en 2012 en vue d'améliorer les perspectives d'emploi des demandeurs d'un premier emploi. Plus récemment, le Liban a approuvé un plan national pour l'emploi, un programme de 1,3 milliard USD visant la création de 100 000 emplois à moyen terme. Cette initiative vise à soutenir la création d'emplois de qualité durables grâce à l'expansion du secteur privé, tout en veillant à ce que la partie défavorisée de la population du pays ait un meilleur accès à l'emploi et aux possibilités de revenus. Le programme d'action repose sur trois piliers: améliorer l'environnement pour le rendre favorable aux investissements privés; stimuler la création d'emplois au moyen du commerce et de l'investissement; connecter les jeunes et les femmes aux emplois.

Maroc

La Stratégie nationale pour l'emploi 2015–25 du Maroc, la Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 et la Stratégie nationale intégrée de la jeunesse 2015–30 sont liées à un objectif global visant à reconnaître les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes et comprendre la complexité des questions actuelles concernant la jeunesse. La Stratégie nationale pour l'emploi 2015–25 vise à promouvoir l'inclusion sociale des femmes ainsi que l'intégration des jeunes dans les professions. La Stratégie nationale intégrée de la jeunesse 2015–30, d'autre part, n'est pas une stratégie sectorielle; elle adopte plutôt une approche intégrée et coordonnée. Elle concerne tous les secteurs gouvernementaux, afin de veiller à ce qu'il y ait une convergence des mesures ciblant les jeunes dans tous les domaines (éducation, emploi, logement, santé, culture, etc.) (Kamal, 2016).

Les PAMT du Maroc sont généralement mises en œuvre par des programmes ciblés comportant des objectifs spécifiques dans lesquels le ministère du travail et de l'insertion professionnelle présente une analyse des programmes fondée sur leurs objectifs quantitatifs.

Il y a deux types de PAMT au Maroc, à savoir:

1. les initiatives qui améliorent l'employabilité des jeunes en leur permettant d'accéder à leur première expérience professionnelle (l'entrée sur le marché du travail grâce à un «contrat d'insertion») et d'acquérir des compétences;
2. les plans qui favorisent l'embauche des demandeurs d'emplois diplômés, ou de ceux qui ont des difficultés d'intégration, dans le cadre d'associations de voisinage et de services socio-éducatifs via des allocations forfaitaires [à travers le programme Moubadara (initiative)].

Le gouvernement a adopté une stratégie visant à favoriser la demande de main-d'œuvre du secteur privé à travers la promotion du travail indépendant, la création de microentreprises et l'intégration de diplômés de l'enseignement supérieur dans des emplois salariés sous la forme de stages en entreprise. L'auto-entreprise pour les diplômés de l'enseignement supérieur est principalement encouragée par le programme «Moukawalati», qui octroie des prêts aux jeunes entrepreneurs. Des stages sont également compris dans le programme «Idmaj», qui vise à rendre les offres d'emploi plus attrayantes pour les jeunes diplômés en réduisant les charges salariales et en introduisant une plus grande flexibilité pour les entreprises (Banque mondiale, 2012).

En 2015, l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (Anapec) a lancé sa vision 2020, dont le but est de doubler le nombre d'agences de son réseau pour mieux soutenir les jeunes diplômés, notamment les chômeurs de longue durée, et d'étendre ses services aux femmes et aux non-diplômés. En janvier 2018, l'Anapec, avec le soutien de la GIZ, a lancé quatre agences d'emploi mobiles (appelées «Anajit») dans quatre provinces pilotes. Toutefois, il apparaît que seuls 1 % de tous les demandeurs d'emploi déclarés au Maroc ont trouvé un emploi grâce à l'Anapec. Il a en outre été signalé que l'existence de l'Anapec est peu connue parmi les demandeurs d'emploi. L'absence d'un système d'évaluation basé sur les résultats permet difficilement d'évaluer si les PAMT ont une réelle incidence à moyen ou long terme (ETF, 2019f).

La vision pour l'éducation à l'horizon 2030 et la Stratégie nationale de la formation professionnelle 2021 (adoptée en 2016) constituent les documents stratégiques clés sur l'éducation. La vision 2030 vise à garantir l'équité, l'égalité des chances et une éducation de qualité pour tous. La stratégie de l'EFP cherche à améliorer la «qualité [de] l'EFP pour tous et tout au long de la vie, au service du développement et de la valorisation du capital humain et pour une meilleure compétitivité

de l'entreprise». En avril 2019, le gouvernement a produit une nouvelle feuille de route de l'EFP comprenant des mesures concrètes pour donner plus d'envergure à la formation par le travail et la création de «cités des métiers et des compétences». Ces mesures sont destinées à garantir la disponibilité de l'offre de formation spécialisée correspondant aux besoins locaux de chaque région. La loi relative à l'organisation de la formation continue (Loi n° 60-17), entrée en vigueur en 2019, régit la formation continue au profit des salariés du secteur privé, ainsi que de certaines catégories de travailleurs des établissements et entreprises publics. La loi prévoit un nouveau système de gouvernance (codécision entre le gouvernement et les partenaires sociaux) et l'instauration d'une durée minimale de formation pour tous les salariés.

L'autorité publique en charge de l'EFP délègue la gestion des centres d'EFP dans les secteurs économiques prioritaires au secteur privé, en recourant à des contrats à obligation de résultats. Il existe actuellement 13 de ces centres dans les secteurs économiques du textile, de l'aéronautique, de l'automobile et des énergies renouvelables. Le Maroc a également accompli des progrès considérables sur son CNC. Plus précisément, des dispositions institutionnelles ont été mises en œuvre pour la gouvernance du CNC et une procédure pilote déterminant les niveaux de certifications a été engagée.

Le Maroc a mis en place en 2014 un portail national de l'orientation professionnelle. Cela fait suite au concept d'orientation pédagogique et professionnelle créé par les départements de l'EFP et de l'éducation avec la participation des parties prenantes, y compris les prestataires de formation, les partenaires socio-économiques et la société civile. Le portail permet aux jeunes de soumettre des demandes en ligne et de les vérifier à distance (ETF, 2019f). Le Maroc reçoit un important soutien des donateurs en faveur de l'augmentation de l'employabilité, du renforcement de la qualité de l'enseignement et de la formation, ainsi que de l'amélioration de l'intégration économique et sociale des jeunes. L'Union européenne est l'un des plus grands donateurs du pays, apportant son soutien à la fois aux secteurs de l'éducation et de la formation et à l'emploi dans le cadre d'un contrat de performance de réforme sectorielle (appui budgétaire) et de modalités de coopération technique. Par ailleurs, d'autres donateurs, y compris la Banque mondiale, l'Agence française de développement et la GIZ, aident actuellement le gouvernement à mettre en œuvre des projets destinés à créer des emplois, à renforcer les compétences et l'esprit d'entreprise des jeunes et à promouvoir l'autonomisation des femmes et leur participation à l'échelle nationale et régionale.

Palestine

Le morcellement géographique, mais également social, politique et économique entre les différentes régions entrave et complique les actions de développement en Palestine. Selon un rapport du Fonds des Nations unies pour la population, chaque groupe de la population du pays, notamment les jeunes, a été défavorablement touché par le contexte politique difficile de la région, qui entrave la liberté de circulation des citoyens, leurs droits, leur développement économique et leurs libertés politiques (FNUAP, 2017). En conséquence, l'inefficacité institutionnelle et les divisions politiques internes bouchent l'horizon politique, au niveau tant décisionnel qu'exécutif.

Les politiques pertinentes régissant la jeunesse palestinienne sont guidées par le programme politique national (National Policy Agenda) 2017–22 (État de Palestine, 2016), qui œuvre pour l'indépendance économique et souligne l'importance de l'éducation pour la croissance économique et le développement durable, en se concentrant notamment sur la création d'emplois. Conformément au programme national, la priorité accordée à l'«indépendance économique» vise à établir un équilibre entre des mesures créatrices d'emplois et des mesures jetant les bases d'une économie

indépendante et compétitive. Par ailleurs, l'autre priorité accordée à la «justice sociale et à l'État de droit» vise à lever les obstacles et à renforcer le pouvoir de participation des femmes et des jeunes palestiniens.

Ce document de politique générale vise à améliorer la qualité de l'éducation dans le pays, en prêtant une attention particulière au renforcement du secteur de l'EFTP et en l'adaptant aux besoins du marché du travail. Le document de politique a abouti à une stratégie sectorielle pour le marché du travail (Labour Market Sector Strategy) 2017–22, un plan stratégique pour le secteur de l'éducation (Education Sector Strategic Plan) 2017–22 et une stratégie nationale de l'EFTP (National TVET Strategy) 2010. Toutefois, les efforts importants déployés pour accroître l'accès à des niveaux d'enseignement supérieurs ont eu un effet limité sur l'emploi, conduisant à un décalage perceptible entre les résultats de l'éducation et de la formation et les besoins du marché du travail.

En outre, avec le soutien de l'OIT, les autorités palestiniennes ont récemment inauguré le programme palestinien sur le travail décent (Palestinian Decent Work Programme) 2018–22 affichant trois priorités: (i) améliorer les possibilités d'emploi et de subsistance pour les femmes et les hommes palestiniens; (ii) renforcer la gouvernance du travail et la réalisation des principes fondamentaux; et (iii) soutenir les droits au travail par la liberté d'association, une négociation collective renforcée et des mécanismes de dialogue social améliorés.

Certaines mesures qui ont été mises en œuvre au cours des dernières années par les autorités palestiniennes comprennent des programmes de formation, le dialogue avec les employeurs, des salons de l'emploi et la création d'un conseil de l'emploi favorisant l'entrepreneuriat. Un fonds de l'emploi a également été institué pour accorder, par l'entremise de banques, des facilités de financement aux jeunes qui porteraient des projets de création d'entreprise. Toutefois, la culture de l'entreprise chez les jeunes étant très limitée, nombre de ces programmes n'ont en fin de compte que peu d'incidence dans ce domaine.

Selon l'OIT, les PAMT en Palestine présentent un ensemble de problèmes, parmi lesquels un manque de durabilité, une responsabilisation insuffisante, une capacité limitée de planification et de production de résultats, ainsi que des difficultés à obtenir des résultats à grande échelle ou à atteindre les plus vulnérables. La fragmentation des politiques de l'emploi des jeunes est fréquemment citée dans toute la littérature⁶⁴ comme l'une des principales faiblesses de l'action politique palestinienne.

Une nouvelle intervention, se voulant différente et s'appuyant sur le programme et les stratégies décrites ci-dessus, a été lancée en 2019 avec un budget de 4 millions EUR et l'objectif général d'accroître la résilience des jeunes en Palestine (Enabel, 2019). Le but premier de cette initiative est de faciliter la transition des jeunes vers l'emploi ou une activité non salariée grâce à l'amélioration de leurs qualifications et compétences. Le projet vise à atteindre cet objectif (i) en augmentant les opportunités des jeunes sur le marché de l'emploi moyennant le développement des compétences exigées par le marché du travail; et (ii) en veillant à ce que les jeunes aient la possibilité d'acquérir les compétences clés de l'entrepreneuriat. L'offre comprendra, d'une part, une formation aux compétences techniques et, d'autre part, l'acquisition de compétences essentielles de l'entrepreneuriat, des compétences de la vie courante et une expertise numérique. Les régions concernées par l'intervention sont la Cisjordanie, la bande de Gaza et Jérusalem-Est.

⁶⁴ Voir, par exemple, Bailey et Murray (2009).

Tunisie

Les politiques adoptées par le gouvernement tunisien se sont efforcées de réduire le taux continuellement élevé de chômage chez les jeunes, principalement en développant des compétences pour les secteurs qui font face à des pénuries de main-d'œuvre, en améliorant la formation professionnelle, en promouvant les petites entreprises et en mettant en place les mesures de PAMT. En mai 2019, la Tunisie a lancé le processus d'élaboration d'une nouvelle stratégie pour l'emploi (2020-30) en engageant des discussions entre le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE), les partenaires sociaux et l'OIT.

Le système national de l'EFPP est confronté à divers défis, notamment un manque d'harmonisation en termes de gestion⁶⁵, une vision insuffisamment claire des réformes et une faible capacité d'adaptation de la formation aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'économie, sans parler de ceux des individus. Le MFPE a lancé une ambitieuse stratégie de réforme de l'EFPP pour la période 2016–20 afin de relever ces défis. Cette stratégie de réforme de l'EFPP s'articule autour d'un cadre de 14 projets d'envergure coordonnés sous les auspices d'une unité de gestion de projets. Selon cette stratégie, les principaux objectifs de l'EFPP consistent notamment à : renforcer l'attrait de l'EFPP ; soutenir le développement professionnel des formateurs ; promouvoir la participation des acteurs régionaux ; améliorer la collecte et l'analyse des données et renforcer la fonction de suivi et d'évaluation ; et développer l'esprit d'entreprise dans l'ensemble du système d'EFPP.

Fort de l'expérience précédemment acquise par l'ETF et d'autres partenaires de développement, la Tunisie a entamé la mise en œuvre du programme IRADA financé par l'UE⁶⁶ en 2018. L'ETF, conjointement avec l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ), qui soutient la prise de décisions dans le domaine de l'emploi et des compétences, a veillé au bon déroulement de l'évaluation du processus de Turin dans huit gouvernorats en 2019. En fournissant une assistance technique, IRADA réorganise le cadre national des certifications.

Plusieurs initiatives non coordonnées visent également à dynamiser la pertinence de la formation et à augmenter l'employabilité. Par exemple, la Banque africaine de développement finance un projet axé sur l'amélioration des compétences techniques, technologiques et numériques. La GIZ (avec d'autres agences) soutient un certain nombre de centres d'excellence par l'intermédiaire d'associations sectorielles. En collaboration avec l'UE, l'Agence française de développement (AFD) fournit une assistance aux centres d'EFPP et à plusieurs bassins d'emplois dans tout le pays afin de soutenir la formation et les stages en entreprises. L'OIT est en train de mettre en œuvre un certain nombre de projets visant à améliorer l'EFPP et l'emploi. UK Aid, par l'intermédiaire de l'UNICEF, soutient l'amélioration de la formation de la deuxième chance. Avec le soutien de l'agence suisse pour le

⁶⁵ La gestion de l'offre d'EFPP est très fragmentée en Tunisie. Bien que le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi soit la principale autorité dirigeante du système de formation professionnelle, de nombreuses agences interviennent dans l'offre d'EFPP. La formation est assurée par plusieurs centres de formation gérés par ces agences, chacun de ces centres rendant compte à un ministère différent, notamment le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (136 centres), le ministère du tourisme (8 centres), le ministère de l'agriculture (39 centres), le ministère de la santé (18 centres) et l'armée (12 centres). En outre, des centres de formation privés existent en Tunisie [l'OIT fait référence à plus de 2 700 d'entre eux, tandis que l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) recense 189 centres agréés et 935 centres non agréés pour la période 2016–17]. Il existe également un certain nombre de centres chargés de la formation des instructeurs et des ingénieurs [Centre national de formation de formateurs et d'ingénierie de formation (CENAFFIF)], de la formation continue, ainsi que de la pédagogie agricole et d'autres disciplines (OIT/ministère de l'industrie et du commerce, 2016).

⁶⁶ Initiative régionale d'appui au développement économique durable.

développement et la coopération (SDC), l'ONG Swiss Contact met actuellement en œuvre un programme visant à améliorer l'employabilité des jeunes ainsi que la qualité, la pertinence et l'attrait de l'enseignement et de la formation professionnels continus. Un projet commun entre le MFPE et l'ETF, qui a duré de 2015 à 2017, visait à fournir une analyse de la manière dont l'entrepreneuriat est enseigné dans la formation professionnelle. Ce projet comprenait les trois étapes suivantes: (i) le développement d'un modèle d'apprentissage entrepreneurial; (ii) un essai à petite échelle d'un modèle d'apprentissage entrepreneurial dans le cadre de projets pilotes; et (iii) l'application du modèle d'apprentissage entrepreneurial à l'échelle du pays.

La multitude d'initiatives et de programmes existants ont incité le MFPE à recenser les programmes d'assistance des donateurs en cours afin d'améliorer la coordination entre eux et d'optimiser l'impact de ces interventions. Cet exercice pourrait être étendu à plusieurs autres activités comme, par exemple, surveiller l'utilisation rationnelle des ressources financières et humaines; aider à l'identification des déficits de financement; faciliter une répartition des tâches entre les partenaires techniques et financiers; produire une feuille de route précise pour appuyer une réforme systémique de l'EFP.

Compte tenu de l'importance de l'émigration pour la Tunisie, en termes de perte de capital humain, de contribution des envois de fonds à l'économie et de relations diplomatiques avec les pays voisins, les politiques migratoires ont mis l'accent sur la réduction de l'immigration clandestine, l'amélioration des liens avec la diaspora tunisienne afin de mieux utiliser les compétences acquises par les migrants de retour, et le renforcement de l'immigration légale dans le cadre d'accords bilatéraux avec les pays voisins qui accueillent les émigrants tunisiens. La Tunisie a élaboré une stratégie nationale migratoire afin de gérer de manière globale les questions de migration. La mise en œuvre de cette stratégie est soutenue par le projet ProGreS Migration financé par l'UE, qui a été lancé en mars 2019. En plus de soutenir la mise en œuvre de la stratégie, ce projet entend également stimuler la création d'emplois et les investissements en mobilisant la diaspora, en contribuant à la réintégration des migrants tunisiens grâce à l'incubation d'entreprises et en soutenant la gestion locale de la migration.

La Tunisie a plus de 40 années d'expérience dans les PAMT. Un certain nombre d'initiatives nouvelles ont été introduites, par l'intermédiaire de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI), après la révolution de 2011 (ANETI, 2012). Les interventions se sont principalement concentrées sur les points suivants: formation; subventions à l'emploi; soutien à l'emploi et à la réintégration sur le marché du travail; et promotion de l'entrepreneuriat. Plus de deux tiers des bénéficiaires des PAMT sont des jeunes femmes. Les PAMT ont également intégré l'entrepreneuriat dans les programmes de l'enseignement supérieur, lesquels englobent des compétences générales (gestion, marketing et comptabilité, etc.) et le développement de la culture et de la philosophie d'entreprise, plus un module sur le démarrage et le développement d'une entreprise (ETF, 2019g).

ANNEXE 2. NOTE MÉTHODOLOGIQUE

La présente étude a été réalisée en utilisant plusieurs méthodes de recherche, à savoir:

- la **recherche documentaire** (voir Références);
- les **entretiens exploratoires** avec des experts des politiques des pays SEMED, choisis et invités avec le concours de l'ETF; nombre total d'entretiens menés auprès d'experts: 22, répartis comme suit: Algérie – 3, Égypte – 3, Israël – 3, Jordanie – 3, Liban – 1, Maroc – 3, Palestine – 4, Tunisie – 2 (voir le guide d'entretien ci-dessous);
- l'**analyse quantitative** des données disponibles (décrites plus en détail dans la section suivante). L'approche quantitative était fondée sur les données de l'enquête nationale sur les forces de travail (EFT nationale) et les données des indicateurs clés de l'éducation, des compétences et de l'emploi (KIESE) de l'ETF;
- une **enquête** effectuée auprès des jeunes (basée sur une approche combinée qualitatif-quantitative, menée auprès de 100 jeunes dans chaque pays faisant l'objet d'une étude de cas);
- les **études de cas** pour deux pays sélectionnés intégrant l'ensemble des méthodes énoncées ci-dessus (présentées au chapitre 2). Les deux études de cas ont été développées afin de mieux comprendre la situation des jeunes en Égypte et en Jordanie et de fournir de nouveaux éléments de preuve concernant leur statut, travailleurs ou NEET, sur le marché de l'emploi. La conduite d'enquêtes sur ces deux groupes de jeunes est importante pour se faire une idée de leur condition dans les deux pays et peut également permettre aux responsables politiques et aux professionnels de mieux cibler leurs politiques et interventions. De plus, les deux études de cas visent à donner un aperçu de la situation de la jeunesse au travers de ses propres perceptions, dans la mesure où la compréhension de leurs préoccupations, aspirations et attentes est déterminante pour prévoir leurs trajectoires futures.

Approche quantitative

Le principal objectif de cette étape de l'analyse était de dépeindre la situation des jeunes sur le marché du travail en recourant à une analyse quantitative. L'analyse répond aux questions suivantes:

1. Comment la situation au regard de l'activité des jeunes a-t-elle évolué au cours des dernières années?
2. Quel est le taux d'emploi des différents sous-groupes de jeunes (par sexe et niveau d'instruction)?
3. Quelle est la situation des jeunes travailleurs?
4. Quels changements sont intervenus dans les taux de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (NEET)?
5. Quels sont les principaux groupes de NEET et quelles sont leurs caractéristiques?
6. Quels groupes ne travaillent pas et quelles sont les principales méthodes de recherche d'emplois utilisées?

Les réponses apportées à toutes ces questions pendant la période considérée la plus récente, c'est-à-dire en 2016, sont accompagnées d'évaluations supplémentaires des tendances et principales évolutions survenues par rapport aux années précédentes (depuis 2010). Les analyses sont fondées sur des microdonnées provenant de l'enquête sur les forces de travail (EFT) couvrant quatre périodes

(2010, 2012, 2014 et 2016), téléchargées à partir du répertoire de microdonnées de l'Economic Research Forum (ERF)⁶⁷. Pour présenter les observations les plus récentes, certaines données clés ont été extraites de la base de données KIESE compilée par l'ETF. Les données se rapportent à 2018 et comprennent des indicateurs agrégés par pays (avec la seule répartition par sexe). Toutes les autres données désagrégées proviennent de l'enquête sur les forces de travail (EFT).

Dans le cas de l'Égypte, l'EFT nationale est une enquête trimestrielle menée par l'Agence centrale pour la mobilisation et les statistiques publiques (CAPMAS), utilisant un échantillon de cohorte auto-pondéré, stratifié à deux degrés. La taille de l'échantillon pour chaque trimestre correspond à 22 896 ménages. Dans le cas de la Jordanie, l'enquête sur l'emploi et le chômage est une enquête trimestrielle, menée par le Département de statistique, qui utilise un plan d'échantillonnage en grappes stratifié à plusieurs degrés. Le cadre empirique repose sur des méthodes statistiques univariées et multivariées largement adoptées par la littérature et les projets de recherche existants dans ce domaine. Premièrement, en plus des statistiques descriptives standard, une analyse bivariée a été appliquée afin d'évaluer l'existence d'un lien entre deux variables quelconques, par exemple le type d'emploi et le sexe, et si ce lien est statistiquement significatif. Les variables suivantes se rapportant aux caractéristiques des répondants ont été utilisées: sexe, groupe d'âge (15 à 19 ans, 20 à 24 ans, 25 à 29 ans), niveau d'instruction du répondant (inférieur au primaire, primaire, secondaire général, secondaire professionnel, supérieur), niveau d'instruction du chef de famille (sans instruction, inférieur au secondaire, secondaire et supérieur), état civil (marié, y compris divorcé et veuf, jamais marié), taille du ménage (moins de 4 membres, 4 et 5 membres, 6 et 7 membres, 8 et 9 membres, 10 membres et plus), lieu de résidence (milieu rural/milieu urbain) et, pour la Jordanie uniquement, statut de citoyenneté (citoyen jordanien ou non).

Deuxièmement, une analyse multivariée a été appliquée afin d'examiner la probabilité de certains résultats atteints sur le marché du travail en tant que fonction des variables de prévision socio-économiques. À cette fin, conformément à la nature dichotomique des variables dépendantes (codées «1» pour un statut professionnel particulier, par exemple employé, le reste étant codé «0») et aux projets de recherche en vigueur dans ce domaine⁶⁸, un modèle binaire logistique (ou modèle du logit) a été utilisé. Le choix des variables explicatives a été guidé par les informations recueillies dans la documentation existante (MacDonald, 2019; Eurofound, 2017), selon la disponibilité de ces variables dans l'ensemble de données. Les variables explicatives socio-économiques et démographiques sélectionnées comprennent le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'instruction du répondant et du chef de famille, l'état civil et le lieu de résidence (milieu rural/milieu urbain).

L'interprétation des résultats des modèles du logit souligne l'importance de chaque variable explicative – mesurée par rapport des chances⁶⁹ – par rapport à la catégorie de référence. Dans le

⁶⁷ www.erfdataportal.com/index.php/catalog

⁶⁸ Par exemple, dans l'enquête européenne sur les conditions de travail, la régression logistique est appliquée afin d'évaluer l'association entre les indices de qualité de l'emploi et la santé et le bien-être (Eurofound, 2017, p. 41). Dans divers documents de travail de l'OCDE, des régressions ont été appliquées pour évaluer la relation entre les résultats en matière d'emploi et les aptitudes personnelles (Saint-Martin et al., 2018, p. 43) ou pour examiner la probabilité pour un travailleur d'être sous-employé, compte tenu de la suite combinée des caractéristiques de la personne (MacDonald, 2019).

⁶⁹ Les rapports des chances sont calculés comme étant la probabilité d'un statut professionnel particulier (codé «1») divisée par l'inverse de cette probabilité. Les rapports des chances sont normalisés, ce qui signifie qu'ils peuvent être directement comparés entre différentes variables indépendantes dans un modèle. Un rapport des chances supérieur à 1 indique que la probabilité d'un événement (dans notre analyse, par exemple, occuper un emploi ou être au chômage) est plus élevée pour un groupe de jeunes que la même probabilité pour un autre

présent rapport, la catégorie de référence comprend le groupe des jeunes présentant la plus faible probabilité d'avoir un statut particulier sur le marché du travail. Par exemple, lorsqu'on analyse la probabilité de trouver un emploi, l'enseignement primaire est la catégorie de référence et tous les autres niveaux d'instruction sont comparés à cette catégorie, alors que dans l'analyse de la probabilité d'être au chômage, l'enseignement secondaire devient la catégorie de référence. Cette approche facilite l'interprétation du rapport des chances, la probabilité étant toujours supérieure à 0, mais elle exige de vérifier à chaque fois la catégorie de référence, car elle peut varier entre chaque régression.

Enfin, pour identifier les caractéristiques d'un NEET type, une segmentation typologique en deux temps a été déployée. Il s'agit d'une méthode statistique employée pour identifier l'existence de tout groupe homogène au sein d'une population, en utilisant plus d'une variable. Cette approche est généralement appliquée à des fins de marketing; toutefois, les études sur le marché du travail y ont de plus en plus recours (p. ex. Torres-Olave, 2019). L'avantage de cette méthode est qu'il n'est pas nécessaire de définir a priori le nombre de groupes – ils apparaîtront à la suite de cette analyse, en identifiant les profils multidimensionnels des NEET.

Approche de méthodes mixtes: enquête auprès de jeunes

Une enquête a été menée auprès de 100 jeunes gens dans chacun des deux pays. L'enquête a utilisé une méthode de recherche mixte qualitatif-quantitatif comprenant des entretiens en face à face menés à l'aide d'un questionnaire structuré. Préalablement au travail de terrain, un manuel d'entretiens a été élaboré, décrivant en détail comment les informations demandées devaient être recueillies, y compris le nombre d'entretiens avec des jeunes de chaque catégorie, ainsi que les instructions sur la manière de poser les questions et d'enregistrer les réponses. Un essai pilote a été effectué pour mesurer la longueur du questionnaire et la clarté des questions et des réponses. Les entretiens ont été menés au domicile de la personne interrogée.

En Égypte, l'échantillon de l'enquête comprenait 100 jeunes – 48 travaillaient (dont cinq étudiant occupant un emploi), 50 étaient des NEET et deux suivaient des études. Cette différence de statut professionnel visait à dresser un tableau complet de la situation des jeunes en Égypte. L'échantillon a été stratifié selon le sexe (50 % de l'échantillon étant constitué de femmes) et l'emplacement géographique. Les jeunes sélectionnés venaient de régions métropolitaines (Le Caire et Gizeh), de Haute Égypte (gouvernorat de Fayoum, région urbaine et rurale) et de Basse Égypte (gouvernorat de Qalyubiya, région urbaine et rurale).

Deux enquêteurs dûment formés ont recueilli les données desdites régions en mars 2020, en utilisant une application mobile [Census and Survey Processing System (CSPro)].

En Jordanie, l'échantillon était composé de jeunes Jordaniens, hommes et femmes, âgés de 15 à 29 ans, qui occupaient un emploi ou ne travaillaient pas, ne suivaient pas d'études ou de formation. Les 100 répondants étaient également répartis entre hommes (50) et femmes (50), entre ceux qui occupaient un emploi (50) et ceux qui ne travaillaient pas, ne suivaient pas d'études ou de formation (50). Par ailleurs, la répartition des répondants par groupes d'âge était la même pour les deux sexes.

groupe, désigné comme la catégorie de référence. Un rapport des chances inférieur à 1 indique une probabilité moins élevée pour le groupe analysé par rapport à la catégorie de référence.

Les principales difficultés rencontrées lors de l'enquête effectuée dans les deux pays sont énumérées ci-dessous.

- **Identification des répondants présentant le profil requis:** Comme l'échantillon était stratifié par un certain nombre de variables (à savoir la zone géographique, le sexe et le statut professionnel – qui comportait cinq sous-catégories), il a été difficile, dans certains endroits, d'organiser, selon l'échantillon initialement prévu, des entretiens avec des jeunes ayant le profil recherché (qui étaient également disponibles au moment de l'enquête et désireux d'y participer). Cela a demandé quelques ajustements mineurs dans le nombre de sous-échantillons.
- **Mauvaises expériences précédentes de certains répondants:** Certains répondants ont hésité à prendre part à cette enquête en raison de précédentes enquêtes auxquelles ils avaient participé et au cours desquelles on leur avait fait miroiter des possibilités d'emploi ou de financement de projet qui ne se sont jamais concrétisées. Les enquêteurs ont surmonté cette difficulté en expliquant, en toute transparence, le but de la recherche et en soulignant l'importance des opinions des répondants en vue de formuler des recommandations fondées sur des données probantes pour les politiques et les interventions susceptibles de relever les défis auxquels les jeunes sont actuellement confrontés.

En raison de la taille limitée de l'échantillon, l'enquête n'avait pas vocation à être généralisée, mais devait fournir une indication de la situation des jeunes dans différents sous-groupes.

Questions en vue d'entretiens exploratoires semi-structurés avec des experts

- Quelles sont les principales tendances concernant la situation des jeunes dans la région/le pays au cours de ces cinq dernières années? Quels sont les principaux facteurs de ces tendances? Poursuivre la discussion afin d'explorer les tendances et facteurs spécifiques. Vérifier les différences entre:
 - les sexes,
 - les situations géographiques,
 - les niveaux d'éducation.
- Quels sous-groupes de jeunes sont particulièrement vulnérables et menacés d'exclusion de tout engagement actif, en termes de situation géographique et de niveau d'instruction (diplômés de l'enseignement technique ou d'un niveau inférieur, diplômés universitaires, jeunes handicapés ou atteints d'une maladie, NEET, jeunes en décrochage scolaire, réfugiés, minorités ethniques/religieuses, jeunes confrontés à des obstacles géographiques, etc.)?
- Existe-t-il des différences dans la manière d'aborder les problèmes rencontrés par les jeunes en raison de leur sexe ou de leur situation géographique?
- Quels sont les principaux obstacles que doivent surmonter les jeunes participant activement au marché du travail ou occupant un emploi? Examiner les facteurs incluant la culture, les transports, les compétences, etc.
- Comment les jeunes recherchent-ils et trouvent-ils leur premier emploi? Quels sont les principaux secteurs économiques qui emploient des jeunes?
- Jusqu'à quel point le système éducatif répond-il aux besoins de main-d'œuvre des employeurs et aux besoins économiques du pays? Évaluer les difficultés que rencontrent les diplômés lors de leur transition de l'école vers le marché du travail. En moyenne, quel est, pour le répondant, le délai entre l'obtention du diplôme et le premier emploi (quelle que soit la pertinence de cet emploi

par rapport aux qualifications et au niveau de formation)? Quelle est, pour un diplômé, la durée nécessaire pour décrocher un emploi correspondant à ses qualifications et compétences?

- Quel rôle le secteur privé joue-t-il, le cas échéant, pour soutenir l'intégration des jeunes sur le marché du travail? Existe-t-il une coordination entre le secteur public et le secteur privé pour réaliser cette intégration? Dans l'affirmative, quel est le mécanisme de cette coopération? Rechercher des liens disponibles avec le monde universitaire et les programmes de formation/stages offerts par les employeurs.
- Dans quelle mesure pensez-vous que les emplois générés dans la région/le pays satisfont aux caractéristiques d'un travail décent? Dans quelle mesure le secteur informel est-il un problème? Étudier dans quelle mesure le travail décent influence les résultats obtenus sur le marché du travail.
- Dans quelle mesure les travailleurs migrants et/ou réfugiés influencent-ils la situation des jeunes de la région/du pays sur le marché du travail? Examiner les divers mouvements migratoires transitant par la région et leur incidence sur les marchés du travail.
- Quelles sont les mesures stratégiques en place, le cas échéant, pour soutenir la transition des jeunes vers la vie active (par exemple mieux les préparer avant la sortie de l'enseignement formel, développer des compétences supplémentaires après la sortie du système éducatif, soutenir une première expérience professionnelle, améliorer l'accès au marché du travail, etc.)? Et dans quelle mesure sont-elles efficaces? Quels sont les facteurs qui facilitent une transition efficace entre l'école et la vie active? Considérer les différentes mesures éventuelles, y compris le soutien à la recherche d'emploi proposé par les services publics et privés de l'emploi, l'orientation professionnelle et l'aide à l'entrepreneuriat.
- Quels sont les documents stratégiques clés par pays concernant les jeunes? Quels sont les principaux acteurs responsables/concernés?
- Quel est le niveau de l'entrepreneuriat dans la région/le pays (par exemple quel est le rôle des entrepreneurs dans la création d'emplois)? Quelles mesures d'aide à l'entrepreneuriat existe-t-il? Dans quelle mesure ont-elles contribué à l'emploi des jeunes? Recenser les différents outils de soutien à l'entrepreneuriat en place ou prévus.
- Quels programmes dirigés/financés par des donateurs internationaux contribuent à l'emploi des jeunes? Dans quelle mesure sont-ils efficaces et pourquoi? Quelles sont les lacunes ou difficultés?
- Une réflexion est-elle actuellement menée dans le pays/la région sur les types de qualifications requises à l'avenir? Quelle forme prend-elle?
- Y a-t-il des mesures en place pour attirer les jeunes vers le volontariat et les travaux publics, ou vers la vie locale et politique? Existe-t-il des canaux et plateformes à leur disposition leur permettant d'exprimer leurs opinions et de parler de leurs difficultés? Dans quelle mesure ces canaux et réseaux sont-ils efficaces?
- Dans certains pays, des statistiques récentes montrent un recul du chômage et de la main-d'œuvre jeune. Comment expliquez-vous la réticence des jeunes à rechercher du travail et leur sortie de la vie active? (Cette question est pertinente pour l'Égypte et pourrait l'être pour les autres pays de la région.)

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

Anapec	Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences – Maroc
ANEM	Agence nationale de l'emploi – Algérie
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNC	Cadre national des certifications
Covid-19	Maladie à coronavirus 2019
EFP	Enseignement et formation professionnels
EFT	Enquête sur les forces de travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ETF	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
EUR	Euro (monnaie)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Société allemande de coopération internationale)
JOD	Dinar jordanien (monnaie)
KIESE	Key indicators on education, skills and employment (Indicateurs clés de l'éducation, des compétences et de l'emploi)
MFPE	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi – Tunisie
MoETE	Ministère de l'éducation et de l'enseignement technique (Ministry of Education and Technical Education) – Égypte
NEET	(Jeunes) ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
SEMED	Région du Sud et de l'Est de la Méditerranée
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne
USAID	United States Agency for International Development (Agence des États-Unis pour le développement international)
WISE	Workforce Improvement and Skills Enhancement project (Amélioration de la main-d'œuvre et développement des compétences)

RÉFÉRENCES

URL consultées pour la dernière fois en juillet 2020 (sauf indication contraire).

Adair, P. et Souag, A., *Okun's law, informal employment and the impact of labour market policies in Algeria since 1997*, 2018. <https://hal-upec-upem.archives-ouvertes.fr/hal-01683932>

ANETI (Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant), Décret n° 2012-2369 du 16 octobre 2012 fixant les programmes du Fonds national de l'emploi, les conditions et les modalités de leur bénéfice, 2012.

www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=91899&p_country=TUN&p_count=1034

Assaad, R. et Krafft, C., *The structure and evolution of employment in Egypt*, document de travail, Economic Research Forum, 2013.

www.researchgate.net/publication/271841954_The_Structure_and_Evolution_of_Employment_in_Egypt_1998-2012

Assaad, R., Krafft, C. et Salehi-Isfahani, D., «Does the type of higher education affect labor market outcomes? Evidence from Egypt and Jordan», *Higher Education*, vol. 75, n° 6, 2017, p. 945–95.

Bacher, J., Wenzig, K. et Vogler, M., «SPSS TwoStep Cluster – a first evaluation», Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 2004. Dernière consultation en avril 2020 à l'adresse suivante: www.researchgate.net/publication/215665884_SPSS_TwoStep_Cluster_-_a_first_evaluation

Badran, M., *Achieving gender equality in the Arab region amidst the changing world of work*, réunion arabe tripartite sur l'avenir du travail, OIT, Beyrouth, 2017. Dernière consultation en avril 2020 à l'adresse suivante:

www.researchgate.net/publication/317348915_Achieving_Gender_Equality_in_the_Arab_Region_amidst_the_Changing_World_of_Work

Bailey, S. et Murray, D., *The status of youth in Palestine*, 2009.

www.youthpolicy.org/national/Palestine_2009_Youth_Study.pdf

Banque mondiale, Base de données. <https://data.worldbank.org/indicator>

Banque mondiale, Rapports Doing business. www.doingbusiness.org/fr/rankings

Banque mondiale, Education Reform for the Knowledge Economy – rapports annuels 2014–17.

<https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/document-detail/P105036>

Banque mondiale, *Royaume du Maroc: Promouvoir les opportunités et la participation des jeunes*,

Banque mondiale, Washington, DC, 2012. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11909>

Banque mondiale, *Jobs for shared prosperity: Time for action in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2013.

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/408041468339620122/pdf/Jobs-for-shared-prosperity-time-for-action-in-the-Middle-East-and-North-Africa.pdf>

Banque mondiale, *World Bank and Egypt sign US\$500 million project to bring learning back to public schools*, [en ligne], communiqué de presse, 21 avril, 2018. www.worldbank.org/en/news/press-release/2018/04/21/world-bank-and-egypt-sign-us500-million-project-to-bring-learning-back-to-public-schools

Barsoum, G., «The public sector as the employer of choice among youth in Egypt: The relevance of public service motivation theory», *International Journal of Public Administration*, vol. 39, n° 3, 2016, p. 205–15.
www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900692.2015.1004082?scroll=top&needAccess=true&journalCode=lpad20

Barsoum, G., Ramadan, M. et Mostafa, M., *Labour market transitions of young women and men in Egypt*, Work4Youth/OIT, 2014. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_247596.pdf

Brakel, K., *Studies on youth policies in the Mediterranean partner countries: Israel*, Programme EuroMed Youth III, 2008.
www.researchgate.net/publication/251820441_Israel_Studies_on_Youth_Policies_in_the_Mediterranean_Partner_Countries_EuroMed_Youth_III_Programme

CAS et OIT (Administration centrale des statistiques du Liban et Organisation internationale du travail), Enquête sur les forces de travail et les conditions de vie des ménages, 2018/19.

CITP (Classification internationale type de professions).
www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/6.htm

Commission européenne, *Proposition de recommandation du Conseil relative aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*, SWD(2018) 14 final, Bruxelles, 2018.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN#:~:text=The%20European%20Reference%20Framework%20of,learn%3B%20%E2%80%A2%20Social%20and%20civic>

Commission européenne, *Stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience*, Bruxelles, 2020a.
<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/european-skills-agenda-for-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience>

Commission européenne, *Soutien à l'emploi des jeunes: Un pont vers l'emploi pour la prochaine génération*, COM(2020) 276 final, Bruxelles, 2020b.
<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/EN/COM-2020-276-F1-EN-MAIN-PART-1.PDF>

Dimova, R., Elder, S. et Stephan, K., *Labour market transitions of young women and men in the Middle East and North Africa*, Work4Youth/OIT, 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf

Economic Research Forum. www.erfdataportal.com/index.php/catalog

El-Kogali, S., El Tayeb et Krafft, C., *Ambitions et aspirations d'une région: Un nouveau cadre pour l'éducation au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Banque mondiale, Washington, DC, 2020.
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30618/211234ovFR.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Emam, A., «Egypt struggles with bloated public sector», [en ligne], *The Arab Weekly*, 18 novembre, 2018. <https://thearabweekly.com/egypt-struggles-bloated-public-sector>

Enabel, *Skilled Young Palestine: Improving resilience and job creation for youth*, monographie de projet, 2019. <https://open.enabel.be/en/PSE/2356/p/skilled-young-palestine-improving-resilience-and-job-creation-for-youth.html>

ESAY (Evidence Symposium on Adolescents and Youth), «Youth employment in the Middle East and North Africa», document d'information, Translating Research onto Scaled up Action: Evidence Symposium on Adolescents and Youth in MENA, Amman, novembre 2017. <http://bit.ly/2u0WnTB>

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Employment policies in Jordan*, ETF, Turin, 2014. www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8D5C3712F2457914C1257CD000505340_Employment%20policies_Jordan.pdf

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Le défi de l'employabilité des jeunes dans les pays arabes méditerranéens: Le rôle des programmes actifs du marché du travail*, ETF, Turin, 2015a. www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/91B8E77A40DFACB0C1257EDF002DA402_Youth%20employability_AMCs_FR.pdf

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Young people not in employment, education or training*, ETF, Turin, 2015b. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/young-people-not-employment-education-or-training-neet

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Turin 2016–17: Égypte*, synthèse, ETF, Turin, 2017a. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/torino-process-2016-17-egypt-executive-summary

ETF (Fondation européenne pour la formation), «Processus de Turin 2016–17: Jordanie», ETF, Turin, 2017b.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Algérie: Évolutions en matière d'éducation, de formation et d'emploi 2017*, ETF, Turin, 2018. www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8B7BD0659987671EC125828300687194_Algeria%202017_FR.pdf

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Country strategy paper 2019 update: Egypt*, ETF, Turin, 2019a. www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Strategy%20Paper%202017-20%20Actions%202019_Egypt.pdf

ETF (Fondation européenne pour la formation), «Israel: education, training and employment developments 2019», ETF, Turin, 2019b.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Key indicators on education, skills and employment 2019*, ETF, Turin, 2019c. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/key-indicators-education-skills-and-employment-2019

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Skills mismatch measurement in ETF partner countries*, ETF, Turin, 2019d.

ETF (Fondation européenne pour la formation), «Egypt: education, training and employment developments 2019», ETF, Turin, 2019e.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Maroc: évolutions en matière d'éducation, de formation et d'emploi 2018*, ETF, Turin, 2019f.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Tunisie: évolutions en matière d'éducation, de formation et d'emploi 2018*, ETF, Turin, 2019g.

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Turin 2018–2020: Egypt national report*, ETF, Turin, 2020a. https://openspace.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-04/TRPreport_2020_Egypt_EN.pdf

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Key indicators on education, skills and employment*, ETF, Turin, 2020b. www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/key-indicators-education-skills-and-employment

ETF (Fondation européenne pour la formation), *Egypt: education, training and employment developments 2020*, ETF, Turin, 2020c. Dernière consultation en février 2021 à l'adresse suivante: www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-01/egypt.pdf

Eurofound, *Sixième enquête européenne sur les conditions de travail – rapport général* (mise à jour 2017), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2017. www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report

Euromed, *Youth work and inclusion in Israel*, [en ligne], 2014. www.salto-youth.net/rc/euromed/tceuromed/tceuromed2013/youthworkisrael/

Fakhoury, T., *Youth politics in Lebanon: A call for citizen empowerment*, SAHWA Policy Paper, n° 9, 2016. www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/youth_politics_in_lebanon_a_call_for_citizen_empowerment

FEM (Forum économique mondial), *The Arab world competitiveness report 2018*, FEM, Genève, 2018. www3.weforum.org/docs/Arab-World-Competitiveness-Report-2018/AWCR%202018.0724_1342.pdf

FEM (Forum économique mondial), *Rapport 2020 sur la parité entre hommes et femmes dans le monde*, FEM, Genève, 2019. www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

FEM (Forum économique mondial), *Competitiveness reports* [rapports sur la compétitivité]. <http://reports.weforum.org/>

FNUAP (Fonds des Nations unies pour la population), *Youth in Palestine: Policy and program recommendations to address demographic risks and opportunities*, FNUAP, Jérusalem, 2017. https://palestine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Youth%20in%20Palestine%20-%20Oct%202017_0.pdf

Graham, M., Hjorth, I. et Lehdonvirta, V., «Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, n° 2, 2017, p. 135–62.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258916687250>

OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Bureau international du travail, Genève, 2016.

www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm

OIT, *Les jeunes et l'emploi en Afrique du Nord: Rapport de synthèse*, Genève, 2017.

www.ilo.org/africa/events-and-meetings/WCMS_577310/lang--fr/index.htm

OIT, *United Kingdom ILO cooperation*, 2018. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/genericdocument/wcms_344228.pdf

OIT, *Observatoire de l'OIT: Le Covid-19 et le monde du travail*, 2^e édition, 7 avril, 2020a.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

OIT, *Observatoire de l'OIT: Le Covid-19 et le monde du travail*, 4^e édition, 27 mai, 2020b.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf

OIT, Base de données. <https://ilostat.ilo.org/fr/>

OIT/FIDA, *Promoting youth employment and empowerment of young women in Jordan: An assessment of active labour market policies*, Impact Report Series, n° 9, Bureau international du travail, Genève, 2017.

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_598671.pdf

OIT/Ministère de l'industrie et du commerce, «Compétences pour le commerce et la diversification économique (STRED): Cas du secteur de l'agroalimentaire», 2016.

Iqbal, F. et Kiendrebeogo, Y., *Education attainment in the Middle East and North Africa: Success at a cost*, Document de travail de recherche sur les politiques, n° WPS 7127, Banque mondiale, Washington, DC, 2014. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/284911468273894826/education-attainment-in-the-middle-east-and-north-africa-success-at-a-cost>

Jordan Labour Watch, *Decent work in Jordan: Persistent gaps*, document de synthèse, 2018.

<https://en.phenixcenter.net/decent-work-in-jordan-2018/>

Jordan Times, «Flexible working hours system goes into effect», [en ligne], 2018.

www.jordantimes.com/news/local/flexible-working-hours-system-goes-effect

Kabbani, N., *Youth employment in the Middle East and North Africa: Revisiting and reframing the challenge*, Brookings Doha Centre Publications, 2019. www.brookings.edu/research/youth-employment-in-the-middle-east-and-north-africa-revisiting-and-reframing-the-challenge/

Kamal, A., *National youth policies: The case of Morocco*, SAHWA Policy Paper, n° 14, 2016.

www.cidob.org/en/publications/publication_series/project_papers/sahwa_papers/policy_paper/sahwa_papers_national_youth_policies_the_case_of_morocco

- Kriechel, B. et Vetter, T., Fondation européenne pour la formation, *Skills mismatch measurement in ETF partner countries*, ETF, Turin, 2019. www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-05/Skills%20mismatch%20measurement_ETF%20partner%20countries.pdf
- MacDonald, D., *Under-employment: A crisis hangover, or something more?*, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 234, Éditions OCDE, Paris, 2019. <https://doi.org/10.1787/47123848-en>
- Mohamed, E., Gerber, H.R. et Aboukacem, S., *Education and the Arab Spring: Resistance, reform, and democracy*, Sense Publishers, Rotterdam, 2016. www.researchgate.net/publication/323782194_A_Review_of_Education_and_the_Arab_Spring_Resistance_Reform_and_Democracy
- Musette, M.S., «Le marché du travail en Algérie: Une vision nouvelle?», CREAD, 2013. http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/04/musette_le_marché_du_travail_en_algérie_2013.pdf
- NCHRD (Comité national de développement des ressources humaines), *Education for prosperity: Delivering results – A National Strategy for Human Resource Development 2016–2025*, 2015. www.hrd.jo/nationalstrategy
- Neuman, S., *Job quality in segmented labour markets: The Israeli case: Country case study on labour market segmentation*, Bureau international du travail, Genève, 2014. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_324635.pdf
- OCDE, «Youth employment: Five challenges for North Africa», document pour la conférence régionale «Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique du Nord», Tunis, 16 juillet 2012. www.oecd.org/dev/africa/Background%20Paper.pdf
- OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, 2019. www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2019_b7e9e205-fr
- Omrane, M., *Youth in Algeria: Actors, policies and impact of international cooperation*, SAHWA Policy Paper, 2016. file:///C:/Users/DNA/Downloads/CREAD_Final_Dec20161_policypaperinternationalcooperationyouthM_ustaphaOmrane.pdf
- ONU (Organisation des Nations unies), «Education and entrepreneurship to address youth unemployment in MENA region», réunion du groupe d'experts «Strategies for Eradicating Poverty to Achieve Sustainable Development for All», 8–11 mai 2017, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, 2017a. www.researchgate.net/publication/323143224_Education_and_Entrepreneurship_to_address_Youth_Unemployment_in_MENA_Region_Expert_Group_Meeting_on_Strategies_for_Eradicating_Poverty_to_Achieve_Sustainable_Development_for_All
- ONU (Organisation des Nations unies), *International migrant stock: The 2017 revision*, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Division de la population, 2017b. www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp

ONU (Organisation des Nations unies), *Perspectives de la population mondiale 2019*, édition en ligne, rév. 1, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Division de la population, 2019a. <https://population.un.org/wpp/>

ONU (Organisation des Nations unies), *International migrant stock: The 2019 revision*, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Division de la population, 2019b. www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp

PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), *Spotlight on youth in Lebanon*, 2015. [www.undp.org/content/dam/lebanon/docs/Poverty/Publications/Spotlight%20on%20Youth%20Final%20\(23-06-2016\).pdf](http://www.undp.org/content/dam/lebanon/docs/Poverty/Publications/Spotlight%20on%20Youth%20Final%20(23-06-2016).pdf)

PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), *Arab human development report 2016: Youth and the prospects for human development in a changing reality*, PNUD, New York, 2016. <http://hdr.undp.org/en/content/arab-human-development-report-2016-youth-and-prospects-human-development-changing-reality>

Ramos, R., *Migration aspirations among NEETs in selected MENA countries*, IZA Discussion Paper, n° 11146, 2017. <http://ftp.iza.org/dp11146.pdf>

Reuters staff, *Uber lays off hundreds in Egypt amid global cuts, staff says*, [en ligne], 7 mai 2020. www.reuters.com/article/us-uber-egypt/uber-lays-off-hundreds-in-egypt-amid-global-cuts-staff-says-idUSKBN22I3A3

Royal Scientific Society et FES (Friedrich Ebert Stiftung), *The future of Jordan's qualified industrial zones*, Amman, 2013. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/10677.pdf>

Sadeq, T., OIT, *Labour market transitions of young women and men in the Occupied Palestinian Territory: Results of the 2015 school-to-work transition survey*, Work4Youth Publication Series, n° 40, Bureau international du travail, Genève, 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_502366.pdf

Said, M., Fondation européenne pour la formation, *Policies and interventions on youth employment in Egypt*, ETF, Turin, 2015. www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/policies-and-interventions-youth-employment-egypt

Saint-Martin, A., Inanc, H. et Prinz, C., OCDE, *Job quality, health and productivity: An evidence-based framework for analysis*, Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 221, Éditions OCDE, Paris, 2018. <https://doi.org/10.1787/a8c84d91-en>

Shirazi, R., «Being late, going with the flow, always doing more: The cruel optimism of higher education in Jordan», *International Journal of Qualitative Studies in Education*, vol. 33, n° 3, 2018, p. 293–310.

Slakmon, B., «Educational technology policy in Israel», *Pedagogy Culture and Society*, vol. 25, n° 1, 2016. www.researchgate.net/publication/308365386_Educational_Technology_Policy_in_Israel

State of Palestine, «National policy agenda: Putting citizens first», 2016.

Stevenson, L., *Développement du secteur privé et des entreprises: Favoriser la croissance au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Centre de recherches pour le développement international, Ottawa, 2010. www.idrc.ca/en/book/private-sector-and-enterprise-development-fostering-growth-middle-east-and-north-africa

Torres-Olave, B.M., «Underestimating the gender gap? An exploratory two-step cluster analysis of STEM labor segmentation and its impact on women», *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, vol. 25, n° 1, 2019, p. 53–74.

UNRISD (Institut de recherche des Nations unies pour le développement social), *Protecting and supporting vulnerable groups through the Covid-19 crisis*, UNRISD, 2020.
[www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/0AC8BC84CFBB2D488025859F001EB3C3?OpenDocument)

Weisberg, S., *Applied linear regression*, John Wiley & Sons, Hoboken, NJ, 2005.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/0471704091.fmatter>

Youth Forum for Youth Policy et YAP (Youth Advocacy Process), *The youth policy in Lebanon*, 2012.
www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2012_Case_Study_Youth_Policy_Lebanon_Eng.pdf

Pour en savoir davantage

Site web

www.etf.europa.eu

ETF Open Space

<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter

[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook

facebook.com/etfeuropa

YouTube

www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram

instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn

linkedin.com/company/european-training-foundation

Courriel

info@etf.europa.eu



European Training Foundation

