



# LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS

LE RÔLE DES PROGRAMMES ACTIFS  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

Un numéro unique gratuit (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits  
(sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur  
l'internet (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

Print ISBN 978-92-9157-627-2 doi:10.2816/935141 TA-01-15-058-FR-C

PDF ISBN 978-92-9157-629-6 doi:10.2816/687358 TA-01-15-058-FR-N

© Fondation européenne pour la formation, 2015

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Le contenu de ce rapport n'engage que l'ETF et ne reflète pas forcément les points de  
vue des institutions de l'UE.

Photo de couverture: ETF/Cristian Afker

*Printed in Italy*

# **LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS**

**LE RÔLE DES PROGRAMMES ACTIFS  
DU MARCHÉ DU TRAVAIL**



# PRÉFACE

La Fondation européenne pour la formation (ETF) a fourni des contributions régulières à la Commission européenne (DG Emploi) tout au long du processus de dialogue structuré sur la politique euro-méditerranéenne en matière d'emploi. Cela a été réalisé par l'intermédiaire de trois rapports sur l'employabilité présentés en 2007, 2009 et 2011 à des groupes de travail Euromed de haut niveau portant sur l'emploi et le travail, en préparation aux conférences ministérielles. En 2013, dans le cadre de ce processus, l'ETF a lancé une autre série d'analyses sur les politiques de l'emploi menées par des pays arabes méditerranéens (PAM). L'objectif de ces rapports a évolué à partir de l'analyse des tendances et des défis du marché du travail vers la cartographie des politiques de l'emploi existantes et des programmes actifs du marché du travail (PAMT). Ce rapport vise à promouvoir davantage l'échange d'expériences dans les pays de la région et à favoriser un processus d'élaboration des politiques fondé sur des données factuelles. Il a été présenté au Forum des dirigeants politiques pour les ministres des PAM le 20 novembre 2014 à Turin.

Ce rapport a été rédigé par Daiga Ermsone avec un apport précieux de spécialistes de l'ETF – Anastasia Fetsi, Eva Jimeno Sicilia, Ummuhan Bardak, Abdelaziz Jaouani et Martiño Rubal Maseda – et de membres externes du comité de rédaction de l'ETF. Les rapports nationaux ont été préparés par Mohamed Saïb Musette (Algérie), Mona Said (Égypte), Thoraya El-Rayyes (Jordanie), Hicham Abou Jaoude (Liban), Dr Dia Sadek Abuhadra et Dr Tawfik Taher Ajaali (Libye), Aomar Ibourk, PhD (Maroc), l'Institut palestinien de recherche sur les politiques économiques (Palestine<sup>1</sup>) et Sami Zouari (Tunisie).

---

<sup>1</sup> Cette désignation ne doit pas être interprétée comme la reconnaissance d'un État palestinien et ne préjuge en rien de la position individuelle des États membres de l'UE en la matière.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉFACE</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>1. LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES : LE RÉSULTAT DES DÉVELOPPEMENTS SOCIOÉCONOMIQUES, DÉMOGRAPHIQUES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>9</b>
1.1. Contexte économique . . . . .	9
1.2. Contexte démographique . . . . .	10
1.3. Contexte du marché du travail et offre de compétences . . . . .	11
<b>2. POTENTIEL DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL À RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES</b>	<b>17</b>
2.1. Mise en place des PAMT . . . . .	18
2.2. Groupes cibles des PAMT . . . . .	19
2.3. Programmes actifs du marché du travail . . . . .	19
<b>3. PRINCIPAUX OBSTACLES À L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL</b>	<b>25</b>
3.1. Médiocrité des systèmes d'information sur le marché du travail . . . . .	25
3.2. Capacité administrative limitée des services publics de l'emploi . . . . .	25
3.3. Fragmentation des systèmes et des programmes . . . . .	26
3.4. Mauvais ciblage des programmes . . . . .	26
3.5. Déficit ou insuffisance des systèmes d'évaluation et de suivi . . . . .	27
3.6. Faible coopération avec les employeurs . . . . .	27
<b>CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>31</b>
Annexe 1. Aperçu des programmes actifs du marché du travail dans les pays arabes Méditerranéens . . . . .	31
Annexe 2. Mesures de l'UE visant à traiter le chômage des jeunes . . . . .	33
<b>ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS</b>	<b>35</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>37</b>





# INTRODUCTION

Quatre ans après les soulèvements politiques des pays arabes méditerranéens (PAM), la situation dans la région demeure très volatile, l'instabilité et les conflits politiques compromettant la sécurité dans ces pays, à des degrés divers.

L'instabilité et l'agitation politique ont également contribué au recul de l'activité économique et rendu plus difficile l'introduction par les gouvernements de réformes globales et approfondies du marché du travail et de l'économie, générant ainsi davantage de désillusion parmi la population et notamment chez les jeunes. La jeunesse arabe demeure fortement défavorisée par rapport aux autres groupes d'âge sur le marché du travail: elle est particulièrement sous-représentée dans la population active, confrontée à des taux de chômage très élevés et occupe les emplois de qualité moindre. Afin de préserver la stabilité sociale et d'atténuer la frustration des jeunes, immédiatement après les soulèvements de 2011, plusieurs nouveaux gouvernements ont placé l'emploi des jeunes tout en haut de l'agenda politique et ont adopté des mesures d'urgence soulignant l'importance de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi.

Ces initiatives d'urgence se sont largement inspirées des programmes actifs du marché du travail (PAMT) visant à remédier aux lacunes du système d'enseignement et de formation et à réduire les inadéquations de compétences; à prévoir des emplois subventionnés et à encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes. Par contre, une moins grande attention a été portée aux politiques de création d'emplois durables, aux politiques d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie et aux systèmes de sécurité sociale. Ainsi, il reste encore à élaborer des politiques de l'emploi véritablement équilibrées et complètes permettant de promouvoir de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes. Conjugué à l'instabilité politique, cela a eu un impact sur les résultats des mesures d'urgence et des PAMT récemment introduits qui, dans certains cas, n'ont pas réussi à produire un effet à long terme sur le marché du travail. Globalement, il apparaît difficile d'évaluer l'efficacité des mesures étant donné qu'il existe très peu d'évaluations des programmes actifs du marché du travail dans les PAM.

Afin de promouvoir l'échange d'expériences dans tous les PAM et de faciliter l'élaboration de politiques fondées sur des éléments probants, en 2013 et en

2014, la Fondation européenne pour la formation (ETF) a effectué une série d'études au niveau national portant sur les PAMT dans huit pays<sup>2</sup>, lesquelles constituent la principale source d'information du présent rapport régional<sup>3</sup> (des références aux fiches par pays figurent dans le texte lorsqu'il existe des exemples détaillés). Comme elles sont basées sur les sources nationales de données statistiques qui sont limitées dans certains cas, la comparaison n'est pas évidente. Un autre problème est lié aux variations terminologiques entre les pays, qui ont tendance à limiter les comparaisons générales. Le niveau de détail des informations de base varie également de manière significative, surtout en raison de la disponibilité limitée des études d'évaluation.

Les deux principales contraintes en matière d'emploi dans les PAM sont une demande de main-d'œuvre trop faible, autrement dit la création d'emplois insuffisante, et l'inadéquation des compétences suite aux lacunes du système éducatif, autrement dit, l'employabilité<sup>4</sup>. Le présent rapport se concentre sur le deuxième volet et plus particulièrement sur le potentiel des PAMT à accroître l'employabilité des jeunes. Il offre un aperçu des PAMT dans huit PAM et étudie leurs contraintes, ainsi que leurs possibilités de développement et de mise en œuvre. Ce document est composé de quatre sections. La première section propose une présentation initiale des marchés de l'emploi des PAM en faisant un résumé du contexte économique et démographique et une brève analyse des principaux défis et tendances liés aux marchés du travail. La seconde section décrit les PAMT qui sont particulièrement destinés aux jeunes. Les programmes actifs du marché du travail sont classés en cinq types de mesures: les services d'intermédiation en matière d'emploi, les programmes de formation, les programmes d'incitation à l'emploi, les programmes de travaux publics et le soutien à l'entrepreneuriat. Une brève description générale de chaque mesure est fournie au début et suivie de l'analyse des PAMT qui sont actuellement mis en œuvre dans les PAM. Le rapport met en lumière quelques initiatives qui semblent avoir des résultats positifs. La troisième section analyse les principaux obstacles institutionnels et opérationnels qui affectent la qualité des PAMT et enfin, la quatrième et dernière section propose des recommandations en vue d'améliorer l'efficacité et la mise en œuvre des PAMT en tant que réponse apportée aux défis posés par le marché du travail des jeunes.

<sup>2</sup> Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Libye, Maroc, Palestine et Tunisie.

<sup>3</sup> Ce rapport complète une analyse de l'ETF (Martin et Bardak, 2012).

<sup>4</sup> L'employabilité est définie ici comme la combinaison de facteurs permettant à des individus d'obtenir un emploi, de le conserver et de progresser dans leur carrière. C'est un concept complexe et une question transversale, qui englobe donc l'éducation initiale et les connaissances, les aptitudes, l'expérience et les compétences interculturelles nécessaires pour réussir sur le marché du travail (ETF, 2014a).



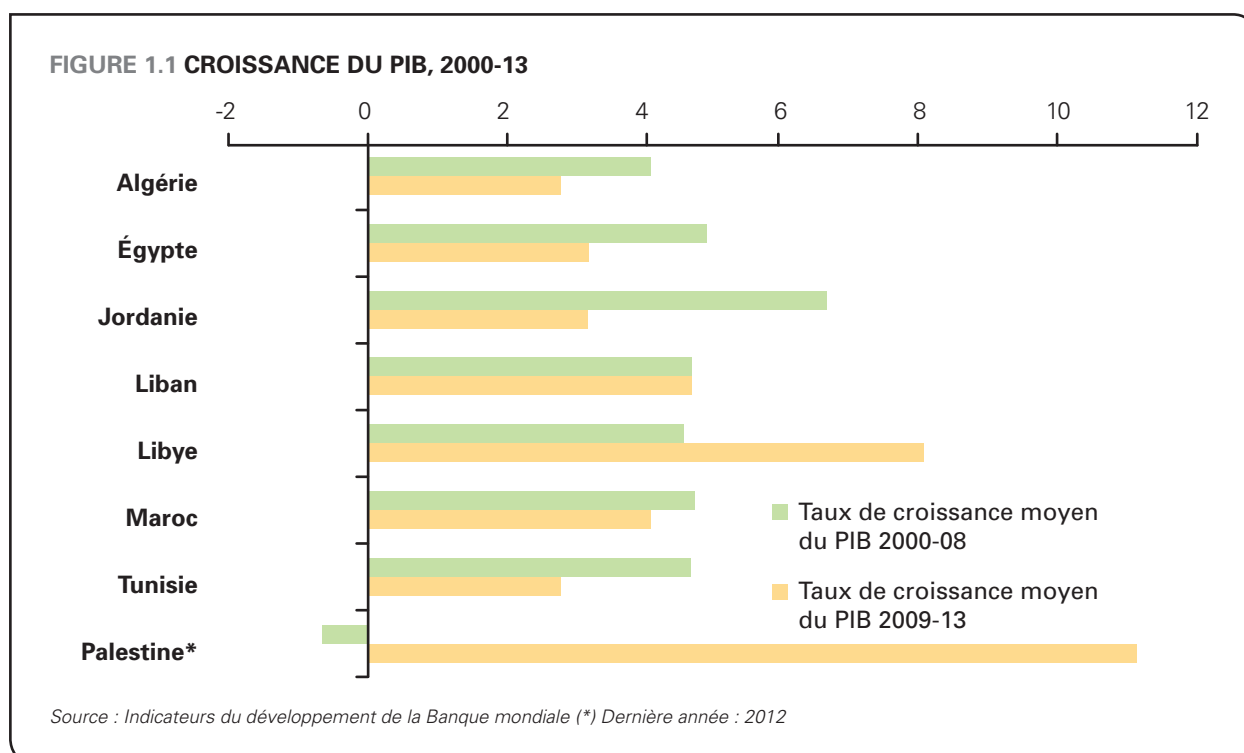
# 1. LE DÉFI DE L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES : LE RÉSULTAT DES DÉVELOPPEMENTS SOCIOÉCONOMIQUES, DÉMOGRAPHIQUES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## 1.1. CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Bien que les PAM présentent d'importantes différences du point de vue des caractéristiques socioéconomiques, du développement institutionnel et des ressources naturelles, ils partagent aussi de grandes similitudes dans leurs performances économiques. À la fin des années 80 et au début des années 90, un certain nombre de PAM ont lancé des programmes de réformes économiques et politiques. Bien que très différents, ces programmes comprenaient des réformes structurelles telles que la réduction des subventions et des dépenses publiques, la libéralisation du commerce, l'encouragement à l'investissement et le renforcement

des fondations institutionnelles d'une économie de marché. Ainsi, dans la plupart des PAM, le taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) réel a atteint un niveau relativement élevé (en moyenne 5 % par an entre 2000 et 2008). Toutefois, la crise économique mondiale et les récents événements politiques et sociaux de la région ont largement affecté cette croissance économique<sup>5</sup> (FIGURE 1.1), ce qui à son tour a eu des répercussions négatives sur l'emploi.

En général, une faible croissance économique, qui se traduit par une faible activité économique et de modestes investissements, entraîne un niveau relativement bas de création globale d'emploi. Dans les PAM, même au cours de la période de croissance



économique relativement favorable, les résultats en matière de création d'emplois sont restés faibles et le nombre d'emplois créés n'a pas été suffisant pour absorber le nombre croissant de nouveaux venus sur le marché du travail. En outre, la plupart des emplois ont été créés dans des secteurs à faible valeur ajoutée/informels, et la part représentée par les emplois publics est restée élevée. En Jordanie par exemple, au cours de la période de croissance économique entre 2004 et 2008, près de 42 % des emplois créés se situaient dans le secteur public (ETF, 2014c).

De fait, les marchés du travail dans les PAM restent influencés par la tradition d'un vaste secteur public (30 % en moyenne), avec de nettes variations entre les pays. Au Maroc, par exemple, l'emploi public est relativement faible (8 %) par rapport à l'économie libyenne qui est caractérisée par l'un des niveaux d'emploi dans le secteur public les plus élevés au monde (jusqu'à 70 % de l'ensemble des salariés sont employés dans le secteur public) (ETF, 2014d). Or, ce modèle de marché du travail est désormais ébranlé car le secteur public est de moins en moins capable d'absorber le nombre croissant de travailleurs instruits<sup>6</sup>. Aussi, plusieurs pays ont commencé récemment à ralentir considérablement les recrutements dans le secteur public: par exemple, en octobre 2012, la Jordanie a décidé le gel de l'emploi dans la fonction publique (il a repris en partie en 2013, avec l'autorisation de recrutements limités dans les secteurs de la santé et de l'éducation), et le Plan national de développement palestinien 2011–13 a limité l'emploi public à une augmentation nette de 3 000 postes par an, principalement dans les secteurs de l'éducation et de la santé (ETF, 2014e).

La prédominance du secteur public a eu un impact sur les résultats du marché du travail dans la mesure où elle a détourné les ressources humaines du secteur privé potentiellement plus dynamique. Une grande partie du secteur privé dans les PAM est dominée par les petites et moyennes entreprises (PME) qui manquent de capacités pour se développer et créer des emplois de qualité. Parmi les obstacles figurent la paperasserie excessive qu'implique la création d'une société, la rigidité des règlements en matière de protection de l'emploi et leur mise en application discrétionnaire, les faibles niveaux de qualification des employeurs et l'accès difficile aux financements.

Les PME créent un nombre significatif d'emplois, mais dans le secteur informel. Ainsi, la prévalence de l'emploi informel est un autre élément caractéristique des marchés du travail dans les PAM. Alors que le secteur informel est principalement axé sur les activités de subsistance, avec des travailleurs peu qualifiés et une faible productivité, ses caractéristiques inhérentes (telles que la facilité d'accès, les faibles exigences d'investissement, le faible niveau d'éducation formelle, la liberté à l'égard des contrôles de procédures, la production pour les ménages à faibles revenus), en font précisément un secteur dynamique et hétérogène qui

fournit du travail à un large segment de la population, notamment ceux qui ont abandonné l'école (ETF, 2014d).

Il convient de mentionner l'existence d'un lien étroit entre le fait d'être à la recherche d'un premier emploi/ un jeune chercheur d'emploi et d'occuper un emploi informel: une grande partie des jeunes employés dans la région occupent un travail informel, de mauvaise qualité, pour un salaire de subsistance et sans perspective de promotion (ETF, 2012a). Si dans une perspective à court terme, le secteur informel peut être perçu comme une solution pour le chômage des jeunes dans la mesure où il offre des opportunités d'emploi, à long terme il risque d'avoir un impact négatif sur l'employabilité des jeunes, en entraînant une détérioration de leurs compétences et en les décourageant de participer au marché du travail.

## 1.2. CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

La croissance démographique dans les PAM compte parmi les plus élevées au monde. Suite aux taux de forte croissance démographique enregistrés dans les années 80 et 90, un grand nombre de jeunes sont arrivés sur le marché du travail ces dernières années et sont confrontés au manque d'emplois décents et au chômage élevé. L'«explosion démographique des jeunes» dans les PAM se traduit dans les chiffres, avec près de 30 % de la population de ces pays âgés de 15 à 30 ans, et 30 % âgés de 0 à 14 ans. Les perspectives de la population confirment la pression démographique des jeunes à l'avenir (**FIGURE 1.2**) étant donné qu'il y aura plus de 60 millions de jeunes entre 0 et 14 ans en 2020.

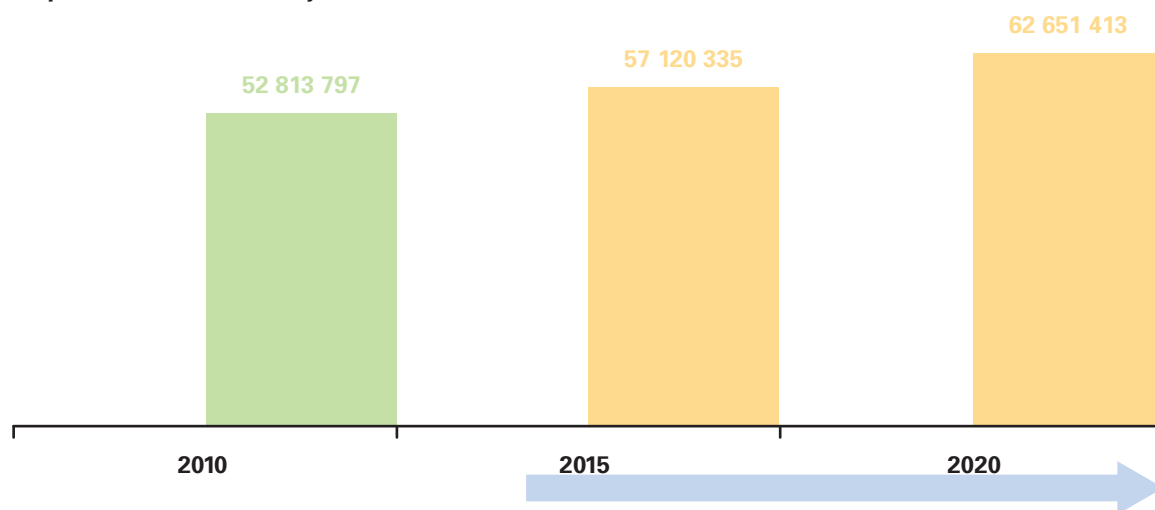
En conséquence, les PAM auront besoin de plus de 1 500 000 emplois supplémentaires par an au cours des 10 prochaines années pour offrir des opportunités d'emploi aux nouveaux arrivants sur le marché du travail (Commission européenne, 2010). En bref, les PAM sont actuellement confrontés à la divergence entre enjeux économiques et démographiques. D'une part, l'«explosion démographique des jeunes» représente une lourde charge en termes de création d'emplois. Mais d'autre part, une population jeune conséquente et croissante peut se transformer en ressource productive, et dans ce cas on parlera de «cadeau démographique», à condition qu'il y ait croissance économique et création d'emplois.

Une autre tendance démographique non négligeable concerne les flux migratoires, les migrations internationales faisant de plus en plus fluctuer la taille et la composition des forces de travail dans plusieurs PAM. En fait, l'ensemble des huit pays connaît une forte émigration vers l'Europe et l'Amérique du nord, et une migration substantielle de la main-d'œuvre vers les pays du Conseil de coopération du Golfe. Dans de nombreux pays, l'émigration joue le rôle d'une soupape de sécurité pour l'excédent de main-d'œuvre qui résulte de l'inadéquation entre la demande de main-d'œuvre sur le marché intérieur et les attentes des demandeurs d'emploi en termes de qualité ou de

<sup>6</sup> Immédiatement après le Printemps arabe, certains PAM ont eu recours à des recrutements dans la fonction publique comme mesure de réduction du chômage des jeunes.

**FIGURE 1.2 POPULATION TOTALE DES JEUNES (0-15) DANS LES PAM**

**Population croissante de jeunes**



Source : DAES de l'ONU, Division de la population, *World Population Prospects : The 2012 Revision*  
 Pays : Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Libye, Maroc, Palestine et Tunisie

type d'emploi; le Liban, à titre d'exemple, enregistre des taux particulièrement élevés de travailleurs hautement qualifiés qui émigrent dans d'autres pays.

D'autre part, les marchés du travail des PAM sont de plus en plus façonnés par la présence et l'afflux de travailleurs migrants. Les PAM accueillent plus d'un million d'immigrants légaux<sup>7</sup> en âge de travailler (2 % de l'emploi actuel), et un niveau indéterminé de travailleurs migrants en situation irrégulière ou illégale (qui pourrait excéder 2 millions) (Commission européenne, 2010). L'immigration fournit aux employeurs locaux une «main-d'œuvre bon marché», une grande proportion des emplois créés dans les PAM étant occupés par des travailleurs migrants, à des salaires et dans des conditions incompatibles avec les attentes de la main-d'œuvre nationale.

La quantité d'immigrants est particulièrement amplifiée par l'afflux massif de réfugiés dans la région en raison du conflit en Syrie. La Jordanie et le Liban sont les pays où le nombre record de réfugiés est susceptible d'entraîner les conséquences les plus déstabilisantes. Le Liban accueille le plus grand effectif de réfugiés syriens à la fois en termes absolus et en termes relatifs, en proportion de la population (1,5 million de réfugiés, soit 34 % de la population du Liban d'avant la crise). Ce nombre de réfugiés sans précédent, conjugué aux défis politiques et économiques en interne, contribue à alimenter l'instabilité au Liban. Les réfugiés sont en concurrence avec les libanais pour les emplois, l'accès aux services publics et aux infrastructures et, en particulier, pour les ressources naturelles déjà rares et fragiles telles que les terres, l'eau et les forêts. La situation met en péril le fragile équilibre confessionnel

du pays, la stabilité institutionnelle et politique et la paix et la sécurité dans la région (FAO, 2014).

### 1.3. CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET OFFRE DE COMPÉTENCES

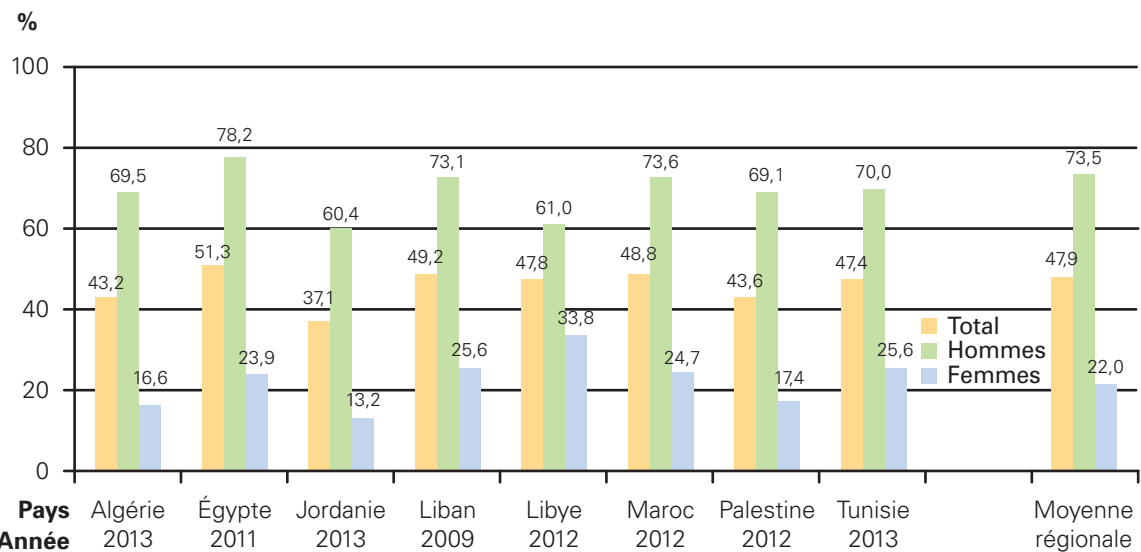
Les faibles taux d'activité sont un autre élément majeur qui caractérise les marchés du travail dans les PAM. Ces taux sont compris entre 37,1 % en Jordanie et 51,3 % en Égypte (voir la **FIGURE 1.3**) et sont nettement inférieurs à ceux des autres régions.

La figure 1.3 révèle aussi un écart considérable entre les taux d'activité des hommes et des femmes. Les différences sont particulièrement marquées en Algérie, en Jordanie et en Palestine: en Jordanie et en Palestine par exemple, le taux de participation au marché du travail est de 60,4 % et 69,1 % respectivement pour les hommes, contre 13,2 % et 17,4 %, pour les femmes. Bien que la participation des femmes à la vie active dans les PAM ait augmenté au cours des dernières décennies, cette évolution demeure très lente. En outre, la main-d'œuvre féminine est souvent concentrée dans certaines professions. En Égypte par exemple, 54 % des femmes qui travaillent, occupent un emploi dans la fonction publique, alors que moins de 10 % travaillent dans le secteur privé formel.

Outre les faibles taux d'activité, les PAM connaissent actuellement des taux de chômage élevés, qui affectent particulièrement les jeunes. Le taux de chômage chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) correspond, au minimum, au double de celui de la population totale. La situation concernant le chômage des jeunes

7 Ce chiffre n'inclut pas les réfugiés.

**FIGURE 1.3 TAUX D'ACTIVITÉ (15+) PAR SEXE, DERNIÈRE ANNÉE DISPONIBLE (%)**



Sources : Bureaux nationaux des statistiques ; Liban : calculs de l'ETF à partir de données de l'Administration centrale des statistiques du Liban

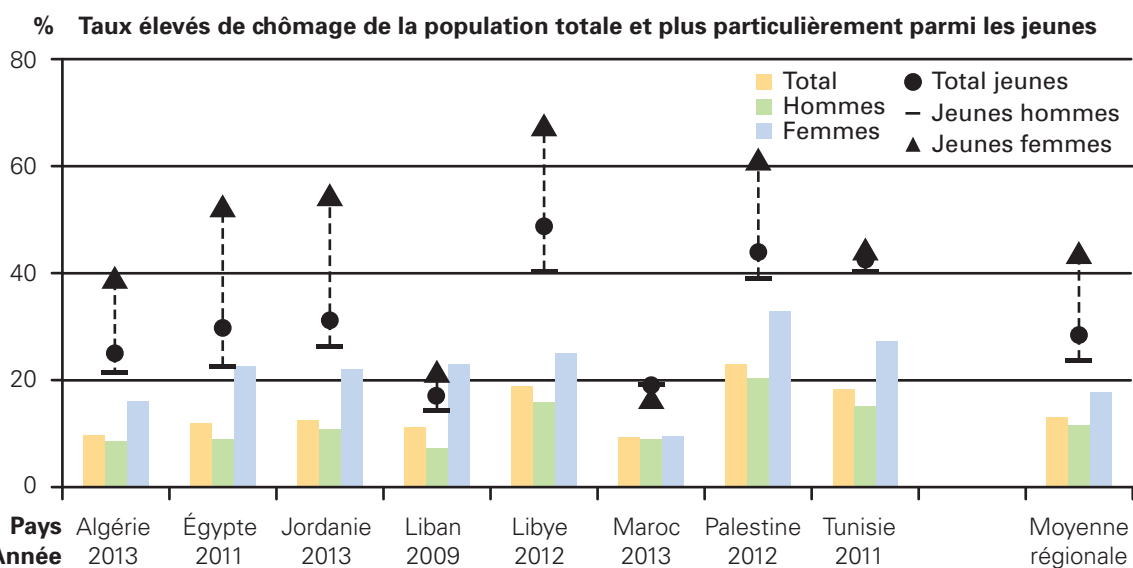
Notes : Moyenne régionale de sept pays, Maroc exclu vu la tranche d'âge 15-64 ; Algérie : les données se réfèrent au dernier trimestre de l'année ; Tunisie : les données se réfèrent au second trimestre de l'année

est particulièrement inquiétante en Libye (48,7 %), en Palestine (43,9 %) et en Tunisie (42,3 %) (voir la **FIGURE 1.4**). De plus, la majorité des chômeurs (jusqu'à 80 % dans certains pays tels que l'Égypte) sont à la recherche d'un premier emploi et n'ont aucune expérience professionnelle (ETF, 2012a) et la proportion des chômeurs de longue durée devient actuellement prédominante. La combinaison du chômage de

longue durée et de la recherche d'un premier emploi, notamment chez les jeunes diplômés, souligne l'existence d'un problème de chômage structurel qui aggrave la vulnérabilité des jeunes.

Les taux de chômage des femmes sont bien plus élevés que ceux des hommes (atteignant plus de 50 % dans certains pays, voir la figure 1.4) et les jeunes femmes

**FIGURE 1.4 TAUX DE CHÔMAGE DE LA POPULATION TOTALE (15+) ET DES JEUNES (15-24)**



Sources : Bureaux nationaux des statistiques ; Libye : ILOSTAT ; Tunisie : calculs de l'ETF à partir de données de l'Institut national des statistiques ; Liban : calculs de l'ETF à partir de données de l'Administration centrale des statistiques du Liban

Notes : Tranche d'âge des adultes pour l'Algérie 16-59 et pour l'Égypte 15-64, tous deux exclus de la moyenne régionale relative aux adultes ; Tranche d'âge des jeunes pour l'Algérie 16-24 et pour la Palestine 20-24, tous deux exclus de la moyenne régionale relative aux jeunes

arabes sont confrontées à une triple contrainte: sexe, inadéquation des compétences et âge. D'autres facteurs importants contribuent à favoriser le taux de chômage élevé des femmes. Le type de compétences acquises (les femmes ne sont pas souvent encouragées à choisir les études demandées par le secteur privé) et la réticence du secteur privé à embaucher des femmes compromettent probablement la capacité des femmes de trouver un emploi convenable dans le secteur privé (ETF, 2011).

Parmi les distorsions frappantes existant sur les marchés du travail des PAM, il convient de citer la corrélation inverse entre l'éducation et l'emploi: de fait, l'élévation du niveau d'études a tendance à aller de pair avec une augmentation du taux de chômage (les taux de chômage les plus élevés étant observés chez les femmes titulaires d'un diplôme universitaire) (Martin et Bardak, 2012). Ainsi, bien que les jeunes et leurs familles investissent de manière excessive dans l'éducation et la formation, la plupart des jeunes ne peuvent pas obtenir un retour sur investissement approprié. En résumé, le taux élevé de chômage chez les jeunes représente un gaspillage de ressources humaines potentielles. De surcroît, cela accroît l'exclusion sociale, rendant les sociétés plus vulnérables au désordre civil et aux bouleversements politiques.

## NEET

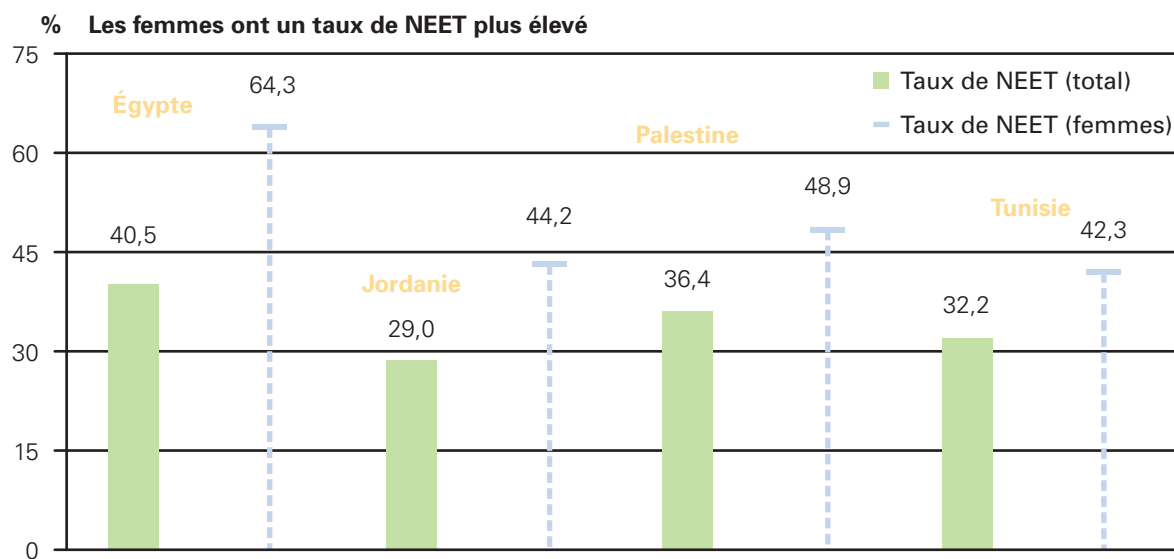
Le nombre grandissant de jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation (que l'on appelle «NEET») constitue un problème particulièrement inquiétant en ce qui concerne l'employabilité des jeunes. Dans la plupart des PAM, les NEET font l'objet de peu d'attention, d'où le manque de données les concernant. Selon une étude récente de l'ETF, dans

le groupe d'âge des 15-29 ans, les NEET pourraient représenter environ 32 % de la jeunesse en Tunisie, 36 % en Palestine, 29 % en Jordanie et 40 % en Égypte (voir la **FIGURE 1.5**). Le taux est bien plus élevé pour les jeunes femmes et il augmente avec l'âge de manière significative. L'étude montre également que les jeunes avec un niveau d'instruction relativement élevé sont moins susceptibles de devenir des NEET que ceux avec un niveau d'instruction inférieur (ETF, 2014j). Les principaux facteurs de risque qui peuvent conduire les jeunes à entrer dans cette catégorie, sont les suivants:

- un faible niveau d'instruction (jeunes ayant quitté l'école prématurément), par exemple en Algérie, en Égypte et au Maroc, environ la moitié à deux tiers des élèves décrochent ou quittent l'école immédiatement après la fin de l'enseignement obligatoire (Martin et Bardak, 2012);
- le sexe (le fait d'être une femme constitue déjà un facteur de risque en soi);
- la faible employabilité/le manque de compétences nécessaires,
- les obstacles à l'emploi institutionnels, logistiques et liés à la transition;
- le milieu socioéconomique (pauvre) de la famille,
- le handicap,
- l'immigration et l'origine ethnique (ETF, 2014j).

Le nombre important de NEET constitue l'un des problèmes sociaux les plus graves auxquels les PAM sont confrontés, l'exclusion des jeunes du marché du travail contribuant à entretenir des niveaux de pauvreté élevés et représentant des opportunités perdues pour la croissance économique. En outre, une longue période de chômage ou d'inactivité au début de la vie peut avoir un impact néfaste permanent sur l'employabilité, les futurs revenus et l'accès à des emplois de qualité. Les

**FIGURE 1.5 TAUX DE NEET PARMIS LES JEUNES (15-29) ET PARMIS LES FEMMES**



Sources : Jordanie et Tunisie : calculs de l'ETF à partir des enquêtes de l'OIT sur la transition vers la vie active (2012-13) ; Égypte : calculs de l'ETF à partir de l'enquête par panel sur le marché du travail égyptien 2012 ; Palestine : calculs de l'ETF à partir de l'enquête sur les forces de travail (2013)

faibles perspectives de trouver un emploi favorisent le découragement, qui à son tour pourrait être à l'origine de l'inactivité. Les résultats d'une récente étude sur la jeunesse au Maroc montrent qu'environ 60 % des jeunes hommes inactifs et environ 23 % des jeunes femmes inactives sont des travailleurs réellement découragés (Banque mondiale 2013).

### Niveau d'instruction

Les problèmes d'employabilité des jeunes débutent souvent avec la médiocrité des systèmes éducatifs, la qualité de la main-d'œuvre étant fortement influencée par la qualité de l'enseignement de base primaire et secondaire et par la possibilité de bénéficier d'un enseignement et d'une formation professionnels (EFP) de qualité. Au cours des dernières années, les PAM ont considérablement investi dans leurs systèmes éducatifs (en moyenne 5 % du PIB) et ont considérablement amélioré l'accès à l'éducation (ETF, 2014a). L'enseignement primaire est devenu quasiment universel et les taux de scolarisation des filles ont considérablement augmenté, bien qu'ils soient encore moindres dans les zones rurales, notamment en Égypte et au Maroc.

En dépit de ces réussites, des problèmes persistent. Jusqu'à 10 % des élèves du primaire abandonnent l'école (ETF, 2014a). Cette tendance négative se solde par l'existence d'une offre potentielle de travailleurs illettrés ou très peu instruits. L'illettrisme demeure un problème de taille parmi la population adulte au Maroc et en Égypte et, dans une moindre mesure, en Algérie et

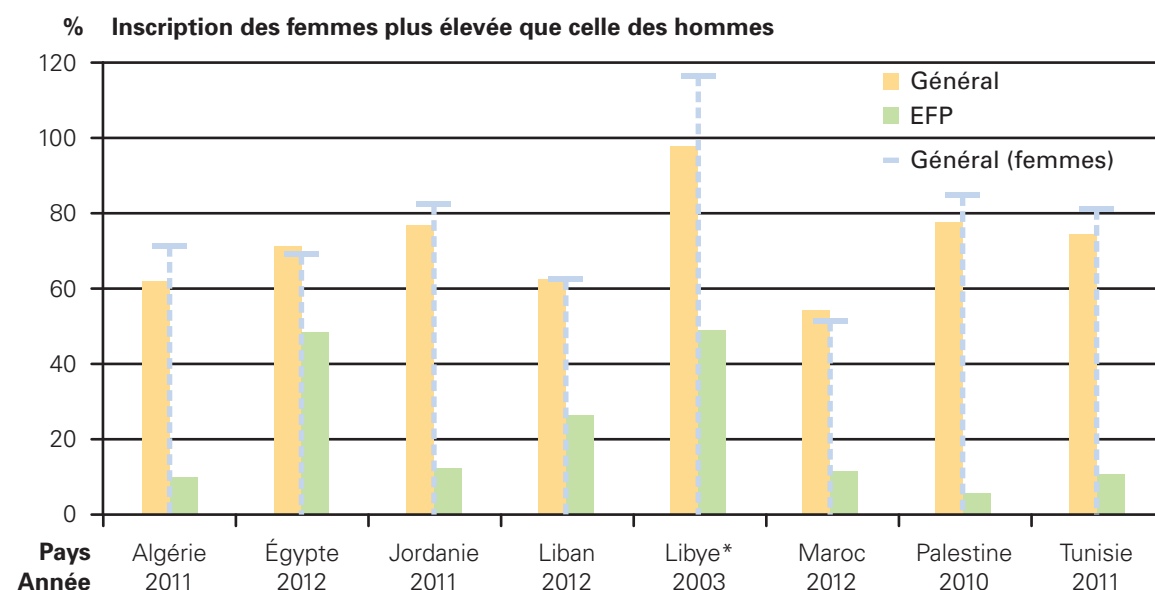
Tunisie (Martin et Bardak, 2012). Par exemple, au Maroc, 44 % de la population adulte, des femmes en général, sont illettrés (70 % des femmes en milieu rural) (ETF, 2014i).

Alors que la scolarisation dans le premier cycle de l'enseignement secondaire est devenue obligatoire et quasiment universelle, les taux de participation au deuxième cycle du secondaire demeurent relativement faibles (voir la **FIGURE 1.6**), et les filles affichent des taux de participation supérieurs à ceux des garçons. Les systèmes éducatifs des PAM étant essentiellement basés sur la priorité accordée à l'enseignement général aux dépens de l'EFP, la proportion d'élèves du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qui suivent des programmes d'EFP, est relativement faible. Dans les pays du Maghreb<sup>8</sup>, seul un étudiant sur dix s'inscrit dans un établissement d'EFP; ce chiffre s'élève à 6 % en Palestine. L'Égypte se distingue avec 54 % des étudiants inscrits dans des établissements d'EFP, bien que, pour la plupart d'entre eux, il s'agisse d'un second choix après avoir été écartés de la filière générale (ETF, 2013b). En même temps, la scolarisation au niveau universitaire a rapidement progressé. Environ un tiers des jeunes entrent à l'université, avec un pourcentage nettement supérieur au Liban (53 %) et inférieur au Maroc (13 %) (ETF, 2014a).

### Pénurie de compétences et inadéquation

Bien que le chômage des jeunes dans les PAM soit fortement lié à des problèmes plus généraux (notamment la faiblesse des marchés du travail

**FIGURE 1.6 TAUX BRUTS D'INSCRIPTION DANS LE DEUXIÈME CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE (TOTAL ET FILLES) ET POURCENTAGE D'ÉTUDIANTS DE L'EFP DANS LE DEUXIÈME CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE**



Source : ISU-UNESCO Note : (\*) Les données relatives à la Libye sont des estimations de l'Institut de statistique de l'UNESCO (ISU)



caractérisés par des perspectives d'emploi trop peu nombreuses et de faible qualité, une situation encore aggravée par un climat global d'investissement défavorable, un secteur privé limité et étroitement contrôlé, et l'absence de croissance), l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail des jeunes est une tendance grandissante qui s'installe de manière persistante.

Les données recueillies auprès des agences pour l'emploi de la région montrent que des milliers de postes vacants ne sont pas pourvus, bien que des milliers de personnes soient à la fois disposées et aptes à travailler (Angel-Urdinola et al., 2013). Le nombre croissant de «chômeurs instruits» met clairement en évidence les faibles liens existant entre le système d'enseignement et de formation et le marché du travail. Par exemple, en Jordanie, environ 20 000 nouveaux diplômés universitaires viennent gonfler chaque année les rangs des chômeurs ou personnes économiquement inactives (ETF, 2014c).

Les entrepreneurs affirment régulièrement que le manque de compétences appropriées constitue un obstacle majeur au fonctionnement des entreprises et à leur croissance. L'inadéquation des compétences est particulièrement définie comme une contrainte pour le développement des entreprises en Égypte (50 % de toutes les entreprises interrogées), au Liban (38 %), en Algérie (37 %), en Jordanie (33 %), et au Maroc (31 %) (Martin et Bardak, 2012). En outre, les employeurs des PAM déplorent les insuffisances des nouveaux diplômés en termes d'expérience pratique et de compétences techniques, mais également leur manque de compétences non techniques (compétences interpersonnelles et habitudes personnelles).

Malgré l'évolution positive des résultats quantitatifs, le problème d'employabilité des jeunes est largement imputé à la faible qualité de l'enseignement, les systèmes d'enseignement et de formation étant incapables de produire des diplômés employables. La pertinence des compétences des diplômés est essentielle pour l'employabilité des jeunes, les exigences en matière de compétences évoluant rapidement en raison de la mondialisation de l'économie et de l'innovation technologique qui, à leur tour, accélèrent les changements organisationnels des entreprises. Toutefois, les systèmes d'enseignement et de formation dans les PAM ne sont pas encore en mesure de répondre à cette évolution rapide des besoins du marché du travail.

Les faibles niveaux de qualifications et d'inscription dans l'EFPP, l'importante ségrégation entre les hommes et les femmes au niveau des professions basées

sur l'EFPP et la préférence en faveur des disciplines relevant des sciences humaines dans l'enseignement supérieur continuent de poser un problème majeur pour l'employabilité d'un grand nombre de jeunes, et rendent la transition vers le marché du travail plus difficile (ETF, 2012a). Dans les PAM, la filière de l'EFPP était traditionnellement vue comme une filière de second choix pour les élèves obtenant de faibles résultats ou ayant décroché de l'enseignement général, et avait une mauvaise image de marque, profondément ancrée dans la culture des pays. Toutefois, ces dernières années, ces pays se montrent de plus en plus intéressés par l'amélioration de la qualité et de l'accès à l'EFPP.

En particulier, après le «Printemps arabe», plusieurs pays ont placé l'EFPP en tête de leur agenda politique (Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie). Il y a une prise de conscience du fait que cette filière peut s'avérer une voie de transition importante entre le système éducatif et le marché du travail. Plusieurs pays ont donc entrepris de vastes réformes des systèmes d'EFPP visant à les rendre plus souples, à élargir leur accès et à créer des liens avec l'enseignement général et le monde du travail. En Jordanie par exemple, de nombreuses initiatives ont été introduites en vue d'améliorer le système d'EFPP. Mais elles n'ont pas encore donné lieu à des améliorations tangibles et de nouvelles actions sont nécessaires.

Une autre difficulté courante dans les PAM concerne l'attitude des jeunes à l'égard du travail et leurs attentes en matière de carrière professionnelle. De nombreux jeunes refusent de prendre des emplois manuels et optent pour le chômage volontaire s'ils peuvent se le permettre. Un nombre croissant d'études suggèrent que les principales raisons de l'exclusion économique des jeunes doivent être recherchées dans le fait que les marchés de l'éducation, du travail, des institutions sociales telles que le mariage et du logement sont régis par des institutions formelles et informelles qui, à travers leurs mesures incitatives, influencent les choix et comportements des jeunes, de leurs parents, de leurs éducateurs et de leurs employeurs potentiels (Forum économique mondial, 2012). Par exemple, l'attrait d'un emploi dans le secteur public exerce une influence sur les choix éducatifs, les étudiants privilégiant des diplômes qui peuvent leur permettre de travailler dans ce secteur plutôt que de s'investir dans des filières ou dans une expérience qui les préparent à travailler dans le secteur privé ou à l'entrepreneuriat. Ainsi, une récente étude de suivi socioprofessionnel en Tunisie montre que près de 50 % des diplômés en sciences humaines et droit n'ont pas encore trouvé de travail 3,5 ans après l'obtention de leur diplôme (Banque mondiale, 2013).



## 2. POTENTIEL DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL À RENFORCER L'EMPLOYABILITÉ DES JEUNES

### Le rôle des PAMT dans le développement des compétences

Des systèmes d'enseignement et de formation inclusifs et de qualité qui dotent les jeunes de compétences clés et de qualifications techniques qui leur permettront d'être compétitifs sur les marchés du travail, constituent un volet essentiel des stratégies de développement des compétences. Dans ce contexte, la formation professionnelle initiale et l'enseignement supérieur doivent garantir que les jeunes arrivent sur le marché du travail bien préparés pour répondre aux besoins en compétences de l'économie et du marché de l'emploi. En même temps, sur les marchés évolutifs et souvent volatiles, il importe que la formation professionnelle continue offre la possibilité aux demandeurs d'emploi et aux employés de mettre à niveau leurs compétences. Dans ce contexte, les PAMT ont un rôle important à jouer pour relever le défi de la pénurie et des inadéquations des compétences. Cela est d'autant plus vrai dans les cas où le système d'enseignement et de formation initiaux présente des lacunes.

Les PAMT sont définis comme des mesures d'intervention sur le marché du travail utilisées par l'État pour accroître « activement » les chances des demandeurs d'emploi de trouver un travail et de faire ainsi reculer le taux de chômage global (Kluve, 2014). Les PAMT ont pour objectif de promouvoir le fonctionnement efficient du marché du travail et l'utilisation efficace des ressources humaines pour favoriser la croissance économique en améliorant l'employabilité des demandeurs d'emploi, et en faisant ainsi diminuer le chômage global. Dans le contexte des PAM, caractérisés par un taux de chômage élevé, une pénurie de compétences, un manque d'adéquation entre l'offre et la demande de compétences, et des informations asymétriques sur les possibilités d'emploi, les PAMT peuvent représenter des outils importants pour améliorer les performances du marché du travail et largement faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Bien qu'ils soient axés sur le développement et l'adéquation des compétences, les PAMT ont un objectif global encore plus large. D'une part, du point de vue économique, les PAMT peuvent être utilisés comme des mesures visant à corriger les déficiences du marché du travail, y compris le manque d'échange

d'informations entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, en améliorant l'adéquation de l'offre et de la demande de compétences. Les PAMT peuvent également tendre à compenser le faible niveau de la demande de main-d'œuvre en développant les capacités et la productivité des travailleurs et en favorisant ainsi la création d'emplois. D'autre part, les PAMT peuvent avoir un impact social et politique significatif dans la mesure où ils encouragent un développement social et une intégration sociale plus équilibrés lorsqu'ils ciblent les groupes les plus vulnérables tels que les jeunes et les femmes et qu'ils sont conçus pour faciliter l'augmentation des possibilités d'emploi dans des régions défavorisées, confrontées à de forts taux de chômage.

Toutefois, outre les effets positifs directs tels que l'augmentation de l'employabilité des participants, les PAMT peuvent aussi avoir d'éventuels effets négatifs indirects, tels que :

- des effets de déplacement ou d'éviction (les entreprises avec des travailleurs subventionnés peuvent prospérer au détriment des entreprises non subventionnées) ;
- des effets d'aubaine (l'embauche de travailleurs qui aurait quand même eu lieu en l'absence des subventions) ;
- des effets de substitution (les emplois créés pour une certaine catégorie de travailleurs remplacent les emplois dans d'autres catégories en raison de l'évolution du coût salarial) (Kluve, 2014).

Par conséquent, pour avoir un impact positif sur le fonctionnement du marché du travail, les PAMT doivent être bien conçus, ciblés et mis en œuvre, et le choix du type de programme devrait dépendre des besoins du marché du travail et de l'orientation vers un objectif défini.

### Politiques du marché du travail dans les PAM

Les efforts consentis à l'élaboration de politiques du marché du travail varient selon les pays, en termes de portée et de nature. L'Algérie, la Palestine, la Jordanie et la Tunisie ont développé leurs stratégies pour l'emploi. L'adoption de la stratégie se fait encore attendre en Égypte et l'élaboration d'une stratégie nationale de l'emploi est à l'ordre du jour au Maroc, alors qu'aucune

stratégie n'existe au Liban et en Libye. En général, les stratégies pour l'emploi dans les PAM accordent une importance majeure aux PAMT, et une importance bien moindre aux politiques pour la création d'emploi, l'éducation et la formation et la sécurité sociale (ETF, 2013a). En plus des stratégies générales pour l'emploi, certains pays ont également élaboré des plans et/ou programmes spécifiques de lutte contre le chômage des jeunes. Par exemple, en étroite coopération avec différentes parties prenantes – dont les partenaires sociaux, des organisations de jeunes et des donateurs – l'Égypte a préparé un Plan national d'action pour l'emploi pour la période 2010-15. Ses principaux objectifs sont d'améliorer l'employabilité des jeunes, de favoriser l'enseignement et la formation professionnels, d'encourager le développement des entreprises et de promouvoir les politiques du marché du travail. Le Liban s'est également doté d'une politique globale en faveur de la jeunesse.

Le degré de développement des PAMT est également variable en fonction des pays. En Algérie par exemple, les PAMT constituent l'élément central autour duquel s'articulent les politiques de l'emploi et différents programmes en faveur de l'emploi des jeunes sont mis en œuvre depuis 1989, à la suite des révoltes de jeunes (octobre 2008). Ces programmes ont traversé trois phases historiques<sup>9</sup> et, depuis 2008, une troisième génération de PAMT, relativement mûre, a été lancée (ETF, 2014b). En revanche, en Jordanie, le gouvernement a commencé seulement récemment à prendre des mesures pour l'élaboration d'une approche globale de l'employabilité des jeunes à travers des programmes actifs du marché du travail. En résumé, à la suite du «Printemps arabe», presque tous les PAM ont connu une prolifération des programmes actifs du marché du travail ciblant les jeunes (pour plus de renseignements sur les programmes mis en œuvre dans les PAM, voir l'Annexe 1).

Dans ce contexte, étant donné que les PAM sont encore actuellement en pleine phase d'élaboration des politiques pour l'emploi, de mise en place d'un plus large éventail de services publics de l'emploi et de mise en œuvre des PAMT, il s'agit d'une occasion idéale pour tirer des enseignements de l'expérience internationale (pour plus de renseignements sur les mesures de l'UE, voir l'Annexe 2).

## 2.1. MISE EN PLACE DES PAMT

En général, les services publics de l'emploi sont les institutions responsables de fournir les PAMT. Ils sont légalement en charge de mettre en œuvre (et quelquefois de concevoir) les politiques du marché du travail sous la responsabilité du ministère du travail (ou ministère équivalent) et jouent donc un rôle clé parmi

les fournisseurs de services d'emploi. Ils fournissent généralement des informations sur le marché du travail, proposent des services de placement et d'aide à la recherche d'un emploi, assurent l'administration des prestations d'assurance chômage et gèrent différents programmes actifs du marché du travail (Cedefop et al., 2014).

Dans les PAM, il existe un large éventail de systèmes, modèles et expériences de fourniture des PAMT. Tous les pays ont mis en place des services publics de l'emploi. En Égypte, en Jordanie, en Libye et en Palestine, ils constituent une fonction du ministère du travail compétent (via ses départements ou bureaux) tandis qu'en Algérie, au Liban, au Maroc et en Tunisie, ils sont assurés par une agence publique autonome, supervisée par le ministère du travail. Certains PAM ont opté pour la création d'institutions publiques investies d'une mission spécifique sur l'employabilité des jeunes. En Algérie par exemple, l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) propose des programmes de microentreprises aux jeunes entrepreneurs. Les services publics de l'emploi dans les PAM ont en commun d'opérer dans un environnement très difficile caractérisé par la faiblesse de la demande des marchés du travail et un haut niveau d'emploi informel qui limite considérablement la couverture de leurs services, dans la mesure où ils ne sont souvent même pas en mesure d'atteindre les travailleurs informels ni de faciliter leur accès aux dispositifs officiels de recherche d'emploi. Ainsi, seule une petite fraction des bénéficiaires potentiels, c'est-à-dire en général les chômeurs enregistrés, peut profiter des PAMT.

Outre les services publics de l'emploi, il peut y avoir d'autres acteurs impliqués dans la mise en place des PAMT, notamment des agences privées pour l'emploi, qui fonctionnent souvent comme des agences de travail intérimaire ou des courtiers en emploi, des centres de formation privés et des organisations non gouvernementales (ONG) qui proposent des services aux demandeurs d'emploi ayant besoin d'un soutien professionnel renforcé ou spécifique (groupes vulnérables). Le rôle des fournisseurs de services d'emploi privés et des ONG sur le marché du travail varient considérablement en fonction des PAM. Les PAMT sont principalement fournis dans un cadre public en Tunisie, au Maroc et en Algérie, alors que dans des pays tels que l'Égypte, la Jordanie, le Liban et la Palestine, les ONG et le secteur privé jouent un rôle important dans la mise en œuvre des programmes du marché du travail. En Palestine par exemple, plus de 2 000 ONG mènent des actions sur le marché du travail et en Égypte, les ONG mettent en œuvre environ 86 % des programmes du marché du travail. En Jordanie, un nombre considérable de programmes (publics) d'enseignement et de formation professionnels et techniques en ligne (financés à hauteur de 165 millions de dollars US au cours de la période 2005-11) ont été mis en œuvre en coopération avec le secteur privé.

Autre caractéristique commune des PAM, depuis de nombreuses années, notamment au cours de la période suivant le Printemps arabe, ils accueillent un grand

<sup>9</sup> Entre 1989 et 1996, les programmes avaient pour vocation de répondre aux demandes des jeunes, de soutenir les réformes économiques et enfin de surmonter les effets du plan d'ajustement structurel. Entre 1997 et 2007, les programmes ont été revus dans le but de promouvoir l'emploi et de lutter contre le chômage. En 2008, une politique nationale de l'emploi a été élaborée dans le but de réduire le chômage en deçà de 9 % d'ici à 2013, suite à la création de trois millions de nouveaux emplois.

nombre de donateurs internationaux (y compris l'UE) qui jouent un rôle non négligeable dans le développement, le financement et la mise en place des PAMT. Les donateurs ont été impliqués dans la mise en œuvre d'un large éventail d'activités aux niveaux pilote, local, régional et national. Ces contributions ont largement aidé à renforcer les politiques sur le marché du travail et à lutter contre le chômage dans la plupart des PAM. Toutefois, les programmes et les priorités des donateurs évoluent à tout moment, de sorte que les politiques et stratégies des pays sont soumises à ces éventuelles fluctuations. À titre d'exemple, les fonds reçus par la Cisjordanie proviennent pour l'essentiel de l'UE, des États-Unis et d'autres pays d'Europe occidentale, tandis que la Bande de Gaza reçoit principalement des fonds des Pays du Golfe tels que le Qatar, l'Arabie Saoudite et les Émirats arabes unis. Le manque de coordination ou de coopération nuit à la cohérence et la constance des politiques publiques, conduisant à des activités fragmentées et redondantes (ETF, 2014e).

De nombreuses parties prenantes dans les PAM ont soulevé à maintes reprises la question de la coordination insuffisante, voire inexistante, entre les différents donateurs et déploré que leurs initiatives conduisent à la duplication des tâches et à la reproduction de projets, ainsi qu'à la mise en œuvre d'un grand nombre de programmes à l'impact négligeable.

## 2.2. GROUPES CIBLES DES PAMT

Plusieurs PAM consacrent plus particulièrement leurs PAMT à la jeunesse et, de fait, de nombreux programmes du marché du travail à l'intention des jeunes sont réalisés dans la région. En Égypte par exemple, les jeunes sont identifiés comme le seul et unique groupe cible dans 60 % des PAMT (ETF, 2014g). Parmi les jeunes, les chômeurs hautement qualifiés – notamment les diplômés universitaires à la recherche d'un premier emploi – constituent l'un des principaux groupes cibles. Ainsi, environ la moitié des PAMT fournis dans le cadre public en Égypte, en Jordanie, au Liban, au Maroc et en Tunisie ciblent les personnes hautement qualifiées qui représentent une faible proportion des jeunes au chômage (Angel-Urdinola et al., 2013). De surcroît, ils couvrent principalement les régions urbaines et concernent presque exclusivement les chômeurs. À titre d'exemple, la vaste base de données des interventions sur le marché du travail en Égypte tenue par le réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) indique que seuls 10 % des interventions portent sur les régions rurales (ETF, 2014g).

Les PAMT sont pour la plupart ouverts aux femmes et aux hommes. Une étude de la Banque mondiale a néanmoins observé que de nombreux programmes ne prennent pas en compte les besoins des participants de sexe féminin (seuls 18 % des programmes sont conçus pour cibler spécifiquement les femmes), d'où la faible participation des femmes à ces programmes principalement en raison du manque de flexibilité des

horaires et des contraintes liées à la garde d'enfants (Banque mondiale, 2013). D'autres restrictions d'ordre culturel peuvent également limiter la participation des femmes aux programmes pour l'emploi, notamment la nécessité de prévoir un enseignant de sexe féminin et/ou des classes constituées uniquement de femmes.

## 2.3. PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

### Services d'intermédiation

Les services d'intermédiation en matière d'emploi comptent parmi les principales mesures d'intervention sur le marché du travail visant à améliorer l'efficacité de la recherche d'emploi et la qualité dans l'adéquation entre l'offre et la demande. Ils incluent différentes prestations – telles que l'enregistrement des demandeurs d'emploi, la formation aux techniques de recherche d'emploi, les services de conseil et d'orientation professionnelle, ainsi que les services de courtage d'emploi pour les employeurs – qui sont essentiellement effectuées par les services publics de l'emploi. Les services de conseil et d'orientation professionnelle (y compris les clubs de recherche d'emploi et les salons de l'emploi) sont particulièrement importants pour faciliter la transition des jeunes de l'école au monde du travail car ils leur permettent de s'informer sur les opportunités d'éducation, de formation et sur d'autres possibilités d'emploi.

Dans les PAM, les services d'intermédiation publics en matière d'emploi en sont encore au stade du développement et leur capacité et efficacité sont très variables selon les pays. Alors que la saisie des informations sur les demandeurs d'emploi et les nouveaux postes vacants et l'actualisation des bases de données demeurent des opérations manuelles en Lybie par exemple, d'autres pays ont déjà mis en place des banques d'emplois accessibles via des ordinateurs à domicile ou dans les agences locales pour l'emploi ou autres lieux publics. L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie proposent des services en ligne, y compris des plateformes électroniques d'appariement des données.

### EXEMPLE

*Masr Works* est un portail sur l'employabilité qui offre aux jeunes égyptiens une assistance pour la transition vers le marché du travail. Le portail comprend de nombreuses ressources, des offres d'emploi aux offres de stage en passant par des conseils d'orientation professionnelle en ligne. Il offre également de nombreuses possibilités de formation à différentes compétences, telles que des compétences personnelles, entrepreneuriales, linguistiques et en technologies de l'information (ETF, 2014g).

En général, la plupart des services publics de l'emploi des PAM ont une approche passive de l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Ils attendent qu'on leur transmette les annonces de postes vacants, sans s'efforcer d'établir des liens avec les employeurs locaux ni de promouvoir leurs services. Bien que l'enregistrement des emplois vacants soit obligatoire dans certains pays<sup>10</sup>, les services publics de l'emploi ne traitent qu'une proportion limitée d'offres d'emploi, principalement en raison de l'existence d'un vaste secteur de l'emploi informel. En outre, les offres d'emploi enregistrées concernent en général des emplois non qualifiés ou peu qualifiés, avec de faibles salaires; des emplois dans le secteur public; ou des emplois avec de mauvaises conditions de travail (Banque mondiale, 2012).

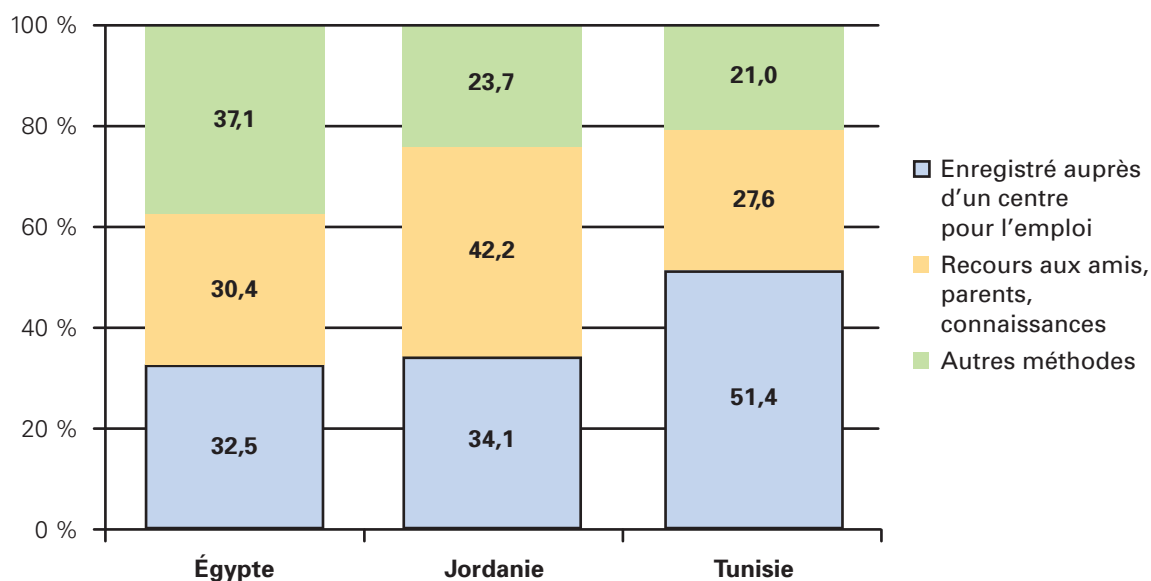
Les employeurs préfèrent recruter des salariés sur recommandation d'une personne de confiance ou utiliser d'autres filières de recrutement telles que les annonces publicitaires ou les agences privées pour l'emploi, ce qui explique principalement le faible enregistrement des offres d'emploi. Cela s'applique particulièrement aux PME et au secteur informel. En Égypte par exemple, les embauches sont largement conditionnées par la «recommandation». Les entreprises considèrent en priorité une lettre de recommandation, plutôt que la capacité ou l'aptitude du candidat. Dans une enquête sur les attitudes et pratiques, réalisée par la Japan International Cooperation Agency (JICA) auprès des étudiants universitaires et des entreprises, au Caire et à Alexandrie (Égypte) en 2012, la majorité des répondants (50 %) ont cité «l'absence

de recommandation» comme motif de refus d'une candidature à un poste dans une entreprise, (Murata, 2014). Ainsi, dans la pratique, le processus permettant aux personnes d'obtenir un poste qui leur garantira une certaine protection et la stabilité de l'emploi, ne repose pas sur leur «effort» ou «mérite» (reflété par leur formation et expérience) mais relève plutôt de «circonstances» qu'un individu ne maîtrise quasiment pas, telles que le sexe du candidat, son adresse, les liens familiaux, et le niveau d'études des parents (Banque mondiale, 2013).

Par ailleurs, le nombre de demandeurs d'emploi recherchant du travail par le biais des services publics de l'emploi est relativement faible dans de nombreux PAM: à titre d'exemple, seulement un tiers des jeunes chômeurs en Égypte et en Jordanie, et la moitié en Tunisie, passent par les services publics de l'emploi (voir la **FIGURE 2.1**). Le réseau relationnel (amis et parents) est largement utilisé comme méthode de recherche d'un emploi.

Autre point commun qui caractérise les PAM, leurs programmes actifs du marché du travail sont centrés sur des programmes de formation et des mesures d'incitation à l'emploi relativement onéreux plutôt que sur des services de conseil et d'orientation professionnelle caractérisés par un meilleur rapport coût/efficacité. Les études de l'ETF révèlent qu'aucun PAM ne dispose d'un système approprié d'information sur les carrières et que, lorsqu'il existe, il est fragmenté (ETF, 2012a). Le manque de services de conseil et d'orientation professionnelle constitue un obstacle

**FIGURE 2.1 MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI DES JEUNES CHÔMEURS**



Source : Enquêtes de l'OIT sur la transition vers la vie active 2012-13

<sup>10</sup> En Algérie, tous les employeurs du secteur privé doivent obligatoirement informer l'Agence nationale de l'emploi (ANEM) des postes vacants.

### PRESTATAIRES DE SERVICES D'INTERMÉDIATION

<b>Algérie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale de l'emploi (ANEM), 7 départements centraux, 11 centres régionaux, 48 agences wilayales, 167 antennes locales</li> </ul>
<b>Égypte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations (MMoM), 300 centres pour l'emploi</li> <li>■ Projet MMoM/OIT «Youth for Employment» – unités pilotes pour les jeunes, renforcements des capacités d'orientation professionnelle</li> <li>■ Portail sur l'employabilité Masr Works</li> <li>■ Agences de recrutement agréées</li> </ul>
<b>Jordanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail, 21 services publics de l'emploi</li> <li>■ Agences de recrutement agréées</li> </ul>
<b>Liban</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Office national de l'emploi (ONE), 3 antennes. Selon la loi, l'ONE est le seul prestataire de services d'intermédiation, mais plusieurs agences privées de recrutement travaillent de manière illégale dans ce domaine.</li> </ul>
<b>Libye</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail et de la Réhabilitation, 72 services de l'emploi</li> <li>■ De petits services professionnels en matière d'emploi commencent à se développer</li> <li>■ Services de l'emploi basés sur le web</li> </ul>
<b>Maroc</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec), 74 bureaux locaux</li> <li>■ Agences privées de recrutement</li> <li>■ Agences de travail intérimaire</li> </ul>
<b>Palestine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail, 16 services de l'emploi en Cisjordanie et cinq dans la Bande de Gaza</li> <li>■ Portail en ligne: Jobs.ps.Ltd</li> </ul>
<b>Tunisie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Aneti), 91 bureaux locaux. Selon la loi, c'est la seule institution légalement autorisée à fournir des services d'intermédiation.</li> </ul>

structurel important à l'efficacité de la transition école-vie active dans les PAM.

Il convient de mentionner une évolution positive récente dans certains PAM, à savoir, le nombre croissant d'initiatives visant à améliorer et à développer les services d'intermédiation publics, ainsi qu'une réelle prise de conscience du besoin des services de conseil et d'orientation professionnelle.

#### EXEMPLE

Certains pays tels que la Jordanie et la Palestine ont commencé à réformer leurs agences pour l'emploi en les transformant en un «guichet unique» offrant un ensemble complet de services en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi. Dans d'autres pays, les programmes des donateurs traitent tout particulièrement cette question, par exemple, le programme EEEA (Egyptian Education and Employment Alliance) a mis en place plusieurs centres de développement professionnel sur les campus d'un certain nombre d'universités publiques égyptiennes et a créé des «guichets uniques» dans les centres de jeunesse nationaux, dans différents villages d'Égypte.

Historiquement, les services publics de l'emploi dans la région avaient le monopole sur la fourniture des services d'intermédiation, et l'intermédiation privée est toujours interdite en Tunisie. Néanmoins, ces dernières années, on observe une évolution vers une approche plus collaborative à l'égard des organisations privées, avec par exemple l'abolition du monopole de l'État dans le domaine de l'intermédiation au Maroc, les agences d'emploi privées étant ainsi autorisées à opérer aux côtés de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec). Des agences d'emploi privées agréées interviennent aussi dans ce domaine en Égypte et en Jordanie.

#### Programmes de formation

Le principal objectif des programmes de formation est d'augmenter l'employabilité et la productivité des demandeurs d'emploi, et de remédier aux déficits de compétences dans des secteurs et professions spécifiques. Les programmes de formation peuvent porter sur un large éventail de compétences, allant des compétences de base (lecture, écriture, utilisation d'un ordinateur) aux compétences professionnelles. S'agissant des implications de ces programmes, il convient de noter qu'à court terme, ils peuvent avoir des effets négatifs («effets de verrouillage»), car la formation prend du temps. Mais, grâce à l'accumulation de capital humain, les effets à long terme seront positifs.

**PROGRAMMES DE FORMATION/INCITATIONS À L'EMPLOI**

<b>Algérie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) en faveur des jeunes: quatre programmes CID, CIP, CFI et CTA</li> <li>■ Programmes d'insertion sociale pour lutter contre le chômage des jeunes (PID, AIG et DAIS)</li> </ul>
<b>Égypte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme national de formation en liaison avec l'emploi</li> <li>■ Programme de formation et d'insertion professionnelle, programme d'aide à la transition école-vie active</li> <li>■ «Merchandise training programme»</li> <li>■ Programme Egypt@Work</li> </ul>
<b>Jordanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme intégrant la formation et la reconversion professionnelle, y compris la formation sur le lieu de travail et en alternance, les stages, les subventions à l'emploi versées aux employeurs pour les salaires et les charges sociales</li> <li>■ Programme pour des unités satellites</li> <li>■ Campagne nationale pour l'emploi</li> <li>■ Programmes de subvention à l'emploi</li> </ul>
<b>Maroc</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Idmaj (contrat de premier emploi)</li> <li>■ Taehil (contrat de formation)</li> <li>■ Soutien à la formation dans les secteurs émergents</li> </ul>
<b>Tunisie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chèque d'amélioration de l'employabilité</li> <li>■ Chèque d'appui à l'emploi</li> <li>■ Programme d'encouragement à l'emploi</li> </ul>

et probablement non négligeables, à condition que les contenus des formations ne soient pas obsolètes ou inutiles (Kluve, 2014).

Par conséquent, pour être efficace une formation doit répondre aux exigences du marché de l'emploi, ce qui nécessite une bonne compréhension des besoins de compétences dans la perspective du développement économique du pays. Des données internationales montrent que la formation semble avoir un impact positif sur les résultats du marché du travail dès lors qu'elle est dispensée dans le cadre d'un dispositif complet, autrement dit, sous la forme de programmes organisés avec des horaires flexibles, basée sur des partenariats public-privé (régie par la demande), conjuguée à des stages et expériences pratiques (en plus de la formation en classe) et qu'elle vise à dispenser des compétences techniques et non techniques (Angel-Urdinola et al., 2010).

Dans les PAM, les programmes de formation constituent la mesure active du marché du travail la plus largement utilisée, ce qui s'explique en partie par l'insuffisance de l'enseignement et de la formation professionnels qui ont tendance à être de qualité médiocre et axés sur l'offre, de nombreux centres de formation proposant des cours

conçus d'avance qui ne répondent pas forcément aux besoins du secteur privé. Ainsi, les PAMT sont un outil important destiné à combler ces lacunes et à renforcer les compétences des travailleurs en vue de remédier à l'inadéquation des compétences des demandeurs d'emploi par rapport aux besoins du marché du travail. Dans le cadre des PAMT, les demandeurs d'emploi peuvent participer à différents programmes de formation professionnelle non académique qui sont dispensés via la formation en apprentissage, dans des centres de formation spécialisée ou sur le lieu de travail.

Toutefois, l'efficacité et la qualité de nombreux programmes de formation professionnelle demeurent faibles en partie à cause de la qualité insuffisante des formateurs. Les programmes de formation sont pour la plupart axés sur les compétences techniques et l'offre sur les compétences non techniques ou générales est très faible bien que les employeurs dans la plupart des PAM déplorent souvent le manque de compétences générales ou non techniques et privilégient de plus en plus ces dernières, à la place des compétences techniques. Mais il convient de noter que des programmes de formation complets axés sur les jeunes commencent à apparaître dans certains PAM, ce qui constitue une évolution positive à cet égard.



**EXEMPLE**

La Fondation de l'éducation pour l'emploi (EFE), qui intervient en Égypte, en Jordanie, en Palestine et au Maroc, travaille avec les entreprises et les industries en vue d'évaluer la demande de compétences et de prévoir des programmes de formation en classe et sur le lieu de travail pour les jeunes, correspondant aux besoins. L'EFE a relevé le défi de former des demandeurs d'emploi aux compétences requises sur le marché du travail et de permettre à de jeunes chômeurs d'intégrer le monde du travail à des postes de travail ou dans des stages – 85 % des diplômés du programme ont été placés en Jordanie, et 86 % au Maroc (Masood, 2012).

**Programmes d'incitation à l'emploi**

Les programmes d'incitation à l'emploi facilitent l'embauche de nouveaux travailleurs et/ou le maintien en poste de travailleurs qui auraient été licenciés en abaissant le coût du travail. Il s'agit essentiellement d'incitations financières telles que des allocations/subventions salariales directes ou des dispenses de cotisations sociales et des mesures d'allègement de la fiscalité sur le travail. Ces programmes peuvent s'avérer particulièrement pertinents pour les jeunes; en effet, partant du principe que les jeunes sont moins productifs, de nombreux employeurs hésitent à embaucher de jeunes travailleurs sans expérience, notamment les femmes qui sont souvent considérées comme moins déterminées à rester employées.

**EXEMPLE**

Au Maroc, le programme de subvention salariale *Idmaja* a eu un impact positif sur les bénéficiaires en facilitant leur entrée sur le marché du travail. L'analyse du programme montre que près de deux tiers de ses participants ont été embauchés et affiliés au régime de sécurité sociale (ETF, 2014i).

Toutefois, il demeure un certain nombre d'interrogations en ce qui concerne l'efficacité de ces programmes et leur impact sur les performances du marché du travail, notamment leur capacité d'avoir des effets positifs à long terme sur l'emploi, ainsi que le risque inhérent de distorsions du marché du travail (effets de substitution, de déplacement ou d'aubaines), qui augmente en fonction de l'échelle de l'intervention. Par conséquent, les programmes d'incitation à l'emploi peuvent convenir pour des groupes cibles spécifiques dans des contextes bien définis (secteurs, régions), mais ne semblent pas être une bonne option pour la politique à grande échelle (Kluve, 2014). Ils gagnent en efficacité lorsqu'ils sont combinés avec d'autres programmes tels que des programmes de formation sur le lieu de travail, de conseils et d'aide à la recherche d'un emploi, contribuant ainsi à l'accumulation des connaissances pour les jeunes au travers du volet de l'employabilité, et au renforcement des capacités des entreprises.

Dans les PAM, différentes incitations à l'emploi sont couramment utilisées et bon nombre d'entre elles sont liées aux programmes de formation. Elles jouent un rôle relativement plus important en Algérie, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie.

Malgré leur popularité croissante, les programmes d'incitation à l'emploi sont souvent critiqués par différentes parties prenantes pour leur manque d'efficacité et leur incapacité à atteindre l'objectif de créer de nouveaux emplois de manière rentable. De plus, les programmes de subvention salariale sont accusés de favoriser les abus de la part des personnes bénéficiaires et des sociétés, et de profiter davantage aux employeurs qu'aux employés (ETF, 2014f). La critique est étayée par les résultats de quelques récentes études. Ainsi, en 2012, une étude quantitative de la Banque mondiale portant sur le dispositif pilote de chèques-emplois pour les femmes a conclu que les subventions salariales et les formations en compétences générales ne semblaient pas avoir d'impact sur la création d'emplois durables pour les jeunes femmes relativement instruites, la plupart des emplois ayant disparu à la fin des subventions (Banque mondiale, 2012b).

**Programmes de travaux publics**

Les programmes de travaux publics sont mis en œuvre à la fois en tant que PAMT et filets de sécurité. Ils fournissent des opportunités d'emplois temporaires et directs avec un faible taux de rémunération. Il s'agit essentiellement de projets d'infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre tels que la construction et l'entretien de routes, ainsi que d'activités associatives et de projets civiques. Normalement, ils servent de transition à court terme vers des emplois plus permanents, notamment dans des environnements où les emplois sont rares. En même temps, les programmes de travaux publics peuvent être conçus avec d'autres objectifs que celui d'activités génératrices de revenus non durables. Le modèle dit «*public works plus*» place la formation professionnelle au centre du programme afin d'encourager les travailleurs – tout particulièrement les jeunes et les femmes – à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi permanent ou travailler à leur compte. Un examen des projets de travaux publics menés ces 20 dernières années montre que certaines caractéristiques de conception semblent indispensables pour assurer leur efficacité: ils doivent avoir des objectifs clairement définis, ils devraient créer des biens publics utiles et devraient avoir un financement prévisible (Del Ninno et al., 2009).

Les gouvernements de certains PAM reconnaissent de plus en plus l'importance des investissements dans les infrastructures, y compris via des programmes de travaux publics axés sur la main-d'œuvre, dans le cadre de leur stratégie de promotion de l'emploi auprès des personnes peu qualifiées et à faibles revenus. Les programmes de travaux publics figurent parmi les priorités de l'agenda économique en Algérie, en Égypte et au Maroc; ce dernier a une longue tradition d'utilisation des programmes de travaux publics, tandis que l'Algérie et l'Égypte les ont introduits relativement récemment dans les années 90.

**EXEMPLE**

L'Égypte, par exemple, a mis en œuvre de vastes programmes de travaux publics (Shoroukh, programmes de travaux publics et de développement communautaire) par le biais du Fonds de développement social dans le cadre des mesures gouvernementales de protection et de la stratégie de réduction de la pauvreté en vue de créer des perspectives génératrices de revenus dans les zones rurales. Récemment, le Fonds de développement social a commencé à mettre en œuvre deux nouveaux programmes de travaux publics: le programme ELIP (Emergency Labour Intensive Investment Programme) avec un prêt de 200 millions de dollars US de la Banque mondiale, et le programme EEIP (Emergency Employment Investment Programme) avec une subvention de 70 millions d'euros de l'UE).

Les programmes de travaux publics dans ces pays ont profité à une part non négligeable de la population en offrant des filets de sécurité aux groupes les plus défavorisés, y compris les jeunes. Toutefois, étant de nature temporaire, ils débouchent sur la création d'un nombre relativement faible d'emplois permanents. De surcroît, le volet «formation» des programmes de travaux publics fait défaut ou s'avère plutôt limité et la plupart des programmes de travaux publics ne ciblent en général que les travailleurs de sexe masculin. Il importe, par conséquent, de trouver un moyen d'associer la stratégie à court terme de création d'emploi et de soutien des revenus à l'objectif à plus long terme de l'employabilité des jeunes.

**Soutien à l'entrepreneuriat**

La promotion de l'entrepreneuriat englobe des mesures qui vont de l'assistance financière aux conseils en passant par des programmes de microcrédit pour le lancement de petites entreprises. Dans le contexte de faible croissance économique et de frustration générale face à l'inefficacité des approches traditionnelles de création d'emplois, la promotion de l'entrepreneuriat est largement considérée comme une réponse possible pour relever certains des principaux défis du marché du travail et comme un élément clé pour s'attaquer au chômage des jeunes. À titre d'exemple, l'étude récente de la Banque mondiale révèle que les programmes en faveur de l'entrepreneuriat ont un impact positif sur l'attitude des participants à l'égard du travail indépendant (Banque mondiale, 2013). C'est un aspect important pour les PAM où, en général, les personnes sont souvent réticentes à devenir des entrepreneurs si elles ont d'autres options, notamment des perspectives d'emploi dans le secteur public, en partie en raison du peu de prestige et, plus généralement, à cause de facteurs sociaux. Par conséquent, la formation des jeunes à l'entrepreneuriat est souvent mise en avant comme une mesure efficace pour aider les jeunes à acquérir des compétences à et créer leur propre emploi.

Pour avoir un réel impact sur la création d'emploi, les programmes de promotion de l'entrepreneuriat devraient être relativement complets et prévoir une combinaison de mesures telles que la formation entrepreneuriale, le tutorat et le mentorat, l'accès aux fonds de crédit/garantie, ainsi que la possibilité de travailler en réseau avec d'autres nouveaux entrepreneurs. En outre, ces mesures doivent être mieux adaptées aux jeunes pour s'assurer de tirer profit des attributs de la jeunesse, notamment leur facilité à acquérir des compétences numériques, afin de renforcer les chances de réussite des entreprises créées. Des mesures spécifiques sont également nécessaires pour stimuler l'engagement des femmes dans l'activité entrepreneuriale et surmonter les obstacles qui limitent l'implication des femmes tels que les traditions culturelles et les préjugés, le manque de possibilités d'enseignement et de formation, l'insuffisance des systèmes d'aide aux entreprises et le faible accès au financement et aux réseaux (ETF, 2013c).

De nombreux PAM accordent une grande importance au développement et à la mise en œuvre de différents programmes visant à promouvoir l'entrepreneuriat. Ils sont dispensés par différentes institutions telles que les agences nationales pour l'emploi ou des agences spécialisées, des fonds sociaux, des institutions de microcrédit ou des donateurs.

La plupart des programmes de promotion de l'entrepreneuriat des PAM ciblent les chômeurs faiblement qualifiés et bénéficient à relativement peu de personnes. La formation constitue souvent leur volet principal et rares sont les programmes qui traitent des autres problèmes auxquels les entrepreneurs potentiels seront confrontés, tels que l'accès aux crédits et le besoin d'un accompagnement personnalisé. Ils ont généralement un impact limité sur la création d'emploi car les entreprises déjà établies ont tendance à rester de petites entreprises. En Tunisie par exemple, la plupart des bénéficiaires qui ont suivi la formation n'ont pas pu lancer leur PME comme prévu parce qu'ils n'ont pas été en mesure d'obtenir un prêt (ETF, 2014f).

Dans le même temps, une étude récente portant sur un nouveau programme de formation à l'entrepreneuriat et d'accompagnement personnalisé aux étudiants universitaires en Tunisie montre que ce programme a renforcé les compétences en affaires, a développé les réseaux et a eu un impact sur l'éventail des compétences comportementales. Il a aussi permis d'accroître l'optimisme des diplômés à l'égard de l'avenir (Kluve, 2014). Il convient de noter que plusieurs programmes de promotion de l'entrepreneuriat axés sur les jeunes ont été récemment mis en œuvre dans la région.

**EXEMPLE**

Le programme *Souk At-Tanmia* en Tunisie soutient des activités novatrices en mobilisant des ressources pour financer des projets. Il déploie un ensemble de mécanismes de suivi dont l'objectif est d'améliorer l'impact économique des projets et de garantir la transparence dans l'utilisation des fonds (ETF, 2014f).

# 3. PRINCIPAUX OBSTACLES À L'EFFICACITÉ DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les politiques gouvernementales fragmentées, le manque de coordination entre les différentes institutions et le manque de gouvernance commune concernant toutes les actions publiques dans le domaine du marché du travail, ont conduit à l'inefficacité et à la discontinuité de nombreux programmes du marché du travail axés sur les jeunes, dans les PAM. Cette section s'attache à analyser les principaux obstacles institutionnels et opérationnels qui exercent un impact négatif sur la qualité et l'efficacité des PAMT.

## 3.1. MÉDIOCRITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour pouvoir mettre en place des PAMT efficaces, il importe de disposer de mécanismes permettant de prévoir les futures compétences requises et les besoins à venir du marché du travail. Un flux important et régulier d'informations sur les marchés du travail régionaux et nationaux est une condition essentielle pour un débat constructif, informé et transparent sur l'emploi aux différents niveaux politiques. Ce flux d'information est nécessaire non seulement pour suivre l'évolution générale du marché du travail, mais également pour identifier les groupes cibles qui ont plus de difficultés à accéder au marché du travail, ainsi que les secteurs où la demande en travailleurs qualifiés n'est pas satisfaite. De plus, l'absence relative de statistiques complique le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes et peut conduire à des résultats trompeurs.

Malgré la réalisation dans plusieurs pays de différents projets et initiatives souvent soutenus par des donateurs internationaux, la faiblesse des systèmes d'information sur le marché du travail empêche d'analyser correctement les marchés et représente une sérieuse entrave à la conception de PAMT appropriés et au développement de systèmes d'enseignement et de formation davantage orientés vers la demande. Bien qu'il existe quelques exemples de systèmes d'information sur les marchés du travail, les PAM sont confrontés de manière générale au problème de l'inaccessibilité des données et à leur manque de fiabilité et de cohérence. Les enquêtes sur les forces de travail (EFT) sont désormais conduites dans la plupart

des PAM plus ou moins régulièrement, sauf au Liban et en Libye où les EFT ont tendance à être effectuées de manière uniquement ponctuelle. Dans certains pays, même si des EFT ont été réalisées, les informations qui en découlent ne sont pas toujours publiées ni partagées avec les utilisateurs de données. En Algérie par exemple, l'accès aux micro-données de l'EFT est strictement interdit (ETF, 2014b).

Les PAM sont tous confrontés au même problème concernant la collecte et la précision des données sur le vaste secteur informel: il leur est difficile de recenser et d'évaluer les entreprises et les emplois informels qui peuvent largement influencer les données sur le marché du travail dès lors que les activités informelles atteignent des proportions importantes. Seuls quelques pays ont intégré des modules spéciaux sur l'emploi informel dans leurs enquêtes sur les forces de travail et les entreprises (l'Égypte par exemple). D'autres ont effectué des enquêtes sur l'économie informelle de manière sporadique (la Palestine par exemple) ou seulement récemment (la Jordanie par exemple). Ainsi, on sait relativement peu de choses sur les secteurs informels dans les PAM (OIT, 2009).

## 3.2. CAPACITÉ ADMINISTRATIVE LIMITÉE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

La réussite des PAMT est largement conditionnée par la capacité institutionnelle des services publics de l'emploi à fournir des prestations, ainsi que par le réseau de bureaux et le cadre légal dans lequel ils fonctionnent, le nombre de clients par rapport au personnel et le professionnalisme du personnel. Dans les PAM, les services publics de l'emploi manquent souvent de moyens financiers pour leurs opérations ordinaires et font de plus en plus face à des réductions de leurs budgets. De fait, ils manquent souvent de personnel et sont lourdement limités par des contraintes liées à la fragmentation du réseau de bureaux régionaux qui ne sont pas en mesure d'assurer une couverture des services complète et proportionnée, en particulier dans les zones rurales et reculées. De surcroît, les bureaux

travaillent essentiellement de manière individuelle et il y a peu d'interaction et d'échange d'information entre eux. Cela limite considérablement la mobilité des forces de travail, car les demandeurs d'emploi ne sont pas redirigés vers des postes qui leur conviendraient éventuellement dans d'autres régions.

Par ailleurs, les fonctions qu'ils exercent sont souvent dépassées et également limitées tant par leur nombre que par leur portée. Le Liban et la Libye illustrent typiquement à cet égard à quel point le rôle des services publics de l'emploi reste accessoire, partiellement en raison de leurs capacités financières et institutionnelles limitées. Ainsi, le ministère libyen du Travail et de la Réhabilitation – principalement responsable de la mise en œuvre des services publics de l'emploi – agit actuellement plutôt comme un ministère de la main-d'œuvre étrangère, en émettant des permis de travail qui permettent à des travailleurs étrangers de venir travailler pour des employeurs libyens (ETF, 2014d). En outre, les agences publiques pour l'emploi ont tendance à être principalement axées sur l'administration et à ne pas répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs.

Plusieurs PAM ont commencé – souvent avec le soutien d'organisations internationales – à réformer et à renforcer leurs services publics de l'emploi, mais, dans la pratique, de nombreux projets mis en œuvre sous l'impulsion des donateurs n'ont pas d'impact durable. Par exemple, l'évaluation du Projet de réforme des services de l'emploi égyptiens, financé par la Canadian International Development Agency (CIDA), a montré que malgré la pertinence du projet par rapport aux priorités locales et nationales, son impact a été limité, et qu'il n'a eu qu'une incidence mineure sur la qualité et l'efficacité de la prestation de services (Angel-Urdinola et al., 2013). Par conséquent, il est essentiel que toute action de renforcement des capacités soit un processus de changement décidé et supervisé par le pays concerné. Le soutien des donateurs devrait abandonner les approches générales dépourvues d'orientation stratégique telles que la formation et l'assistance technique, et privilégier des approches plus complètes qui prennent en compte les obstacles institutionnels rencontrés par les parties prenantes du pays au cours de la réalisation des objectifs de développement des PAMT.

### 3.3. FRAGMENTATION DES SYSTÈMES ET DES PROGRAMMES

Dans les PAM, tout un éventail d'institutions et d'organisations (des ministères et des agences aux ONG en passant par le secteur public dans certains pays) sont impliquées dans la mise en place des PAMT, ce qui se solde par la fragmentation des systèmes. En Égypte par exemple, 19 institutions gouvernementales, diverses organisations du secteur privé et un grand nombre d'ONG sont associées aux PAMT et aux programmes de promotion de l'emploi (MMoM, 2012). Le Forum

égyptien pour l'emploi des jeunes (Egypt-YEP) a été lancé début 2014 afin de remédier à cette fragmentation. Il a pour objectif d'élaborer des recommandations politiques basées sur des faits probants et de coordonner les efforts en faveur de l'emploi des jeunes. Le Forum réunit 30 décideurs de haut niveau impliqués dans les politiques d'emploi des jeunes en Égypte. Dans les rangs du Forum figurent des représentants du gouvernement, du secteur privé, de la société civile, des syndicats et des partenaires du développement.

Les diverses institutions et organisations assurent la prestation de programmes indépendants et non coordonnés qui ciblent les mêmes groupes, ce qui est source de fragmentation, de doubles emplois et d'inefficacités. Faute de coordination, de nombreux programmes sont redondants et incitent les individus à passer d'un programme à l'autre, encourageant ainsi la dépendance à l'égard de l'aide sociale. En Tunisie par exemple, l'évaluation du programme AMAL (programme de subvention salariale pour les jeunes diplômés) a révélé la médiocrité des résultats du programme à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif. Il a eu de surcroît un impact négatif en décourageant les bénéficiaires à chercher du travail, ces derniers préférant attendre d'être placés dans le secteur public plutôt que de s'investir dans la recherche d'un emploi dans le secteur privé ou dans la création de leur propre entreprise. En conséquence, il a été mis fin au programme AMAL qui a été remplacé par un nouveau programme (ETF, 2014f).

### 3.4. MAUVAIS CIBLAGE DES PROGRAMMES

Les jeunes ne forment pas un groupe homogène et les divers sous-groupes de jeunes ont affaire à différentes contraintes qui entravent leur accès au marché du travail. Par exemple, il y a ceux qui ont renoncé à chercher du travail à cause des faibles perspectives de trouver un emploi, et il y a ceux qui, à l'instar de nombreux diplômés universitaires, considèrent que les emplois disponibles sont médiocres et en dessous de leur niveau de qualification. De fait, il est extrêmement important d'adapter les programmes aux besoins particuliers de ces différents groupes et d'analyser quels sont les obstacles à l'emploi et à la participation au marché du travail auxquels ils sont confrontés. Au vu des contraintes fiscales actuelles dans la plupart des PAM, il importe particulièrement que les ressources soient consacrées aux groupes les plus vulnérables.

Mais en raison des faibles capacités institutionnelles, de l'accès limité aux données et du manque d'informations, les pratiques de ciblage sont peu développées. Les programmes sont principalement conçus selon une approche de solution unique «bonne pour tous», qui ne prend pas en compte la diversité des profils des bénéficiaires. Ils ont donc tendance à considérer de larges groupes cibles et ad hoc, par exemple les jeunes à la recherche d'un premier emploi. Par ailleurs certains pays ont recours à «l'écrémage», les programmes ciblant uniquement les candidats les plus

qualifiés. Seuls quelques rares programmes s'adressent spécifiquement aux groupes vulnérables tels que les jeunes femmes (notamment en milieu rural), les jeunes en décrochage scolaire et les travailleurs non qualifiés. Par conséquent, les PAMT bénéficient globalement aux personnes qui auraient obtenu un emploi même sans aucune intervention, d'où les fortes pertes en termes d'efficacité.

### 3.5. DÉFICIT OU INSUFFISANCE DES SYSTÈMES D'ÉVALUATION ET DE SUIVI

Les systèmes d'évaluation et de suivi basés sur les résultats sont un élément déterminant pour améliorer la gouvernance et l'efficacité des PAMT et veiller à l'utilisation efficiente des ressources publiques. Pour pouvoir prendre des contre-mesures ou des mesures correctives suffisamment tôt, chaque PAMT devrait inclure un système d'évaluation et de suivi avec des indicateurs clairement définis qui permettent de rendre compte des résultats du programme. Les systèmes d'évaluation et de suivi peuvent être utilisés comme un outil permettant de vérifier à la fois si les programmes sont mis en œuvre de manière appropriée et s'ils sont pertinents par rapport aux besoins. En outre, ils permettent de renforcer la crédibilité et la viabilité des organisations chargées de la mise en œuvre des programmes.

Mais, dans les PAM, faute de capacités (et de fonds de financement) suffisants, les PAMT sont dépourvus de moyens d'évaluation et de suivi appropriés. Tout au plus, les quelques dispositifs existants ne sont pas basés sur les résultats et fournissent essentiellement des données sur le nombre de bénéficiaires des différents programmes (c'est-à-dire des données d'entrée). Les données sur les résultats des programmes, tels que les taux d'intégration et les salaires après la participation à un programme, ne sont pas disponibles le plus souvent, et l'évaluation des prestations fournies fait largement défaut. En Tunisie par exemple, l'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) et l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Aneti) collectent et publient régulièrement des statistiques concernant les PAMT, ce qui permet d'évaluer les résultats de ces programmes. Cependant ces statistiques ne donnent pas d'indications sur des éléments importants tels que la qualité des emplois trouvés, et si ceux-ci correspondent aux besoins du marché du travail et aux attentes des employés, la durabilité de l'emploi et l'efficacité réelle des placements (ETF, 2014f). Ainsi, le manque de données probantes se solde par un déficit de connaissances qui compromet la conception de programmes nouveaux et efficaces et

entraîne la suspension des programmes existants pour cause d'inefficacité.

### 3.6. FAIBLE COOPÉRATION AVEC LES EMPLOYEURS

Afin de promouvoir efficacement l'employabilité des jeunes, il est particulièrement important que les PAMT soient conçus et orientés dans le but de répondre aux besoins du marché du travail: cela exige une approche participative et ne peut réussir que si les employeurs sont activement impliqués. Premièrement, et c'est là un aspect important de l'implication des employeurs, ces derniers doivent participer à la mise en œuvre des PAMT en tant que fournisseurs ou sponsors des mesures, notamment à travers l'organisation d'apprentissages/ de stages et d'expériences de formation par le travail, étant donné que l'expérience professionnelle peut avoir un impact particulièrement positif sur l'employabilité des jeunes, et peut établir un premier lien entre les jeunes et le marché du travail. Toutefois, dans les PAM, la majorité des entreprises sont des PME avec une capacité très restreinte en termes de formation, et habituellement, le rôle des employeurs se limite à dispenser une formation sur le lieu de travail.

Deuxièmement, l'implication des employeurs est une condition préalable importante pour le développement de programmes de formation axés sur la demande. Aux niveaux régional et national, les partenariats sont essentiels pour améliorer l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail, cela exigeant l'implication et l'action de toutes les parties prenantes (les services publics de l'emploi, les organismes de formation et d'éducation, ainsi que les employeurs). Dans les PAM, les systèmes d'enseignement et de formation manquent souvent d'informations sur les besoins actuels du marché du travail, tandis que les employeurs manquent de moyens et d'intérêt pour jouer le rôle qui leur revient dans un système de développement des compétences basé sur la demande. Ce manque de communication s'avère particulièrement néfaste pour le système d'EFPP où les employeurs ont un rôle clé à jouer en veillant à ce que les compétences proposées répondent bien aux besoins du marché du travail.

Il faut toutefois reconnaître que récemment les PAM ont pris conscience de l'importance d'une implication plus large et plus active des employeurs dans la conception et fourniture de l'EFPP. Malgré un grand nombre d'initiatives visant à rapprocher les entreprises privées de l'EFPP, ces projets sont principalement réalisés à un niveau pilote et, à part quelques exceptions, l'engagement systématique du secteur privé n'est pas encore en place dans la plupart des PAM (ETF, 2013b).



# CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La stabilité politique et la sécurité sont des facteurs essentiels pour la croissance économique et le bon fonctionnement du marché du travail. Les marchés du travail des PAM font actuellement face à de sérieuses difficultés, notamment le faible taux global de création d'emplois, le fort taux de chômage des jeunes, l'inadéquation des compétences, un niveau élevé d'emploi informel et le manque de mobilité de la main-d'œuvre, autant d'aspects qui sont encore exacerbés par l'instabilité politique croissante. De toute évidence, les PAMT seuls ne peuvent pas résoudre les difficultés systémiques liées au chômage des jeunes et ils ne devraient donc pas être considérés comme une solution aux problèmes structurels des marchés du travail des PAM tels que la stagnation de la demande de main d'œuvre et les faibles niveaux de productivité et de compétitivité.

Dans la plupart des pays, l'amélioration des résultats en matière d'emploi des jeunes nécessitera donc des réformes allant de la réglementation des entreprises et du travail pour améliorer la flexibilité du marché, à la diversification économique en passant par les politiques commerciales et industrielles. Il faudra également des politiques éducatives globales couvrant le cycle éducatif complet, de la petite enfance à la période de scolarité obligatoire, jusqu'au système d'enseignement et de formation professionnels. Dans ce contexte, les PAMT peuvent être utilisés comme des mesures complémentaires pour réduire la segmentation du marché du travail et accroître l'employabilité des jeunes.

Ces dernières années, les PAM ont consenti des investissements importants dans le développement des PAMT et de tels programmes très variés se sont multipliés dans la région. Ils allègent sans aucun doute certaines pressions sur le marché du travail et répondent aux attentes des populations grâce à certains progrès accomplis, mais risquent d'être des solutions à court terme, compte tenu de la faible viabilité de certaines mesures – en raison des coûts élevés qu'elles impliquent et des capacités institutionnelles limitées pour leur mise en œuvre. Toutefois, il y a des problèmes persistants et plus structurels qui affectent l'employabilité des jeunes et des solutions à plus long terme exigent des réformes plus profondes. Même si la mise en œuvre des PAMT devrait tolérer une certaine marge d'erreur notamment dans les PAM où ils sont relativement nouveaux, il convient de s'efforcer de remédier aux faiblesses existantes et d'améliorer l'efficacité des programmes.

Alors qu'il n'existe pas une solution holistique unique et qu'aucune politique ou aucun programme ne peut être transposé d'un pays à l'autre sans procéder à une adaptation, l'apprentissage mutuel peut permettre de concevoir des PAMT plus efficaces et les responsables

politiques peuvent s'inspirer des expériences de bonnes pratiques. L'échange d'informations entre les PAM qui commencent à accumuler de plus en plus d'expérience, devient particulièrement important. Dans ce contexte, une coopération accrue au niveau régional et une relance du dialogue euro-méditerranéen de haut niveau sur l'emploi s'avèrent indispensables. En conséquence, les opportunités offertes par l'Union pour la Méditerranée et l'Initiative méditerranéenne pour l'emploi (Med4Jobs) sont très précieuses et devraient être davantage développées.

Il convient toutefois de rappeler que les différences nationales ont un impact notable sur la conception et la mise en œuvre des programmes et que, de fait, toute réforme des PAMT doit être considérée dans le contexte du marché du travail et du cadre institutionnel de chaque pays donné. Ce rapport propose des recommandations générales en vue d'améliorer l'employabilité des jeunes, qui peuvent être applicables dans tous les PAM. Il identifie trois principales orientations politiques pour traiter les principaux problèmes abordés dans le présent document.

## 1. Stagnation de la demande de main-d'œuvre: nécessité de consacrer davantage d'investissements et de soutien à l'entrepreneuriat et au travail indépendant

- Améliorer l'environnement des entreprises pour promouvoir le rôle du secteur privé dans le domaine du développement et de la croissance, réduire les interventions de l'État visant à limiter les activités privées, simplifier les procédures et ouvrir des guichets uniques pour le lancement de nouvelles entreprises. Une attention particulière devrait être portée à la création d'un environnement propice à la croissance des PME.
- Améliorer les programmes complets en faveur de l'entrepreneuriat et du travail indépendant. Il conviendrait d'augmenter la taille et la portée de ces programmes en leur allouant une part plus importante des ressources globales affectées aux PAMT, et d'améliorer leurs modalités de mise en œuvre. Pour obtenir des résultats plus durables, les programmes de soutien devraient s'adresser aux groupes avec le plus grand potentiel de réussite entrepreneuriale tels que les jeunes hautement qualifiés.
- Développer des programmes en faveur de l'entrepreneuriat qui dispensent un soutien complet et proposent un large éventail de mesures telles que la formation aux compétences entrepreneuriales, l'accès au financement et l'accompagnement de longue durée pour les nouveaux entrepreneurs.

- Faciliter l'apprentissage entrepreneurial relativement tôt en l'intégrant dans les programmes scolaires. Les meilleurs élèves devraient notamment être encouragés à devenir entrepreneurs par choix plutôt que par nécessité.

## 2. Pénuries de compétences et inadéquations: nécessité d'un plus grand nombre de dispositifs visant à faciliter la transition de l'école au monde du travail chez les jeunes

- Renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail pour identifier les besoins actuels et futurs en qualifications et développer la transparence et la diffusion des données aux niveaux local et national. Des systèmes capables de délivrer des informations pertinentes et opportunes sur les marchés du travail peuvent contribuer au développement de programmes d'enseignement et de formation appropriés, capables de former les jeunes aux compétences nécessaires.
- Promouvoir une transition plus rapide de l'école à la vie active en fournissant des services de qualité ciblant les jeunes et les femmes. Premièrement, en créant des systèmes d'orientation professionnelle appropriés à tous les niveaux et pour tous les types d'enseignement, y compris l'EFP. Pour être efficace, l'orientation professionnelle doit commencer à un âge assez précoce, et s'insérer dans le cadre du cursus scolaire. Deuxièmement, à travers le développement de services d'intermédiation et de placement plus efficaces qui renforcent les mécanismes de recrutement concurrentiel et fondé sur le mérite en tant qu'alternative à l'utilisation des réseaux informels.
- Améliorer l'image de l'EFP en tant que voie de transition efficace entre le système éducatif et le marché du travail afin d'encourager plus de jeunes à opter pour des qualifications professionnelles et techniques. Cette approche exige: premièrement, le renforcement des politiques pour prévenir le décrochage scolaire et accroître le nombre de jeunes qui poursuivent leurs études jusqu'à atteindre des niveaux appropriés de formation axée sur le marché du travail. Deuxièmement, l'amélioration de la qualité de l'EFP à travers la révision des programmes, la formation des formateurs, la création de passerelles entre enseignement général et enseignement professionnel et une meilleure collaboration avec les employeurs. Les programmes de formation doivent s'adapter davantage aux besoins du marché du travail à la fois au niveau national et au niveau régional. Ils devraient être flexibles, diversifiés et personnalisés pour répondre aux différents besoins des groupes de jeunes les plus vulnérables. Troisièmement, le développement d'outils de classification des qualifications, l'instauration de procédures de validation des compétences et qualifications et l'évaluation de l'apprentissage non formel pourraient être utiles.

- Assurer une implication plus efficace des partenaires sociaux dans la conception et la fourniture des formations, notamment la coopération active avec les employeurs.

## 3. Efficacité et efficience des PAMT: nécessité d'une gouvernance renforcée et d'un meilleur ciblage des PAMT en vue de l'utilisation efficace des fonds publics limités

- Consolider les services publics de l'emploi en vue d'améliorer l'efficacité des prestations, en mettant prioritairement l'accent sur les fonctions de base telles que l'aide à la recherche d'emploi, les services d'intermédiation et de placement. Cela nécessiterait une vaste réforme de l'administration publique, un renforcement des budgets alloués, une augmentation des effectifs et de meilleures conditions de travail pour les fonctionnaires, ainsi que le développement des capacités et la formation régulière du personnel.
- Orienter les PAMT vers les groupes les plus vulnérables. Cela exige: Premièrement, l'identification des facteurs de risque et des raisons à l'origine du nombre grandissant de NEET, la définition de sous-groupes et l'élaboration de mesures spécifiques ciblant chaque groupe. Les interventions devraient inclure des mesures de prévention, de réintégration et/ou de compensation. Deuxièmement, le développement de programmes soucieux des questions de genre en réponse à la discrimination des femmes sur le marché du travail. Les programmes devraient viser à réduire les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et à les aider à y accéder. Troisièmement, l'élargissement de la couverture des programmes en vue d'inclure non seulement les jeunes en milieu urbain, mais également ceux en milieu rural. Quatrièmement, la prise en compte des besoins des groupes de jeunes vulnérables engagés dans le secteur informel et le développement de dispositifs pour la mise à niveau de leurs compétences professionnelles.
- Développer les systèmes d'évaluation et de suivi basés sur les résultats afin d'améliorer l'efficacité des PAMT. À cet effet, chaque programme devrait être assorti d'un système intégré d'évaluation et de suivi avec des indicateurs clairement définis permettant de rendre compte des résultats. Ainsi, à la fin de la mise en œuvre des mesures de chaque PAMT, les décideurs et les exécutifs pourraient connaître les résultats et l'impact du programme et ces données pourraient alimenter et profiter au prochain cycle de PAMT.
- Renforcer la coopération avec les employeurs en développant des approches participatives. Les employeurs devraient être consultés lors de l'élaboration des mesures afin de s'assurer qu'elles répondent aux besoins du marché du travail. L'implication des employeurs est crucial pour le développement des programmes d'enseignement et de formation et pour l'organisation efficace d'apprentissages/de stages et des expériences de formation par le travail.



# ANNEXES

## ANNEXE 1. APERÇU DES PROGRAMMES ACTIFS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES PAYS ARABES MÉDITERRANÉENS<sup>11</sup>

Pays	Type	Programmes	Fournisseurs
<b>Algérie</b>	Intermédiation		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale de l'emploi (ANEM), 7 départements centraux, 11 centres régionaux, 48 agences wilayales, 167 antennes locales</li> </ul>
	Formation et mesures d'incitation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) en faveur des jeunes: quatre programmes CID, CIP, CFI et CTA</li> <li>■ Programmes d'insertion sociale pour lutter contre le chômage des jeunes (PID, AIG et DAIS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ANEM</li> <li>■ Ministère de la Solidarité nationale, Agence de développement social (ADS)</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conseils, formation, financement de projets, suivi de microentreprises créées par des jeunes</li> <li>■ Programme de soutien aux microentreprises</li> <li>■ Microcrédits destinés aux pauvres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ)</li> <li>■ Caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)</li> <li>■ Agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM)</li> </ul>
	Travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes en faveur de l'emploi des pauvres (CPE, ESIL, TUP-HIMO, IAIG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ADS</li> </ul>
<b>Égypte</b>	Intermédiation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Projet «Youth for Employment» – unités pilotes pour les jeunes, renforcement des capacités d'orientation professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations (MMoM), 300 centres pour l'emploi</li> <li>■ MMoM/OIT</li> <li>■ Portail sur l'employabilité Masr Works</li> <li>■ Agences de recrutement agréées</li> </ul>
	Formation et mesures d'incitation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme national de formation en liaison avec l'emploi</li> <li>■ Programme de formation et d'insertion professionnelle, programme de transition école- vie active, «Merchandiser training programme»</li> <li>■ Egypt@Work programme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conseil de formation industrielle</li> <li>■ Éducation pour l'emploi (EFE)</li> <li>■ Nahdel El Mahroussa</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme de développement communautaire (activités de formation, microcrédit)</li> <li>■ Small Enterprise Development Organisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fonds social de développement (FSD)</li> </ul>
	Travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme Shoroukh</li> <li>■ Programme ELIP (Emergency Labour Intensive Investment Programme), avec 200 millions USD</li> <li>■ Programme EEIP (Emergency Employment Investment Programme) avec 70 millions EUR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ FSD via ORDEV (Organisation for Reconstruction and Development of the Egyptian Village)</li> <li>■ Banque mondiale</li> <li>■ Union européenne</li> </ul>

<sup>11</sup> Cet aperçu vise à fournir des exemples, et ne comprend donc pas une liste exhaustive des PAMT.

Pays	Type	Programmes	Fournisseurs
<b>Jordanie</b>	Intermédiation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Système électronique national pour l'emploi, plateforme en ligne (nees.jo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail, 21 services publics de l'emploi</li> <li>■ Agences de recrutement agréées</li> </ul>
	Formation et mesures d'incitation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes intégrant la formation et la reconversion professionnelle, y compris la formation sur le lieu de travail et en alternance, les stages, les subventions à l'emploi versées aux employeurs pour les salaires et les charges sociales</li> <li>■ Programme pour des unités satellites</li> <li>■ Campagne nationale pour l'emploi</li> <li>■ Programmes de subvention à l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Conseil national de l'emploi et de la formation</li> <li>■ Société de formation professionnelle</li> <li>■ Ministère du Travail</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes de développement des micro, petites et moyennes entreprises axés sur le soutien aux microentreprises (prêts et services de formation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fonds pour le développement et l'emploi</li> </ul>
<b>Liban</b>	Intermédiation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bourse électronique du travail – un service gratuit en ligne de mise en correspondance entre les compétences et les postes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Office national de l'emploi (ONE), 3 antennes. Selon la loi, l'ONE est le seul prestataire de services d'intermédiation, mais plusieurs agences privées de recrutement travaillent de manière illégale dans ce domaine</li> </ul>
	Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme de formation professionnelle accélérée</li> <li>■ Formation professionnelle subventionnée pour les personnes handicapées</li> <li>■ Formation professionnelle à court terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Financement par l'Office national de l'emploi</li> <li>■ Centre de formation professionnelle</li> <li>■ Centres de développement social du ministère des Affaires sociales</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme de soutien intégré aux PME (ISSP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère de l'Économie et du Commerce</li> <li>■ Kafalat</li> </ul>
<b>Libye</b>	Intermédiation		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail et de la Réhabilitation, 72 services de l'emploi</li> <li>■ De petits services professionnels en matière d'emploi commencent à se développer</li> <li>■ Services de l'emploi basés sur le web</li> </ul>
	Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes pour les anciens combattants (thumar): IFAD, KADER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Commission des affaires de la guerre (WAC)</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme pour les anciens combattants (thumar) TAMOUH</li> <li>■ Programme en faveur des PME</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ WAC</li> <li>■ Programme national en faveur des petites et moyennes entreprises</li> </ul>
<b>Maroc</b>	Intermédiation		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec), 74 bureaux</li> <li>■ Agences privées de recrutement</li> <li>■ Agence de travail intérimaire</li> </ul>
	Formation et mesures d'incitation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Idmaj (contrat de premier emploi)</li> <li>■ Taehil (contrat de formation)</li> <li>■ Soutien à la formation dans les secteurs émergents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anapec</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Moukawalati – dispositif d'aide à la création de petites entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anapec</li> </ul>
	Travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programme de travaux publics intensifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promotion Nationale</li> </ul>

Pays	Type	Programmes	Fournisseurs
Palestine	Intermédiation		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ministère du Travail, 16 services de l'emploi en Cisjordanie et cinq dans la Bande de Gaza</li> <li>■ Portail en ligne Jobs.ps.Ltd</li> </ul>
	Formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Divers programmes de formation et de développement de carrière parrainés par des donateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ONG (plus de 2 000 organisations intervenant sur le marché du travail), telles que le Forum des jeunes Sharek, la Fondation de l'éducation pour l'emploi (EFE), Welfare Association</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Programmes de promotion de l'entrepreneuriat parrainés par des donateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fonds palestinien pour l'emploi et la protection sociale</li> <li>■ ONG</li> </ul>
Tunisie	Intermédiation		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Aneti), 91 bureaux locaux. Seule institution légalement autorisée à fournir des services d'intermédiation.</li> </ul>
	Formation et mesures d'incitation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chèque d'amélioration de l'employabilité</li> <li>■ Chèque d'appui à l'emploi</li> <li>■ Programme d'encouragement à l'emploi</li> <li>■ Programmes parrainés par des donateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aneti</li> <li>■ ONG</li> </ul>
	Entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Soutien aux petites entreprises</li> <li>■ Programmes parrainés par des donateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aneti</li> <li>■ ONG</li> </ul>
	Travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Partenariats des collectivités locales pour encourager l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aneti</li> </ul>

## ANNEXE 2. MESURES DE L'UE VISANT À TRAITER LE CHÔMAGE DES JEUNES

Depuis la crise économique mondiale, les perspectives d'emploi des jeunes se dégradent dans le monde, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en transition et en développement. À l'instar des PAM, l'UE est également soucieuse d'atténuer l'impact de la crise économique sur le chômage des jeunes. La Stratégie politique «Europe 2020» en faveur de la croissance et de l'emploi (Commission européenne, 2010) met particulièrement l'accent sur trois priorités interdépendantes qui peuvent aider les États membres à obtenir de hauts niveaux d'emploi, de productivité et de cohésion sociale: la croissance doit être intelligente (fondée sur la connaissance), durable (respectueuse de l'environnement) et inclusive (économie sociale de marché).

L'enseignement et la formation sont considérés comme des outils clés pour atteindre ce but, et les six grands objectifs définis dans la Stratégie Europe 2020 font référence à des réalisations ambitieuses dans les domaines de l'éducation, l'emploi et la

cohésion sociale<sup>12</sup>. S'inscrivant dans le cadre des objectifs d'Europe 2020, la Stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois met l'accent sur quatre priorités clés pour l'emploi:

- l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail à travers la flexicurité ;
- une main-d'œuvre plus qualifiée ;
- l'amélioration de la qualité des emplois et des conditions de travail ;
- des politiques plus fortes pour promouvoir la création d'emploi.

La Stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse pour 2010-18 (Commission européenne, 2009) a deux objectifs globaux: créer davantage de possibilités et instaurer l'égalité des chances pour tous les jeunes

<sup>12</sup> Taux de décrochage scolaire (moins de 10 % du groupe d'âge des 18-24 ans avec au moins un niveau du premier cycle de l'enseignement secondaire et qui ne poursuivent ni études ni formation), enseignement supérieur (au moins 40 % du groupe d'âge des 30-34 ans qui ont terminé une formation universitaire ou équivalente), apprentissage tout au long de la vie (au moins 15 % du groupe d'âge des 25-64 ans participant à l'éducation et à la formation), enfants de quatre ans scolarisés (taux de participation à l'enseignement d'au moins 95 %), Résultats de l'enquête PISA de l'OCDE (moins de 15 % des élèves avec les performances les plus faibles sur l'échelle de lecture), au moins 75 % du taux d'emploi pour le groupe d'âge des 20-64 ans.

dans l'enseignement et sur le marché du travail. L'UE s'efforce de réduire le chômage des jeunes et d'accroître leur taux d'emploi conformément au grand objectif de la stratégie Europe 2020 de porter à 75 % le taux d'emploi des 20 à 64 ans d'ici à 2020.

### Mesures clés

- **La garantie pour la jeunesse** (2013) incite les États membres à veiller à ce que tous les jeunes de moins de 25 ans se voient proposer un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel. La garantie pour la jeunesse est un nouveau concept et de nombreux États membres ont besoin de mettre en œuvre d'importantes réformes structurelles pour lutter contre le chômage des jeunes. Les services d'emploi publics doivent être renforcés, les systèmes d'enseignement et de formation réformés, les partenariats consolidés afin d'atteindre les jeunes inactifs non enregistrés auprès des services de l'emploi, et la fourniture d'offres d'emploi de qualité améliorée (Conseil de l'Union européenne, 2013).
- **L'initiative pour l'emploi des jeunes** (IEJ) (2013) renforce et accélère les mesures définies dans le paquet «Emploi des jeunes» (Commission européenne, 2013). Elle vise à soutenir particulièrement les jeunes qui sont sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation dans les régions où le taux de chômage des jeunes est supérieur à 25 %. L'IEJ sera intégrée dans la programmation du Fonds social européen.
- **L'Alliance européenne pour l'apprentissage** (2013) vise à améliorer la qualité et l'offre d'apprentissages dans l'UE et à faire évoluer les mentalités en faveur des formations en apprentissage. De nombreux États membres prévoient d'intégrer la réforme de l'apprentissage dans le contexte de la mise en place de la garantie pour la jeunesse. Le financement et l'expertise technique de l'UE sont disponibles pour aider les États membres à améliorer leurs systèmes.
- **Le cadre de qualité pour les stages** (2014) sera une référence importante pour déterminer les stages de qualité au titre de la garantie pour la jeunesse.
- **EURES et Ton premier emploi EURES** sont des outils que les États membres peuvent utiliser pour encourager la mobilité et comme éventuelle source d'emploi. Le portail EURES donne accès à plus de 1,4 million d'offres d'emploi et près de 31 000 employeurs inscrits pour trouver des chercheurs d'emploi de talent et mobiles. Le programme Ton premier emploi EURES vise à tester l'efficacité des services sur mesure combinés au soutien financier visant à aider les jeunes âgés de 18 à 30 ans à trouver un emploi dans l'un des 28 États membres (contrat d'une durée minimale de six mois). Il fournit des informations, une fonction de recherche d'emploi, un soutien au placement et au recrutement. Il prévoit le financement des cours de langues ou d'autres besoins de formation, ainsi que des frais de déplacement des jeunes à la recherche d'un emploi (pour aller aux entretiens d'embauche et s'installer dans d'autres pays de l'UE). Il fournit également une contribution à un dispositif d'intégration dans le cas d'un recrutement par une PME.
- **EU Skills Panorama** est un outil qui collecte des données dans l'ensemble de l'UE sur les besoins de compétences, les prévisions et le développement du marché du travail.

# ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

<b>Anapec</b>	Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences
<b>ANEM</b>	Agence nationale de l'emploi
<b>Aneti</b>	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
<b>EFE</b>	Education for Employment (Fondation de l'éducation pour l'emploi)
<b>EFP</b>	Enseignement et formation professionnels
<b>EFT</b>	Enquêtes sur les forces de travail
<b>ETF</b>	European Training Foundation (Fondation européenne pour la formation)
<b>IEJ</b>	Initiative pour l'emploi des jeunes
<b>MMoM</b>	Ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations
<b>NEET</b>	(Young people) Not in education, employment or training (jeunes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation)
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>ONE</b>	Office national de l'emploi
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>PAM</b>	Pays arabes méditerranéens
<b>PAMT</b>	Programmes actifs du marché du travail
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>UE</b>	Union européenne



# BIBLIOGRAPHIE

- Angel-Urdinola, D.F., Kuddo, A. et Semlali, A., *Public employment services in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2012. [www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/angel-urdinola\\_d4898.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/angel-urdinola_d4898.pdf)
- Angel-Urdinola, D.F., Kuddo A. et Semlali, A., *Building effective employment programs for unemployed youth in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2013.
- Angel-Urdinola, D.F. et Leon-Solano, R.A., 'A reform agenda for improving the delivery of ALMPs in the MENA region', *IZA Journal of Labour Policy*, vol. 2, 2013, pp. 1-25. [www.izajolp.com/content/2/1/13](http://www.izajolp.com/content/2/1/13)
- Angel-Urdinola, D.F., Semlali, A. et Brodmann, B., *Non-public provision of active labour market programs in Arab Mediterranean Countries: An inventory of youth programs*, Banque mondiale, Washington, DC, 2010.
- Banque mondiale, *Soft skills or hard cash? The impact of training and wage subsidy programs on female youth employment in Jordan*, Rapport de recherche n° 6141, Banque mondiale, Washington, DC, 2012.
- Banque mondiale, *Jobs for shared prosperity: Time for action in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, 2013.
- Cedefop, ETF et OIT, 'Anticipating and matching skills supply and demand on the labour market: The role of employment service providers', 2014 (à paraître).
- Commission européenne, *European economy – Labour markets performance and migration flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and effects*, publication occasionnelle, n° 60, vol. 1–3, Commission européenne, Bruxelles, 2010. [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/occasional\\_paper/2010/op60\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/op60_en.htm)
- Commission européenne, *Une stratégie de l'Union européenne pour investir en faveur de la jeunesse et la mobiliser : Une méthode ouverte de coordination renouvelée pour aborder les enjeux et les perspectives de la jeunesse*, COM (2009)200 final, Bruxelles, 2009.
- Commission européenne, *Europe 2020 – Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM (2010) 2020, Bruxelles, 2010.
- Commission européenne, *Initiative sur les perspectives d'emploi des jeunes*, COM (2011)933, Bruxelles, 2011.
- Commission européenne, *Faire accéder les jeunes à l'emploi*, COM (2012)727, Bruxelles, 2012.
- Commission européenne, *Une initiative pour l'emploi des jeunes*, COM (2013)144 final, Bruxelles, 2013a.
- Conseil de l'Union européenne, *Recommandation sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse*, 2013/C 120/01, Bruxelles, 2013.
- Del Ninno, C., Subbarao, K. et Milazzo, A., 'How to make public works work: A review of the experiences', *Social Protection Paper*, 0905, Banque mondiale, Washington, DC, 2009.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries', document de prise de position de l'ETF, ETF, Turin, 2013.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Women and work: Access, limitations and potential in tourism and ICT – Egypt, Jordan and Tunisia*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Women\\_and\\_work\\_ICT\\_Egypt\\_Jordan\\_Tunisia](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Women_and_work_ICT_Egypt_Jordan_Tunisia)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Youth transition from education to work in the Mediterranean region: The ETF experience with partner countries*, ETF, Turin, 2012a. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Education\\_to\\_work\\_transition\\_Mediterranean](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Education_to_work_transition_Mediterranean)

- ETF (Fondation européenne pour la formation), *L'emploi des jeunes: Défis et réponses politiques dans les pays arabes méditerranéens*, document d'orientation présenté au Forum politique de haut niveau à Marseille le 6 Octobre 2013, ETF, Turin, 2013a. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Youth\\_employment\\_AMC](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Youth_employment_AMC)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Processus de Turin 2012: Sud et Est de la Méditerranée*, ETF, Turin 2013b.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Training for women entrepreneurs: An imperative for growth and jobs', *INFORM*, n° 14, ETF, Turin, mars 2013c.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), 'Entrepreneurial learning: Keystone to an entrepreneurial culture', *INFORM*, n° 16, ETF, Turin, juin 2013d.
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Employabilité dans la région méditerranéenne*, document politique de l'ETF mis à jour, ETF, Turin, 2014a. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employability\\_Mediterranean\\_2013](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employability_Mediterranean_2013)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie*, ETF, Turin, 2014b. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment\\_policies\\_Algeria](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Algeria)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Employment policies in Jordan*, ETF, Turin, 2014c. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment\\_policies\\_Jordan](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Jordan)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Labour market and employment policy in Libya*, ETF, Turin, 2014d. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment\\_policies\\_Libya](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Libya)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Labour market and employment policies in Palestine*, ETF, Turin, 2014e. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment\\_policies\\_Palestine](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Palestine)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Tunisie*, ETF, Turin, 2014f. [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment\\_policies\\_Tunisia](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Tunisia)
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Employment policies in Egypt*, ETF, Turin, 2014g (à paraître).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Labour market and employment policy in Lebanon*, ETF, Turin, 2014h (à paraître).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Employment policies in Morocco*, ETF, Turin, 2014i (à paraître).
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Young people not in employment, education or training in the ETF partner countries*, ETF, Turin, 2014j (à paraître).
- FAO (Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture), *Lebanon: FAO plan for action for resilient livelihoods 2014-2018*, FAO, 2014.
- Forum économique mondial, *Addressing the 100 million youth challenge: Perspectives on youth employment in the Arab world in 2012*, Forum économique mondial, Genève, 2012. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_YouthEmployment\\_ArabWorld\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_YouthEmployment_ArabWorld_Report_2012.pdf)
- Kluve, J., Fondation européenne pour la formation, *Active labour market policies with a focus on youth*, Document de travail, ETF, Turin, 2014.
- Kuddo, A., *Public employment services and activation policies*, Banque mondiale, Washington, DC, 2012.
- Martin, I. et Bardak, U., Fondation européenne pour la formation, *Union pour la Méditerranée – Étude régionale de l'employabilité*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2012 (2013 pour la version française). [www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM\\_regional\\_employability\\_review](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/UfM_regional_employability_review)
- Masood, A., 'Youth unemployment in the MENA region: Determinants and challenges', in World Economic Forum, *Addressing the 100 million youth challenge – perspectives on youth employment in the Arab world in 2012*, Forum économique mondial, Genève, 2012.
- Mirkin, B., *Arab Spring: Demographics in a region in transition*, PNUD, 2013. [www.arab-hdr.org/publications/other/ahdrps/AHDR%20ENG%20Arab%20Spring%20Mirkinv3.pdf](http://www.arab-hdr.org/publications/other/ahdrps/AHDR%20ENG%20Arab%20Spring%20Mirkinv3.pdf)



- MMoM (Ministère égyptien de la Main-d'œuvre et des Migrations), *Egyptian labour market in times of transition: Which role can active labour market policies play?*, MMoM, novembre 2012.
- Murata, A., *Designing youth employment policies in Egypt*, Global Economy & Development working paper 68, Centre of Universal Education at Brookings, Washington, DC, 2014.
- OIT (Organisation internationale du travail), *The global financial, economic and social crisis and the Arab countries: A review of the evidence and policies for employment creation and social protection*, OIT, Beyrouth, 2009.
- OIT (Organisation internationale du travail), *The youth employment crisis: Time for action*, OIT, Genève, 2012.
- OIT (Organisation internationale du travail), *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies*, OIT, Beyrouth, 2012.
- OIT (Organisation internationale du travail), *Global employment trends for youth 2013: A generation at risk*, OIT, Genève, 2013.
- Pieters, J., *Youth employment in developing countries*, Rapport de recherche de l'IZA n° 58, 2013. [www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_58.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf)
- Steer, L., Ghanem, H. et Jalbout, M., *Arab youth: Missing educational foundations for a productive life*, Centre of Universal Education at Brookings, Washington, DC, 2014. [www.brookings.edu/~media/research/files/interactives/2014/arab%20world%20learning%20barometer/arabworld\\_learningbarometer\\_en.pdf](http://www.brookings.edu/~media/research/files/interactives/2014/arab%20world%20learning%20barometer/arabworld_learningbarometer_en.pdf)



## **COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?**

Publications gratuites:

- un seul exemplaire:  
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:  
auprès des représentations de l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/represent\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)), des  
délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm))  
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (\*).

(\* Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

## NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site web de l'ETF :

**[www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)**

Pour toute autre information, veuillez contacter :

Fondation européenne pour la formation  
Département «Communication»  
Villa Gualino  
Viale Settimio Severo 65  
I - 10133 Turin

E [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)  
T +39 011 630 2222  
F +39 011 630 2200

