



4^e Réunion des pays chefs de file

Lusaka, Zambie, 7-8 décembre 2009

Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes

4^e Réunion des pays chefs de file

Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes

Table des matières

<i>Résumé analytique</i>	3
1. Introduction.....	6
2. Quelques informations de base sur le Réseau des pays chefs de file.....	8
3. Objectifs et résultats escomptés.....	12
4. Résultats des sessions de formation sur les outils d'évaluation des performances.....	12
4.1. Présentation de rapport sur les Indicateurs du marché du travail des jeunes : Outil d'évaluation des performances I.....	13
4.1.1. Description de l'outil d'évaluation des performances et indicateurs retenus.....	13
4.1.2. Points essentiels discutés pendant les sessions de formation.....	17
4.1.3. Points soulevés par les participants.....	19
4.2. Rapport sur les progrès politiques et institutionnels : Outil d'évaluation des performances II ...	20
4.3. <i>Prix du meilleur rapport</i>	21
5. Les meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes.....	22
5.1. Investir dans l'emploi des jeunes : pourquoi ?.....	23
5.2. Investir dans l'emploi des jeunes : comment ?.....	23
6. L'avenir du Réseau des pays chefs de file et les prochaines étapes.....	26
6.1. Futures activités du réseau.....	26

6.2. Prochaines étapes et échéances concrètes	27
7. Observations sur la réunion et remarques découlant de l'évaluation.....	28
8. Annexe.....	30
8.1. Pays chefs de file du YEN.....	30
8.2. Liste des participants.....	32
8.3. Ordre du jour de la réunion.....	35
8.4. Rapport préliminaire de la Zambie sur la politique et les progrès institutionnels.....	37
8.5. Produits du Réseau pour l'emploi des jeunes.....	41
8.6. Evaluation par les participants	43

Figure :

Figure 1 : Réseau révisé des pays chefs de file du YEN	9
Figure 2 : Carte des pays chefs de file du YEN (en décembre 2009).....	10
Figure 3 : Thèmes soumis à discussion : carte heuristique	27

Tableaux :

Tableau 1: Indicateurs du marché du travail des jeunes.....	14
Tableau 2: Feuille de sortie du modèle Excel : Indicateurs calculés à partir de données en provenance de l'Indonésie	16
Tableau 3 : Quelques sources de données dans des pays participant à la session.....	18
Tableau 4 : Lutter contre les obstacles rencontrés par les jeunes sur le marché du travail.....	25

Dans l'Annexe :

Tableau A. 1 : Pays chefs de file du YEN actuels, par année d'accession et de renouvellement de statut	30
Tableau A. 2 : Anciens pays chefs de file qui n'ont pas renouvelé leur statut (en décembre 2009)	31
Tableau A. 3 : Listes des participants à la 4e Réunion des pays chefs de file	32
Tableau A. 4 : Ordre du jour de la 4e Réunion des pays chefs de file.....	35
Tableau A. 5: Rapport de la Zambie sur la politique et les progrès institutionnels	37

4^e Réunion des pays chefs de file

Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes

Résumé analytique

Le Réseau des pays chefs de file est une plateforme destinée à promouvoir les **possibilités d'emploi des jeunes partout dans le monde**. Il est constitué d'un groupe très divers de pays qui se sont engagés à s'attaquer au plus haut niveau au défi posé par l'emploi des jeunes. Institué en 2001 pour être le produit phare du Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN), il s'agit d'une initiative conjointe des Nations Unies, de la Banque mondiale et de l'Organisation internationale du Travail en vue d'une meilleure intégration des jeunes dans le marché de l'emploi.

En 2009, le Secrétariat du YEN a procédé à une révision du Réseau des pays chefs de file, en présentant un nouveau cadre d'avantages et d'engagements. Cette révision représente un effort de transition important du plaidoyer d'ordre général à des produits bien définis. Les avantages désormais offerts aux pays chefs de file sont exposés dans un portefeuille de services amélioré cherchant à aider les pays chefs de file à imaginer et à mettre en œuvre des mesures destinées à faire contrepoids aux barrières à l'emploi rencontrées par les jeunes. Ces services comprennent notamment : une assistance technique de la part du YEN et de ses principales organisations partenaires, en particulier dans les domaines du suivi et de l'évaluation ; du renforcement des capacités sur la façon d'impliquer la jeunesse dans des initiatives en faveur de l'emploi ; de l'appui à l'élaboration de stratégies de collecte de fonds ; et de l'accès aux informations et aux meilleures pratiques du monde entier dans le cadre de réunions des pays membres.

Les engagements des pays chefs de file vis-à-vis du Réseau s'expriment essentiellement par leur participation active à la mise en place de critères d'évaluation des performances des politiques et programmes d'emploi des jeunes. Sur la base des discussions avec les représentants de pays chefs de file et des principales organisations partenaires du YEN, le Secrétariat du YEN a retenu deux domaines d'évaluation, à savoir : **les indicateurs du marché du travail des jeunes et les mesures et le cadre institutionnel de l'emploi des jeunes**. Il s'agit de domaines complémentaires qui permettront d'avoir une vision globale de la situation du marché du travail des jeunes et des mesures prises par les gouvernements pour mieux intégrer cette population dans l'emploi.

Dans le domaine des indicateurs du marché du travail des jeunes, le YEN a déterminé – en consultation avec ses principales organisations partenaires – un ensemble

de huit indicateurs sur lesquels les pays chefs de file devront présenter un rapport. Pour commencer, un groupe d'indicateurs donnant la ventilation des jeunes sur le marché du travail englobe la répartition de la population jeune par activité principale, le taux de chômage des jeunes, le taux de chômage des jeunes détendu et le ratio emploi-population pour les jeunes. Vient ensuite un groupe d'indicateurs faisant apparaître la ventilation des jeunes « employés » sur le marché du travail, notamment la situation des jeunes travailleurs dans le monde de l'emploi, la répartition de l'emploi des jeunes par secteur et les gains médians des jeunes travailleurs rémunérés et salariés. Enfin, un indicateur – le niveau d'instruction de la population active jeune – fait le lien entre le niveau d'instruction et le marché du travail.

Dans le domaine des mesures de l'emploi et du cadre institutionnel, le YEN a répertorié un certain nombre de thèmes qui reflèteront les initiatives prises par le gouvernement pour promouvoir les possibilités d'emploi des jeunes. Il s'agit notamment des informations sur les politiques mises en place pour promouvoir chez les jeunes le plein emploi librement choisi et productif ; des mécanismes permettant de suivre les progrès réalisés et d'assurer la coordination entre les principales institutions ; des caractéristiques des Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes ou de toute autre initiative politique y afférente ; de même que des grandes lignes des programmes dynamiques du marché de l'emploi mis en œuvre dans le pays.

Deux outils d'évaluation des performances ont été mis au point pour faciliter le recueil d'informations sur les domaines susmentionnés. Ces outils visent à offrir aux pays chefs de file un outil précis pour (i) faire connaître au YEN et aux pays chefs de file pairs la situation de l'emploi des jeunes ; (ii) aider les pays à mieux diagnostiquer et évaluer la situation des jeunes sur le marché du travail ; (iii) examiner les efforts déployés dans le passé et leur effet potentiel sur les jeunes ; et (iv) repérer les principales lacunes et les besoins d'intervention essentiels. Les outils d'évaluation des performances sont directement liés aux autres engagements du pays – de la mise en commun des connaissances à un réseau de communication accessible avec le Secrétariat du YEN.

Le premier outil d'évaluation des performances est un modèle Excel intégré qui permet aux utilisateurs d'entrer des données pour calculer les indicateurs du marché du travail des jeunes. Cet outil présente une perspective quantitative des défis et de la situation des jeunes sur le marché du travail et, lorsque des informations ont été recueillies pour plusieurs périodes, il peut offrir une mesure des progrès accomplis. Les données entrées portent sur les informations démographiques du pays (par ex. la population totale, le nombre de jeunes dans le pays) ainsi que sur les informations relatives au marché du travail (par ex. le nombre total de personnes employées, le nombre total de « jeunes » employés). La collecte de données va de pair avec un examen des sources et des définitions. En communiquant des informations au YEN, il importe que le pays soit bien conscient des points forts et des limites des différentes sources de données et qu'il étaye les principaux éléments d'information communiqués.

Le second outil d'évaluation des performances est un questionnaire destiné à recueillir les informations sur les politiques et programmes d'emploi des jeunes élaborés et mis en œuvre dans un pays donné au cours d'une période de référence. Ce questionnaire

vient compléter les indicateurs du marché du travail par des informations qualitatives sur les initiatives prises dans le pays pour l'emploi des jeunes. Ces éléments d'explication remettent les données dans leur contexte pour donner des indications supplémentaires sur les caractéristiques et les défis de l'emploi des jeunes dans des pays ayant très peu de données disponibles.

Dans le cadre du Réseau révisé, on trouve aujourd'hui 17 pays chefs de file qui ont adhéré au nouveau cadre d'avantages et d'engagements décrit. Ce groupe de pays comprend 14 anciens pays chefs de file qui ont renouvelé leur engagement en 2009, à savoir : Égypte, Équateur, Ghana, Indonésie, Jamaïque, Mali, Nigeria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sri Lanka, Syrie, Togo et Turquie. De plus, les efforts de sensibilisation et de lobbying ont permis l'accession de trois nouveaux pays chefs de file : Liberia, Tanzanie et Zambie.

Afin de présenter officiellement la nouvelle configuration du Réseau et d'offrir une formation à l'utilisation des outils d'évaluation des performances, le YEN a organisé la 4^e Réunion des pays chefs de file, qui s'est tenue à Lusaka, Zambie, les 7 et 8 décembre 2009. En collaboration avec le Gouvernement de la Zambie, le Bureau international du Travail et le Commonwealth Secretariat, et avec l'appui financier du ministère du Travail et des Pensions du Royaume-Uni, le YEN a ainsi organisé cette 4^e Réunion sous l'intitulé « *Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes* ».

La réunion a servi de support de présentation du cadre révisé des avantages et des engagements des pays membres. La formation aux outils d'évaluation des performances a été associée à la mise en commun de pratiques fondées sur les données disponibles en matière d'interventions pour l'emploi des jeunes, ainsi qu'à des expériences de pays chefs de file et d'autres participants dans la conception et la mise en œuvre de politiques et de programmes visant à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail. La réunion a rassemblé les points focaux – responsables gouvernementaux – de 13 pays chefs de file, ainsi que des spécialistes de l'emploi des jeunes des principales organisations partenaires du YEN – la Banque mondiale, l'OIT et les NU – et le Commonwealth Youth Programme.

Cette réunion a eu pour résultats essentiels de parvenir à une compréhension commune du cadre révisé des avantages et des engagements et à un accord sur les obligations de reporting qui en découlent. Les coordinateurs des pays chefs de file ont pris acte du travail réalisé par le YEN pour améliorer le portefeuille de services offerts aux pays, notamment grâce à l'accent mis sur les opérations de suivi et d'évaluation et sur la mise en commun des connaissances quant à ce qui fonctionne pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail dans des contextes d'économies en développement. Les coordinateurs ont par ailleurs convenu de présenter des rapports d'évaluation des performances au printemps 2010, dans le but de se réunir de nouveau à l'automne 2010 pour débattre de l'ensemble des résultats obtenus.

IV^e Réunion des pays chefs de file

Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes¹

1. Introduction

Le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN), en collaboration avec le Gouvernement de la Zambie, le Bureau international du Travail (BIT) et le Commonwealth Secretariat, et avec l'appui financier du ministère du Travail et des Pensions du Royaume-Uni, a organisé une réunion des pays chefs de file du YEN, caractérisée par une session de formation et des discussions sur les « Outils d'évaluation des performances et meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes », qui s'est tenue au Taj Pamodzi Hotel à Lusaka, Zambie, les 7 et 8 décembre 2009.

Cette réunion était la quatrième d'une série de Réunions des pays chefs de file organisées par le Secrétariat du YEN pour offrir une structure de mise en commun des informations entre les responsables politiques et les différentes parties prenantes des pays membres. La première réunion, dont le thème de discussion était « Emploi des jeunes, autonomisation et participation : Garantir le futur », organisée conjointement par la Fondation Dräger, la Coopération technique allemande (GTZ) et le Secrétariat du YEN, s'est tenue à Lübeck, Allemagne. Réunissant de nombreux participants, notamment des responsables politiques, des jeunes, des universitaires et des organisations internationales, elle a étudié l'impact de l'emploi des jeunes sur la réduction de la pauvreté.

La deuxième réunion, accueillie par la Jamaïque au cours de l'automne 2005, a mis en avant le rôle du réseau en tant que pourvoyeur essentiel de soutien et d'information sur la formulation et la mise en œuvre de mesures pour la jeunesse. La troisième réunion, qui s'est tenue à Genève en juin 2008, avait pour thème la « Mise en place de critères pour les Politiques/Programmes d'emploi des jeunes réussi(e)s ». Elle avait pour but de lancer une discussion sur la comparaison des Plans d'action nationaux (PAN) afin d'assurer un suivi des performances et de définir un certain nombre d'indicateurs spécifiques précisant aux pays les cibles à atteindre. Elle s'est conclue par l'engagement du Secrétariat du YEN à imaginer des outils d'évaluation des performances spécifiques qui aideront à l'avenir les pays chefs de file à analyser le marché du travail pour les jeunes pour prendre des décisions politiques en connaissance de cause.

¹ Le présent rapport a été préparé par Susana Puerto, responsable du groupe spécial du YEN pour le Réseau des pays chefs de file, avec des contributions de Markus Pilgrim et Drew Gardiner, du Secrétariat du YEN.

La Réunion des pays chefs de file de 2009 s'est basée sur les discussions qui s'étaient déroulées au cours des réunions précédentes et sur les compétences acquises en 2008. Dès lors, son principal objectif était de mettre en place les éléments constitutifs d'une révision du Réseau des pays chefs de file et de présenter les outils d'évaluation des performances élaborés pour faciliter le suivi des problèmes de l'emploi des jeunes. Dans ce contexte, les points focaux du YEN – des responsables gouvernementaux – des pays chefs de file ont reçu une formation à l'utilisation des outils d'évaluation des performances, à leur pertinence et à leur utilisation dans le cadre de l'élaboration des politiques. Parallèlement, la réunion a servi aux responsables politiques et aux spécialistes de l'emploi des jeunes de forum de discussion et de mise en commun des expériences en matière de conception et de mise en œuvre de politiques et de programmes visant à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

La réunion a rassemblé des points focaux du YEN et des spécialistes de l'emploi des jeunes des principales organisations partenaires du YEN – la Banque mondiale, le BIT et les NU –, ainsi que le Commonwealth Youth Programme. Des représentants locaux d'autres organisations internationales ont également pris part à l'événement.

Le présent rapport rassemble les principales discussions et les résultats les plus importants de cette 4^e Réunion des pays chefs de file. Pour commencer, il rappelle brièvement quelques informations de base sur le Réseau des pays chefs de file et sur les changements qui ont été à l'origine du thème principal de la réunion de cette année : les Outils d'évaluation des performances du YEN. Il récapitule ensuite les discussions, les principales sessions de formation et les conclusions de la réunion, ainsi que les prochaines étapes. Des photos de la réunion sont présentées [ici](#).



Les participants à la 4^e Réunion des pays chefs de file, Lusaka, Zambie, 7-8 décembre 2009.

Le rapport comprend huit sections, dont la présente introduction. La Section 0 donne un bref rappel d'informations de base sur le Réseau des pays chefs de file, sa récente révision et ses perspectives. La Section 3 récapitule succinctement les objectifs et les résultats escomptés de la réunion. La Section 4 présente les informations essentielles fournies lors des sessions de formation sur les outils d'évaluation des performances et les recommandations en matière de présentation de rapports. La Section 5 récapitule les informations recueillies sur les meilleures pratiques de l'emploi des jeunes, y compris les éléments essentiels pour la réussite de l'élaboration et de la mise en œuvre d'interventions énergiques en faveur de la jeunesse sur le marché du travail. Les idées issues de la dernière séance de brainstorming sur des thèmes d'intérêt et des activités spécifiques du réseau et sur les prochaines mesures concrètes sont exposées dans la Section 6. La Section 7 présente les observations de facilitateurs sur la réunion et les remarques tirées des évaluations des participants. Enfin, une Annexe renfermant des informations complémentaires est donnée dans la Section 8.

2. Quelques informations de base sur le Réseau des pays chefs de file

Le Réseau des pays chefs de file est le produit phare des activités du YEN visant à encourager l'engagement des gouvernements sur la voie du développement et à promouvoir l'amélioration des opportunités d'emploi pour les jeunes. Il a vu le jour en 2001, pour récompenser les pays qui se sont engagés à s'attaquer au plus haut niveau au défi posé par l'emploi des jeunes. Le nombre des pays chefs de file a ensuite rapidement augmenté passant de 5 en 2002 à 21 en 2008.

Une récente analyse approfondie du Réseau des pays chefs de file a fait apparaître d'importantes possibilités d'améliorer son efficacité et ses résultats. C'est pourquoi, début 2009, le Secrétariat du YEN a procédé à une révision du Réseau, notamment pour ce qui concerne son cadre d'avantages et d'engagements et l'accent que le YEN compte mettre à l'avenir sur le suivi et l'évaluation des initiatives en faveur de l'emploi des jeunes.² L'objectif de la révision comportait quatre volets :

1. améliorer le portefeuille des services offerts aux pays chefs de file ;
2. mettre en place des critères d'évaluation de la réussite des interventions en faveur de l'emploi des jeunes ;
3. rendre les pays membres responsables de leur statut de pays chef de file ; et
4. maintenir un réseau de communication ouvert entre le Secrétariat du YEN et les pays chefs de file.

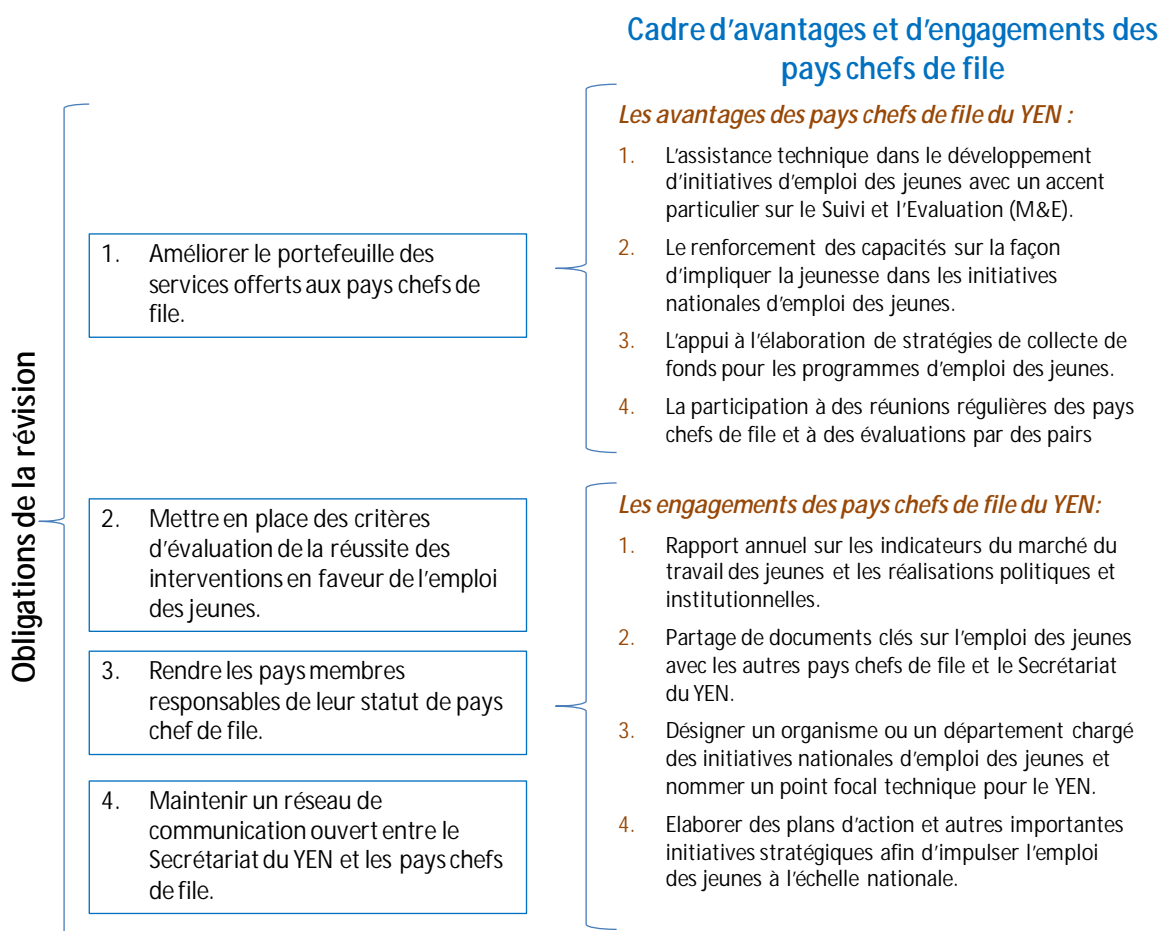
Le premier objectif a été atteint par une redéfinition des avantages offerts aux pays membres, tels qu'une assistance technique pour les aider à mettre au point des initiatives en faveur de l'emploi des jeunes ; le renforcement de leurs capacités de développer la participation de la jeunesse aux initiatives en faveur de l'emploi des jeunes ; l'appui à

² On trouvera [ici](#) d'autres informations sur le Réseau révisé des pays chefs de file, ses fondements et des détails supplémentaires sur le cadre des avantages et des engagements.

l'élaboration de stratégies de collecte de fonds pour des programmes d'emploi des jeunes ; et l'accès aux expériences et aux bonnes pratiques des autres pays.

Les avantages susmentionnés ont pour corollaire un certain nombre de responsabilités incombant aux pays, dans le but d'atteindre les autres objectifs de la révision. Il incombera notamment aux pays de présenter régulièrement des rapports à partir des outils d'évaluation des performances du YEN, de prendre des initiatives en termes d'emploi des jeunes qui matérialisent l'engagement pris par le pays auprès du Réseau, de mettre en commun les expériences récentes d'emploi des jeunes, et de maintenir un contact permanent avec le Secrétariat du YEN par l'intermédiaire de points focaux gouvernementaux prompts à réagir. La Figure 1 montre le cadre d'avantages et d'engagements en relation avec les objectifs indiqués.

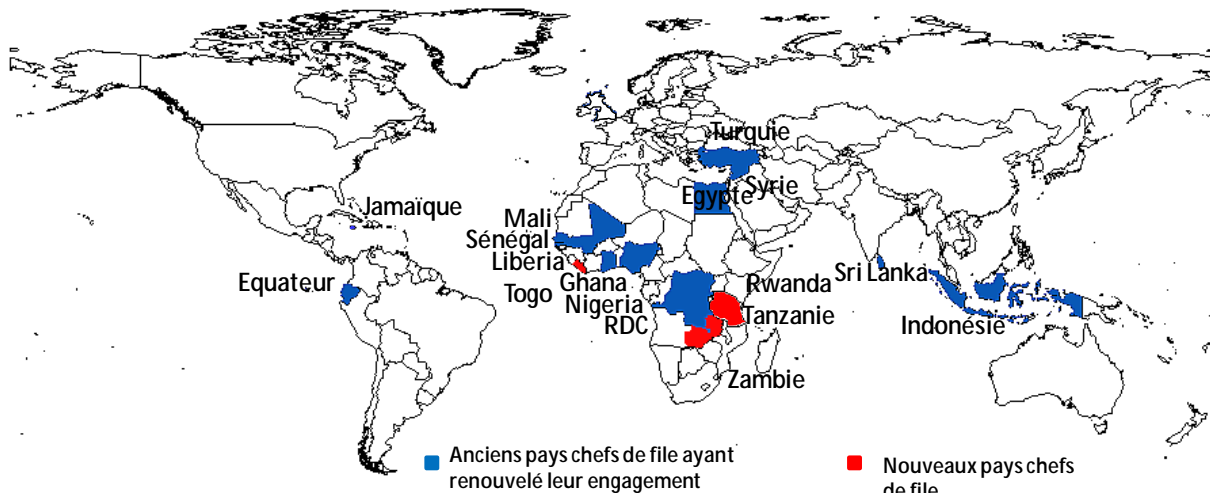
Figure 1 : Réseau révisé des pays chefs de file du YEN



Courant 2009, les anciens pays chefs de file ont été invités à renouveler leur statut et à réaffirmer leur engagement auprès du Réseau dans sa version révisée. Soixante-sept pour cent des anciens pays chefs de file (soit 14 sur 21) ont renouvelé leur statut, à savoir : Equateur, Egypte, Ghana, Indonésie, Jamaïque, Mali, Nigeria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sri Lanka, Syrie, Togo et Turquie. De plus, les efforts de

sensibilisation et de lobbying ont permis l'accèsion de trois nouveaux pays chefs de file : Liberia, Tanzanie et Zambie – ce qui donne désormais un total de 17 pays chefs de file, comme le montre la Figure 2.³

Figure 2 : Carte des pays chefs de file du YEN (en décembre 2009)



Les outils d'évaluation des performances du YEN, directement liés au deuxième objectif de la révision, sont le résultat d'une intense consultation avec les pays chefs de file qui, lors de leur 3^e Réunion en juin 2008, ont fait apparaître la nécessité d'améliorer le suivi et l'évaluation (M&E) des initiatives d'emploi des jeunes, pour pouvoir aboutir à des diagnostics valables de la situation du marché du travail et à des politiques et programmes efficaces.⁴

Sur cette base, le Secrétariat du YEN a retenu deux domaines d'évaluation :

1. les Indicateurs du marché du travail des jeunes ; et
2. les mesures et le cadre institutionnel de l'emploi des jeunes.

Ces domaines sont complémentaires pour fournir une vision de la position des différents pays chefs de file en ce qui concerne l'emploi des jeunes. Les outils d'évaluation des performances correspondants sont les suivants :

[Un modèle Excel intégré](#) qui permet aux utilisateurs d'entrer des données (démographie et données sur le marché du travail des jeunes) et de produire un ensemble de huit indicateurs du marché du travail (énumérés dans le Tableau 1). Il donne une perspective quantitative des défis et de la situation des jeunes sur le

³ Les tableaux Tableau A. 1 et Tableau A. 2 de l'Annexe donnent la liste des anciens et des actuels pays chefs de file en précisant l'année d'accèsion, le renouvellement du statut, l'institution de coordination et la personne à contacter.

⁴ Le rapport sur la 3^e Réunion des pays chefs de file est accessible [ici](#).

marché du travail et, lorsque des informations sont recueillies pour plusieurs périodes, il peut offrir une mesure des progrès accomplis.

[Un questionnaire](#) pour recueillir les informations sur les politiques et programmes d'emploi des jeunes élaborés et mis en œuvre dans un pays donné au cours d'une période de référence (par ex. les Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes, les Politiques actives du marché du travail (PAMT)⁵, etc.). Ce questionnaire donne une mesure qualitative et descriptive des progrès réalisés aux niveaux politique et institutionnel.

À l'avenir, les pays chefs de file utiliseront ces outils d'évaluation des performances pour présenter au Secrétariat du YEN et aux pays membres pairs un rapport annuel sur la situation des jeunes sur leur marché du travail. La formation à la raison d'être et à l'utilisation de ces outils de même qu'à l'analyse de l'information est donc essentielle pour garantir la conformité avec les obligations de reporting et la mise en application ultérieure des outils dans l'élaboration des politiques.⁶

C'est ainsi que, fin juillet 2009, le YEN a organisé un atelier de formation pilote sur les outils d'évaluation des performances à Djakarta, Indonésie. L'objectif était de présenter la version révisée du Réseau et d'examiner sa faisabilité et les défis potentiels auxquels les pays chefs de file doivent faire face pour présenter leurs rapports au YEN. Un enseignement important a pu être tiré de ce pilote : bien qu'il s'avère effectivement possible de présenter des rapports sur les outils d'évaluation des performances (les données existent et sont disponibles), il faut absolument renforcer la collaboration entre les administrations publiques pour qu'elles mettent en commun leurs informations et leurs expériences.⁷

Prenant appui sur l'expérience pilote conduite en Indonésie, le Secrétariat du YEN a invité tous les points focaux à recevoir une formation au cours de la 4^e Réunion des pays chefs de file à Lusaka, Zambie. Les résultats de la réunion et les discussions correspondantes tenues sur les outils d'évaluation des performances sont récapitulés dans les sections ci-après.

⁵ Les PAMT luttent contre le chômage élevé et les barrières à l'emploi en améliorant l'employabilité de leurs destinataires. Elles englobent toute une série de mesures telles que : des formations qualifiantes (et des formations de recyclage), des projets de travaux publics, des subventions salariales, et l'aide à la recherche d'emploi entre autres. Elles sont différentes des programmes du marché du travail « passifs » tels que l'assurance chômage, ou les transferts sociaux conçus pour atténuer les difficultés financières des chômeurs.

⁶ La non-conformité avec les obligations de reporting pourra conduire en dernier ressort à la perte du statut de pays chef de file. Pour de plus amples informations sur le dispositif de sanctions lié aux engagements de reporting, veuillez vous reporter à la brochure sur le Réseau révisé [ici](#).

⁷ Pour de plus amples informations sur la formation pilote, voir le rapport final [ici](#).

3. Objectifs et résultats escomptés

La 4^e Réunion des pays chefs de file avait pour objectifs de :

- présenter la configuration révisée du Réseau des pays chefs de file ;
- décrire en détail les domaines et outils d'évaluation des performances du YEN et discuter de leur fondement et de leur potentiel pour permettre de prendre des décisions politiques en connaissance de cause ;
- former les participants à la façon d'utiliser les outils d'évaluation des performances pour présenter les rapports au YEN ;
- donner des informations sur les meilleures pratiques rencontrées de par le monde en termes d'emploi des jeunes ; et
- faciliter la mise en commun des expériences entre les participants.

Les résultats escomptés comprenaient notamment :

- des attentes précises placées sur la configuration révisée du Réseau des pays chefs de file ;
- une homogénéisation des définitions des outils d'évaluation des performances entre les pays ;
- des sources d'information identifiées pour les outils d'évaluation des performances ;
- des avantages et des défis précis liés à la présentation de rapports au YEN ; et
- des délais et des obligations déterminés pour la présentation de rapports.

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés, la réunion s'est intéressée à des thèmes essentiels allant des outils d'évaluation des performances du YEN à des discussions interactives sur des pratiques fondées sur les données disponibles sur l'emploi des jeunes. Un ordre du jour détaillé de la manifestation est donné dans l'Annexe (section 8.3, Tableau A. 4).

4. Résultats des sessions de formation sur les outils d'évaluation des performances

Afin d'établir des critères d'évaluation de la réussite des politiques et des programmes d'emploi des jeunes, le YEN a retenu deux domaines d'étude : (i) les indicateurs du marché du travail des jeunes et (ii) les mesures et le cadre institutionnel de l'emploi des jeunes. Les outils d'évaluation des performances correspondant aux deux domaines ainsi retenus sont un modèle Excel intégré permettant de calculer les indicateurs du marché du travail et un questionnaire destiné à recueillir les informations sur les progrès politiques et institutionnels réalisés en matière d'emploi des jeunes au niveau national. Cette section présente les outils d'évaluation des performances et les principales discussions qui se sont tenues pendant la réunion.

4.1. Présentation de rapport sur les Indicateurs du marché du travail des jeunes : Outil d'évaluation des performances I

4.1.1. Description de l'outil d'évaluation des performances et indicateurs retenus

Le premier outil d'évaluation des performances servant à dépeindre la situation des jeunes sur le marché du travail dans des pays chefs de file est [un modèle Excel intégré](#) (feuille de calcul Excel) pour le calcul des indicateurs du marché du travail. Le modèle Excel – mis au point en collaboration avec l'Unité des tendances de l'emploi du BIT – reçoit des informations sur la démographie et des données sur le marché du travail pour les jeunes et il calcule automatiquement les indicateurs retenus, donnant une perspective quantitative des défis et de la situation de l'emploi rencontrés par les jeunes dans un pays donné.

Les huit indicateurs du marché du travail des jeunes retenus, qui portent sur des questions telles que l'emploi, les gains et le niveau d'instruction, sont donnés dans le Tableau 1. Afin d'éviter d'imposer une collecte coûteuse de nouvelles données et d'utiliser des données existantes chaque fois que cela est possible, les indicateurs retenus s'inspirent des indicateurs liés aux Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ainsi que de quelques rares autres indicateurs couramment utilisés pour suivre les progrès réalisés en matière d'emploi des jeunes. Les indicateurs sont conçus pour :

- fournir des mesures pertinentes et fiables des progrès accomplis vers la réalisation des OMD ;
- être clairs et simples à interpréter et offrir une base de comparaison internationale ;
- être globalement en phase avec d'autres listes générales pour éviter de faire peser une charge inutile sur les équipes, les administrations et les autres partenaires au niveau national ;
- être le plus possible basés sur des normes, recommandations et meilleures pratiques internationales ;
- être élaborés à partir de sources de données ayant fait leurs preuves ; et être quantifiables et cohérents pour permettre des mesures dans le temps.

Il est recommandé que tous les indicateurs soient ventilés par sexe, par cohortes de groupes d'âge (15-19 et 20-24 ans), par niveau d'instruction et par milieu rural/urbain *quand cela est possible*. On peut mesurer les progrès réalisés en procédant à une analyse des tendances de ces indicateurs, en comparant sur une base annuelle les indicateurs avec ceux d'une période antérieure.

Les points focaux des pays chefs de file sont tenus d'utiliser le modèle Excel pour présenter leurs rapports au YEN. Ce modèle exige des données de base sur le nombre de jeunes entrant dans différentes catégories (par ex. l'activité principale, la situation dans la profession, le secteur d'activité, etc.) ; il utilise ensuite les données ainsi entrées pour calculer les indicateurs. Le Tableau 2 (ci-dessous) présente un exemple d'indicateurs calculés au moyen du modèle Excel à partir d'entrées de données provenant des enquêtes de 2000 et 2007 sur la population active de l'Indonésie.

Tableau 1: Indicateurs du marché du travail des jeunes

Indicateur	Explication, définition et formule	
Indicateurs décrivant les jeunes sur le marché du travail		
<p>Indicateur 1 : Répartition des jeunes par activité principale</p>	<p>Cet indicateur saisit la pleine mesure des options d'activités de la population jeune, traçant la ligne de partage entre activités économiques actives et inactives. Il inclut les employés et les chômeurs <i>dans les actifs</i> et les jeunes découragés, scolarisés ou autres dans les <i>inactifs</i>.</p> $\% \text{ de jeunes employés} = \frac{\text{nombre de jeunes employés}}{\text{population jeune}} \cdot 100$ $\% \text{ de jeunes chômeurs} = \frac{\text{nombre de jeunes chômeurs}}{\text{population jeune}} \cdot 100$	$\% \text{ de jeunes découragés} = \frac{\text{nombre de jeunes découragés}}{\text{population jeune}} \cdot 100$ $\% \text{ de jeunes scolarisés} = \frac{\text{nombre de jeunes scolarisés}}{\text{population jeune}} \cdot 100$ $\% \text{ d'autres jeunes inactifs} = \frac{\text{nombre d'autres jeunes inactifs}}{\text{population jeune}} \cdot 100$
<p>Indicateur 2 : Taux de chômage des jeunes</p>	<p>Cet indicateur est le plus connu et le plus utilisé des indicateurs du marché du travail. Il donne une mesure de l'incapacité d'une économie à générer des emplois pour les jeunes qui ne sont pas employés mais sont disponibles et recherchent activement du travail.</p>	$\text{Taux de chômage des jeunes} = \frac{\text{nombre de jeunes chômeurs}}{\text{nombre de jeunes employés} + \text{chômeurs}} \cdot 100$
<p>Indicateur 3 : Taux de chômage détendu des jeunes</p>	<p>Cet indicateur est une mesure du potentiel non utilisé du travail des jeunes. Il ajoute à la mesure standard des jeunes chômeurs ceux qui ne sont pas au chômage au sens strict du terme car ils ne remplissent pas les critères de la recherche active d'un emploi mais qui pourraient néanmoins souhaiter travailler.</p>	$\text{Taux de chômage des jeunes} = \frac{\text{nombre de jeunes chômeurs} + \text{découragés}}{\text{nombre de jeunes employés} + \text{chômeurs}} \cdot 100$
<p>Indicateur 4 : Ratio emploi-population des jeunes</p>	<p>Il s'agit d'un indicateur lié aux OMD, qui donne la proportion d'une population jeune en âge de travailler et ayant un emploi dans un pays donné. Il mesure les jeunes qui pourraient travailler et qui travaillent effectivement.</p>	$\text{Ratio emploi - population des jeunes} = \frac{\text{nombre de jeunes employés}}{\text{population jeune}} \cdot 100$
Indicateurs décrivant les jeunes employés sur le marché du travail		
<p>Indicateur 5 : Situation des jeunes travailleurs dans le monde de l'emploi</p>	<p>Cet indicateur se réfère à la proportion de la population employée classée comme constituant : les travailleurs rémunérés et salariés, les employeurs, et les travailleurs contribuant à l'entreprise familiale. Ces derniers, qui englobent les travailleurs pour leur propre compte et les travailleurs familiaux non rémunérés, sont les plus vulnérables.</p>	$\% \text{ d'employeurs} = \frac{\text{nombre d'employeurs}}{\text{nombre de jeunes employés}} \cdot 100$

Indicateur	Explication, définition et formule	
	$\% \text{ de jeunes rémunérés \& salariés} = \frac{\text{nombre de jeunes rémunérés \& salariés}}{\text{nombre de jeunes employés}} \cdot 100$	
	$\% \text{ de jeunes contribuant à l'entreprise familiale} = \frac{\text{nombre de jeunes contribuant à l'entreprise familiale}}{\text{nombre de jeunes employés}} \cdot 100$	
Indicateur 6 : Emploi des jeunes par secteur	L'ensemble des secteurs d'emploi comprend l'agriculture, l'industrie et les services. Cela implique des disparités en termes de rémunération, de lien avec l'emploi et de conditions de travail. Les évolutions au fil du temps donnent des informations sur les domaines éventuellement susceptibles de croissance économique. $\% \text{ de jeunes employés dans l'agriculture} = \frac{\text{nombre de jeunes travaillant dans l'agriculture}}{\text{nombre de jeunes employés}} \cdot 100$	$\% \text{ de jeunes employés dans l'industrie} = \frac{\text{nombre de jeunes travaillant dans l'industrie}}{\text{nombre de jeunes employés}}$ $\% \text{ de jeunes employés dans les services} = \frac{\text{nombre de jeunes travaillant dans les services}}{\text{nombre de jeunes employés}}$
Indicateur 7 : Gains médians des travailleurs rémunérés et salariés	Les gains se réfèrent à la rémunération en espèces et en nature versée aux employés, en règle générale à intervalles réguliers, au titre des heures de travail effectuées ou du travail accompli, ainsi qu'à la rémunération afférente aux heures de travail non effectuées. Cet indicateur donne une idée de la qualité de l'emploi.	$\text{Gains} = \text{rémunérations et salaires directs} + \text{rémunération pour les heures de travail non effectuées} + \text{primes} + \text{gratifications} + \text{indemnités de logement et allocations familiales}$

Indicateur reliant le niveau d'instruction et le marché du travail

Indicateur 8 : Niveau d'instruction de la population active jeune	Cet indicateur reflète les niveaux et la répartition des connaissances et des compétences de base de la population active jeune. Il donne une indication de la capacité des pays à atteindre des objectifs sociaux et économiques. Il précise le pourcentage de jeunes qui ont atteint un certain niveau d'instruction (primaire, secondaire et supérieur).
--	---

Tableau 2: Feuille de sortie du modèle Excel : Indicateurs calculés à partir de données en provenance de l'Indonésie

RESEAU DES PAYS CHEFS DE FILE

RAPPORT SUR LES INDICATEURS DU MARCHE DU TRAVAIL DES JEUNES INDONESIE

	Niveau dans l'année 1	Niveau dans l'année 2	Changement absolu	Changement relatif
	2000	2007	2007-2000	2007/2000-1 (en %)
Indicateurs décrivant les jeunes sur le marché du travail				
1 Répartition des jeunes par activité principale				
Jeunes ayant un emploi	39.14	39.00	-0.133	-0.34
Jeunes chômeurs	13.14	11.85	-1.290	-9.81
Jeunes découragés	1.71	3.44	1.735	101.52
Jeunes scolarisés	29.64	30.77	1.130	3.81
Jeunes inactifs pour d'autres raisons	16.37	14.93	-1.442	-8.81
2 Taux de chômage des jeunes				
	25.14	23.31	-1.833	-7.29
3 Taux de chômage détendu des jeunes				
	28.41	30.08	1.670	5.88
4 Ratio emploi/population des jeunes				
	39.14	39.00	-0.133	-0.34
Indicateurs décrivant les jeunes employés sur le marché du travail				
5 Situation des jeunes travailleurs dans le monde de l'emploi				
Jeunes travailleurs rémunérés et salariés	38.28	39.39	1.113	2.91
Jeunes travailleurs collaborant à l'entreprise familiale	54.52	53.01	-1.510	-2.77
-Personnes travaillant pour leur propre compte	44.98	44.31	-0.667	-1.48
-Travailleurs familiaux (non rémunérés)	55.02	55.69	0.667	1.21
Jeunes employeurs	7.21	7.61	0.397	5.50
6 Emploi des jeunes par secteur				
% de jeunes travailleurs agricoles	37.61	35.53	-2.077	-5.52
% de jeunes travailleurs de l'industrie	24.99	24.03	-0.954	-3.82
% de jeunes travailleurs dans le secteur des services	37.40	40.43	3.031	8.10
7 Gains médians des travailleurs rémunérés et salariés				
	NA	623,502	#VALUE!	#VALUE!
Indicateur reliant le niveau d'instruction et le marché du travail				
8 Niveau d'instruction de la population active jeune				
% de population active jeune ayant un niveau d'instruction	6.29	6.30	0.007	0.11
% de population active jeune ayant un niveau d'instruction	30.17	28.18	-1.993	-6.61
% de population active jeune ayant un niveau d'instruction	62.05	63.91	1.863	3.00
% de population active jeune ayant un niveau d'instruction	1.49	1.61	0.123	8.24

Le modèle Excel comporte une section présentant des informations approfondies sur chaque indicateur. Cette section donne des informations précises sur les principes et la raison de l'utilisation de l'indicateur concerné, la méthode de calcul, les résolutions et directives de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) qui s'y rapportent, ainsi que sur toutes les autres classifications, sources et collectes de données, observations et restrictions existant au niveau international.

4.1.2. Points essentiels discutés pendant les sessions de formation

La formation aux indicateurs du marché du travail a été répartie en deux sessions. La première mettait l'accent sur la présentation des indicateurs retenus et la mise en perspective des définitions et des fondements essentiels ; la seconde session se concentrant quant à elle sur le calcul et l'analyse des informations.

Vingt variables clés ont été repérées comme étant essentielles pour produire les indicateurs souhaités du marché du travail des jeunes, à savoir :

- (1) Le nombre de jeunes économiquement actifs (population active).
- (2) Le nombre de jeunes employés.
 - (3) Le nombre de jeunes travailleurs rémunérés & salariés (employés).
 - (4) Le nombre de jeunes employeurs.
 - (5) Le nombre de jeunes travaillant pour leur propre compte.
 - (6) Le nombre de jeunes travailleurs familiaux non rémunérés.
 - (7) Le nombre de jeunes travailleurs dans l'agriculture.
 - (8) Le nombre de jeunes travailleurs dans l'industrie.
 - (9) Le nombre de jeunes travailleurs dans les services.
 - (10) Les salaires ou gains moyens des jeunes travailleurs.
- (11) Le nombre de jeunes chômeurs.
- (12) La population active jeune ayant un niveau d'instruction inférieur au primaire.
- (13) La population active jeune ayant un niveau d'instruction primaire.
- (14) La population active jeune ayant un niveau d'instruction secondaire.
- (15) La population active jeune ayant un niveau d'instruction supérieur.
- (16) Le nombre de jeunes inactifs (à l'extérieur de la population active).
 - (17) Le nombre de jeunes découragés.
 - (18) Le nombre de jeunes scolarisés.
 - (19) Le nombre de jeunes inactifs pour une autre raison (travaux domestiques, handicapés, etc.)
- (20) La population jeune totale (total de (1) et (16)).

On peut trouver ces 20 variables dans différentes sources, telles que :

- les enquêtes auprès des ménages, qui recueillent les informations directement auprès des personnes. Elles comprennent les recensements de la population, les enquêtes sur la population active et les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages ;
- les enquêtes auprès des établissements, qui recueillent les informations auprès des sociétés. Elles comprennent les enquêtes sur la production des établissements, sur les emplois et les salaires et sur l'emploi et les congés par profession ;
- les registres administratifs des institutions publiques ou privées. Ils comprennent les registres des bureaux de l'emploi (publics ou privés), les données sur le nombre d'élèves inscrits dans le système éducatif, les registres des migrations et les registres de la sécurité sociale ; et
- les estimations officielles.

Un examen des sources de données dans les pays chefs de file et dans les autres pays participant à la réunion fait apparaître la faisabilité du calcul des indicateurs retenus. Le Tableau 3 récapitule un certain nombre de sources disponibles depuis 1996.

Tableau 3 : Quelques sources de données dans des pays participant à la session

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Congo, Democratic Republic of					OE					CWIQ				
Ecuador	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS
Ethiopia	FB	FB	FB	LFS, FB				LFS	LFS	LFS				
Ghana		CWIQ	LSS	LFS	PC			CWIQ						
Guyana		LFS				LFS	PC							
India	FB	FB	FB	FB	LFS (sample survey), FB	FB	FB	FB	LFS (sample survey), FB	FB	FB	FB		
Indonesia	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS
Jamaica			LFS					LFS	LFS			LFS		
Liberia													CWIQ	
Mali		LFS					CWIQ		LFS					
Nigeria									LSS	CWIQ				
Rwanda	LFS					LFS, CWIQ	PC	CWIQ						
Senegal							LFS				LFS			
Solomon Islands				PC										
Sri Lanka	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS	LFS
Tanzania						LFS					LFS			
Togo														
Zambia	LCS		LCS		PC			LCS		LFS				

Note:

FB : Registres du service de l'emploi

LCS : Enquête sur les conditions de vie

LFS : Enquête sur la population active (EPA)

LSS : Enquête sur les niveaux de vie (Banque mondiale)

OE : Estimations officielles

PC : Recensement de la population

CWIQ : Questionnaire des principaux indicateurs de bien-être (Banque mondiale)

Les pays pour lesquels de nombreuses données sont manquantes sont invités à baser leurs rapports sur les chiffres habituellement utilisés par le gouvernement, tout en cherchant également à obtenir des informations auprès des organisations multilatérales qui collectent

régulièrement des données au moyen d'enquêtes adaptées à chaque pays, telles que le Questionnaire des principaux indicateurs de bien-être de la Banque mondiale. Une autre source d'information – qui servira essentiellement d'indicateur indirect – réside dans les programmes nationaux d'emploi des jeunes, qui recueillent souvent les caractéristiques des jeunes bénéficiaires.

Au cours du processus de collecte des données, il importe d'avoir bien conscience des points forts et des limitations des différentes sources de données. Aucune de ces sources ne saurait à elle seule répondre à tous les besoins. Etant donné que des sources différentes peuvent (à juste titre) donner des estimations divergentes, il pourrait être utile de les mentionner toutes car elles peuvent fournir des informations (complémentaires) sur les diverses facettes d'un problème. Des informations descriptives sur les sources et les types de données constituent un élément important des rapports car elles permettent d'interpréter correctement les indicateurs.

4.1.3. Points soulevés par les participants

Le taux de chômage détendu

L'indicateur 3, le taux de chômage détendu, a fait l'objet d'une nouvelle formulation pour prendre la population active jeune comme base. De ce fait, le dénominateur devrait désormais être la somme totale des jeunes employés et des jeunes chômeurs (c.à.d. la population active jeune) au lieu de la population jeune dans son ensemble. Cette formulation donne à l'indicateur une plus grande valeur pour l'interprétation du taux de chômage (indicateur 2).

Définition de la jeunesse

Plusieurs participants ont exprimé des préoccupations au sujet des diverses définitions des jeunes utilisées par les pays chefs de file. Alors que la définition générale intègre les personnes âgées de 15 à 24 ans, certains pays élargissent la fourchette de 12 à 30 ans et, dans certains cas, jusqu'à l'âge de 35 ans. Le sujet de préoccupation porte sur l'interprétation et la comparabilité des indicateurs entre les pays.⁸

Il a été convenu que chaque point focal (i) basera ses rapports sur la définition officiellement en vigueur dans son pays et (ii) indiquera clairement la définition de la jeunesse sous-jacente. Etant donné qu'il s'agit ici d'un exercice pilote, l'important est de lancer les activités de présentation des rapports, de sensibiliser à la nécessité de disposer de mesures tangibles de la situation du marché du travail pour les jeunes et de connecter les points focaux et les autres responsables gouvernementaux avec les sources de données, les méthodes de calcul et l'analyse des données.

⁸ Même si cet élément ne devrait pas énormément affecter la plupart des mesures du chômage des jeunes, l'ampleur du groupe d'âge pourrait néanmoins influencer sur la mesure des jeunes chômeurs en termes de pourcentage du chômage total. Toutes autres choses étant par ailleurs égales, plus le groupe d'âge est large, plus ce pourcentage sera important.

Ventilation des données

Pendant la session, des participants ont suggéré une ventilation des données par sexe et par secteur économique. Ces types de ventilation, de même que d'autres catégories de ventilation (par ex. par lieu, groupe d'âge et niveau d'instruction), sont fortement recommandés chaque fois qu'ils sont possibles. Le modèle Excel offre un espace pour entrer des informations sur les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Les pays chefs de file sont de plus encouragés à croiser les données entre les indicateurs pour obtenir des informations encore plus significatives. Ainsi, par exemple, un recoupement entre les indicateurs 5 et 6 permet d'obtenir une assez bonne vue d'ensemble des secteurs qui sont les plus vulnérables – c.à.d. ceux présentant un pourcentage plus élevé de travailleurs contribuant à l'entreprise familiale.

Sous-emploi

Les participants ont fait remarquer qu'il n'existe aucun indicateur mesurant directement le sous-emploi. Selon la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998), « le sous-emploi reflète la sous-utilisation des capacités de production de la population employée, y compris celle qui résulte d'un système économique national ou régional déficient. Ceci a trait à une autre situation d'emploi dans laquelle les personnes souhaitent travailler et sont disponibles pour le faire ». Même si les indicateurs actuels retenus pour l'exercice d'évaluation des performances ne comprennent pas une mesure stricte du sous-emploi lié à la durée du travail tel que défini dans la résolution, il existe d'autres indicateurs indirects qui, dans cette phase pilote, nous donneront une idée de la sous-utilisation du potentiel de travail des jeunes, par exemple le taux de chômage détendu.

4.2. Rapport sur les progrès politiques et institutionnels : Outil d'évaluation des performances II

Le second outil d'évaluation des performances est [un questionnaire](#) destiné à collecter les informations sur les politiques, les programmes et les dispositions institutionnelles venant appuyer la promotion de l'emploi des jeunes dans les pays chefs de file. L'objectif de ce questionnaire est de compléter les indicateurs du marché du travail par des informations qualitatives sur les initiatives prises dans le pays pour l'emploi des jeunes. Ces éléments d'explication remettent les données dans leur contexte pour donner des indications supplémentaires sur les caractéristiques et les défis de l'emploi des jeunes dans des pays ayant très peu de données disponibles.

Le questionnaire porte sur les points suivants :

- l'institution de coordination du YEN dans le pays et la personne à contacter ;
- les politiques pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi des jeunes ;
- les mesures prises pour promouvoir l'emploi des jeunes dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée ;

- les mécanismes pour suivre les progrès réalisés vers le plein emploi productif et librement choisi des jeunes ;
- les mécanismes permettant d'assurer une coordination entre les principales institutions dans le domaine de la promotion de l'emploi des jeunes ;
- les mécanismes de consultation des jeunes (et des organisations de jeunes) dans la formulation et la mise en œuvre des mesures pour l'emploi des jeunes ;
- les caractéristiques du PAN du pays pour l'emploi des jeunes, si un tel plan existe ;
- la priorité donnée à l'emploi des jeunes dans tous autres plans ou stratégies de développement national ;
- les caractéristiques des programmes actifs sur le marché du travail mis en œuvre dans le pays ;
- les réalisations et défis principaux dans le domaine de l'emploi des jeunes dans le pays ;
- les sources d'informations complémentaires pour le Secrétariat du YEN et les pays chefs de file pairs.

Le questionnaire exige des informations précises et détaillées sur les éléments susmentionnés. Il s'agit par exemple d'informations factuelles sur la législation concernée (par ex. les textes législatifs, lois, projets de loi, démonstrations, etc.), les dispositions institutionnelles essentielles, les principales parties prenantes, la disponibilité d'évaluations des politiques et/ou programmes, etc. La réponse à chaque question est limitée à 250 mots maximum. Le Tableau A. 5 (Annexe, section 8.4) présente un exemple réel avec les informations fournies par la Zambie. Il importe de noter que cet exemple en est au stade préliminaire et qu'il requiert encore un certain nombre de descriptions, faits et informations complémentaires.

4.3. Prix du meilleur rapport

Le Secrétariat du YEN reconnaît l'engagement et l'effort de ses points focaux pour présenter leurs rapports au réseau. Pour les encourager à présenter des rapports de très haute qualité qui soient à même de surmonter au mieux les obstacles latents éventuellement rencontrés pour obtenir les informations, le Secrétariat du YEN a décidé de décerner un prix au meilleur rapport.

Le prix consiste en une bourse d'étude permettant de suivre un cours de formation sur les marchés du travail et l'emploi des jeunes, dispensé par l'une des principales organisations partenaires du YEN.

Les critères de sélection sont les suivants :

- a Présentation des rapports en temps voulu, sur la base des délais convenus indiqués dans la section 6.2.
- a Soumission des deux rapports (le modèle sur les indicateurs du marché du travail et le questionnaire sur la politique et les progrès institutionnels).
- a Capacité à collecter des données sur la démographie et le marché du travail en dépit des difficultés à obtenir l'information.
- a Présentation d'informations détaillées venant compléter et expliquer les indicateurs du marché du travail des jeunes tels que calculés.
- a Présentation d'informations pertinentes, précises et descriptives dans le questionnaire sur la politique et les progrès institutionnels réalisés dans le domaine de l'emploi des jeunes.
- a Aptitude du point focal à coopérer avec d'autres institutions pour rassembler les informations requises pour les rapports.

5. Les meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes

La formation et la mise en commun des informations sur les meilleures pratiques en matière d'emploi des jeunes ont apporté aux participants des éléments décisifs pour réussir dans la conception et la mise en œuvre de mesures telles que des dispositifs pour l'entrepreneuriat/le microcrédit, des programmes de formation professionnelle et des programmes de travaux publics. Le cours théorique sur les meilleures pratiques a été complété par une visite rendue sur place à Lusaka à un programme d'emploi des jeunes et par une discussion interactive sur le dispositif de microcrédit du Commonwealth Youth Program. Cette section récapitule les principales remarques auxquelles a donné lieu la session sur les meilleures pratiques, en particulier concernant les raisons pour lesquelles il convient d'augmenter/améliorer les dépenses portant sur les mesures prises pour l'emploi des jeunes et de quelle manière. Un certain nombre d'interventions sont suggérées, de même que certaines modalités de conception et de mise en œuvre qui ont abouti à de meilleures conditions d'emploi pour les jeunes.

5.1. Investir dans l'emploi des jeunes : pourquoi ?

Les jeunes sont confrontés à des transitions vers l'âge adulte particulièrement difficiles. La transition vers l'emploi s'est révélée être l'une des plus dures, limitant les possibilités des jeunes d'obtenir des emplois décents et productifs. Les tendances récentes du marché du travail mondial par les jeunes⁹ indiquent que l'on estime à 1,2 milliard le nombre de jeunes âgés de 15 à 24 ans de par le monde (soit une augmentation de 17 pour cent par rapport à 1995) ; ce qui constitue 25 pour cent de la population mondiale d'âge actif. Quatre-vingt dix pour cent d'entre eux vivent dans des pays en développement.

De plus, partout dans le monde, le taux de chômage des jeunes est élevé (environ 12 pour cent en 2007) et il est près de trois fois supérieur à celui des adultes. Dans les pays en développement, ce taux atteint 15 pour cent, avec de très grandes disparités selon les régions et les pays. Ces chiffres ne décrivent toutefois pas de manière satisfaisante la situation existant dans de nombreux pays où le sous-emploi, les emplois informels précaires et le travail familial non rémunéré ne sont pas mesurés. Un indicateur indirect probable du défi que doit relever l'emploi des jeunes réside dans les taux de pauvreté au travail des jeunes, qui indiquent la proportion de jeunes travailleurs pauvres dans l'emploi des jeunes total. Dans les pays en développement, environ un jeune sur cinq qui travaillent gagne moins d'1 dollar EU par jour.

Ces données factuelles font apparaître l'extrême vulnérabilité des jeunes quand il s'agit d'entrer sur le marché du travail et de s'y maintenir. Cette vulnérabilité est encore renforcée par le manque d'expérience professionnelle chez les jeunes, leur probabilité relativement élevée de se voir cantonner dans des emplois à temps partiel et dans le secteur informel, et de fortes dispositions à accepter (et sans doute à percevoir) des bas salaires. Cette situation est encore amplifiée pendant les crises et en cas de chocs négatifs, les jeunes étant alors souvent les premiers à perdre leur emploi. Dès lors, il est essentiel d'investir dans l'emploi des jeunes pour tenter de venir à bout d'un problème qui peut facilement entraîner une instabilité sociale et économique.

5.2. Investir dans l'emploi des jeunes : comment ?

Pour investir dans l'emploi des jeunes, il faut commencer par déterminer les principaux obstacles du marché du travail qui freinent l'intégration des jeunes à l'emploi dans un pays donné ou dans un domaine d'activité ciblé. La deuxième étape consiste à explorer les possibilités d'interventions pour venir à bout des obstacles que l'on veut surmonter. Dans ce contexte, cette sous-section récapitule brièvement un certain nombre des obstacles que les jeunes rencontrent le plus souvent sur le marché du travail et les possibilités d'intervention. Elle souligne par ailleurs, à partir de l'expérience recueillie au niveau international, les principaux facteurs qui se sont avérés déterminants pour la réussite de différentes mesures destinées à améliorer l'emploi et les revenus des jeunes.

⁹ Les chiffres qui suivent proviennent d'informations présentées dans : les Tendances mondiales de l'emploi de l'OIT, Genève 2008 ; les Tendances mondiales de l'emploi des jeunes de l'OIT, Genève 2008 ; et le Rapport sur le développement dans le monde, Banque mondiale, 2007.

Le Tableau 4 répertorie cinq obstacles majeurs à l'insertion professionnelle des jeunes. Le *premier obstacle* réside dans les **décalages des compétences** techniques et non-techniques entre les compétences exigées par les employeurs et celles acquises par les jeunes. Les actions menées par les pouvoirs publics pour remédier à cette inadéquation consistent notamment à faciliter l'accès à la formation, à créer des conditions favorables à l'amélioration du secteur de la formation et à offrir des PAMT à même d'atteindre les plus défavorisés. Des programmes de formation de grande ampleur offrant à la jeunesse des ensembles de services intégrés allant de la formation en milieu scolaire à la formation sur le tas et des incitations financières aux incitations en nature se sont avérés efficaces pour améliorer les perspectives d'emploi et les revenus des jeunes.

Le *deuxième obstacle* réside dans des informations défectueuses qui entraînent une **mauvaise adéquation** entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. On rencontre fréquemment ces défauts de concordance chez les jeunes, à qui les bonnes informations et l'accès à des réseaux susceptibles de les aider à trouver l'emploi correspondant à leurs compétences font souvent défaut. Les services d'emploi et d'intermédiation ont été des intermédiaires efficaces pour permettre la rencontre entre les avis des vacances de poste et les qualifications des demandeurs d'emploi. Certains programmes d'intermédiation ont réussi à subordonner l'octroi d'indemnités de chômage à la participation à des cours d'aide à la recherche d'emploi.

Le *troisième obstacle* est la **piètre qualité des indications communiquées** qui résulte de la défaillance des systèmes d'information. Les jeunes sont souvent dans l'incapacité de transmettre (ou « faire passer ») aux employeurs les informations relatives à leurs compétences et à leurs qualifications. Des systèmes/cadres de validation des compétences sont en mesure de remédier à cette asymétrie de l'information pour permettre aux demandeurs d'emploi de donner une idée très précise de leur niveau d'instruction et de leurs compétences aux employeurs. Une validation et une homologation des compétences par les prestataires de formation peuvent également s'avérer utiles pour évaluer les compétences de jeunes qui ont suivi un enseignement de type moins scolaire.

Le **manque de capital entrepreneurial** constitue le *quatrième obstacle*. Les jeunes qui vivent dans des zones où la demande de main-d'œuvre est insuffisante optent souvent pour une activité indépendante. C'est également une possibilité d'emploi fréquente dans les périodes de crise. Le manque de capital pour réaliser et faire fonctionner des initiatives entrepreneuriales représente donc un obstacle important à l'insertion professionnelle des plus défavorisés. Il s'agit à la fois du capital humain sous la forme de compétences entrepreneuriales, du capital social sous la forme de réseaux et du capital financier pour le lancement ou l'agrandissement d'entreprises courantes. Des projets d'entrepreneuriat offrant une formation qualifiante, un tutorat et l'accès au crédit ont été considérés comme constituant une bonne pratique dans de nombreux pays en développement.

Tableau 4 : Lutter contre les obstacles rencontrés par les jeunes sur le marché du travail

Obstacles au marché du travail	Possibilités d'interventions	Quelques facteurs de réussite d'interventions retenues
Inadéquation des compétences techniques, générales et/ou de base	Programmes de formation de grande ampleur	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle déterminé par la demande pour les jeunes défavorisés ; • Cours théoriques et expérience professionnelle dans des branches d'activité de base et spécifiques ; connaissances de base ; aide à la recherche d'emploi ; orientation et services d'appui ; • Mesures incitatives pour garantir la participation des jeunes et des employeurs ; et • Système d'enchères publiques.
	Programme d'enseignement de la seconde chance	
Mauvaise adéquation	Services d'emploi (intermédiation)	<ul style="list-style-type: none"> • Ciblage (chômeurs de longue durée, jeunes) ; et • Aide au placement combiné à des dispositifs de sanctions (indemnités de chômage).
	Services d'intermédiation en ligne	
Faiblesse des indications communiquées	Systèmes/cadres de validation des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Gradualisme : privilégier une démarche progressive plutôt qu'une rupture radicale avec les systèmes de qualification antérieurs ; • Consensus et compromis : opérer sur la base de la confiance pour garantir la crédibilité publique et professionnelle ; • Eléments constitutifs : prendre des cadres partiels comme éléments constitutifs pour la mise en place d'un cadre plus large et plus général ; et • Au niveau des pouvoirs publics : existence de systèmes d'évaluation disponibles, formation (recyclage) des enseignants, organisations sectorielles reconnues.
	Homologation par les entreprises de formation	
Manque de capital entrepreneurial	Formation aux compétences entrepreneuriales	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes déterminés par la demande ; • Ciblage et sélection des mécanismes en place ; • Participation du secteur privé et des ONG à la conception et à la prestation ; • Cours théoriques et formation sur le tas ; • Accès au financement ; et • Services d'appui.
	Tutorat	
	Accès au crédit	
Demande de main-d'œuvre insuffisante	Programmes de travaux publics	<ul style="list-style-type: none"> • Délais et conditions déterminés ; • Besoins répertoriés d'investissements dans des infrastructures ; • Programmes déterminés par la demande (au niveau local) ; • Auto-ciblage (fixation d'une rémunération adaptée) ; • Fort coefficient de main-d'œuvre ; • Conjuguer avec d'autres PAMT et stratégies de sortie de crise ; et • Le ciblage peut être adapté aux migrants de retour dans leur pays.
	Subventions salariales pour les travailleurs à faible productivité	

Note : Tableau élaboré à partir de Betcherman *et al.* (2007), Puerto et Sanchez Puerta (2008), et Cunningham (2009).

Le *cinquième obstacle* à l'emploi auquel se heurtent les jeunes réside dans le **manque de demande de main-d'œuvre** requise pour absorber le chômage involontaire, en particulier chez les jeunes. Au moment où plusieurs facteurs (par ex. les crises, les questions d'ordre macroéconomique, la rigidité de l'emploi, etc.) sont susceptibles de contribuer à freiner la demande de main-d'œuvre, il est essentiel de rechercher des stratégies visant à motiver les employeurs, par exemple en réduisant les coûts salariaux (à l'aide de subventions salariales) ou en offrant des prestations de maintien des revenus (par des programmes de travaux publics).

Comme le montre le Tableau 4, les programmes déterminés par la demande sont un facteur courant de réussite dans la gamme des possibilités d'intervention. Cela implique, d'une part, une consultation ouverte avec les employeurs, les prestataires de formations et les communautés locales dans la phase de conception des interventions, pour garantir l'utilité de la formation et des prestations de même que leur reprise au niveau local. D'autre part, cela implique des partenariats entre le secteur public et le secteur privé et des mécanismes concurrentiels dans la livraison des programmes pour garantir leur qualité et leur plus large portée. Parmi les interventions, un autre facteur de réussite très répandu réside dans l'approche globale. Les programmes qui associent différents types de prestations semblent plus efficaces pour améliorer les résultats des jeunes sur le marché du travail.

6. L'avenir du Réseau des pays chefs de file et les prochaines étapes

6.1. Futures activités du réseau

La dernière session a axé sa réflexion sur un certain nombre de thèmes intéressants devant être discutés au sein du réseau. La Figure 3 fait apparaître la carte heuristique du dialogue qui s'est déroulé autour de quatre thèmes principaux :

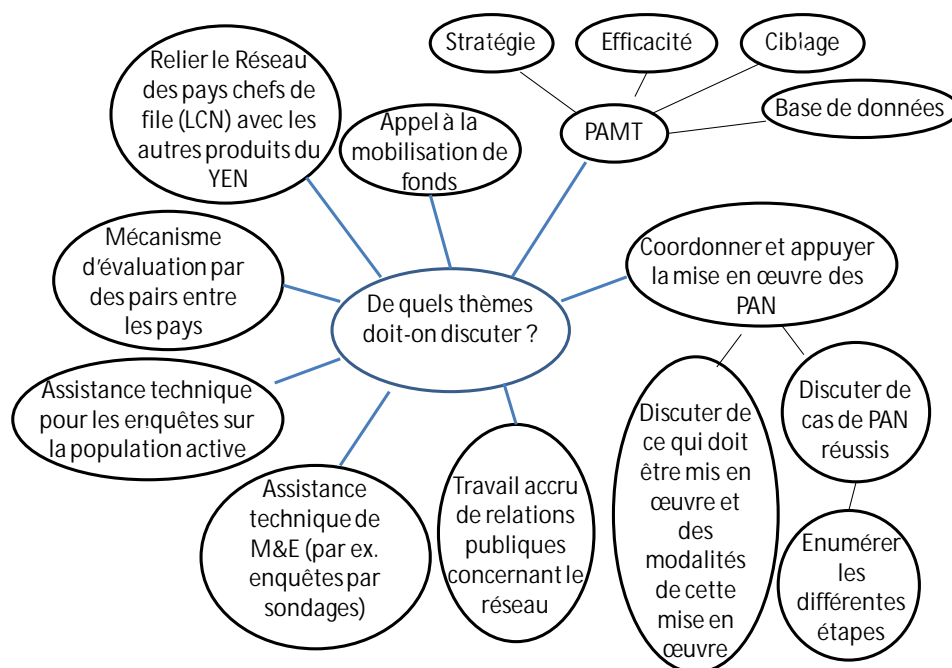
- les PAMT et les informations sur les meilleures pratiques ;
- les Plans d'action nationaux (PAN) pour l'emploi des jeunes ;
- l'assistance technique portant sur le suivi et l'évaluation (M&E) des mesures d'emploi des jeunes et la mise en place et l'élaboration d'enquêtes sur la population active ; et
- la mise au point d'un mécanisme d'évaluation par des pairs parmi les pays.

Les autres thèmes débattus au cours de la session portent sur un travail accru de relations publiques sur le YEN, un renforcement des liens entre le Réseau des pays chefs de file et d'autres initiatives du YEN¹⁰ et un appel à la mobilisation de fonds. Même si tous les thèmes sont essentiels pour relever le défi considérable de l'emploi des jeunes, il a été reconnu que les avantages compétitifs du YEN résident dans la diffusion et la promotion de meilleures pratiques, notamment du M&E des politiques et des programmes d'emploi des jeunes. Ainsi, par exemple, l'assistance technique apportée aux enquêtes sur la population active relève

¹⁰ Pour de plus amples informations sur les produits du YEN, veuillez consulter l'Annexe, section 8.5.

plutôt de la compétence des principaux partenaires du YEN tels que l'OIT et la Banque mondiale.

Figure 3 : Thèmes soumis à discussion : carte heuristique



Les participants s'intéressant aux meilleures pratiques pour les PAMT ont été encouragés à consulter les Initiatives pour l'emploi des jeunes, une initiative de la Banque mondiale, du YEN et de GTZ qui rassemble des informations et des données d'évaluation disponibles en provenance de 300 projets et programmes d'emploi des jeunes de par le monde. Voir <http://go.worldbank.org/WDRJKPO6D0> pour de plus amples informations. L'assistance apportée aux pays chefs de file du YEN pour l'élaboration et la mise en œuvre des PAN fera l'objet d'une nouvelle discussion avec le point focal du YEN à l'OIT. Pour de plus amples informations sur les PAN, il est recommandé de consulter le guide de l'OIT pour aider les pays à préparer les PAN sur le site :

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116007.pdf.

6.2. Prochaines étapes et échéances concrètes

1) Compte-rendu de la réunion

Responsable : YEN

Échéance : fin décembre 2009

2) Date limite de présentation des rapports des pays chefs de file au YEN

Responsable : Points focaux

Échéance : 26 février 2010

3) Annonce du Prix du meilleur rapport

Responsable : YEN

Échéance : 15 mars 2010

4) Rapport rédigé sur les outils d'évaluation des performances

Responsable : YEN

Échéance : mai 2010

5) 5^e Réunion des pays chefs de file

Responsable : YEN

Échéance : été / automne 2010

7. Observations sur la réunion et remarques découlant de l'évaluation¹¹

Participation active :

Le bon niveau de participation des personnes présentes a été l'une des grandes réussites de la réunion. Les sessions de formation ont entraîné des discussions fructueuses sur les principaux défis et sur les moyens de mieux faire face aux obligations de reporting. Les points focaux du YEN ont fait preuve d'un solide engagement à présenter leurs rapports dans les délais convenus.

En outre, au niveau local, la réunion a attiré de nouvelles parties prenantes venues de plusieurs institutions en Zambie. Leur participation enthousiaste rend hommage à l'entrée récente de la Zambie dans le Réseau des pays chefs de file et encourage le gouvernement à œuvrer d'une manière coopérative en faveur de meilleures possibilités d'emploi pour les jeunes.

Très bons (le contenu, les formateurs et l'organisation) :

D'une manière générale, la réunion a été jugée très satisfaisante. Riche en enseignements, elle a atteint ses objectifs et les résultats escomptés. Quelques faits importants :

- Selon l'évaluation, 60 pour cent des participants ont estimé que la réunion était dans l'ensemble excellente, les 40 pour cent restants l'estimant satisfaisante.
- Les instructeurs ont également été notés excellents par 48 pour cent des participants, 52 pour cent les estimant bons.
- Concernant la préparation de la réunion, 64 pour cent l'ont estimée excellente, 32 pour cent l'ont estimée bonne et 4 pour cent l'ont jugée correcte.

¹¹ Pour de plus amples informations sur l'évaluation des participants, voir l'Annexe, section 8.6.

Durée trop courte :

Dans l'évaluation de la réunion, l'un des commentaires les plus fréquents concernait le manque de temps pour les discussions et pour une formation plus approfondie. Les participants suggèrent de porter la durée de la réunion de trois à cinq jours.

8. Annexe

8.1. Pays chefs de file du YEN

Tableau A. 1 : Pays chefs de file du YEN actuels, par année d'accession et de renouvellement de statut

Pays chefs de file, par année d'accession et de renouvellement de statut

	Pays	A adhéré au réseau pour la première fois en :	Date de renouvellement du statut	Institution de coordination avec le YEN	Personne à contacter	Titre
1	Rép. dém. du Congo	Mai-05	Mai-09	Min. de l'Emploi & des Affaires sociales	Mme Alice MIRIMO KABETSI	Conseillère à la Coopération internationale
2	Equateur	Juil-05	Août-09	Ministère des Relations du Travail	Mme Pamela AGUIRRE	Directrice, Unité du Genre et de la Jeunesse
3	Egypte	Mar-03	Juin-09	Ministère de la Main-d'œuvre	Mme Mervat WAHBY	Directrice générale du Département du Travail international
4	Ghana	Nov-08	Mai-09	Ministère de la Jeunesse et des Sports	À désigner	
5	Indonésie	Mar-02	Juil-09	Ministère des Affaires économiques	M. Komara DJAJA	Ministre coordinateur des Affaires économiques
6	Jamaïque	Août-05	Nov-09	Fédération des Employeurs de la Jamaïque	M. Ricardo BIGGS	Responsable des Systèmes de gestion & d'Information
7	Liberia	Août-09	New	Ministère de la Jeunesse et des Sports	M. Sam HARE	Ministre Adjoint du Développement des jeunes
8	Mali	Mar-04	Juin-09	Agence pour la Promotion de l'emploi des jeunes	M. Ali KEBE	Directeur, Département pour la promotion, prospection et évaluation
9	Nigeria	Nov-04	Juin-09	Ministère fédéral du Développement des jeunes	M. Luka Jonathan MANGSET	Département du Développement et de la Promotion des Entreprises
10	Rwanda	Juin-04	Mai-09	Promotion de l'emploi des jeunes - Ministère du Service public et du Travail	M. Emmanuel BIGENIMANA	Coordinateur du Programme de promotion de l'emploi des jeunes et des femmes

Pays chefs de file, par année d'accession et de renouvellement de statut

	Pays	A adhéré au réseau pour la première fois en :	Date de renouvellement du statut	Institution de coordination avec le YEN	Personne à contacter	Titre
11	Sénégal	Jan-03	Juin-09	Agence nationale pour l'emploi des jeunes	M. Abdou Khafor TOURE	Directeur général
12	Sri Lanka	Mar-02	Sep-09	Ministère des Affaires de la Jeunesse	Mme Nilanthi SUGATHADASA	Secrétaire Adjointe (Développement)
13	Syrie	Juin-05	Mai-09	Ministère des Affaires sociales et du Travail	M. Issa MALDAOUN	Ministre Adjoint des Affaires sociales et du Travail
14	Tanzanie		Nouveau	Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement des jeunes	Mme Joyce SHAIKI	Directrice du Développement des jeunes
15	Togo	Juin-05	Juil-09	Bureau du Premier Ministre	Mme Nathalie Manzinèwè BITHO	Secrétaire d'État à la Jeunesse et à l'Emploi des jeunes
16	Turquie	2006	Mai-09	Ministère du Travail et de la Sécurité sociale	M. İzamettin EKER	Chef du Service des Relations extérieures
17	Zambie	Août-09	Nouveau	Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Épanouissement de l'enfant	M. Teddy MULONGA	Secrétaire permanent

Tableau A. 2 : Anciens pays chefs de file qui n'ont pas renouvelé leur statut (en décembre 2009)

	Pays	A adhéré au réseau pour la première fois en :
1	Azerbaïdjan	Février-03
2	Brésil	Sep-03
3	Géorgie	2006
4	Iran	Jan-04
5	Namibie	Avril-02
6	Ouganda	Sep-05
7	Royaume-Uni	2005

8.2. Liste des participants

Tableau A. 3 : Listes des participants à la 4e Réunion des pays chefs de file

	Nom	Pays	Titre	Institution	Adresse e-mail	Numéro de téléphone
<i>Points focaux des pays chefs de file (donnés par pays)</i>						
1	Mme Alice MIRIMO KABETSI	RDC	Conseillère à la Coopération internationale	Min. de l'Emploi & des Affaires sociales	alice_mirimo@yahoo.fr	Mobile: +243 81 50 40 783
2	Mme Pamela AGUIRRE	Equateur	Directrice, Unité du Genre et de la Jeunesse	Ministère des Relations du Travail	pamela_aguirre@mintrab.gov.ec	Tél: + 593 2 2509090
3	Mme Mervat WAHBY	Egypte	Directrice générale du Département du Travail international	Ministère de la Main-d'œuvre	technicalco.mome@yahoo.com et mervat2020@hotmail.com	Mobile: + 2010 111 41 68
4	M. Francis AVURA	Ghana			avurafrancis@yahoo.com	Mobile: 020-8137503
5	M. Komara DJAJA	Indonésie	Ministre coordinateur des Affaires économiques	Ministère des Affaires économiques	kdjaja@ekon.go.id	
6	M. Ricardo BIGGS	Jamaïque	Responsable des Systèmes de gestion & d'Information	Fédération des Employeurs de la Jamaïque	rbiggs.mis@jamaicaemployers.com et rmbiggs@gmail.com	Tél: + 876 926 6762/5524 Ext.234 Mobile: +876 832 9048
7	M. Sam HARE	Liberia	Ministre Adjoint du Développement des jeunes	Ministère de la Jeunesse et des Sports	serashare@yahoo.com	Mobile: +231 06 510058
8	M. Ali KEBE	Mali	Directeur, Département pour la promotion, prospection et évaluation	Agence pour la Promotion de l'Emploi des jeunes	aly_kebe@yahoo.fr or akebe@apej.org.ml	Tél. 0022366752356
9	M. Luka Jonathan MANGSET	Nigeria	Département du Développement et de la Promotion des Entreprises	Ministère fédéral du Développement des jeunes	mangsetluka@yahoo.com	
10	M. Abdou Khafor TOURE	Sénégal	Directeur général	Agence nationale pour l'emploi des jeunes	aktoure2000@yahoo.fr et emploi-jeunes@anej.sn	Tél: 774501861 – 338698630
11	Mme Nilanthi SUGATHADASA	Sri Lanka	Secrétaire Adjointe (Développement)	Ministère des Affaires de la Jeunesse	nilanthi.sugathadasa@yahoo.com	Tél: (direct) 00-94-112689590
12	Mme Joyce SHAI DI	Tanzanie	Directrice du Développement des jeunes	Ministère du Travail, de l'Emploi et du Développement des jeunes	kazivijana@hotmail.com et joylewa@yahoo.co.uk	
13	M. Teddy MULONGA	Zambie	Secrétaire permanent	Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant		

Autres participants

14	Mme Charu BIST	Ethiopie	Coordinateur régional pour l'emploi des jeunes	Bureau régional de l'OIT	bist@ilo.org	Tél: +251 115 44 4115
15	Mme Dwynette EVERSLEY	Guyane	Directrice de programme, Développement des jeunes	Commonwealth Youth Programme Caribbean Centre (CYPCC)	deversley@cypcaribbean.org	Tél: 011 592 226 8565; 3105; 3064 EXT.22 Mobile: 011 592 691 0157
16	M. Aminul Islam KHAN	Inde	Directeur de Programme, Développement des jeunes	Commonwealth Youth Programme – Asia Centre	amin@cypasia.net	Tél: + 91 172 2745505 Mobile: +91 9988902202
17	M. Cheikh DIAW	Sénégal	Inspecteur principal de l'Education de la Jeunesse et des Sports et Spécialiste M&E	Ministère de la Jeunesse, des Sports & des Loisirs du Sénégal	Cheikhdiaw58@yahoo.fr	Tél: 00 221 825 57 98 Mobile: 00 221 527 24 45
18	M. Sushil RAM	Iles Salomon	Directeur de programme	Commonwealth Youth Programme – South Pacific Centre	sushil.ram@cypsp.org.sb	Tél: +677 38374 Cell: +677 99790
19	M. Dammika N. D. DASSANAYAKE M.	Sri Lanka	Responsable du Développement des compétences	Ministère des Affaires de la Jeunesse	yendammika@gmail.com	Tél: (direct) 00-94-112689590
20	M. Kathirgamalingam KETHESAN	Sri Lanka	Responsable du Développement des compétences	Ministère des Affaires de la Jeunesse	kethesen2003@yahoo.com	Tél: (direct) 00-94-112689590
21	M. Kenneth CHIPUNGU	Zambie	Ministre	Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant		
22	M. Jealous CHIROVE	Zambie	Conseiller technique principal	OIT	chirove@ilo.org	Tél: +260 211 252779
23	Mme Nellie MUNALA	Zambie	Directrice de Programme	Commonwealth Youth Programme – Africa Centre	nmunala@cypafrica.org.zm	Tél: + 260 21 1 252733, 252153, 294102/4/6, 294105
24	M. Steve NYONDO	Zambie	Responsable de Programme	Commonwealth Youth Programme – Africa Centre	snyondo@cypafrica.org.zm	Tél: + 260 21 1 252733, 252153, 294102/4/6, 294105
25	Melle Annie POPOPO	Zambie	Adjointe au Programme Assistant	Commonwealth Youth Programme – Africa Centre	apopopo@cypafrica.org.zm	Tél: + 260 21 1 252733, 252153, 294102/4/6, 294105
26	M. James Douglas ODIT	Zambie	Directeur du Centre CYP Afrique	Commonwealth Youth Programme – Africa Centre	jodit@cypafrica.org.zm	Tél: + 260 21 1 252733, 252153, 294102/4/6, 294105
27	Mme Liseli SIKOTA	Zambie	Responsable de l'information au public	Banque mondiale		
28	Melle Lotta SYWANDER	Zambie	Représentante nationale	UNICEF		

Personnes ressources et organisateurs

29	M. Markus PILGRIM	Suisse	Directeur	Réseau pour l'emploi des jeunes	pilgrim@ilo.org	Tél: +41 22 799 6673
----	-------------------	--------	-----------	---------------------------------	-----------------	----------------------

30	Mme Olga Susana PUERTO GONZALEZ	Suisse	Responsable technique	Réseau pour l'emploi des jeunes	puerto-gonzalez@ilo.org	Tél: +41 22 799 6584
31	Mme Sara ELDER	Suisse	Economiste EMP/TRENDS	OIT	elder@ilo.org	Tél: +41 22 799 6463
32	M. Rajkumar BIDLA	R.U.	Responsable de Programme, Youth Affairs Division	Commonwealth Secretariat	r.bidla@commonwealth.int	Tél: +44 (0) 20 7747 6464
33	M. Japhet BANDA	Zambie	Coordinateur du Programme national pour l'emploi des jeunes	OIT	bandajm@ilo.org and jeffbanda@yahoo.com	Mobile: +260 978 855 646
34	M. Gerry FINNEGAN	Zambie	Directeur national	OIT	finnegan@ilo.org	Tél: +260 211 252665/252779
35	Melle Milensu KAPAIFI	Zambie	Adjointe à l'emploi des jeunes	OIT	kapaifi@ilo.org	Tél: +260 211 252779
36	M. Victor MENSAN	Zambie	Directeur de Programme, Entreprises et moyens d'existence durables pour les jeunes	Commonwealth Youth Programme – Africa Centre	VMensah@cypafrica.org.zm	Tél: + 260 21 1 252733, 252153, 294102/4/6, 294105

8.3. Ordre du jour de la réunion

Tableau A. 4 : Ordre du jour de la 4e Réunion des pays chefs de file

Lundi 7 décembre 2009

8h00 – 9h00	Enregistrement
9h00 – 10h00	Présentation du Programme et Séance de présentations <ul style="list-style-type: none">• Markus Pilgrim, Directeur, YEN
10h00 – 10h30	<u>Réseau des pays chefs de file du YEN : Evaluation et suivi des performances</u> <ul style="list-style-type: none">• Markus Pilgrim, Directeur, YEN
10h30 – 11h00	<i>Pause café</i>
11h00 – 11h45	Accueil et remarques préliminaires : principaux orateurs <p>MOC: Muma Mukupa, Chief Youth Development Officer, Min. des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant, Zambie</p> <ul style="list-style-type: none">• James Douglas Odit, Directeur régional pour l'Afrique, Commonwealth Youth Programme• <u>Gerry Finnegan, Directeur et Représentant pour le Malawi, le Mozambique et la Zambie, OIT</u>• Kenneth Chipungu, Ministre des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant, Zambie
11h45 – 12h30	<u>Indicateurs du marché du travail des jeunes I: Définitions et explication</u> <ul style="list-style-type: none">• Susana Puerto, Spécialiste M&E, YEN
12h30 – 14h00	<i>Pause déjeuner</i>
14h00 – 15h15	<u>Indicateurs du marché du travail des jeunes II: Calcul et analyse</u> <ul style="list-style-type: none">• Sara Elder, Economiste, Unité des tendances de l'emploi de l'OIT
15h15 – 15h45	<i>Pause café</i>
15h45 – 16h45	<u>Indicateurs du marché du travail des jeunes III: Calcul et analyse (suite)</u> <ul style="list-style-type: none">• Sara Elder, Economiste, Unité des tendances de l'emploi de l'OIT
16h45 – 17h00	Clôture du 1^{er} jour

Mardi 8 décembre 2009

9h00 – 9h10	Discours d'ouverture <ul style="list-style-type: none">• Markus Pilgrim, Directeur, YEN
9h10 – 9h50	Rapports sur les progrès politiques et institutionnels <ul style="list-style-type: none">• Susana Puerto, Spécialiste M&E, YEN• Teddy Mulonga, Secrétaire permanent, Min. des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant, Zambie (lien vers la page 37)
9h50 – 10h15	Fixer les responsabilités et les délais pour la présentation des rapports <ul style="list-style-type: none">• Markus Pilgrim, Directeur, YEN

- 10h15 – 12h15 **Kalingalinga Youth Resource Center: *Visite sur place***
- Japhet Banda, Coordinateur du Programme national pour l'emploi des jeunes, OIT Zambie
 - Victor Mensah, Directeur de Programme, Commonwealth Youth Programme - Afrique
- 12h30 – 14h00 *Pause déjeuner*
- 14h00 – 15h00 **Promouvoir l'emploi des jeunes par le microcrédit:**
Dispositifs pour l'entrepreneuriat et le microcrédit: The Commonwealth Youth Credit Initiative
Modérateur: Markus Pilgrim, Directeur, YEN
- Dwynette Eversley, Directeur de Programme, Commonwealth Youth Programme – Caraïbes
 - Aminul Islam Khan, Directeur de Programme, Commonwealth Youth Programme – Asie
 - Victor Mensah, Directeur de Programme, Commonwealth Youth Programme – Afrique
 - Japhet Banda, Coordinateur du Programme national pour l'emploi des jeunes, OIT Zambie
- 15h00 – 15h30 *Pause café*
- 15h30 – 16h15 [Qu'est-ce qui fonctionne en termes d'emploi des jeunes?: Tirer les enseignements partout dans le monde](#)
- Susana Puerto, Spécialiste M&E, YEN
- 16h15 – 17h00 **Prendre des idées pour votre pays**
- Markus Pilgrim, Directeur, YEN
- 17h00 – 17h15 **Evaluation et clôture de l'atelier**
- Markus Pilgrim, Directeur, YEN
- 19h00 **Diner d'adieu**
Hôte: Kenneth Chipungu, Ministre des Sports, de la Jeunesse et de l'Epanouissement de l'enfant, Zambie

8.4. Rapport préliminaire de la Zambie sur la politique et les progrès institutionnels

Tableau A. 5: Rapport de la Zambie sur la politique et les progrès institutionnels

Rapport sur la politique et les progrès institutionnels et les réalisations	
Pays : Zambie	
Nom de l'institution : Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Épanouissement de l'enfant	
Lieu : Lusaka - Zambie	
Nom et coordonnées de la personne qui établit le rapport: <i>M. Teddy D. Mulonga</i> <i>Secrétaire permanent</i> <i>P.O. Box 50195</i> <i>Lusaka – Zambie</i> <i>Tél : +260211223995</i>	
Date du rapport : 7 décembre 2009	
1) Est-ce que le pays a adopté une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi pour les jeunes ?	OUI
Législation y relative	
<ul style="list-style-type: none"> · LA LOI NATIONALE SUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES, LA LOI SUR L'AUTONOMISATION ECONOMIQUE DU CITOYEN ET LA CHARTE AFRICAINE DE LA JEUNESSE. 	
Principales politiques et autres mesures institutionnelles y relatives :	
<ul style="list-style-type: none"> · LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE ET LE PLAN D'ACTION NATIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES. · LES PRINCIPALES INSTITUTIONS SONT LE MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉPANOUISSEMENT DE L'ENFANT, LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE (« NATIONAL YOUTH DEVELOPMENT COUNCIL »), LE MINISTÈRE DES SCIENCES, DE LA TECHNOLOGIE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE (ZAMBIA NATIONAL SERVICE). 	
Commentaires (par exemple l'efficacité, l'impact, les influences mondiales, etc.)	
<ul style="list-style-type: none"> · Ces dispositions institutionnelles assurent la fourniture de compétences de base de qualité à des jeunes sortis du système scolaire ou qui n'ont jamais été à l'école, pour leur permettre de subvenir à leurs besoins. 	
2) Le pays a-t-il pris des mesures pour promouvoir l'emploi des jeunes dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée?	OUI
Législation y relative	
<ul style="list-style-type: none"> · LA LOI NATIONALE SUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES ET LA CHARTE AFRICAINE DE LA JEUNESSE. 	
Principales politiques et autres mesures institutionnelles y relatives :	
<ul style="list-style-type: none"> · LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE ET LE PLAN D'ACTION NATIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES. · ELLES SONT MISES EN ŒUVRE PAR LE MINISTÈRE, LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ET TOUTES LES PARTIES PRENANTES AU TRAVAIL POUR LE 	

DEVELOPPEMENT DES JEUNES.	
Commentaires (par exemple l'efficacité, l'impact, les influences mondiales, etc.)	
<ul style="list-style-type: none"> LES DISPOSITIONS DE LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE SONT EN PHASE AVEC CELLES DE LA VISION À LONG TERME DU PAYS (VISION 2030) ET DU 5^E PLAN DE DEVELOPPEMENT NATIONAL ; CE QUI GARANTIT QUE LES QUESTIONS RELATIVES AU DEVELOPPEMENT DES JEUNES SOIENT PARTIE INTÉGRANTE DE L'AGENDA DU DEVELOPPEMENT NATIONAL. 	
3) Est-ce que le pays a établi des mécanismes pour suivre les progrès vers le plein emploi, productif et librement choisi pour les jeunes, et aussi pour assurer la coordination entre les principales institutions ?	OUI
Législation y relative	
<ul style="list-style-type: none"> LA LOI SUR L'EMPLOI, LA LOI NATIONALE SUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES, LA LOI SUR L'AUTONOMISATION ECONOMIQUE DU CITOYEN ET LA CHARTE AFRICAINE DE LA JEUNESSE. 	
Principales politiques et autres mesures institutionnelles y relatives :	
<ul style="list-style-type: none"> LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE ET LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL LES PRINCIPALES INSTITUTIONS SONT LE MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉPANOUISSEMENT DE L'ENFANT, LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ET LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE. 	
Commentaires (par exemple l'efficacité, l'impact, les influences mondiales, etc.)	
<ul style="list-style-type: none"> LES DEUX INSTRUMENTS CIBLENT LES JEUNES. TOUTEFOIS, LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE CONCERNE SPECIFIQUEMENT LES BESOINS DES JEUNES ALORS QUE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE VISE D'UNE MANIERE GENERALE LES RESSORTISSANTS ZAMBIENS, JEUNES INCLUS. 	
4) Est-ce que le pays a consulté les jeunes (et les organisations de jeunes) dans la formulation et l'exécution des mesures de l'emploi des jeunes?	OUI
Législation y relative	
<ul style="list-style-type: none"> LA LOI NATIONALE SUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES. 	
Principales politiques et autres mesures institutionnelles y relatives :	
<ul style="list-style-type: none"> LA POLITIQUE NATIONALE POUR LA JEUNESSE ET LE PLAN D'ACTION NATIONAL POUR LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES. LES PRINCIPALES INSTITUTIONS SONT LE MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉPANOUISSEMENT DE L'ENFANT ET LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE. 	
Commentaires (par exemple l'efficacité, l'impact, les influences mondiales, etc.)	
<ul style="list-style-type: none"> LE MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉPANOUISSEMENT DE L'ENFANT ET LE CONSEIL NATIONAL DE LA JEUNESSE ORGANISENT DES SYMPOSIUMS NATIONAUX DE LA JEUNESSE, AUXQUELS LES JEUNES SONT CONVIÉS, PAR L'INTERMÉDIAIRE DE LEURS REPRESENTANTS ÉLUS, À VENIR DISCUTER ET FAIRE DES PROPOSITIONS SUR LES QUESTIONS DE L'EMPLOI ET LE DEVELOPPEMENT DES JEUNES. 	

5) Est-ce que le pays s'est engagé dans la préparation d'un plan d'action national (PAN) pour l'emploi des jeunes ?	OUI
Si oui, bien vouloir marquer les étapes de l'élaboration des PAN et qui ont été achevés :	
1 ^{er} : La mise en place du mécanisme de développement des PAN (identifier les principales parties prenantes, l'institution gouvernementale et le coordinateur)	Date
2 ^e : L'identification de l'objet principal du PAN	Date
3 ^e : Elaboration de l'ébauche du PAN	Date
4 ^e : L'adoption définitive et mise en œuvre du PAN 18.08.09	Date : Date 2009- 2015
5 ^e : Evaluation du PAN	Date: 2015
6) Est-ce que le pays a reçu l'assistance internationale pour l'élaboration du PAN	OUI
Si oui, de la part de qui ?	
· Du Commonwealth Youth Programme (CYP), de l'UNICEF et de l'UNFPA	
7) Est-ce que l'emploi des jeunes est une priorité dans d'autres plans ou d'autres stratégies de développement national ?	OUI
Si oui, précisez	
· Le 5 ^e Plan de développement national et le « Vision 2030 »	
8) Est-ce que le pays est engagé dans la conception et la mise en œuvre d'un programme national sur le marché du travail pour les jeunes ?	OUI
Si oui, type de programme(s) (par exemple : formation professionnelle, régime de l'esprit d'entreprise, subventions salariales, travaux publics, services d'intermédiation, autres)	
· Programmes de formations professionnelles et de formation aux compétences de base dans les Centres de Ressources de la jeunesse	
· Ateliers de développement des compétences de gestion d'entreprise	
· Introduction du Fonds de développement des jeunes [« Youth Development Fund »]	
Si oui, l'objectif principal du (des) programme(s)	
· Renforcer les capacités des jeunes et les autonomiser avec des compétences de base leur permettant d'avoir des moyens de subsistance améliorés et durables	
Si oui, la population cible (par exemple : groupe d'âge, niveau d'éducation, niveau de revenu, origine ethnique, handicap, emplacement)	
· Les jeunes (âgés de 18 à 35 ans, sans tenir compte de leur niveau d'instruction, de leur situation en termes de VIH/SIDA, d'un handicap ou du lieu)	
Si oui, le programme a-t-il été évalué ? Ou alors, envisagez-vous une évaluation ? Expliquez	
· ETANT DONNE QUE PLUSIEURS PROGRAMMES SONT EN PLACE ET SE TROUVENT À DIFFERENTS NIVEAUX DE MISE EN ŒUVRE, LEURS EVALUATIONS SONT ELLES AUSSI À DES NIVEAUX DIFFERENTS.	
9) Quelles ont été les principales réalisations en termes de création d'emplois pour les jeunes au cours de la dernière année ?	
· ADOPTION DU PLAN D'ACTION NATIONAL DE DEVELOPPEMENT DES JEUNES.	

- LES QUESTIONS DE GENRE ET L'ESPRIT D'ENTREPRISE ONT FAIT L'OBJET D'UNE FORMATION AVANCÉE POUR LES CENTRES DE RESSOURCES DES JEUNES
- RÉINTRODUCTION DU FONDS DE DEVELOPPEMENT DES JEUNES

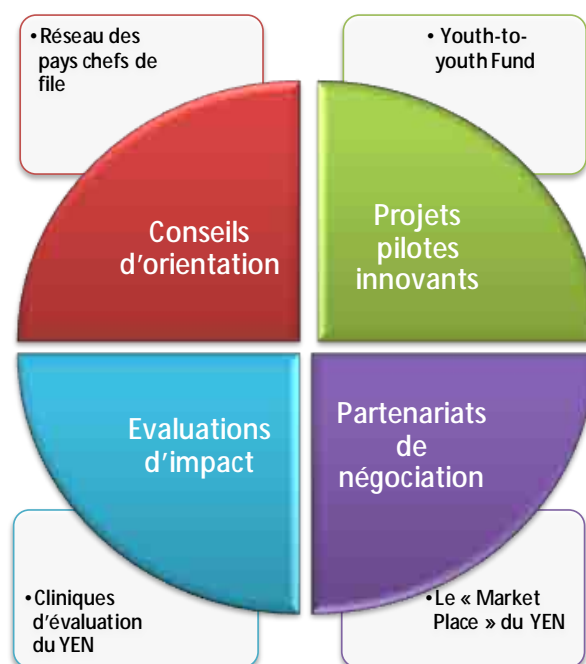
10) Quels ont été les défis majeurs en termes de création d'emplois pour les jeunes au cours de la dernière année ?

- PARVENIR À FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS DE LA RECHERCHE D'UN EMPLOI À LA CRÉATION D'UN EMPLOI.
- MANQUE DE COORDINATION ENTRE LES DIVERSES PARTIES PRENANTES À LA CRÉATION D'EMPLOIS POUR LES JEUNES.
- INADAPTATION DES COMPETENCES (PROGRAMMES D'ÉTUDES DÉPASSÉS POUR DONNER DES COMPETENCES DE BASE).
- ABSENCE D'UN SYSTEME DE CRÉDIT ADAPTÉ AUX BESOINS DES JEUNES.

8.5. Produits du Réseau pour l'emploi des jeunes

Le YEN est un partenariat entre les NU, l'OIT et la Banque mondiale mis en place en 2001 dans l'objectif de trouver des solutions nouvelles et durables aux défis posés par l'emploi des jeunes.

Le réseau est une plateforme mondiale qui se fixe pour mission de donner un degré de priorité élevé à l'emploi des jeunes dans les agendas du développement et à favoriser les échanges sur les politiques et les programmes destinés à améliorer les possibilités d'emploi pour les jeunes. Il s'agit d'un prestataire de services mettant l'accent sur les conseils d'orientation, les projets pilotes innovants, la mise en commun des connaissances et les partenariats de négociation.



Le YEN fait appel au savoir-faire et aux ressources de ses principales organisations partenaires et veille à la participation des jeunes à ses prestations de services. Le YEN offre une gamme variée de produits et de services dans le cadre de quatre principaux domaines de spécialisation.

1) Domaine principal : Services de conseil pour la conception et le suivi de politiques et de programmes

Produit-clé : le Réseau des pays chefs de file

Il s'agit d'un réseau de responsables politiques de 17 pays qui se sont engagés à donner un degré de priorité élevé à l'emploi des jeunes dans les agendas nationaux du développement. Les membres des pays chefs de file tirent des enseignements et mettent en commun leurs expériences au moyen d'évaluations par les pairs et d'évaluations des indicateurs de l'emploi des jeunes. Des rapports et des réunions annuels des pays chefs de file offrent une plateforme et une stimulation pour un apprentissage et un partage au niveau mondial.

2) Domaine principal : Renforcement des capacités et lancement des évaluations d'impact

Produit-clé : Cliniques d'évaluation

Les Cliniques d'évaluation du YEN offrent des services techniques et financiers aux décideurs et aux professionnels de la politique d'emploi des jeunes pour les aider à conduire des évaluations rigoureuses de leurs programmes et de leurs politiques. Les Cliniques enseignent des stratégies essentielles pour l'élaboration et la conduite d'évaluations d'impact. De son côté, le Fonds pour l'évaluation de l'emploi des jeunes apporte le soutien financier indispensable. L'ensemble des

connaissances produites dans le cadre des Cliniques tentera de répondre aux questions brûlantes sur ce qui fonctionne réellement en matière d'emploi des jeunes.

3) **Domaine principal : Mise en œuvre de projets pilotes pour tester et promouvoir les innovations**

Produit-clé : Youth-to-Youth Fund

Le YEN est convaincu que la seule manière de réussir à relever le défi posé par l'emploi des jeunes est non seulement de consulter les jeunes pour toutes les décisions importantes engageant leur avenir mais aussi de veiller à ce qu'ils participent activement à leur propre développement. Ainsi, le Youth-to-Youth Fund a été lancé en 2008 dans les quatre pays de l'Union du fleuve Mano (Sierra Leone, Liberia, Côte d'Ivoire et Guinée) pour offrir concrètement à des organisations menées par des jeunes de contribuer à générer des emplois, tout en enseignant simultanément aux jeunes des compétences en matière de gestion de projet et d'emploi des jeunes. Le Fonds a ainsi apporté des subventions à 15 de ces organisations, qui vont en créer près de 900. En 2010, le Fonds a commencé à offrir des subventions à des organisations de jeunes en Afrique de l'Est (Ouganda, Tanzanie et Kenya).

4) **Domaine principal : Partenariats de négociation et mise en commun des connaissances**

Produit-clé : Marketplace (le « marché »)

Le YEN Marketplace (le « marché » du YEN) est un espace en ligne permettant à la communauté mondiale de l'emploi des jeunes d'échanger ou de proposer des idées innovantes, des meilleures pratiques, une expertise et des conseils, de même qu'une collaboration et un partenariat. Le marché est le lieu central à partir duquel le YEN conduit ses activités d'intermédiation de partenariat et d'échange d'informations. La plateforme en ligne présente :

- une compétition intelligente en offrant un prix à la meilleure idée de projet ;
- les demandes à un expert, qui donnent accès aux connaissances d'un spécialiste ;
- des forums de discussion pour l'échange d'idées et d'informations.

8.6. Evaluation par les participants

1- Efficacité de l'atelier

	Mauvaise	Correcte	Bonne	Excellente	Total
1. Réalisation des objectifs fixés			52%	48%	100%
2. Résultats de suivi et d'évaluation			60%	40%	100%
3. Conception et organisation de l'atelier		4%	32%	64%	100%
4. Méthodologie appliquée			40%	60%	100%
5. Votre estimation générale de l'atelier			40%	60%	100%

2- Efficacité des instructeurs / animateurs

	Mauvaise	Correcte	Bonne	Excellente	Total
1. État de préparation		4%	36%	60%	100%
2. Connaissance des sujets par les instructeurs			36%	64%	100%
3. Aptitude des instructeurs à présenter des exposés		4%	52%	44%	100%
4. Interactions au sein du groupe		4%	40%	56%	100%
5. Votre estimation générale d'instructeurs			52%	48%	100%

3- Gestion générale et intendance

	Mauvaise	Correcte	Bonne	Excellente	Total
1. Préparation de l'atelier		4%	32%	64%	100%
2. Adaptation du lieu de formation		8%	24%	68%	100%
3. Adaptation des horaires		8%	52%	40%	100%
4. Qualité du service de restauration		4%	32%	64%	100%

4- Commentaires d'ordre général sur l'atelier

- Bonne organisation ; réunion utile ; bonne interaction du groupe ; logistique et hébergement satisfaisants. Dans l'ensemble, bravo.
- Satisfaisant dans l'ensemble. Il faut renforcer les échanges d'informations sur les meilleures pratiques entre les pays chefs de file.
- L'atelier était réussi et il a rempli ses objectifs ; alors, merci infiniment à toutes les personnes qui ont organisé et mis en œuvre cet événement.
- Avec le renouvellement du statut de pays chef de file pour de nombreux membres du YEN, l'atelier est arrivé au bon moment pour informer et doter les points focaux des outils et des connaissances leur permettant de répondre aux conditions requises du YEN et aussi de mettre en place des programmes pour les jeunes dans leur pays.
- L'atelier était très satisfaisant tant en termes de logistique que de contenu. Je considère qu'il constitue une première étape du travail qui nous attend.
- L'atelier a été très enrichissant car j'ai beaucoup appris des expériences de mes coparticipants des pays membres du YEN.
- Il faudrait allouer une durée plus longue à un atelier de cette importance – les participants venus de loin ont à peine eu le temps d'arriver qu'il leur fallait déjà repartir pour un long voyage.
- Une bonne façon de travailler avec les jeunes ; (ii) repenser les outils d'évaluation des performances et des meilleures pratiques d'emploi des jeunes ; (iii) tous les outils d'évaluation des performances des pays chefs de file du YEN placés sous l'égide d'un seul organe de coordination.
- D'une manière générale, l'atelier était bien coordonné et il s'est avéré très pédagogique et instructif.
- L'atelier était intéressant par les sujets qu'il traitait.
- L'atelier était formidable et bien présenté.
- Dans l'ensemble, l'atelier s'est bien déroulé mais on a senti que la durée devrait être prolongée pour pouvoir atteindre pleinement les objectifs. Le temps alloué à certaines sessions n'était pas suffisant.
- Très instructif.
- Pour moi, c'était nouveau, mais cela m'a permis d'améliorer et d'enrichir mes connaissances générales, en particulier sur l'emploi des jeunes.

- L'atelier a répondu à mes attentes.
- Bien organisé. Bien mené de bout en bout. Bon matériel. Sujets pertinents. MAIS il aurait fallu avoir plus de temps pour pouvoir approfondir un peu plus.
- L'atelier est très utile. Toutefois, le groupe n'a pas disposé du temps de travail suffisant pour pouvoir comprendre les aspects pratiques de la présentation des rapports en relation avec les indicateurs.
- Excellent atelier. Très concis, précis et la durée de deux jours était tout à fait adaptée.
- Bien. Il faudrait toutefois impliquer plus de jeunes travailleurs et de responsables gouvernementaux qui s'occupent de programmes d'emploi des jeunes.
- L'atelier a été très utile pour comprendre le fonctionnement du réseau pour l'emploi des jeunes.
- L'atelier a été excellent. Il va aider les gouvernements des pays chefs de file à s'impliquer plus avant dans le processus de mise en œuvre des PAN.
- L'atelier a été un véritable révélateur, en particulier pour l'aspect relatif à la mesure des résultats et j'en ai tiré de nombreux enseignements. C'était un très bon atelier et je suis heureux d'y avoir pris part.
- Excellent et formidable.

5- Recommanderiez-vous cet atelier à un(e) collègue ou à un(e) responsable politique pair(e) travaillant sur les problèmes de l'emploi des jeunes ?

Oui : 100%

Non : 0%

6- Suggestions pour améliorer le programme de l'atelier :

- Pour améliorer le prochain atelier, il faudrait allonger les séances de brainstorming pour permettre aux différentes opinions de s'exprimer. Il serait souhaitable de prévoir de meilleurs horaires d'avion pour éviter l'épuisement.
- Veuillez fournir aux participants francophones une documentation en Français pour faciliter les échanges opportuns sur les mesures relatives à l'emploi des jeunes.
- Le temps était limité. Si la durée pouvait être allongée pour permettre aux participants de disposer de plus de temps pour mettre en commun leurs expériences et leurs connaissances, cela aiderait beaucoup.

- C'est une question difficile car l'équipe du YEN a fait un excellent travail en organisant cet atelier sur les outils d'évaluation des performances et les meilleures pratiques. La seule suggestion pourrait être de suivre le modèle utilisé pour développer cet atelier.
- Il serait intéressant d'analyser les cas de réussite et d'échec en matière d'emploi des jeunes, de sorte que ces enseignements puissent aider à améliorer les interventions publiques dans d'autres pays.
- La durée de l'atelier pourrait être portée à 3 ou 4 jours et les pays chefs de file devraient être représentés par des personnes coordinatrices et par un ou deux responsable(s) de plus. Il faudrait mettre très vite à disposition toutes les informations relatives aux réunions du YEN.
- Allouer du temps pour donner aux participants la possibilité d'interagir et de mettre en commun idées et informations d'une manière plus efficace.
- Il serait bon d'avoir trois ou quatre jours.
- Disposer de plus de deux jours car la durée n'était pas adaptée.
- Augmenter le nombre de jours la prochaine fois.
- Augmenter le nombre de participants pour inclure des jeunes qui font du bon travail dans les domaines de compétences.
- Plus de temps devrait être alloué pour mettre en commun l'expérience de chaque pays ; en particulier pendant les activités de groupe.
- Rien. Programme très bien organisé et d'une grande variété.
- Si vous organisez ce type d'atelier, cela sera très utile pour les pays en développement.
- Une journée supplémentaire, surtout si l'on traite de sujets quantitatifs tels que la mise au point d'indicateurs.
- Il faut qu'il dure 3 jours. Deux jours ne sont pas suffisants.
- Tout était excellent. Peut-être pourrait-on avoir un plus de temps pour les aspects techniques : tels que les sessions d'analyse des données.
- Il faut présenter des études de cas provenant de pays chefs de file du YEN et non uniquement d'Etats non membres.
- La durée pourrait être étendue à 3-4 jours ; (ii) il faudrait mettre en commun un plus grand nombre d'expériences conduites sur le terrain ; (iii) on pourrait montrer un documentaire (vidéo) sur les problèmes d'emploi des jeunes abordés.
- Prolonger la durée de la formation et impliquer également des organisations de jeunes.

- Le temps était insuffisant. Je pense que cinq jours auraient été appropriés pour obtenir une plus grande contribution des participants.
- Des enseignements ont été retirés des PAMT pour les jeunes de nombreux pays.

Contact :

*Réseau pour l'emploi des
jeunes*

Ms. Susana Puerto-Gonzalez

*Bureau international du
Travail*

4, route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Suisse

Fax : +41 (0)22 799 7678

Tél. : +41 (0)22 799 7428

E-mail : yenetwork@ilo.org

www.ilo.org/yen