

Les jeunes en danger – Le rôle de la mise en valeur des compétences pour faciliter le passage au monde du travail

Laura Brewer

Copyright © Organisation internationale du Travail 2005

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole 2 de la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et Licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-216056-8

Première édition en 2005

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

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

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

Les publications du BIT peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT dans plusieurs pays. On peut aussi les obtenir directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes de nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par courrier électronique: pubvente@ilo.org

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

Table des matières

Remerciements	v
Introduction	1
1. Le défi	3
1.1. Le chômage des jeunes	3
1.1.1. Aperçu par région	4
1.2. Le chômage des jeunes et la dimension du genre	8
1.3. Comparaison des taux de chômage des jeunes et des adultes	9
1.4. L'emploi est précaire et mal rémunéré dans l'économie informelle	10
1.5. Le sous-emploi des jeunes	11
1.6. Chômage, sous-emploi et jeunes défavorisés	11
2. Les coûts	14
2.1. Coûts économiques	14
2.2. Coûts sociaux	15
2.3. Coûts personnels	16
3. Un risque plus grand pour les jeunes: pourquoi?	19
3.1. Les risques pour les jeunes défavorisés	20
4. Relever le défi	23
4.1. Education, formation et développement des compétences	23
4.1.1. Le passage de l'école au travail: les systèmes classiques d'enseignement et de formation	23
4.2. Education, formation et développement des compétences pour les jeunes défavorisés	27
4.2.1. Les systèmes ordinaires d'enseignement et de formation et les jeunes défavorisés	28
4.2.2. L'éducation et formation professionnelles et les jeunes défavorisés	29
4.2.3. La formation en entreprise et les jeunes défavorisés	31
4.2.4. La formation par le secteur à but non lucratif et les jeunes défavorisés	32
4.3. Pallier les faiblesses de l'enseignement et de la formation pour les jeunes en situation de risque	33
5. La formation qualifiante pour les jeunes défavorisés: les bonnes pratiques	37
5.1. Qu'est-ce qui fait qu'une formation pour les jeunes défavorisés est bonne?	39
5.2. Caractéristiques essentielles	40
5.2.1. La composante de la formation	40
5.2.2. Evaluation des besoins (sensible à la dimension du genre)	43
5.2.3. Coordination/coopération/engagement	46
5.2.4. Le marché du travail et les services d'appui (sensibles à la dimension du genre)	46

5.2.5. Soutien financier.....	49
5.2.6. Echange d'informations/sensibilisation.....	50
5.2.7. Infrastructure physique.....	50
Synthèse.....	52
Bibliographie.....	54
Annexes	
1. Tableaux et figures.....	63
2. Bonnes pratiques dans les programmes/projets de formation pour les jeunes défavorisés	67
3. Bonnes pratiques en matière de développement des compétences pour les jeunes défavorisés	74

Remerciements

Les recherches effectuées pour le présent rapport ont bénéficié de l'aide de Segolène Samouiller et de Tyrie Turner, qui ont examiné avec zèle plus de 150 projets et rédigé les aperçus qui figurent à l'annexe 3. Je leur sais gré de leur soutien. Je remercie également Barbara Murray, Mariangels Fortuny et Gianni Rosas, qui ont formulé des remarques judicieuses à propos du rapport.

Introduction

Le chômage et le sous-emploi des jeunes sont des questions qui, depuis quelques années, occupent le devant de la scène. La littérature consacrée aux tendances dans ce domaine abonde, et le débat qui entoure les causes et les conséquences se poursuit¹. Le présent rapport ne tente pas d'entrer dans ce débat, mais part de l'idée première que les jeunes courent un risque plus grand lorsqu'ils tentent d'obtenir un emploi. Les chiffres du chômage et du sous-emploi des jeunes sont affolants.

L'éducation et la formation sont des moyens importants pour améliorer l'employabilité des jeunes, et un large volet de la littérature dans ce domaine met en avant une approche globale pour résoudre les problèmes. L'accent mis sur les politiques tend à orienter la réponse vers la masse des jeunes et vers les questions globales. Les jeunes vulnérables sont largement ignorés à ce niveau de l'analyse.

Le présent rapport veut aborder la question du développement des compétences pour les jeunes en danger, y compris les jeunes économiquement vulnérables et socialement exclus. Une approche à petite échelle est utilisée pour relever les bons exemples de programmes et de projets de formation qui ont réussi à identifier et à cibler les jeunes vulnérables et à mettre en œuvre et évaluer leurs initiatives. Cette approche débute par une introduction au défi complexe que représentent le chômage et le sous-emploi des jeunes, un aperçu des coûts qu'entraîne ce gaspillage de potentialités et, ensuite, une présentation de certaines approches novatrices.

La section 1 commence par démontrer l'ampleur du chômage des jeunes dans le monde. Des statistiques régionales et par pays sont présentées pour souligner les disparités entre pays et régions. Dans chaque pays pour lequel des chiffres existent, les taux de chômage des jeunes sont supérieurs à ceux des adultes. Dans la majorité des pays, les taux de chômage des jeunes sont au moins deux fois plus élevés que ceux des adultes. L'ampleur du problème du chômage des jeunes ainsi que la diversité entre pays et régions apparaissent clairement. Cette diversité est plus nette encore lorsqu'on examine les taux des femmes jeunes par rapport à ceux des hommes jeunes.

Suit alors une analyse de la situation des jeunes dans l'économie informelle. Il existe presque partout, dans les pays en transition comme dans les pays industrialisés, une tendance à aller vers une économie informelle. L'économie informelle a pu absorber un grand nombre de chômeurs et de personnes en situation de sous-emploi et, dans de nombreuses régions du monde, elle a été un des premiers créateurs d'emplois. Le chômage et le sous-emploi des jeunes défavorisés sont analysés. Cette analyse met en évidence les coûts de la discrimination et de l'exclusion.

La section 2 se penche sur les coûts économiques, sociaux et personnels du chômage et du sous-emploi des jeunes. Ces deux facteurs représentent un coût conséquent pour les personnes, les employeurs, les syndicats, les autorités publiques et les sociétés. Le chômage, lorsqu'il frappe les personnes au début de leur vie, peut compromettre définitivement l'aptitude à l'emploi et, comme l'a montré la recherche, les types de

¹ Voir notamment N. O'Higgins, 2001: *Youth unemployment and employment policy. A global perspective*, Organisation internationale du Travail, Genève; A. Rees, 1986: «An essay on youth joblessness», *Journal of Economic Literature*, vol. XXIV (juin), pp. 613-628; C. Mlatsheni; S. Rospabe, 2002: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?*, document de travail, Development Policy Research Unit, University of Cape Town; et D. Neumark; W. Wascher, 1999: NBER working paper number 7299, Cambridge, MA.

comportement et d'attitudes adoptés tôt dans la vie ont tendance à persister par la suite. Pour les employeurs, le chômage des jeunes a pour conséquence que ceux-ci ont moins d'argent à consacrer à leurs produits et services et que leurs économies personnelles qui seraient investies dans la consommation de produits sont limitées, ce qui entraîne une perte de production pour les entreprises. Pour les syndicats, le chômage des jeunes représente une perte d'affiliés potentiels et une position plus faible dans les négociations pour l'amélioration des droits, de la protection et des conditions de travail de leurs membres. Pour les pouvoirs publics, le chômage des jeunes réduit l'assiette imposable, accroît les coûts de l'aide sociale, constitue un gaspillage des investissements consentis en matière d'éducation et de formation, et affaiblit le soutien électoral des jeunes². En outre, les taux de chômage croissants parmi les jeunes peuvent être une source d'instabilité sociale, de toxicomanie accrue et de criminalité.

La section 3 tente d'expliquer en partie pourquoi, d'une manière générale, les jeunes sont plus exposés au chômage et au sous-emploi. Elle traite d'aspects comme l'expérience du travail, les considérations économiques, l'absence de compréhension et/ou d'appréciation de la valeur des jeunes et les perceptions que l'on a des jeunes. L'examen des facteurs qui influent sur l'employabilité des jeunes défavorisés nous aide à comprendre les sources de l'exclusion sociale d'un grand nombre de jeunes.

Le corps du rapport est centré sur la façon de traiter les questions abordées dans les sections 1, 2 et 3. La section 4 analyse le rôle de l'éducation et de la formation traditionnelles en tant que composante d'une stratégie de promotion de l'employabilité. Développer l'aptitude des jeunes à l'emploi est vital si l'on veut garantir la réussite de leur passage au marché du travail et leur accès à un emploi orienté vers la carrière. Il faut que les jeunes acquièrent les qualifications, les connaissances, les compétences et les attitudes qui leur permettront de trouver du travail et de faire face à un marché du travail imprévisible.

Souvent, les systèmes d'éducation et de formation formels ne s'adressent pas aux jeunes marginalisés. Il faut donc explorer d'autres méthodes pour assurer la formation. La section 5 tente de relever ce défi. Elle présente plus de 50 exemples de programmes et de projets novateurs en matière de formation. Ils s'adressent à toute une série de jeunes vulnérables: jeunes en décrochage scolaire, anciens combattants, jeunes handicapés, jeunes des zones rurales, jeunes travaillant dans l'économie informelle, jeunes autochtones et de groupes ethniques, jeunes de pays en développement et jeunes vivant dans des régions reculées.

² BIT, 2002: *Youth and work: Global trends*, rapport établi conjointement par le secteur de l'emploi du BIT (Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, et Indicateurs clés du marché du travail) et le Bureau de statistique du BIT.

En coopération avec les pays en développement, formuler et appliquer des stratégies qui permettent aux jeunes de trouver un travail décent et utile
(ODM, cible 16, objectif 8: Mettre en place un partenariat mondial pour le développement)

1. Le défi

La terre compte aujourd'hui plus d'un milliard d'individus âgés de 15 à 25 ans¹. Quatre-vingt-cinq pour cent de ces jeunes vivent dans des pays en développement, où nombre d'entre eux sont particulièrement vulnérables à la pauvreté extrême. L'OIT estime qu'il y a dans le monde près de 74 millions de jeunes chômeurs des deux sexes, soit 41 pour cent du nombre total de chômeurs (180 millions), et qu'ils sont encore plus nombreux dans le secteur informel à lutter pour s'en sortir en travaillant dur pour des salaires de misère. On estime à 59 millions le nombre de jeunes de 15 à 17 ans qui effectuent un travail dangereux. Les jeunes qui recherchent activement un emploi ont deux à trois fois moins de chances d'y parvenir que leurs aînés². Pour bon nombre de jeunes, le travail décent et productif reste un rêve inaccessible.

Le Sommet mondial des Nations Unies pour le développement social, de Copenhague, et la Déclaration du Millénaire des Nations Unies, de 2001, ont appelé à s'engager à formuler et à appliquer des stratégies qui donnent aux jeunes, partout dans le monde, une chance réelle de trouver un travail décent et utile, reconnaissant qu'il s'agit d'un problème important à l'échelle mondiale qui a des implications en matière de pauvreté persistante, d'instabilité des emplois et d'exclusion sociale³.

La pauvreté et l'exclusion sont largement répandues et en augmentation chez les jeunes. Une instruction, une formation et un emploi inadéquats, insuffisants et/ou inappropriés, le manque de biens, de droits de propriété et accès au crédit, et le manque de possibilités décisionnelles aggravent généralement la vulnérabilité sociale et économique des jeunes. Quant à la vulnérabilité des jeunes défavorisés, elle est plus grande encore. Il est urgent d'investir dans la jeunesse. Il faut mettre en place des politiques et des programmes appropriés et dégager les ressources nécessaires pour s'attaquer à ce problème.

1.1. Le chômage des jeunes

Etre sans travail à l'aube de la vie active peut déboucher sur des problèmes graves. L'absence d'emploi réduit le revenu du ménage et bloque le développement essentiel des compétences que l'on acquiert par l'expérience du travail et la formation sur le tas. Le développement précoce des compétences sur le lieu de travail est essentiel pour la croissance future des revenus, et le chômage au début de la vie active accroît la probabilité future d'absence d'emploi⁴. Il est prouvé que le chômage précoce peut influencer sur

¹ L'Organisation des Nations Unies définit les jeunes à des fins statistiques comme ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans.

² Document du Conseil d'administration du BIT, GB.286/ESP/5, mars 2003.

³ Banque mondiale, Youth Employment Workshop, Washington, DC, 2 juin 2003.

⁴ Voir, pour un aperçu, BIT 1998: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-1999*, «Employabilité et mondialisation: le rôle crucial de la formation» (pp. 179-183).

l'employabilité de manière permanente⁵. Les politiques qui entraînent le chômage des jeunes posent des défis plus difficiles aux plus vulnérables parmi les jeunes. Ceux qui connaissent le chômage à un âge précoce ont pour perspective des années de revenus plus faibles et un risque accru de chômage⁶.

Les taux de chômage des jeunes dans le monde sont en augmentation (voir tableau 1), pour les deux sexes. Les dix années qui séparent 1993 et 2003 ont vu croître le nombre de jeunes chômeurs de quelque 19 millions d'unités (11,2 millions d'hommes et 7,5 millions de femmes).

Tableau 1. Le chômage des jeunes dans le monde, 1993, 1998, 2000-2003 (en millions)

Année	1993	1998	2000	2001	2002	2003
Total jeunes	69,5	79,3	82,0	82,9	86,5	88,2
Jeunes gens	41,2	46,9	48,5	49,1	51,3	52,4
Jeunes femmes	28,3	32,4	33,5	33,8	35,2	35,8

Source: BIT: *Modèle des tendances mondiales de l'emploi*, 2003; voir aussi Note technique.

1.1.1. Aperçu par région

Le taux de chômage chez les jeunes a augmenté ces trois dernières années, mais l'on constate une faible diminution dans les économies en transition et en Asie de l'Est pendant cette même période (voir tableau 2). Un examen des chiffres régionaux et nationaux donne une meilleure image des types de forces qui entraînent le chômage des jeunes.

Tableau 2. Les taux de chômage des jeunes par région, 1997, 2001-2003 (en pourcentage)

	1997	2001	2002	2003
Monde	12.9	13.9	14.3	14.4
Economies industrialisées	14.2	12.3	13.4	13.4
Economies en transition	17.9	19.5	19.3	18.6
Asie de l'Est	6.4	7.1	6.8	7.0
Asie du Sud-Est	9.9	14.4	16.4	16.4
Asie du Sud	13.1	13.2	13.6	13.9
Amérique latine et Caraïbes	14.6	16.6	17.2	16.6
Moyen-Orient et Afrique du Nord	26.0	25.4	25.5	25.6
Afrique subsaharienne	20.7	20.6	21.1	21.0

Source: BIT: *Modèle des tendances mondiales de l'emploi*, 2003; voir aussi note technique; *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*, 2004.

⁵ Le terme «employabilité» se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des occasions d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail. BIT, 2004: *Mise en valeur des ressources humaines et formation*, rapport IV(2B), 92^e session.

⁶ T.A. Mroz; T.H. Savage: *The long-term effects of youth unemployment*, Employment Policy Institute, oct. 2001.

Dans la plupart des régions d'**Afrique**, le chômage des jeunes est un problème grave (voir l'annexe 1, tableau A.1). Bien que les statistiques soient rares, il est certain que le chômage dans la tranche d'âge 15-24 ans dépasse largement le taux de chômage de l'ensemble de la population active en Afrique subsaharienne. Le phénomène est plus accentué dans les zones urbaines. D'après l'enquête de 1999 sur la population active en Ethiopie, par exemple, le taux de chômage global s'élève à 8,1 pour cent, alors que le taux de chômage des jeunes dans les zones urbaines atteint 37,5 pour cent (43,7 pour cent pour les femmes et 29,4 pour cent pour les hommes). En Namibie, le taux de chômage total signalé est de 19,5 pour cent, alors qu'il atteint 56,8 pour cent pour la tranche d'âge 15-19 ans dans les zones urbaines⁷. La faible demande de main-d'œuvre dans un contexte de croissance rapide de la population active rend l'absorption de nouveaux entrants extrêmement difficile. Souvent, l'offre de main-d'œuvre ne correspond pas aux besoins des employeurs: les jeunes qui ont un niveau élevé d'instruction ne peuvent trouver d'emplois qui correspondent à leurs compétences ou, à l'autre bout du spectre, les jeunes sans instruction ne peuvent répondre à une demande de compétences pointues. Il est manifestement nécessaire de créer un climat favorable à l'investissement pour créer des emplois et améliorer le capital humain de la région.

Le chômage des jeunes est un défi majeur en **Amérique latine** et dans **les Caraïbes**. Dans la plupart des pays d'Amérique latine, le taux de chômage a baissé entre 2000 et 2001, mais il a augmenté en 2002 dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données. En moyenne, le taux de chômage des jeunes atteint le double du taux global. Les taux de chômage des jeunes femmes étaient systématiquement plus élevés que ceux des jeunes gens (voir Annexe 1, tableau A.2). Le problème est aggravé par le fait que la plupart des emplois nouveaux pour les jeunes se créent actuellement dans l'économie informelle (voir l'analyse de l'informalisation de l'emploi des jeunes à la section 1.4)⁸.

Le chômage des jeunes n'est pas simplement un état transitoire avant l'emploi, mais un long processus par lequel les jeunes passent du chômage à la scolarisation, à l'emploi non rémunéré et à l'emploi non qualifié faiblement rémunéré – le coût de renonciation étant faible à chaque fois. Le processus de transition des jeunes, y compris celui du chômage des jeunes, correspond en grande partie aux tendances plus générales du marché du travail: le caractère largement informel du marché du travail; l'écart croissant entre compétences et salaires entre les travailleurs de l'économie formelle et informelle; et la diminution des revenus des travailleurs du secteur informel⁹.

Les taux élevés de chômage des jeunes en **Asie de l'Est** illustrent les difficultés qu'éprouvent les nouveaux venus sur le marché du travail pour trouver des emplois. En juin 2001, 53 pour cent des chômeurs en Chine avaient moins de 35 ans, et la moitié d'entre eux avaient été licenciés pour des raisons économiques (restructuration ou faillite). Le taux de chômage enregistré des jeunes dans les zones urbaines augmente depuis

⁷ G. Kanyenze, et al., 2000: *Strategies to combat youth unemployment and marginalisation in Anglophone Africa*, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Harare, cité dans: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, p. 79.

⁸ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, Genève.

⁹ C. Fawcett, 2002: *Latin American youth in transition: A policy paper on youth unemployment in Latin America and the Caribbean*, School of International Service, American University, Sustainable Development Department, Social Development Division, Labor Markets Policy Briefs Series, Banque interaméricaine de développement, p. 1.

1998¹⁰. Le chômage des jeunes est également élevé en République de Corée où, en décembre 2001, la moitié des chômeurs avait moins de 29 ans, contre moins d'un quart en 1999¹¹. En Mongolie, le groupe de la tranche d'âge 15-24 ans constituait plus des deux tiers des chômeurs; 44 pour cent des jeunes chômeurs étaient des femmes¹².

En **Asie de l'Est**, les taux de chômage sont plus faibles chez les femmes que chez les hommes, mais la proportion de jeunes chômeurs dans le total des chômeurs est plus élevée chez les femmes (voir annexe 1, tableau A.3). Une proportion importante des jeunes chômeurs est fortement qualifiée, mais leur spécialisation ne correspond pas aux besoins du marché du travail. En Mongolie, par exemple, 80 pour cent des étudiants universitaires étudient actuellement les langues étrangères, le droit et les relations internationales. En pratique, toutefois, 80 pour cent des emplois vacants concernent les domaines économique, technique et technologique, ce qui semble indiquer qu'il est nécessaire d'améliorer le système scolaire de formation professionnelle. En outre, l'orientation et les conseils professionnels sont encore sous-développés dans la région¹³.

En moyenne, le taux de chômage des jeunes en Inde est deux fois plus élevé que le taux de chômage global. En réalité, la proportion de jeunes parmi les chômeurs (59 pour cent environ) est anormalement élevée. Au sein de la population jeune, la probabilité de trouver du travail ne paraît pas directement liée au niveau d'instruction atteint. En fait, les taux de chômage sont plus élevés parmi les jeunes gens instruits que parmi les autres. En outre, les taux de chômage augmentent à mesure que l'on s'élève dans l'échelle de l'instruction générale. Plus de 56 pour cent des jeunes chômeurs ont un diplôme de l'enseignement moyen ou supérieur. Les indépendants représentent 53 pour cent du total des travailleurs. Autrement dit, les personnes n'hésitent pas nécessairement à prendre le risque d'opter pour l'emploi indépendant, même si un grand nombre peut l'avoir fait dans un contexte d'absence de possibilités d'emploi salarié. Les jeunes chefs d'entreprise représentent 32 pour cent des indépendants¹⁴.

Il existe des signes révélateurs d'une poussée démographique au niveau des jeunes au Népal, où les moins de 40 ans représentent 60 pour cent de la population. Vingt pour cent de la population se situent dans la tranche d'âge 15-30 ans. Le chômage atteignant des niveaux astronomiques, un grand pourcentage de jeunes se trouve marginalisé. Les chiffres montrent qu'il existe 1,5 million de jeunes dans le pays qui n'ont aucun emploi. L'Etat n'adoptant pas de stratégies appropriées pour fournir des emplois, le problème devient de plus en plus urgent de jour en jour. D'après le rapport de l'enquête de 1998-99 sur la main-d'œuvre, les jeunes de 15 à 29 ans constituent près de 25 pour cent de la population.

¹⁰ BIT 2002b: «An employment agenda for China: Discussion paper», stencil, Secteur de l'emploi, Genève, BIT, cité dans: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, pp. 26-27.

¹¹ Korea Labour Institute, 2002: «Labour Trends», *e-Labour News*, divers mois. Séoul <http://www.kli.re.kr/english/labornews/09/emailing.html>, cité dans: BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, pp. 26-27.

¹² Mongolian Statistical Office, 2001: *Population and Housing Census 2000*, Ulaanbaatar, cité dans: BIT : *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, pp. 26-27.

¹³ Fondation européenne pour la formation, 2001: *Mongolie 2001*, National Observatory Stocktaking Report, Bruxelles; PNUD, 2001: *Mongolia Update*, septembre 2001 (www.un-mongolia.mn/mongolia/upd9-01.html), cité dans : BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, pp. 26-27.

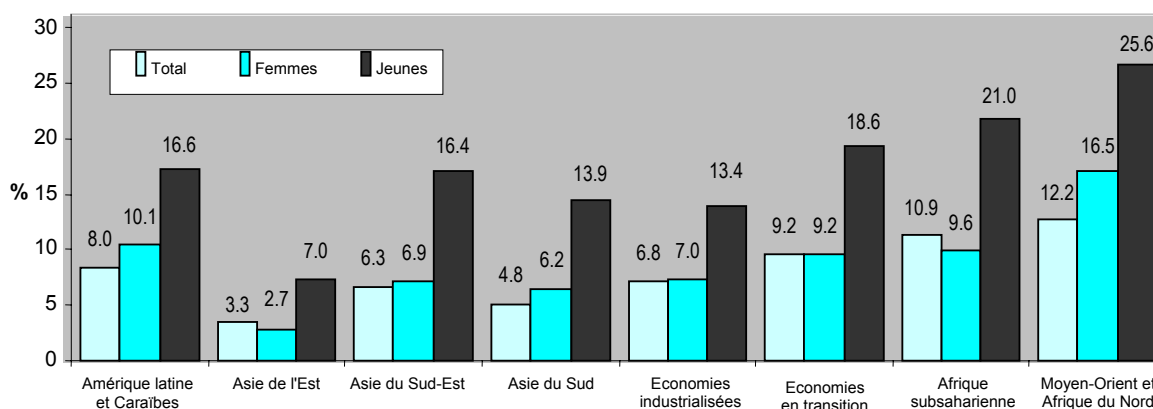
¹⁴ Intervention de Shri K.C. Pant, vice-président de la commission «planification», au Sommet asiatique *Youth Entrepreneurship and Employment* le 29 octobre 2003.

De ce groupe, 13 pour cent seulement vivent dans des zones urbaines. Etant donné cette répartition entre zones urbaines et zones rurales et la situation de l'emploi dans les deux types de zones, il existe une masse de jeunes chômeurs vivant dans les zones rurales. Comme pour la population urbaine en général, les jeunes des villes sont souvent en situation de chômage plutôt que de sous-emploi (voir l'analyse du sous-emploi des jeunes à la section 1.5). Plus de 30 pour cent des nouveaux venus sur le marché du travail quittent le pays à la recherche d'un emploi ¹⁵.

Le taux de chômage des jeunes au **Moyen-Orient et en Afrique du Nord** est élevé pour les deux sexes: il va de 13 pour cent à Bahreïn à 39 pour cent en Algérie (voir annexe 1, tableau A.4). La proportion de la population de la tranche d'âge 15-24 ans rapportée à l'ensemble des chômeurs est inquiétante: elle atteint plus de 73 pour cent dans la République arabe syrienne, par exemple. Les taux de chômage des jeunes ont augmenté dans les années quatre-vingt-dix et, compte tenu des taux élevés de croissance démographique dans la région, le chômage des jeunes constitue un problème majeur ¹⁶.

Le chômage des jeunes est un problème persistant dans les **économies en transition**. En Pologne, par exemple, près de 44 pour cent des jeunes n'ont pas d'emploi, et ce taux atteint 38 pour cent en Bulgarie (voir annexe 1, tableau A.5). Dans la plupart des économies en transition, les taux de chômage parmi les moins de 25 ans sont deux fois plus élevés que la moyenne nationale (voir fig. 1). Les jeunes moins instruits sont plus touchés que ceux qui ont atteint un niveau élevé d'instruction. La raison principale en est la discordance entre les compétences offertes par les jeunes et les compétences demandées par le marché du travail ¹⁷.

Figure 1. Chômage total et chômage des femmes et des jeunes par région, 2003 (%)



Source: BIT, Modèle des tendances mondiales de l'emploi, 2003; voir aussi Note technique.

Le chômage des jeunes dans les **pays industrialisés**, pris globalement, se chiffre à près du double du taux de chômage total (voir fig. 1). Bien que l'on ait assisté à une chute du taux de chômage des jeunes entre 1997 et 2001, ce taux a augmenté ou est resté stable depuis (voir annexe 1, tableau A.6, pour les taux de chômage des jeunes dans certains pays

¹⁵ S. Dhakal: «Youth unemployment: Indignity of idleness and insecurity», *Nepal News*, 28 juin 2002.

¹⁶ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, p. 65.

¹⁷ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, pp. 93-94.

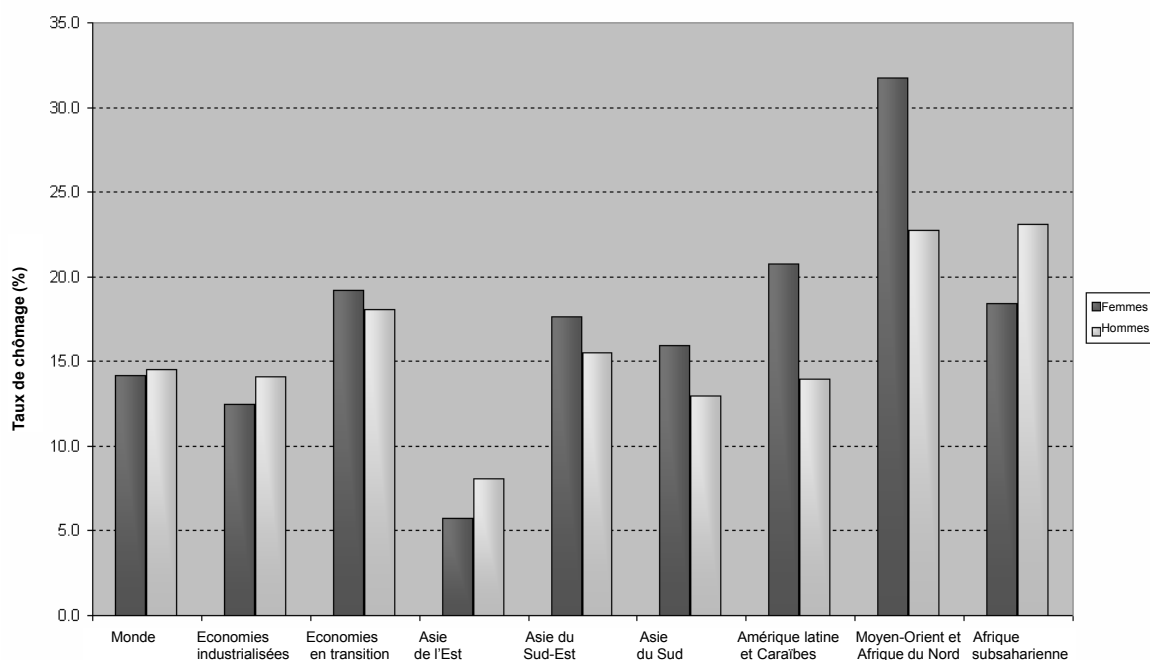
industrialisés). L'Allemagne, par exemple, a presque doublé son (faible) taux de chômage des jeunes entre 1990 et 2001. Le chômage des jeunes a également augmenté légèrement au Royaume-Uni. Malgré certains progrès, de nombreux pays enregistrent encore des taux élevés de chômage des jeunes. En Italie, par exemple, plus d'un quart de la population active de moins de 24 ans est constitué de chômeurs¹⁸.

La présente section démontre l'ampleur du problème du chômage des jeunes ainsi que la diversité entre pays et régions. Si l'on examine les taux pour les femmes par rapport aux hommes, cette diversité est plus forte encore.

1.2. Le chômage des jeunes et la dimension du genre

D'après le BIT, on trouve plus de chômeuses que de chômeurs dans la quasi-totalité des régions du monde (voir fig. 2). Le taux de chômage régional des hommes n'est supérieur à celui des femmes qu'en Asie de l'Est et en Afrique subsaharienne (ces taux sont les mêmes dans les économies en transition). La recherche d'un travail est encore plus difficile pour les femmes jeunes (de 15 à 24 ans). En Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, le taux de chômage des femmes jeunes est supérieur de 7 pour cent à celui des hommes jeunes. Le fait d'être une femme et d'être jeune peut constituer une double source de discrimination: les femmes jeunes se heurtent à des obstacles plus importants pour accéder au marché du travail et pour conserver leur emploi en périodes de crise économique¹⁹.

Figure 2. Les taux de chômage des jeunes par région et par sexe, 2003



Source: BIT: *Modèle des tendances mondiales de l'emploi*, 2004; voir aussi, *Tendances mondiales de l'emploi pour les jeunes*, 2004, note technique.

¹⁸ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, p. 103.

¹⁹ BIT: «Tendances mondiales du marché du travail pour les femmes», annexe aux *Tendances mondiales de l'emploi 2004*.

En soi, les chiffres du chômage ne sont qu'un indicateur limité de l'inadaptation de la situation des hommes et, en particulier, des femmes sur le marché du travail. Ils ne devraient pas être utilisés seuls. Bon nombre de définitions nationales du chômage excluent les personnes qui veulent travailler mais qui ne «cherchent» pas activement du travail, soit parce que les possibilités d'emploi sont extrêmement limitées, soit parce que ces personnes ont une mobilité restreinte en matière de travail ou sont confrontées à la discrimination ou à des obstacles culturels ou sociaux. La majorité des personnes de cette catégorie sont des femmes. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des données sur les travailleurs découragés, l'examen des données dont on dispose pour les économies industrialisées montre que les femmes représentent environ les deux tiers des travailleurs découragés en Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Grèce, Norvège, Pays-Bas et Portugal, et que la proportion des femmes parmi les travailleurs découragés atteignait près de 90 pour cent en Italie et en Suisse²⁰.

1.3. Comparaison des taux de chômage des jeunes et des adultes

Les taux de chômage des jeunes sont sensiblement plus élevés que les taux de chômage globaux dans toutes les régions du monde (voir fig. 1).

Dans tous les pays pour lesquels il existe des données du BIT, les taux de chômage des jeunes sont supérieurs à ceux des adultes. Dans la majorité des économies, les taux de chômage des jeunes sont au moins deux fois plus élevés que ceux des adultes (voir annexe 1, fig. A.1). L'Allemagne est la seule économie présentée dans laquelle le ratio reste proche de 1, ce qui indique peut-être que le système d'apprentissage allemand a réussi à faciliter le passage de l'école au travail (voir section 4.1.1 ci-après pour une analyse du système de formation allemand). C'est aussi le résultat de la définition statistique selon laquelle les apprentis qui ont un contrat de travail sont comptabilisés comme travailleurs, contrairement aux jeunes en apprentissage organisé par l'école dans les autres pays européens. Si l'on supprimait cet effet des statistiques, le taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage global en Allemagne serait comparable à celui des autres pays européens. Il importe aussi de noter que, ces vingt dernières années, l'Allemagne a appliqué une large politique de préretraite en vue de favoriser l'accès des jeunes travailleurs au marché du travail. Cette politique a été soutenue par les conseils d'entreprise, ce qui a produit des accords locaux sur ce sujet. Cette politique n'est plus appliquée, en raison de sa charge ingérable pour le système d'assurance sociale, et il sera intéressant de voir l'effet que cela a sur le taux de chômage des jeunes dans le pays²¹. De nombreux pays d'Europe ont lancé des systèmes de retraite anticipée pour «créer des emplois pour les jeunes». Pourtant, l'impact de ces mesures sur le chômage des jeunes a été négligeable. Les nouveaux venus sur le marché du travail ne possédaient pas l'expérience nécessaire pour les emplois libérés par les travailleurs plus âgés²².

²⁰ BIT: «Tendances mondiales du marché du travail pour les femmes», annexe de *Tendances mondiales de l'emploi 2004*.

²¹ W. Heidemann, 2000: *Combating youth unemployment – The German approach: Training, Labour Education and Training Research Network*, WIP 2000-2, p. 3.

²² A. Samorodov, 1999: *Ageing and labour markets for older workers*, BIT.

1.4. L'emploi est précaire et mal rémunéré dans l'économie informelle

Obtenir un emploi est un exercice particulièrement difficile pour les jeunes qui sont déjà pauvres et souffrent d'exclusion sociale. Ceux qui travaillent le font pour la plupart dans l'économie informelle, dans des conditions précaires et pour de faibles salaires. La toute grande majorité des jeunes dans le monde travaillent dans l'économie informelle²³. En Afrique, 93 pour cent des nouveaux emplois sont créés dans ce secteur. En Inde et en Indonésie, plus de 90 pour cent des femmes qui travaillent en dehors de l'agriculture font partie de l'économie informelle. Et près de 75 pour cent du travail de fabrication en Asie du Sud-Est relèvent de l'économie informelle²⁴. En Amérique latine, la quasi-totalité des nouvelles créations d'emplois pour les jeunes qui accèdent au marché du travail se situe dans l'économie informelle. Dans une grande partie du monde en développement, le déclin de l'économie informelle et le recul de l'aide publique ou familiale au revenu qui l'accompagne ont pour conséquence que des millions de jeunes chômeurs sont contraints de plus en plus de trouver du travail dans l'économie informelle.

Il est important de noter que, presque partout, et pas seulement dans les pays en développement, il existe une tendance à l'informalisation de l'économie. L'économie informelle a été en mesure d'absorber en grand nombre des chômeurs et des personnes en situation de sous-emploi, et elle a été un des premiers créateurs d'emplois dans de nombreuses régions du monde. Comme telle, elle a souvent contribué à garantir un minimum de cohésion sociale. Les filets de sécurité sociaux soit ont été absents, soit n'ont pas fonctionné correctement. Dans certains pays, les travailleurs déplacés et les migrants forment le gros de la main-d'œuvre informelle. Dans d'autres, en particulier ceux où la croissance démographique est forte, on trouve une proportion importante de jeunes²⁵.

La plupart des jeunes qui travaillent dans l'économie informelle n'ont ni revenus suffisants, ni protection sociale, ni sécurité, et ils ne sont pas représentés. C'est un cercle vicieux car la faible productivité, les bas revenus et les mauvaises conditions de travail sapent la capacité de l'économie informelle de fournir des emplois productifs et décents. Si les tendances actuelles se maintiennent, il est probable que la plupart des emplois accessibles aux jeunes à l'avenir seront des emplois mal rémunérés et de mauvaise qualité.

De nombreuses ONG, conscientes de la concentration de femmes dans l'économie informelle, se sont concentrées sur les activités de création de revenu. Ces interventions, marquées par une accentuation accrue de la fourniture de crédit et de la constitution de groupes plutôt que de l'organisation de formations qualifiantes, se fondent généralement sur l'hypothèse que les femmes viennent compléter le revenu familial: «les interventions dans ce domaine ont généralement pour but de leur conférer des compétences non pas pour

²³ Pour une analyse de la formation dans l'économie informelle, assortie d'un aperçu historique des caractéristiques qui définissent l'économie informelle, voir Hans Christian Han, 2004 (à paraître): *Synthesis Study: Training for work in the informal economy*, IFP/SKILLS, document de travail, Informal Economy Series.

²⁴ Wiego, 2001: «Women in informal employment: Globalizing and Organizing», cité dans BIT, 2001: *Youth and work: Global trends*.

²⁵ Josiane Capt, 2001: «What skills are needed to ensure survival and growth of enterprises?», Document présenté à la Conférence internationale «Lier le monde du travail, la formation professionnelle et le savoir: se former pour la survie et la croissance économique», 10–12 sept. 2001.

le profit, mais pour la survie»²⁶. On néglige ainsi le fait que les femmes sont souvent le principal, voire l'unique gagne-pain, d'autant que le nombre de ménages dirigés par une femme ne cesse d'augmenter. Les cours de formation donnés, gérés par des organisations de petite taille dotées d'un personnel limité et de maigres ressources, sont généralement de médiocre qualité. De plus, ils concernent souvent des compétences qui répondent à des stéréotypes de genre, comme la couture ou la cuisine, qui n'ouvrent pas la voie à des domaines de travail rentables. Les cours d'alphabétisation fonctionnelle pour adultes ont aussi souvent été de pair avec une formation professionnelle à faible échelle, généralement pour les femmes, et font souvent l'objet des mêmes critiques.

1.5. Le sous-emploi des jeunes

Le sous-emploi est souvent classé en deux catégories: le sous-emploi visible et le sous-emploi invisible. Il s'agit, dans le premier cas, d'un travail de durée insuffisante soit d'un emploi à temps partiel involontaire, soit d'un emploi temporaire de courte durée. Dans le second cas, il peut inclure l'emploi dont la productivité est insuffisante²⁷. L'attention se porte généralement sur le sous-emploi visible plus que sur la productivité «insuffisante».

En ce qui concerne le monde développé, les études consacrées au sous-emploi ont presque exclusivement analysé l'emploi à temps partiel involontaire aux Etats-Unis²⁸. Le petit nombre d'études existantes a montré que, dans bon nombre de pays, il existe un nombre disproportionné de jeunes qui sont sous-employés et travaillent moins d'heures qu'ils ne le souhaitent. Ils peuvent n'obtenir qu'un travail à temps partiel, comme c'est souvent le cas en France (en particulier pour les femmes jeunes) et en Indonésie, par exemple, ou un travail saisonnier, comme cela arrive souvent dans les économies agricoles de l'Asie du Sud et de l'Afrique subsaharienne. Le sous-emploi est aussi fréquent chez les jeunes qui travaillent au sein de l'unité de production familiale dans l'économie informelle rurale et urbaine²⁹.

1.6. Chômage, sous-emploi et jeunes défavorisés

Les chiffres des taux de chômage et de sous-emploi chez les jeunes défavorisés manquent cruellement, ce qui s'explique en partie par l'éventail des vulnérabilités

²⁶ F. Leach, 2000: «Gender implications of development agency policies on education and training», *International Journal of Educational Development*, vol. 20, n° 4, pp. 333-347.

²⁷ G. Holger; E. Strobl, 2001: *The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago*, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham.

²⁸ Voir notamment L.S. Stratton, 1996: «Are 'involuntary' part-time workers indeed involuntary?», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, pp. 522-536; R.W. Bednarzik, 1975: «Involuntary part-time work: A cyclical analysis», *Monthly Labor Review*, vol. 98, pp. 12-18; et K. Leppel; S. Heller Clain, 1988: «The growth of involuntary part-time employment of men and women», *Applied Economics*, vol. 20, pp. 1155-1166.

²⁹ M.R. Rosenzweig, 1998: «Labour markets in low-income countries», dans: H. Chenery et T.N. Srinivasan (sous la direction de-): *Handbook of development economics*, vol. 1, Rotterdam, Elsevier; cité dans: BIT, 2000: *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 88^e session.

auxquelles certains jeunes sont confrontés et qui découlent de la discrimination, des difficultés économiques ou de la situation géographique, par exemple. Une autre explication est celle des normes sociétales, s'agissant de déterminer quels jeunes *sont capables* de travailler. Les personnes handicapées, par exemple, sont souvent classées comme «inaptes au travail» et placées dans la catégorie des personnes qui ont besoin de protection sociale. En dépit de ces lacunes, la Banque mondiale a montré qu'en Asie, en Amérique latine et dans les pays en transition, le nombre des «jeunes défavorisés confrontés à des problèmes d'emploi» est largement supérieur à celui des «jeunes chômeurs»³⁰. Or, dans la plupart des cas, les politiques ne visent pas les plus défavorisés dans la mesure où ceux-ci représentent une minorité et, partant, une efficacité-coût faible.

Les jeunes les plus défavorisés sur le plan social éprouvent en général davantage de difficultés que les autres à trouver un emploi. La probabilité qu'ils aient acquis un bon niveau d'instruction est faible, et ils sont souvent victimes d'une discrimination fondée sur la classe sociale, l'origine ethnique, le sexe, le handicap etc. Par exemple, les chiffres en provenance du Japon, de la Suède, du Royaume-Uni et des Etats-Unis montrent que les taux de chômage chez les minorités ethniques sont supérieurs à la moyenne. Les jeunes pauvres sont exposés davantage encore au chômage et, en particulier, à l'inactivité. Dans plusieurs économies avancées, les jeunes sans emploi sont concentrés de plus en plus dans les foyers dont aucun membre n'a un emploi³¹.

La section 1.1 a présenté des données qui montrent clairement que les jeunes se heurtent à des obstacles plus importants pour accéder au marché du travail. L'ampleur du problème du chômage et du sous-emploi des jeunes est une évidence. La section 1.2 présente les chiffres du chômage pour les jeunes chômeuses, comparées aux jeunes chômeurs et aux taux de chômage de la population adulte en général. Ils démontrent concrètement l'impact de la double discrimination: être jeune et être une femme signifie que l'on est confronté à de multiples obstacles lors du passage de l'école au travail.

Dans la réflexion et l'action traditionnelles en matière de développement, les jeunes pauvres sont également ignorés. Outre les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes dans les stratégies classiques du développement, ceux-ci subissent le poids supplémentaire de la pauvreté, qui limite leurs choix. Quant aux jeunes femmes pauvres, leur handicap est triple. Des 500 millions de jeunes à la recherche d'un emploi, 300 (60 pour cent) sont pauvres. Le Sommet mondial pour le développement social, à Copenhague, et la Déclaration du Sommet du millénaire de 2001 ont appelé à réduire la pauvreté de 50 pour cent à l'horizon 2015 et reconnaissent le défi de la pauvreté et du droit à un travail décent, le double et le triple handicap auquel sont confrontés les jeunes pauvres, le lien vicieux entre pauvreté et chômage, le cercle vicieux de la reproduction de la pauvreté par l'utilisation non durable des ressources naturelles et financières, et l'impossibilité d'évoluer vers une bonne gouvernance si, dans un délai déterminé, l'on n'éradique pas les pires formes de pauvreté et l'on n'assure pas du travail aux jeunes pauvres³².

³⁰ M. Godfrey, 2003: «Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure», exposé de la Banque mondiale, Youth Employment Workshop, Washington, DC, 2 juin 2003.

³¹ N. Bowers; A. Sonnet; L. Bardonne: «Giving young people a good start: The experience of OECD countries», OECD, cité dans OCDE, 2000: *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 88^e session.

³² P. Wignaraja, 2002: *Employment: Double burden of poor youth in search of work and dignity*, An Issues Paper on Innovative Thinking and Practice in Mobilising Resources for Youth, Education Development Center, Inc.

Les jeunes des zones rurales représentent environ 55 pour cent de la population mondiale des jeunes. L'industrialisation accrue a fait que les zones rurales, partout au monde, ont connu un recul des possibilités d'emploi. Les jeunes éprouvent des difficultés à obtenir des emplois dans les secteurs agricoles classiques et à avoir accès aux possibilités d'éducation et de formation ³³.

Malgré le manque de données comparables, il est évident que de nombreux groupes de jeunes risquent davantage de souffrir de taux élevés de chômage et de sous-emploi en raison de la nature de leurs circonstances. Il faut donner à ces jeunes défavorisés plus de choix, plus de possibilités d'éducation, de formation qualifiante, de microcrédit, et s'employer davantage à résoudre ces problèmes.

³³ International Youth Parliament, 2002: *Global problems*, voir le site Web http://www.iyp.oxfam.org/issues_fr/youth_livelihoods_bg.asp.

2. Les coûts

Le chômage et le sous-emploi entraînent des coûts importants pour les personnes, les employeurs, les syndicats, les pouvoirs publics et la société. Lorsqu'il intervient tôt dans la vie, le chômage peut porter atteinte définitivement à l'employabilité et, comme l'a montré la recherche, les structures de comportement et d'attitudes qui se sont installées à un stade précoce persistent plus tard dans la vie. Pour les employeurs, le chômage des jeunes signifie que ceux-ci ont moins d'argent à consacrer à leurs produits et leurs services et que les économies personnelles réduites ne permettent pas d'investir autant dans les affaires, ce qui entraîne une perte de production. Pour les syndicats, le chômage des jeunes signifie une perte d'affiliés potentiels et des positions plus faibles dans les négociations visant à garantir l'amélioration des droits, de la protection et des conditions de travail pour les membres. Pour les pouvoirs publics, le chômage des jeunes signifie que l'assiette fiscale diminue et que les coûts de l'aide sociale augmentent, que des investissements en matières d'éducation et de formation sont consentis en pure perte, et que le soutien électoral des jeunes est faible¹. En outre, les taux de chômage de plus en plus élevés parmi les jeunes peuvent être une source d'instabilité sociale, de toxicomanie croissante et de criminalité. Le chômage des jeunes et les emplois de mauvaise qualité sont aussi des facteurs qui contribuent à aggraver les taux de pauvreté.

Une analyse des investissements pour les jeunes qui produisent le meilleur rendement économique a conclu que «les pays investissent insuffisamment dans le développement sain des adolescents et des jeunes adultes ... certains éléments indiquent que les interventions axées sur les jeunes sont une manière économiquement efficace d'améliorer la santé, de réduire la pauvreté et de rendre service à la société ...»². Négliger les jeunes a un coût, qui peut se mesurer à l'épuisement du capital humain et social. Il y a perte de possibilités de croissance économique, qui s'aggrave dans la mesure où cette cohorte vieillit sans acquérir d'expérience dans la population active. Les coûts en termes d'instabilité sociétale et de conflit endémique sont plus difficiles à quantifier.

2.1. Coûts économiques

Les coûts sociaux et économiques du chômage de longue durée, de l'absence d'emploi et de la pauvreté ne se mesurent pas uniquement en termes de soutien au revenu. Ils comprennent aussi la perte d'intrants, l'érosion des compétences, la baisse du taux d'activité et l'accentuation des clivages sociaux³. Le chômage constitue un gaspillage de certaines des maigres ressources utilisées dans la formation des travailleurs. De plus, les travailleurs qui sont sans emploi pendant de longues périodes perdent leurs compétences: celles-ci sont de plus en plus dépassées sur un marché de l'emploi en mutation rapide.

¹ BIT, 2002: *Youth and work: Global trends*, rapport établi conjointement par le secteur Emploi du BIT (Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité, et Indicateurs clés du marché du travail) et le Bureau de statistique du BIT.

² J.C. Knowles; J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries: A review of the literature*, University of Pennsylvania, stencil pour le réseau «Développement humain» de la Banque mondiale, cité dans J.C. Knowles; J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banque mondiale, Health, Nutrition and Population (HNP), document d'information.

³ B. Cass, 1989: «Solving poverty requires a total community response», *Impact*, vol. 20, n° 1, pp. 11-14.

Cette situation diminue leurs chances de trouver un emploi à l'avenir, ce qui alourdit la charge économique qui pèse sur les pouvoirs publics et sur la société.

Cette perte de productivité grandit au cours du cycle de vie. Dans le contexte de la démographie de la cohorte actuelle de jeunes, le chômage persistant constitue une perte importante de capital humain.

Les consultations avec diverses parties prenantes et avec les jeunes eux-mêmes ont débouché sur la conclusion qu'il existe des obstacles particuliers qui empêchent l'inclusion des jeunes et leur bien-être. Ces obstacles ont des manifestations liées ou non liées au revenu. Les jeunes sont exclus du marché du travail et des possibilités d'emploi indépendant. Ils possèdent rarement des biens physiques tels que terrains ou logements qui pourraient servir de garantie, et ils n'ont donc guère accès au crédit. Ils connaissent aussi l'isolement, la vulnérabilité et l'impuissance. Les jeunes des minorités ethniques sont généralement confrontés à des obstacles à l'emploi plus importants encore. Dans bon nombre de pays d'Europe et d'Asie centrale (EAC), les jeunes roms éprouvent des difficultés à trouver un emploi autre qu'un emploi inférieur⁴.

Leur situation défavorisée résulte de l'absence d'accès aux avantages relevant de trois dimensions interconnectées: *a*) la dimension économique (les biens qui permettent la création de revenus); *b*) la dimension sociale (l'accès aux informations, au capital social, aux activités de loisirs, à l'expression culturelle, aux possibilités d'éducation, à la prise en charge dans des lieux accueillants pour les jeunes); et *c*) la dimension de la participation au processus décisionnel (autonomisation, gouvernance). Il apparaît dès lors que les politiques d'inclusion des jeunes seraient plus efficaces si ces différentes dimensions étaient combinées, au lieu d'avoir des interventions sectorielles fragmentées⁵.

Vu le rythme de la croissance à l'échelle mondiale, il n'est pas réaliste de penser qu'il existera, à court terme, des emplois formels en suffisance. Lors des périodes de repli, les jeunes sont souvent les premiers sacrifiés, en raison de leur manque d'ancienneté. Toutefois, porter plus d'attention aux possibilités de création de revenu pour les jeunes (et aux créneaux du marché où ils possèdent un avantage comparé) peut contribuer à une meilleure autonomisation économique des jeunes et être un moteur de croissance économique. Par exemple, une plus grande participation des jeunes à la création de micro-entreprises pourrait contribuer de façon non négligeable à la croissance.

2.2. Coûts sociaux

Les coûts sociaux du chômage des jeunes sont lourds de conséquences: ils contribuent aux problèmes sociaux tels que l'aggravation de l'état de santé, la rupture des relations et des familles, la criminalité accrue et la nécessité de dépenses supplémentaires importantes.

Le chômage porte atteinte à la stabilité des communautés et menace la cohésion sociale: les jeunes deviennent inévitablement dépendants des programmes d'aide sociale et leur affranchissement pâtit du fait qu'ils ne peuvent participer à la société en général. Le coût social de la criminalité parmi les jeunes chômeurs, par exemple, est amplifié si les

⁴ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD; basé sur le Moldova Youth Inclusion Project.

⁵ Banque mondiale, 2003: *Moldova: Youth inclusion, learning and innovation credit*, Updated Project Information Document, rapport n° AB205, date d'approbation par la Banque: le 29 déc. 2003.

moyens qu'utilise la société pour s'y attaquer favorisent les comportements et les attitudes antisociaux ⁶.

Les jeunes les plus vulnérables sont ceux qui n'ont pas d'emploi et qui ne sont pas scolarisés, ce qui correspond à 27 pour cent des jeunes dans la région d'EAC. Comme l'ont dit des groupes de jeunes en Croatie: «la pauvreté, c'est l'ennui». Des groupes ciblés auxquels participaient des jeunes gens en Jamaïque ont décrit ces liens comme suit: un taux de chômage élevé qui débouche sur la frustration et l'oisiveté, elles-mêmes entraînant la violence des gangs, les conflits interpersonnels, et la violence domestique. De même, des jeunes en Jordanie ont déclaré qu'ils éprouvaient «un sentiment d'ennui, de vacuité, de frustration ou de poids des normes sociales, associé à un manque de possibilités de donner libre cours à leur énergie et de s'exprimer, et à l'absence d'adultes qui comprenaient leurs besoins, les écoutaient et leur parlaient de ce qui les préoccupait» ⁷.

Certaines recherches se sont intéressées aux résultats privés et sociaux négatifs du chômage des jeunes, notamment la criminalité et la toxicomanie. La Fondation Carnegie, par exemple, a réalisé une étude portant sur une classe d'élèves du niveau secondaire en décrochage scolaire aux Etats-Unis, et a estimé à 260 milliards de dollars les coûts pour l'économie des Etats-Unis sous forme d'aide aux revenus, de soins de santé et de perte fiscale ⁸. En ce qui concerne la criminalité, Cohen met en évidence l'éventail des coûts, à savoir les coûts relatifs aux victimes (perte de productivité, coûts médicaux, douleur, souffrance et diminution de la qualité de vie), les coûts de justice pénale, et les revenus perdus pendant la mise en détention des jeunes ⁹.

2.3. Coûts personnels

Tous les éléments de preuve vont dans le même sens: le chômage, en particulier de longue durée, exige un tribut lourd et cumulatif de la part des personnes. Lorsque l'on n'a rien à faire de constructif ou de positif, la vie est insipide et futile. Il devient plus difficile de rester motivé. Le chômage de longue durée risque d'être plus oppressant encore: vie limitée à la recherche de moyens de subsistance, perte de l'autonomie personnelle et de la maîtrise des événements, frustration, colère, perte d'estime de soi et aliénation sociale.

Etre sans emploi pendant longtemps ou grandir dans une famille où un des parents ou les deux sont au chômage est un départ difficile dans la vie adulte. Sans amélioration radicale des systèmes de réintégration de ces jeunes dans le cours ordinaire de l'éducation, de la formation et des possibilités d'emploi, on peut s'imaginer que bon nombre d'entre

⁶ Senate Standing Committee on Employment, Education and Training, 1992: *Wanted: Our future*, Report into the implications of sustained high levels of unemployment among young people (15-24 years old), AGPS, Canberra, pp. 116-117.

⁷ Exemples cités dans G. La Cava et P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

⁸ M.R. Burt, 1998: *Why should we invest in adolescents?*, Pan American Health Organisation, Washington, DC, cité dans: J.C. Knowles et J.R. Behrman, 2003: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banque mondiale, Health, Nutrition and Population (HNP), document d'information.

⁹ M.A. Cohen, 1998: «The monetary value of saving a high risk youth», *Journal of Quantitative Criminology*, vol. 14(1), pp. 5-33.

eux seront confrontés à un avenir sans travail et sans guère de chances d'atteindre un niveau de vie décent ¹⁰.

Les études effectuées sur les jeunes chômeurs aux Etats-Unis, par exemple, montrent que ceux qui connaissent des périodes de chômage lorsqu'ils sont jeunes travailleront souvent moins régulièrement et pour des salaires moindres une fois adultes. Ceux qui, étant jeunes, connaissent des périodes de chômage particulièrement longues sont spécialement exposés à des effets à long terme sur leur salaire et leur emploi futurs ¹¹.

Des médecins ont démontré qu'il existait un lien entre le chômage et les problèmes de santé physique et psychologique chez les jeunes de 15 à 24 ans. Les données regroupées montrent qu'il existe une association étroite entre le chômage des jeunes et le suicide chez les jeunes. Le chômage des jeunes est également associé à des symptômes psychologiques tels que la dépression ou la perte de confiance. Les effets sur la santé physique ont été moins étudiés, mais certains éléments indiquent une association avec une tension artérielle élevée. Enfin, la prévalence des facteurs liés au style de vie (consommation de cannabis et, moins souvent, de tabac et d'alcool) est plus élevée chez les jeunes chômeurs que chez les autres jeunes ¹².

Le chômage des jeunes est synonyme d'exclusion sociale, de conditions de vie difficiles et d'absence de bonheur personnel. Il est synonyme de gaspillage de ressources et la non-réalisation de potentialités. Il représente une déconnection importante par rapport au monde du travail et à la société pour tous les jeunes et pour beaucoup de leurs familles. Il touche au cœur même de la manière dont nous créons les conditions de la cohésion sociale et de la stabilité politique.

La négligence des institutions et les préjugés culturels constituent des obstacles majeurs qui empêchent les jeunes d'avoir accès aux avantages cités ci-dessus. Les jeunes sont un facteur essentiel du développement économique et social. Ils sont généralement plus réceptifs aux idées nouvelles, au changement et aux défis. Ils apportent souvent des réponses plus novatrices. Dans le contexte d'une société du savoir caractérisée par des technologies de l'information et de la communication en mutation rapide, ils sont mieux équipés et plus souples dans leurs réactions ¹³. Pourtant, les potentialités des jeunes demeurent souvent non reconnues, ignorées ou inexploitées. Ce sont les jeunes socialement défavorisés qui sont particulièrement frappés, ce qui perpétue le cycle de la pauvreté et de l'exclusion sociale. Des stratégies doivent être mises en œuvre pour promouvoir l'insertion des jeunes défavorisés dans la société. Les jeunes demandent aujourd'hui que l'on entende

¹⁰ M.L. Crooks; M. Webb; J. Forster; J. Williamson, 1996: *Young people, poverty and long-term unemployment in Australia: The price we pay*, rapport au National Youth Affairs Research Scheme.

¹¹ Voir J. Moore, 2003: *Long-term consequences of youth unemployment*, Stamford University, May; et A. Sum et al., *Left behind in the labor market: Labor market problems of the nation's out-of-school young adult populations*, Center for Labor Market Studies, Northeastern University, novembre 2002.

¹² S.L. Morrell; R.J. Taylor; C.B. Kerr, 1998: «Unemployment and young peoples' health», *Medical Journal of Australia*, 168, pp. 236-240.

¹³ E. Rodriguez, 2002: *Youth, social development and public policies in Latin America and the Caribbean*, Banque mondiale.

leur voix, que l'on s'occupe des questions qui les touchent et que l'on reconnaisse leur rôle¹⁴.

¹⁴ BIT, Réseau pour l'emploi des jeunes, site Web: <http://mirror/public/english/employment/strat/yen/index.htm>.

3. Un risque plus grand pour les jeunes: pourquoi?

Les causes du chômage des jeunes ont fait l'objet d'un vaste débat et sont généralement centrées sur deux niveaux différents. Le premier concerne les caractéristiques des marchés du travail des jeunes et la structure globale de la population jeune¹. Ce niveau d'analyse intéresse généralement les déterminants suivants de l'emploi des jeunes: demande agrégée, salaires des jeunes, taille de la population active des jeunes, et manque de compétences. Bien que l'absence de demande soit une des causes majeures du chômage chez les adultes, certains ont soutenu que les modifications de la demande agrégée ont des répercussions plus importantes sur le chômage des jeunes². Les périodes de récession sont marquées par une tendance à suspendre l'embauche, ce qui a un effet sur les jeunes qui arrivent sur le marché du travail et contraint les jeunes travailleurs au chômage. Les jeunes risquent plus que les autres travailleurs d'être licenciés parce que cette solution est la moins coûteuse et qu'ils ont moins d'expérience³. Le débat autour du salaire minimum met en avant l'argument selon lequel, si les salaires des jeunes ne présentent pas de souplesse à la baisse, on constate souvent que l'effet du salaire minimum sur le chômage des jeunes est important⁴.

On considère que la taille de la cohorte des jeunes est un facteur qui contribue fortement au chômage des jeunes. Le Fonds des Nations Unies pour la population (2000) a indiqué que plus de 50 pour cent de la population mondiale a moins de 25 ans: les jeunes et les enfants représentent un peu plus de 3 milliards de personnes. Les jeunes qui, selon la définition internationale, sont les personnes âgées de 15 à 24 ans, représentent à eux seuls 1,3 milliard de personnes: une personne sur cinq environ (17 pour cent de la population) se situe dans cette tranche d'âge. Selon les projections de l'OIT, le grand nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail nécessite la création de plus d'un milliard d'emplois si l'on veut leur donner accès aux marchés du travail et pouvoir réduire le chômage. Le niveau d'instruction insuffisant et le manque de compétences qualifiantes est une autre raison citée pour expliquer les taux élevés de chômage des jeunes.

Le second niveau d'analyse est centré sur les différents traits comportementaux et démographiques qui influent sur les possibilités dans le monde du travail⁵. Il se concentre généralement sur les disparités régionales, les tranches d'âge, les déterminants de sexe et d'appartenance ethnique ainsi que sur le niveau d'instruction atteint, selon ce qui est le plus pertinent pour comprendre les causes du chômage accru des jeunes défavorisés.

¹ Voir notamment N. O'Higgins, 2001: *Youth unemployment and employment policy. A global perspective*, Organisation internationale du Travail, Genève; et A. Rees, 1986: «An essay on youth joblessness», *Journal of Economic Literature*, vol. XXIV (juin), pp. 613-628.

² N. O'Higgins, 2001: *Youth unemployment and employment policy. A global perspective*, Organisation internationale du travail, Genève.

³ C. Mlatsheni; S. Rospabe, 2002: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?*, documents de travail, Development Policy Research Unit, University of Cape Town.

⁴ D. Neumark; W. Wascher, 1999: *A cross-national analysis of the effect on minimum wages on youth employment*, National Bureau of Economic Research, Inc., NBER document de travail n° 7299, Cambridge, MA.

⁵ Voir P. Ryan, 2001: «The school-to-work transition: A cross-national perspective», *Journal of Economics Literature*, vol. XXXIX (mars), pp. 34-92.

3.1. Les risques pour les jeunes défavorisés

La répartition du chômage n'est pas uniforme, et les groupes qui sont vulnérables différeront selon que les conditions et les circonstances sont différentes. La tendance générale est que les taux de chômage diminuent généralement avec l'âge. L'image est plus contrastée pour les femmes que pour les hommes jeunes: on constate généralement que les possibilités d'emploi sont plus limitées pour les premières, ce qui produit des taux de chômage plus élevés pour les femmes. La situation des groupes ethniques dominants est généralement moins bonne que celle des groupes appartenant à des minorités, sauf dans un pays comme l'Afrique du Sud, qui souffre de l'héritage de la discrimination envers la majorité⁶. La recherche a montré que, dans la plupart des pays de l'OCDE, les taux de chômage chutaient lorsque le niveau d'instruction s'élevait. On constate toutefois souvent dans les pays en développement (l'Afrique du Sud, par exemple) que le taux de chômage des jeunes est également élevé parmi les plus instruits⁷.

Il existe, au-delà de l'analyse orthodoxe des causes, une série de facteurs moins tangibles qui influent sur le chômage des jeunes, notamment le manque d'informations sur le marché du travail, l'inexpérience des processus de recherche d'un emploi et de candidature à un emploi, l'absence d'accès aux réseaux d'informations sur le marché du travail, et les obstacles sociaux comme le fait d'habiter dans des zones à faibles revenus.

Pour beaucoup de jeunes, le délai d'attente avant le premier emploi est long. Pour les jeunes défavorisés, ce délai est souvent plus long encore. Les jeunes qui souffrent de handicaps sont confrontés à une concurrence plus vive des jeunes diplômés chômeurs dans leur recherche d'un emploi suite, souvent, à des attitudes négatives et à des postulats erronés de la part des employeurs au sujet de leur capacité de travail. L'absence d'une première expérience du travail pour les nouveaux venus sur le marché du travail rend le passage de l'enseignement et de la formation au travail particulièrement difficile pour les jeunes. En Serbie et au Monténégro, par exemple, on estime que le délai d'attente avant le premier emploi atteint cinq ans⁸. Outre les facteurs qui touchent au revenu, le retard accusé avant d'intégrer la population active entrave le passage de la dépendance de l'adolescence à l'autonomie de l'âge adulte.

Parce qu'ils sont moins expérimentés que les adultes, les jeunes doivent consacrer plus de temps à la recherche d'un emploi qui leur convient. Il faut dès lors s'attendre à ce que le taux de chômage des jeunes soit plus élevé. Dans les pays en développement, où les prestations de chômage n'existent pas et le niveau de vie est bas, les jeunes chômeurs ne peuvent se permettre une longue période de recherche s'ils ne bénéficient pas d'un soutien financier. Ils acceptent dès lors souvent un travail peu productif dans l'économie informelle ou de petits boulots. Cela étant, la nécessité d'un délai de recherche plus long ne suffit pas à expliquer les importants écarts de taux de chômage entre les jeunes et les

⁶ R. du Toit, 2003: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», communication au Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 28 juil. – 1^{er} août.

⁷ P. Moleke, 2003: *First employment of graduates*, Petoria, Human Sciences Research Council, cité dans: R. du Toit, 2003: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», communication au Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 27 juil. – 1^{er} août.

⁸ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

adultes⁹. L'image que l'on se fait des jeunes et les considérations économiques des employeurs jouent également un rôle.

On a constaté que les jeunes en institutions, ceux qui grandissent dans des foyers à revenus modestes ou dans des familles éclatées, ceux qui ne fréquentent pas l'école et ceux qui appartiennent à des minorités ethniques risquent plus que les autres l'exclusion sociale. Il existe par ailleurs des moments où les jeunes sont le plus vulnérables: lorsqu'ils quittent le foyer, l'institution ou l'école. Le chômage des jeunes et l'exclusion sociale sont indissolublement liés. Les solutions au chômage des jeunes resteront sans effet si elles sont dissociées des solutions à l'exclusion sociale. L'exclusion sociale est à la fois cause et effet du chômage des jeunes. Il est généralement convenu que la meilleure défense contre l'exclusion sociale consiste à avoir un emploi, et la meilleure manière pour y parvenir est une bonne éducation ainsi que la formation et l'expérience appropriées.

La notion d'exclusion sociale a fait son apparition dans le discours ordinaire lorsque le chômage de longue durée et la «nouvelle pauvreté» sont devenus des caractéristiques courantes du monde industrialisé. Depuis, elle fait partie des débats plus larges qui concernent, par exemple, les effets sociaux de la mondialisation sur le Nord et sur le Sud¹⁰. L'exclusion sociale fait partie de la structure sociale des sociétés, dont elle est une caractéristique: certaines personnes et catégories de personnes se voient refuser l'accès aux biens, services, activités et ressources qui sont associés à la citoyenneté. Des études de cas portant sur 11 pays¹¹ débouchent sur une série d'interprétations possibles des causes de l'exclusion et des structures qui en résultent. Les points communs des conclusions sont les suivants:

- *l'exclusion sociale dans les pays et au niveau des personnes est involontaire et découle des politiques et des institutions.*
- *les institutions qui incluent et excluent sont des institutions tant formelles qu'informelles;*
- *les institutions sont des processus importants de l'exclusion sociale.* En effet, elles structurent la relation entre le changement macro-économique et la structure de la croissance économique, d'une part, et la modification des conditions de vie des personnes, des ménages et des groupes, d'autre part;
- L'exclusion sociale à l'intérieur des pays ne peut s'expliquer que dans le cadre des *relations internationales*, celles-ci ayant des effets importants sur les institutions économiques, sociales et politiques intérieures.

⁹ BIT, 2000: *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 88^e session.

¹⁰ Institut international d'études sociales (IIES), OIT, 1996: *Social Exclusion and Anti-Poverty Strategy Research Project on the Patterns and Causes of Social Exclusion and the Design of Policies to Promote Integration: A synthesis of findings*.

¹¹ Des études ont été réalisées dans 11 pays, dont six ont finalement été retenues pour former l'essentiel du matériel empirique destiné à évaluer les avantages analytiques et stratégiques qu'apporte le fait de considérer la pauvreté et l'inégalité sous l'angle de l'exclusion sociale. Il s'agissait des pays suivants: le Pérou en Amérique latine; la République-Unie de Tanzanie en Afrique; l'Inde et la Thaïlande en Asie du Sud et du Sud-Est; le Yémen dans le monde arabe; et la Fédération de Russie dans l'ex-Union soviétique.

Les institutions les plus importantes pour rompre l'exclusion sociale sont les suivantes: les marchés de base en matière de terrains, de main-d'œuvre et de crédit grâce auxquels les personnes s'assurent un revenu; le système judiciaire, y compris les systèmes d'application de la loi; le système d'enseignement et de formation, qui non seulement s'appuie sur le capital humain mais socialise aussi les personnes en tant que citoyens; les médias; et, plus fondamentalement, les structures participatives et communicatives, notamment les nouvelles formes de partenariat social qui créent et examinent le sentiment commun du bien public ¹².

Les liens entre les causes de l'exclusion sociale doivent être correctement compris et abordés si l'on veut que les politiques qui s'y attaquent soient efficaces. La cohérence des politiques, tant entre les départements gouvernementaux qu'aux niveaux local et national, est un des éléments essentiels pour résoudre tant l'exclusion sociale que le chômage des jeunes. Il s'agit, pour les pouvoirs publics, le secteur bénévole et les communautés locales, d'un défi particulièrement difficile à relever. Il est essentiel de disposer de plus d'informations sur l'exclusion des jeunes en général et sur la marginalisation des jeunes des deux sexes, en particulier, pour comprendre leurs causes, leur impact et leurs solutions. Il faut que nous comprenions *qui* sont les jeunes en danger, *combien* ils sont, *où* ils se trouvent et, s'agissant de la politique et de la pratique, *ce qui est efficace*, avec qui, où et comment.

¹² *Ibid.*, 1996, p. 22.

4. Relever le défi

La demande de main-d'œuvre qualifiée a fortement augmenté dans de nombreux pays, suite à la mondialisation, au progrès technologique et à la nouvelle organisation du travail. L'insuffisance et l'inadéquation des compétences réduisent l'employabilité, augmentent le risque de marginalisation des jeunes peu instruits et peu formés et portent atteinte à la compétitivité des entreprises. L'éducation et la formation sont des composantes essentielles pour relever le défi.

4.1. Education, formation et développement des compétences

L'éducation et la formation sont des conditions essentielles pour promouvoir l'employabilité. Elles donnent aux jeunes la possibilité de tirer parti des opportunités d'emploi et des possibilités de s'assurer un revenu. Améliorer l'employabilité des jeunes est essentiel pour garantir la réussite de leur passage au marché du travail et leur accès à un emploi ouvrant une possibilité de carrière. Il est nécessaire qu'ils acquièrent les compétences, les connaissances, le savoir-faire et les attitudes qui leur permettront de trouver du travail et de faire face à un marché du travail imprévisible.

L'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de grande qualité, ainsi que d'une vaste gamme d'autres politiques. Elle englobe les compétences, connaissances et qualifications qui renforcent l'aptitude des travailleurs à trouver et conserver un emploi, progresser au niveau professionnel et s'adapter au changement, trouver un autre emploi s'ils le souhaitent ou s'ils ont été licenciés et s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de leur vie. ... Mais l'employabilité ne dépend pas que de la formation – elle nécessite le recours à un large éventail d'autres instruments favorisant l'existence d'emplois, le développement d'emplois de qualité et d'emplois durables¹.

4.1.1. Le passage de l'école au travail: les systèmes classiques d'enseignement et de formation²

L'apprentissage est depuis toujours le moyen principal pour former les travailleurs semi-qualifiés et qualifiés. Les systèmes d'apprentissage ont évolué et se sont adaptés pour répondre aux besoins de l'industrie. L'apprentissage demeure la méthode la plus courante pour assurer la formation aux emplois, métiers et professions semi-qualifiés. Dans certains secteurs et certains pays, il est devenu beaucoup plus complexe et structuré. C'est le cas, par exemple, pour le système d'apprentissage «double» en Allemagne, qui combine l'apprentissage en cours d'emploi et l'enseignement scolaire (voir fig. 3).

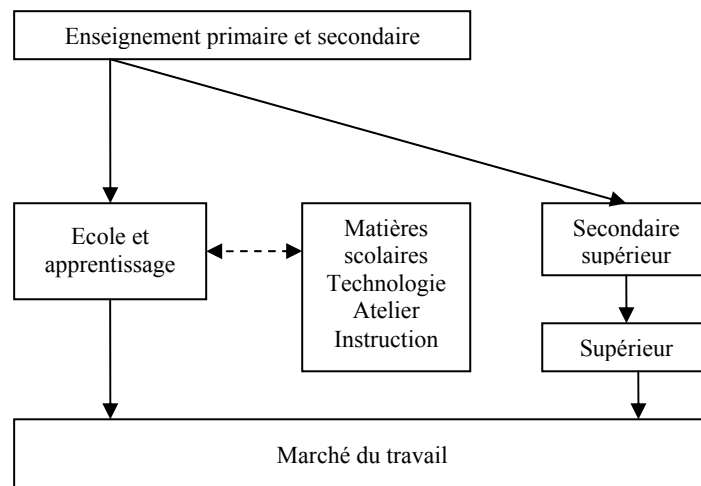
Dans la plupart des pays en développement, les systèmes d'apprentissage demeurent la forme dominante de l'acquisition de compétences. Dans bon nombre d'entre eux, les

¹ BIT, 2000: *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, paragr. 9, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève.

² Pour une analyse plus détaillée des systèmes classiques d'enseignement et de formation, voir BIT, 1998: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99: «Employabilité et mondialisation – Le rôle crucial de la formation»*; la présente section s'inspire largement de cette source.

Les systèmes d'apprentissage sont fortement réglementés par la coutume et la tradition³. Bien qu'il varie d'une société à l'autre, il se caractérise généralement par un accord informel entre un apprenti et un «maître» formateur, en vertu duquel l'apprenti acquiert les compétences par l'observation et par l'aide, sous la «direction» du «maître». Par ce processus, l'apprenti se familiarise avec le fonctionnement de l'entreprise, les relations avec les fournisseurs, la fixation des prix des produits et leur commercialisation, et la manière de tenir les comptes. À l'issue de l'apprentissage et du développement de ses compétences dans l'atelier, l'apprenti crée éventuellement sa propre entreprise. Il faut noter que, dans des situations d'extrême pauvreté, l'apprentissage informel peut déboucher sur l'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché et/ou se borner à transmettre des compétences existantes sans en conférer de nouvelles.

Figure 3. Le système allemand «double»



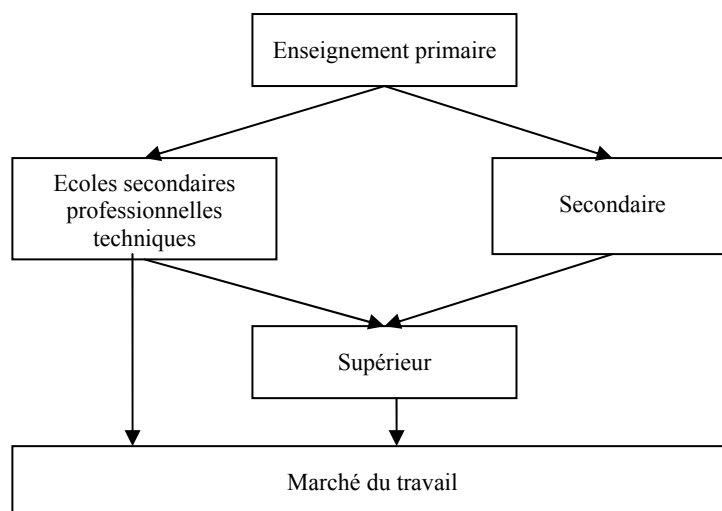
Le recours aux structures de type scolaire pour inculquer les compétences du lieu de travail s'est développé ces quinze dernières années, et beaucoup de pays ont adopté un système dans lequel la formation qualifiante a lieu en parallèle avec les programmes scolaires normaux. Dans la majorité des pays, il n'existe pas de système unique uniformisé dans lequel tous les élèves fréquentent le même type d'école et ont le même programme de cours. Dans beaucoup de systèmes, les étudiants peuvent choisir de poursuivre leurs études dans la filière scolaire classique ou de fréquenter des établissements d'enseignement professionnel. La possibilité d'accéder à l'enseignement supérieur est généralement prévue pour ce second groupe, mais il peut être difficile de remplir les critères d'entrée.

On qualifie aujourd'hui le système de formation scolaire assurée par des établissements secondaires d'enseignement professionnel de «système français», même s'il n'existe pas dans ce pays de système scolaire unifié (voir fig. 4)⁴.

³ Pour une analyse plus détaillée, voir S. McGrath et al., 1995: *Education and training for the informal sector*.

⁴ BIT, 1998: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*: «Employabilité et mondialisation – Le rôle crucial de la formation».

Figure 4. Le «système français»: écoles professionnelles/techniques du niveau secondaire



Les comparaisons entre l'apprentissage et l'enseignement professionnel, selon un examen des éléments de preuve pour les différents pays industrialisés, semblent indiquer que le système d'apprentissage produit de meilleurs résultats sur le plan de l'emploi et de la rémunération, encore que ces résultats soient mitigés et semblent propres à chaque pays. Il s'avère que l'enseignement professionnel est souvent plus favorable aux femmes. En Allemagne, l'enseignement professionnel qui se rapporte à certains types de professions débouche sur des salaires plus élevés mais, en règle générale, les anciens apprentis ont des perspectives d'emploi plus stables.

L'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes adultes grâce aux systèmes formels d'apprentissage est apparemment imputable non pas tant au fait que les employeurs peuvent choisir plus facilement entre les apprentis qu'à la qualité et à la pertinence de la formation dispensée. Ces résultats sont confirmés par les conclusions d'une étude de l'OCDE, qui a montré que les systèmes d'apprentissage bien élaborés offrent aux jeunes qui viennent de quitter l'école de meilleures possibilités de trouver un emploi. Cela étant, l'étude indique aussi que les perspectives d'emploi pour ces jeunes sont fortement influencées par l'état global du marché du travail ⁵.

L'apprentissage est-il une meilleure solution pour les jeunes défavorisés? Les conclusions de ce projet de recherche indiquent que la formation par l'apprentissage ouvre des perspectives aux jeunes défavorisés mais dresse aussi des obstacles sur leur chemin. Souvent, les apprentissages de type informel débouchent sur un emploi indépendant dans l'économie informelle, tandis que les systèmes formels donnent lieu à un emploi dans le secteur formel de l'économie. En dépit de la réussite potentielle de la formation par l'apprentissage, il existe de nombreux obstacles pour certaines catégories de jeunes des deux sexes. Il ne fait pas de doute que la discrimination a des répercussions sur l'accès à l'apprentissage pour bien des jeunes. Les conséquences de la dévaluation de certaines compétences, de l'accréditation et de l'expérience suite à des pratiques d'embauche

⁵ OCDE, 1998: «Débuter, s'insérer: le passage de l'école à la vie active», *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp. 81-82.

discriminatoires peuvent entraîner une baisse du taux de participation à la formation par l'apprentissage ou rendre celui-ci moins attrayant aux yeux des jeunes défavorisés⁶.

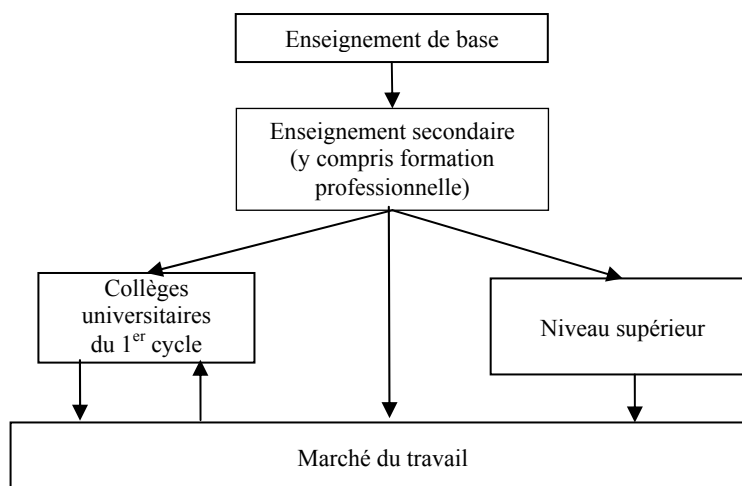
Si certaines conditions ne sont pas remplies, les apprentissages sont potentiellement synonymes d'exploitation. Il faut qu'ils soient bien structurés et supervisés; la formation doit avoir une durée déterminée; l'apprentissage doit conférer aux stagiaires une série de compétences; et il faut prévoir des contrats et des attestations écrits qui apportent la preuve de l'exécution de l'apprentissage. Les systèmes d'apprentissage devraient faire l'objet d'inspections, et des sanctions devraient être prévues en cas de non-respect des conditions. Les jeunes défavorisés risquent davantage d'être exploités dans les systèmes d'apprentissage, dans la mesure où ils se heurtent à des obstacles supplémentaires. Cela étant, c'est le système double d'apprentissage qui apparaît comme le plus souple des systèmes classiques d'enseignement et de formation, et la souplesse est importante si l'on veut répondre aux besoins des jeunes défavorisés.

L'éducation et la formation professionnelles de type scolaire sont caractéristiques de la plupart des économies à planification centralisée et ont été appliquées dans de nombreux pays en développement. Dans la plupart des pays d'Europe de l'Est, l'enseignement professionnel est assuré essentiellement dans des écoles professionnelles, techniques et d'apprentissage du niveau secondaire. Ces établissements accueillent les deux tiers du groupe d'âge et fonctionnent parallèlement aux établissements scolaires qui préparent les élèves à l'enseignement supérieur. Ils se sont révélés mal adaptés aux besoins d'une économie de marché, notamment en raison des problèmes de financement. Ce manque de souplesse dissuade tout particulièrement les jeunes défavorisés d'y participer.

Une variante du système de formation de type scolaire est le «système nord-américain», qui vise à assurer la scolarité de tous les élèves jusqu'à la fin du cycle secondaire, diverses matières de caractère professionnel étant ajoutées au programme normal (voir fig. 5). Ce système s'inspire du principe que chacun devrait recevoir une instruction de base identique dans les écoles secondaires sans avoir à choisir une profession déterminée. Les jeunes défavorisés ont besoin de plus de souplesse et/ou de systèmes d'exécution différents, ce que ce système n'offre pas.

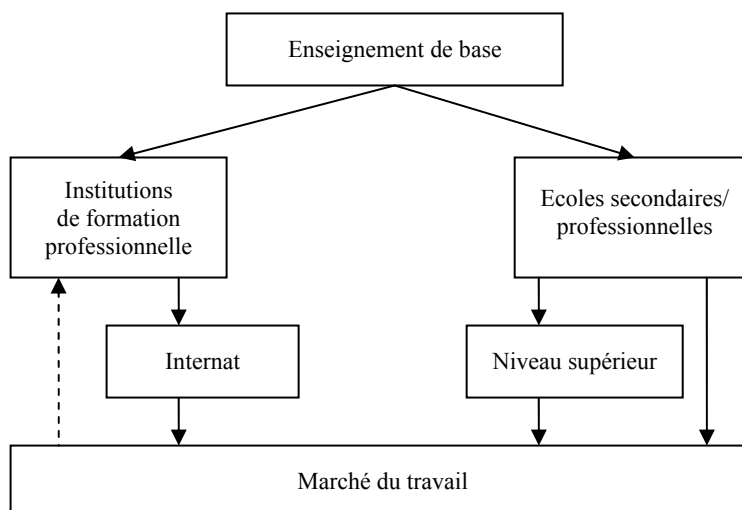
⁶ Voir P. Ryan, 1998: «Is apprenticeship better? A review of the economic evidence», *Journal of Vocational Education and Training*, vol. 50, n° 1.

Figure 5. Le «système américain»: un enseignement secondaire diversifié



Le développement à grande échelle de centres de formation professionnelle en dehors du système scolaire secondaire est associé au «système latino-américain» (voir fig. 6), caractérisé par une formation à temps plein dans le centre, suivie de stages supervisés en entreprise. Dans la plupart des pays qui appliquent cette approche, les institutions de formation professionnelle restent des organes publics relativement autonomes, financés en partie par un impôt versé par les employeurs. Parallèlement à cela, le taux de fréquentation des programmes scolaires d'enseignement professionnel est important. Le système des institutions de formation professionnelle met toutefois davantage l'accent, ces dernières années, sur la formation en entreprise plutôt que sur la formation de préemploi, et l'exécution concrète de la formation est déléguée de plus en plus aux entreprises. Un nombre croissant de programmes de formation est conçu selon une approche globale, dans laquelle les entreprises ou réseaux d'entreprises sont considérés comme des cibles.

Figure 6. Le «système latino-américain»: institutions de formation professionnelle



4.2. Education, formation et développement des compétences pour les jeunes défavorisés

Il est clair que les employeurs exigent de plus en plus un niveau plus élevé de compétences pour de nombreux types d'emplois. Potentiellement, ces emplois sont accessibles aux jeunes à risque des deux sexes mais, dans bien des cas, leur niveau de

compétences ne répond pas aux exigences des employeurs. Pour faire face à cette situation, on ne peut se contenter de recourir entièrement aux systèmes généraux d'enseignement et de formation. L'apprentissage structuré par le travail aura sans doute plus d'incidence sur les chances des jeunes à risque dans la vie.

Il est important de savoir que la demande de nouveaux actifs dans le chef des employeurs est variable. Les employeurs forment un groupe hétérogène, opèrent sur des marchés très différents et ont dès lors une série de besoins différents. Or les systèmes d'enseignement général appliquent un programme de cours relativement homogène. Les pratiques de recrutement et d'embauche des employeurs influent aussi sur la capacité des jeunes désavantagés à entamer une carrière. Les exigences liées aux emplois, les mécanismes de sélection et les stratégies de recrutement placent les jeunes à risque dans une situation nettement défavorable sur le marché de l'emploi. Les jeunes des groupes défavorisés doivent acquérir ces compétences par des méthodes de formation différentes.

4.2.1. Les systèmes ordinaires d'enseignement et de formation et les jeunes défavorisés

La section 4.1 a donné un aperçu des quatre principaux systèmes d'enseignement et de formation. Le «système double», ou une variante de celui-ci, qui combine l'apprentissage par le travail et l'enseignement en classe, est le modèle qui a été le plus souvent reproduit dans les pays en développement, avec des succès divers. Il s'agit d'un système difficile à mettre en œuvre, pour plusieurs raisons, notamment et surtout parce qu'il requiert le soutien des employeurs. Lorsque l'offre de jeunes est supérieure à la demande d'apprentis, les jeunes vulnérables ou marginalisés restent souvent sur la touche.

L'UNESCO relève que les systèmes actuels sont insuffisants ou peu appropriés par rapport aux besoins des jeunes qui risquent la marginalisation et l'exclusion. Là où il existe des programmes qui visent divers groupes marginalisés et exclus, leur fonctionnement s'est situé en dehors du contexte classique: programmes spéciaux, institutions spécialisées et éducateurs spécialistes. Malgré les meilleures intentions, le résultat a été trop souvent l'exclusion: des possibilités éducatives «de second rang», qui ne débouchent pas sur l'emploi et laissent de nombreux jeunes des deux sexes en dehors du cadre de l'enseignement et de la formation classiques et plus tard, comme adultes, en dehors de la vie communautaire, sociale et culturelle en général ⁷.

Dans tout système éducatif, le programme d'études est l'un des principaux obstacles à la mise en place d'un système plus intégrateur ou l'un des principaux outils de nature à faciliter. Dans bien des contextes, le programme d'études est très complet et ambitieux ou bien il peut avoir été conçu au niveau central et être rigide, ce qui autorise peu de flexibilité pour l'adapter au niveau local ou pour que les enseignants puissent expérimenter et essayer de nouvelles approches. Son contenu peut être éloigné de la réalité quotidienne des élèves et, de ce fait, inaccessible et peu motivant. Le programme d'études peut aussi être imprégné de sexisme et dégradant.

Les recherches consacrées à l'éducation intégrative menée dans un certain nombre de centres d'apprentissage à travers le monde permettent de dégager plusieurs éléments clés que doivent posséder les programmes d'études qui visent à développer une éducation plus intégrative:

⁷ UNESCO, 1999: «From special needs education to education for all», document de travail, Dixième réunion du Comité directeur, UNESCO, Paris, 30 sept. – 1^{er} oct. 1998. Document non publié.

-
- des objectifs communs généraux définis pour tous, notamment les connaissances, les compétences et les valeurs à acquérir;
 - une structure souple qui permet de mieux répondre à la diversité et d'offrir des possibilités diverses sur le plan de la pratique et celui des performances en termes de contenu, de méthodes et de niveau de participation;
 - une évaluation fondée sur les progrès individuels;
 - la reconnaissance de la diversité culturelle, religieuse et linguistique des apprenants; et
 - la pertinence des contenus, des connaissances et des compétences par rapport au contexte des apprenants ⁸.

4.2.2. L'éducation et formation professionnelles et les jeunes défavorisés

L'éducation et la formation professionnelles ont été considérées comme une solution pour faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes défavorisés. Dans les années quatre-vingt, les organismes prêteurs comme la Banque mondiale ont commencé à remettre en question l'efficacité des grandes institutions de formation en matière d'éducation et de formation professionnelles, ce qui a entraîné une baisse de l'investissement dans ces institutions. Depuis 1995, la Banque mondiale a augmenté ses prêts dans ce domaine mais en les orientant vers des types différents de projets exécutés par des fournisseurs décentralisés ⁹. Parallèlement à l'intérêt croissant de la Banque mondiale pour l'éducation et la formation professionnelles, on a assisté à un regain général d'intérêt pour ce domaine, dont certains ont soutenu qu'il offrait une plus grande marge de manœuvre pour financer le développement des compétences lorsque la volonté de réforme est clairement affichée. «Le développement des compétences sera considéré comme faisant partie de ces préoccupations, au même titre que l'enseignement général du niveau secondaire et que d'autres éléments de l'enseignement autre que supérieur. Les liens avérés entre la formation et la demande demeureront vitaux et il est probable que la préférence sera ainsi maintenue pour les approches axées sur l'entreprise et les systèmes de formation externes étroitement liés à la demande de compétences ¹⁰.»

En ce qui concerne les aspects négatifs, l'éducation et la formation professionnelles ont été critiquées pour leur manque d'attention aux inégalités, en particulier entre hommes et femmes. Les grandes institutions d'éducation et de formation professionnelles du passé étaient exclusivement orientées vers les domaines de compétences masculins, et rares étaient les filles qui embrassaient des matières professionnelles autres que les compétences «féminines» débouchant sur des emplois peu rémunérés: prise en charge d'enfants, travaux de secrétariat ou travaux domestiques. Les mêmes facteurs qui empêchent les jeunes

⁸ UNESCO, 1999(b): *Des écoles accueillantes. Les élèves handicapés dans les écoles ordinaires*, Paris.

⁹ Group de la Banque mondiale, 1999: *Education sector strategy*, Banque mondiale, Washington, DC.

¹⁰ J. Middleton, 2000: «Emerging World Bank concerns in post-basic education, *Poverty, growth and skills development: A focus on Latin America*, rapport des groupes de travail pour la coopération internationale en matière de développement des compétences, Washington, DC, mars 2000.

défavorisés d'entrer ou de rester dans l'enseignement secondaire influaient sur leur participation à ces cours de formation formels: formateurs traditionnels, manque de temps, éloignement par rapport au domicile et, surtout, les a priori de l'institution dans son ensemble. Même là où des quotas ont été fixés pour encourager les jeunes défavorisés à choisir des matières techniques, les obstacles ont souvent eu pour effet que les places réservées restaient inoccupées. Des services de conseils et d'orientation de qualité pourraient jouer un rôle important pour inciter les jeunes défavorisés à opter pour ces matières. De plus, les institutions de formation et d'enseignement professionnels visent très généralement à fournir une formation préparant à un emploi dans l'économie informelle, ce qui a eu pour effet que les jeunes défavorisés des deux sexes sont confrontés à un double défi: réussir les cours de formation et tenter d'échapper à l'économie informelle, secteur où ils ont été occupés de tout temps.

Parmi les bailleurs de fonds, la Banque mondiale a pris l'initiative de définir et de promouvoir les stratégies récentes en matière d'éducation et de formation professionnelles. Beaucoup de bailleurs de fonds ont abordé la question sous l'angle technique, à savoir le manque de compétences appropriées, au lieu de commencer par examiner les relations entre les sexes sur le marché du travail, ou les jeunes femmes et leurs besoins. Le passage à la formation sur le tas et l'implication du secteur privé dans l'éducation et la formation professionnelles, en particulier, n'ont pas nécessairement été favorables aux intérêts des femmes. Les femmes sont déjà sous-représentées dans l'emploi du secteur de l'économie informelle, spécialement dans les postes les plus qualifiés pour lesquels il pourrait exister des possibilités de formation. Les employeurs estiment que les femmes représentent un mauvais investissement en matière de formation: elles peuvent se marier et quitter leur emploi, ou tomber enceintes et prendre des congés de maternité coûteux. Là où l'on attend du travailleur qu'il contracte un emprunt pour financer la formation, les femmes sont moins promptes à prendre ce risque en raison des perspectives d'emploi incertaines. De même, les femmes sont généralement sous-représentées dans les associations et les syndicats, de sorte que peu de femmes risquent de bénéficier du soutien que ces organisations apportent à la formation¹¹. Les arguments concernant les obstacles auxquels sont confrontées les femmes peuvent être étendus à d'autres groupes: les mêmes effets dissuasifs existent pour d'autres catégories de jeunes vulnérables.

Les tentatives faites récemment par de nombreux bailleurs de fonds pour faire participer la communauté au financement et à la planification de l'éducation et de la formation professionnelles risquent également de marginaliser les jeunes défavorisés ou de se concentrer exclusivement sur les secteurs traditionnels du travail dans la mesure où ce sont ordinairement les membres majoritaires de la communauté, peu au fait des besoins des groupes marginalisés, qui prennent les décisions. Il est nécessaire de réévaluer les besoins en matière de participation pour tenir compte des avis et besoins divers des différents groupes au sein des communautés.

Le BIT a conçu une enquête destinée à déterminer la manière dont le système de formation et/ou d'enseignement et les attentes des jeunes des deux sexes répondent aux demandes du marché du travail, comment ils procèdent concrètement dans leur recherche d'un emploi, l'influence de la famille dans le choix d'une profession, s'ils préfèrent un emploi salarié ou un emploi indépendant, les obstacles et les aides à l'accès au marché du travail, les attitudes des employeurs envers l'embauche de jeunes travailleurs, la vision qu'ont les jeunes du travail, du mariage et des responsabilités familiales, et les différences entre les sexes, en particulier la raison pour laquelle les jeunes femmes éprouvent plus de

¹¹ F. Leach, 2000: «Gender implications of development agency policies on education and training», *International Journal of Educational Development*, vol. 20, n° 4, pp. 333-347.

difficultés que les jeunes gens à effectuer le passage de l'école au travail ¹². L'enquête est destinée à recueillir les avis des enquêtés des deux sexes de cinq groupes cibles: les jeunes à l'école, les demandeurs d'emploi, les jeunes travailleurs salariés, les jeunes indépendants ou qui travaillent à leur compte, et les employeurs et supérieurs des jeunes. Elle fournit une base de départ importante pour évaluer les besoins des jeunes et les programmes existant en vue de faciliter la transition de l'école au travail pour les jeunes défavorisés.

4.2.3. La formation en entreprise et les jeunes défavorisés

Les entreprises sont en mesure de fournir des compétences pratiques, acquises sur le tas, qui répondent aux demandes immédiates du marché. Toutefois, la formation en entreprise est généralement axée sur une tâche précise, s'adresse donc souvent aux travailleurs qualifiés et n'améliore pas nécessairement la flexibilité de la personne et sa mobilité sur le marché du travail. Elle ne donne généralement pas lieu ni à une attestation à un agrément. Elle peut aussi ignorer les besoins de formation qui revêtent une importance stratégique à long terme pour l'économie dans son ensemble ou pour les objectifs de carrière des personnes, parce qu'elle est axée sur les besoins de l'entreprise. La formation en entreprise exclut généralement les chômeurs, les travailleurs indépendants, les travailleurs du secteur informel et, par association, les jeunes défavorisés ¹³.

Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle important en influant sur la politique et la gouvernance en matière de formation, en attirant l'attention sur la nécessité d'investir à long terme dans la formation continue, en encourageant l'apprentissage au sein des entreprises et en favorisant l'inclusion des jeunes défavorisés dans ces systèmes de formation ¹⁴. L'Irish Business and Employers' Confederation (IBEC), par exemple, gère le *Business and Education Links Programme*, qui réunit les entreprises et les écoles du niveau secondaire pour fournir des expériences d'apprentissage et préparer ainsi les jeunes au travail. Le soutien de l'IBEC contribue à encourager l'implication des employeurs pour le bénéfice des écoles et des communautés. Le programme accentue et facilite les partenariats entre entreprises et écoles par des réunions, des visites et l'exploitation de «mini-entreprises». L'IBEC organise l'appariement initial entre entreprises et écoles, publie les documents du programme, fournit et rassemble des évaluations, assure la recherche permanente et l'amélioration du programme, tient un site Internet, aide à la constitution de réseaux, publie un bulletin d'information complémentaire, organise des ateliers pour soutenir le fonctionnement du programme au niveau local, et fournit des attestations de fréquentation ¹⁵.

Les entreprises continuent de jouer un rôle essentiel, tant dans la formation de préemploi des jeunes par l'apprentissage informel et organisé que dans la formation en

¹² L'enquête sur la transition de l'école au travail fait partie du Programme pour la promotion des questions de genre (GENPROM) du BIT, dans la série «Gender in the Life Cycle». L'enquête a été réalisée au Viet Nam et en Indonésie et est actuellement reproduite à Bahreïn, en Jordanie et à Sri Lanka.

¹³ Pour un aperçu de la formation assurée par les employeurs, voir OCDE, 2003: «Vers des emplois plus nombreux et meilleurs», *Perspectives de l'emploi*, chap. 5.

¹⁴ BIT, 1998: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*, «Employabilité et mondialisation – le rôle crucial de la formation».

¹⁵ www.ibec.ie, cité dans BIT, 2001: *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Genève.

cours d'emploi, tandis que les organismes volontaires sans but lucratif ont centré leurs efforts sur la formation des plus défavorisés. Le rôle du secteur privé dans l'acquisition de compétences a été largement méconnu dans l'élaboration des politiques officielles, tout comme l'apport des institutions d'éducation et de formation professionnelles gérées par les entreprises. Les institutions du secteur privé peuvent réagir rapidement aux besoins nouveaux et adapter facilement leurs programmes de cours, alors que les institutions d'éducation et de formation professionnelles du secteur public souffrent généralement de cadres réglementaires rigides et d'un manque de transparence, de savoir-faire en matière d'entreprise et de capital pour réagir rapidement à la demande et s'adapter aux besoins du marché.

D'après le BIT, les grandes entreprises du secteur moderne dans les pays en développement n'emploient qu'une faible proportion de la main-d'œuvre, et le gros de la population active est hors de portée des programmes de formation organisés par les entreprises. Dans les pays industrialisés, les grandes entreprises occupent de moins en moins de personnel et un nombre croissant de jeunes vulnérables des deux sexes n'ont pas ou peu accès aux possibilités de formation. Les systèmes ciblés de formation financés par les pouvoirs publics sont souvent l'unique possibilité accessible à ces groupes ¹⁶.

4.2.4. La formation par le secteur à but non lucratif et les jeunes défavorisés

Le secteur bénévole à but non lucratif a l'avantage de pouvoir atteindre effectivement le citoyen ordinaire, même dans les régions reculées, et d'offrir un accès à la formation pour les catégories les plus pauvres et les plus défavorisées de la population. Ces régions et ces catégories intéressent d'ordinaire peu la plupart des entreprises, et les fournisseurs de formation classiques du secteur public ne peuvent les atteindre facilement. Les ONG, par exemple, ont joué un rôle positif dans le développement de l'emploi subventionné ¹⁷, y compris le mentorat, qui a eu d'importantes répercussions en termes de possibilités pour les jeunes handicapés.

Cela étant, les organismes bénévoles offrent souvent une formation dont l'impact est faible, voire nul. La politique publique doit appuyer davantage le développement de capacités dans le secteur bénévole de la formation. Il existe plusieurs exemples de «bonne pratique» en matière de formation qualifiante, qui assurent aux jeunes des régions reculées ou défavorisées une formation utile, de courte durée et intensive (voir l'annexe 3 et la section 5).

¹⁶ BIT, 2000: *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, rapport V, Conférence internationale du Travail, 88^e session.

¹⁷ La législation et la réglementation définissent comme suit l'emploi subventionné: un travail rémunéré dans un environnement de travail intégré, assorti de services d'appui permanents, pour les personnes gravement handicapées. Il est né aux Etats-Unis comme solution de rechange aux programmes de réadaptation classiques. Voir A. O'Reilly, 2003: *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, IFP/SKILLS, document de travail n° 14, BIT, Genève.

4.3. Pallier les faiblesses de l'enseignement et de la formation pour les jeunes en situation de risque

Nous pouvons conclure de l'analyse qui précède que, d'une manière générale, l'enseignement et la formation formels, informels et non formels¹⁸ sont considérés comme les interventions préventives les plus efficaces pour améliorer l'aptitude à l'emploi de tous les jeunes. Ils autonomisent les personnes en ouvrant des voies de communication qui, sans cela, seraient fermées, ils élargissent le choix personnel et améliorent le contrôle qu'ils exercent sur leur environnement et ils sont une condition préalable à l'acquisition de nombreuses autres compétences. Ils donnent aux personnes l'accès à l'information et les équipent pour faire mieux face au travail et à la vie de famille. Ils renforcent leur confiance en soi pour participer aux affaires de la communauté et influencer sur les questions politiques. L'enseignement et la formation dotent les jeunes défavorisés des outils dont ils ont besoin pour passer de l'exclusion à la pleine participation à leur société.

Pour que tous les jeunes puissent tirer parti des possibilités qu'ouvrent l'éducation et la formation, il convient de remédier à certains points faibles. Le Programme d'action mondial pour la jeunesse énumère trois préoccupations principales au sujet des systèmes éducatifs actuels dans le monde. Tout d'abord, il y a l'impossibilité, pour de nombreux parents des pays en développement, d'envoyer leurs enfants à l'école en raison des conditions économiques et sociales locales. Ensuite, les possibilités d'éducation sont médiocres pour les sous-groupes de jeunes les plus défavorisés: filles et jeunes femmes, les migrants, réfugiés, personnes déplacées, enfants des rues, jeunes indigènes, minorités, jeunes des régions rurales et jeunes handicapés. Le troisième problème est la qualité de l'enseignement, son intérêt pour obtenir un emploi rémunérateur, son utilité pour aider les jeunes à passer à un âge adulte accompli et à une citoyenneté active, pour nourrir leur idéalisme et leur pensée créative afin qu'ils puissent devenir les créateurs de leur propre avenir¹⁹.

Plusieurs programmes nationaux ont été lancés pour lever les restrictions dont souffrent les systèmes classiques d'enseignement et de formation²⁰. Un exemple de réussite est le programme *Chile Joven* pour la formation professionnelle des jeunes (voir l'encadré ci-dessous et l'annexe 3 p. 86), créé au Chili au début des années quatre-vingt-dix. Sa réussite a entraîné l'adoption de variantes de ce modèle en Argentine, en Colombie, au Pérou et en Uruguay.

¹⁸ Pour une analyse des distinctions entre enseignement et formation formels, non formels et informels, voir UNESCO, 2000: *Rapport mondial sur l'éducation 2000*, «Le droit à l'éducation: vers l'éducation pour tous, tout au long de la vie».

¹⁹ «Asia and the Pacific into the 21st century: Prospects for social development», thème d'étude de la 54^e session de la CESAP, 20–28 avril 1998.

²⁰ Voir notamment le programme de promotion de la formation professionnelle au Burkina Faso; le programme germano-éthiopien d'enseignement et de formation techniques et professionnels en Éthiopie; la modernisation du système d'apprentissage en Guinée: autant de projets qui mettent en œuvre des variantes du système allemand double dans des pays en développement. Voir aussi l'université de l'éducation coopérative en Allemagne. L'annexe 3 présente un aperçu de tous ces programmes.

Une initiative nationale novatrice : le programme *Chile Joven*

Le Service national de la formation et de l'emploi (SENCE) est chargé de la coordination et du fonctionnement de *Chile Joven*, qui a pour principal objectif d'accroître les chances d'insertion sur le marché du travail par la formation professionnelle pour les jeunes chômeurs de familles à faible revenu et pour les jeunes qui connaissent des difficultés d'intégration sociale et économique au Chili. Le programme comprend divers sous-programmes complémentaires souples qui élargissent les choix possibles pour les jeunes: une composante de formation sur le tas et de stage, une composante d'apprentissage à deux voies, et une composante pour les travailleurs indépendants.

Le service de base offert aux utilisateurs consiste en une trousse de formation et de pratique professionnelle. La composante de formation vise à atteindre un niveau semi-qualifié dans des professions déterminées et, en fonction de stratégies différentes pour certains groupes cibles, elle peut être complétée par une formation à certaines compétences psychosociales, une formation corrective pour les compétences de base, des informations sur le marché du travail, etc.

La composante de pratique du travail doit être exécutée dans une société ou une entreprise spécialement engagée à cette fin par l'unité d'exécution, en fonction de la profession visée. L'entreprise exerce un rôle de tutorat sous la supervision et l'autorité de l'unité d'exécution. Dans certaines variantes orientées vers l'emploi indépendant, ce stage est remplacé par la mise en œuvre supervisée d'un projet de production comme indépendant.

Une des principales caractéristiques du programme est sa forte décentralisation et le fait qu'il fait appel à plus de 1 000 fournisseurs d'accès (y compris des centres de formation privés et des organisations sans but lucratif), recrutés suite à un appel public d'offres pour des contrats de formation, afin de favoriser la concurrence, de maintenir la qualité et de gérer les coûts. Un marché des organismes de formation spécialisés en formation des jeunes d'origine modeste a été créé. Le ministère du Travail conclut des accords d'exécution avec les fournisseurs de formation et évalue les cours et les placements. Le programme s'appuie fortement sur les employeurs pour assurer des stages en interne. Il dispose dès lors d'informations actualisées et pertinentes sur la demande côté employeurs, grâce auxquelles la formation peut être facilement adaptée à la demande du marché local du travail.

Le processus de formation et de pratique professionnelle s'étend normalement sur une période d'environ six mois (de 200 à 300 heures de formation et deux à trois mois de stage en entreprise, encore que, dans certaines variantes du cas chilien, la formation puisse atteindre 420 heures). Pendant leur participation au programme, les étudiants reçoivent une allocation couvrant les frais de subsistance et de transport. Cette allocation équivaut généralement à 50 pour cent du salaire minimum en vigueur. Les entreprises qui offrent leurs unités de production pour la pratique professionnelle ne sont pas tenues de rémunérer les stagiaires et n'ont pas envers eux d'obligations liées au travail. Elles ne sont pas non plus tenues de leur donner un emploi par la suite.

La mise en œuvre du programme fait appel à de nombreux acteurs publics et privés, du ministère du Travail aux chefs d'entreprise qui s'engagent à assurer la formation et l'employabilité des jeunes. La règle du jeu est la concurrence: même le fait de se porter candidat au programme exige que les jeunes fassent d'emblée des efforts personnels et fassent preuve d'initiative. Le programme vise les jeunes dont le niveau d'instruction est moyen ou inférieur, et il est procédé à des évaluations de la participation ultérieure des participants au marché du travail¹. Plus de 200 000 jeunes défavorisés ont bénéficié du programme depuis 1991. Le modèle a été reproduit en Argentine, en Colombie, au Pérou et en Uruguay².

¹ BIT, 2003: «Révision de la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines», CD-ROM. ² «Programmes for the training and employment of young people in Latin America», document, Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR), <http://ilo.law.cornell.edu/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/poldevin/y>.

Préparer les jeunes au marché du travail est une tâche vitale pour toute société moderne. Dans ce processus, les pouvoirs publics jouent un rôle central, essentiellement en gérant le système public d'enseignement et de formation, mais aussi par des programmes qui visent directement à créer le lien entre les jeunes et l'emploi. La plupart des pays tentent d'atteindre deux objectifs distincts mais interconnectés. Le premier consiste à donner à tous les jeunes l'occasion de réaliser leurs potentialités de carrière tout en répondant aux exigences du marché du travail. Le second tend à réduire au minimum le nombre de jeunes qui connaissent de longues périodes sans emploi ou des résultats médiocres sur le plan de la carrière. Pour atteindre ces deux objectifs, il est vital qu'une nation possède un système d'enseignement et de formation pour tous les jeunes ainsi que

des programmes solides axés sur les jeunes victimes du chômage structurel et défavorisés sur le plan économique.

Bon nombre de pays sont confrontés à des défis majeurs lorsqu'il s'agit de résoudre le problème des jeunes économiquement défavorisés. L'OCDE signale qu'«[u]n noyau dur de jeunes subit des périodes prolongées de chômage ou de non-emploi interrompues occasionnellement par des périodes d'emploi à bas salaire ... et présente des handicaps multiples: ces jeunes sont souvent issus de familles pauvres ou désunies, vivent dans des quartiers où le taux global de chômage est élevé et obtiennent généralement de mauvais résultats dans le système scolaire qu'ils quittent souvent prématurément». Un cinquième environ des jeunes au chômage vivent dans des ménages où personne n'a d'emploi²¹.

Les taux élevés de chômage des jeunes défavorisés ont de graves conséquences sociales et économiques. La concentration de la pauvreté aggrave les problèmes, notamment en réduisant la capacité des écoles à élever les résultats de l'enseignement.

La taille du groupe des jeunes à risque dépend en partie de la capacité des systèmes classiques d'enseignement, de formation et de marché du travail à intégrer la majorité de jeunes dans des carrières constructives. Une expérience initiale défavorable sur le marché du travail a des effets négatifs durables et un système de préparation initiale défaillant finit par accroître les coûts des programmes de rattrapage. Les cicatrices que laisse un échec prématuré dans la scolarité et sur le marché du travail mettent en évidence l'importance des politiques et des programmes de transition de l'école au travail.

Il faut, pour ces raisons, considérer les initiatives visant à aider les jeunes défavorisés dans le contexte de l'itinéraire normal de la scolarité au marché du travail. La gravité des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes en général et les jeunes défavorisés en particulier varie d'un pays à l'autre. Dans les pays qui offrent des passerelles de qualité aux jeunes qui n'ont pas accompli d'études universitaires, la transition vers la carrière et l'âge adulte se fait sans heurts et le taux de chômage des jeunes est faible par rapport à celui des adultes. Ces pays peuvent se concentrer sur les problèmes résiduels qui subsistent pour certaines catégories de jeunes et se borner à apporter des améliorations mineures à leur système existant de transition de l'école au travail.

Dans les pays où le taux de chômage est élevé, le gouvernement doit s'efforcer d'adopter des politiques plus larges qui affectent tout un pan de la population des jeunes. Dans ces pays, les mesures qui se rapportent à la demande sont courantes. Elles tentent de réduire les niveaux et les durées extrêmes du chômage des jeunes. Certains pays offrent des passerelles de médiocre qualité vers des carrières productives en dehors du cadre universitaire, prouvant ainsi qu'ils ne se soucient pas vraiment du sort des jeunes en danger.

De vastes réformes de la transition de l'école à la carrière et de l'éducation et la formation professionnelles s'imposent. Par ailleurs, il faut absolument s'occuper des jeunes en danger dès que possible et poursuivre les expériences de programmes ciblés pour les jeunes défavorisés.

Malgré les obstacles énormes auxquels ils se heurtent, qu'ils résultent de conditions économiques difficiles ou de la discrimination, beaucoup de jeunes peuvent emprunter la voie ordinaire de l'école au travail et le font effectivement. Ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre eux. D'une manière générale, les systèmes d'enseignement et de formation sont mal adaptés à la diversité. Il est essentiel d'adopter des pratiques novatrices

²¹ *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 1999.*

qui surmontent les obstacles à l'apprentissage en se concentrent sur les groupes qui risquent la marginalisation et l'exclusion. La section qui suit se penche sur ces préoccupations et sur d'autres en examinant les projets de formation qui ont réussi à cibler et à aider les jeunes des deux sexes confrontés à d'énormes obstacles dans la transition vers le travail.

5. La formation qualifiante pour les jeunes défavorisés: les bonnes pratiques

Le Réseau pour l'emploi des jeunes, qui est un partenariat entre les Nations Unies, la Banque mondiale et l'OIT, a été créé dans le cadre de la Déclaration du Millénaire en vue de rassembler les chefs de file de l'industrie, les jeunes et les représentants de la société civile ainsi que les responsables de l'élaboration des politiques en vue de tenter de trouver des solutions imaginatives aux défis que pose le chômage des jeunes. Il a conclu que, pour rompre le cercle de l'éducation et de la formation, des emplois médiocres et de la pauvreté:

[t]ous les pays doivent revoir, repenser et réorienter leurs politiques d'éducation, de formation professionnelle et de marché du travail en vue de faciliter la transition de l'école au travail et de donner aux jeunes des deux sexes – en particulier ceux qui sont défavorisés en raison de handicaps ou qui sont victimes de discrimination fondée sur la race, la religion ou l'appartenance ethnique – une longueur d'avance dans la vie du travail. Les jeunes ont aussi besoin des qualifications professionnelles de base qui sont indispensables dans tous les emplois, par exemple l'aptitude à communiquer, à régler les problèmes et à travailler en équipe afin d'accroître leur aptitude à l'emploi et les préparer à travailler dans la société du savoir et des compétences ¹.

C'est à l'évidence la voie que doivent emprunter les politiques ². Entre-temps, il existe de nombreux groupes ou sous-groupes de jeunes qui sont aujourd'hui exclus du système ou qui, malgré l'évolution des politiques, ne pourront avoir accès aux programmes généraux. La présente section traite du défi que représentent ces jeunes des deux sexes.

Dans les pays en développement, un tiers environ des enfants abandonnent l'école avant d'avoir terminé l'enseignement fondamental, laissant de nombreux jeunes et adolescents en marge du système éducatif et de formation. Il s'ensuit que, souvent, les jeunes ne sont pas en mesure d'acquérir les connaissances et les compétences recherchées sur le marché du travail dans le système formel. Dans ce contexte, les premières consultations menées par la Banque mondiale sur la stratégie adoptée pour les jeunes indiquent qu'un niveau élevé de priorité est accordé aujourd'hui au développement des possibilités d'enseignement et de formation non formels, dans des lieux adaptés aux jeunes et au moyen de mécanismes décentralisés mieux à même de cerner les besoins de compétences et les possibilités de travail des communautés de jeunes locales ³.

Dans la déclaration relative à l'éducation des jeunes (*The education of young people*), une alliance d'organisations d'enseignement et de formation pour les jeunes a souligné l'importance de l'enseignement non formel pour aider les jeunes à acquérir les qualifications essentielles pour la vie quotidienne, à renforcer leur connaissance de soi et leur confiance en soi, à prendre conscience de leur identité, et à apprendre à apprécier la coopération et le travail en équipe. Dans un même ordre d'idées, le Forum européen de la jeunesse, qui est actuellement l'organisation faîtière de jeunes la plus influente dans l'Union européenne, souligne les lacunes du système scolaire formel actuel «en ce qui

¹ Réseau pour l'emploi des jeunes du Secrétaire général, *Finding decent and productive work for young people everywhere* (Promoting Employability by Improving Knowledge and Skills).

² Voir O'Higgins, 2001, pour une analyse des politiques d'éducation et de formation qui s'attaquent au chômage des jeunes.

³ G. La Cava; P. Lytle, 2003: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD.

concerne ses objectifs actuels et ses besoins futurs» et la nécessité d'un enseignement non formel assuré par les organisations de jeunes ⁴.

Les solutions parallèles en matière de systèmes d'enseignement et de formation s'attaquent généralement à ceux qui n'ont pas réussi la transition de l'école au travail: les jeunes chômeurs. Les politiques actives du marché du travail (PAMT) ont été la réponse la plus courante des gouvernements au chômage des jeunes, en particulier le lancement de programmes «de la deuxième chance» qui tentent d'améliorer l'employabilité des jeunes qui ont perdu leur emploi. Aujourd'hui, la plupart des politiques qui concernent les jeunes incluent la formation, l'emploi subventionné et les travaux publics. Plus rares sont les pays qui ont adopté une stratégie préventive axée sur une meilleure intégration de l'école et du travail et qui visent à faciliter l'entrée sur le marché du travail avant que le jeune ne se heurte à des obstacles. La plupart des politiques actives du marché du travail étaient initialement centrées sur la facilitation de l'accès à l'emploi salarié, mais elles s'intéressent de plus en plus aujourd'hui à la promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes et à la création de revenu comme moyen d'atténuer le chômage ⁵.

Il est important de noter, lorsqu'on conceptualise les jeunes et leur éducation, leur formation et leurs besoins en matière d'emploi, que les jeunes ne forment pas un groupe homogène. L'expérience montre que, si les mécanismes d'exclusion et les besoins précis des différents groupes marginalisés ne sont pas clairement identifiés, les stratégies et les programmes qui s'y rapportent manquent leur cible spécifique. Une catégorie comme celle des «jeunes vulnérables», bien qu'elle soit utile à certains niveaux de l'analyse, devient un obstacle si elle cache des différences essentielles entre les pierres d'achoppement sur lesquels butent les divers groupes et sous-groupes vulnérables et, dès lors, leur intégration dans les programmes d'enseignement et de formation.

Il est important de distinguer les différents sous-groupes si l'on veut cerner les besoins spéciaux d'un groupe particulier de jeunes, spécialement ceux des groupes vulnérables, sans nécessairement les subdiviser en catégories distinctes. Il est clair que tout jeune peut appartenir à plusieurs sous-groupes. Par exemple, un jeune peut être tout à la fois une femme, habiter une zone rurale et souffrir d'un handicap. Le présent rapport n'entend pas examiner les besoins et les problèmes de chacun des sous-groupes de jeunes. Dans la présente section, une attention particulière est accordée dans toute l'analyse à la question de la diversité.

Les programmes de formation qualifiante pour les jeunes défavorisés doivent s'attaquer aux obstacles mis en évidence à la section 4. Il existe de nombreux projets conçus pour les jeunes défavorisés – ceux qui, bien qu'ils le veuillent, ne réussissent pas le passage de l'enseignement et de la formation classiques au monde du travail. Il s'agit de jeunes des deux sexes qui sont défavorisés dans leur accès à la formation, qui subissent des discriminations lors de l'accès au marché du travail ou n'ont pas réussi la transition (notamment ceux qui sont en décrochage scolaire) ou sont en situation de risque. Ces programmes vont de projets ambitieux, qui visent à restructurer le système de formation existant pour qu'il concerne un plus grand nombre de jeunes, à des projets modestes, axés sur la communauté au niveau du simple citoyen.

⁴ *L'éducation des jeunes. Une déclaration à l'aube du XXI^e siècle*, présenté par les présidents de l'Alliance mondiale des Associations chrétiennes de jeunes gens et de jeunes femmes, l'Organisation mondiale du Mouvement scout, l'Association mondiale des Guides et Eclaireuses, et la Fédération internationale de la Croix Rouge et des Sociétés du Croissant Rouge, p. 4.

⁵ A. Kolev: «Addressing the problem of youth labor market exclusion in south-east Europe: Evidence and practices», document cité dans La Cava et Lytle, 2003.

Le présent rapport porte sur quelque 50 projets qui se sont attaqués avec succès au chômage et au sous-emploi des jeunes défavorisés des deux sexes⁶. Ces projets n'ont pas tous été conçus exclusivement pour les jeunes défavorisés, mais ceux-ci constituaient un des groupes cibles. Dans certains projets, la définition des jeunes est différente (c'est-à-dire en dehors de la tranche d'âge de 15 à 24 ans définie par les Nations Unies), selon les circonstances au moment et à l'endroit où ces projets ont été exécutés. Parmi les bonnes pratiques reprises ici, un bon nombre accorde une attention particulière aux besoins des jeunes femmes.

Ces «bonnes pratiques» ont été analysées en vue de déterminer quelles sont les caractéristiques essentielles que l'on retrouve dans de nombreux projets. Pour un certain nombre de projets, les informations disponibles sont malheureusement limitées, et un suivi détaillé de plusieurs de ces projets est essentiel pour déterminer la portée et la nature de leurs caractéristiques. La liste des caractéristiques essentielles n'est pas exhaustive: il s'agit de celles qui apparaissent dans un grand nombre de projets couronnés de succès.

La présente section a pour but de mettre en évidence les caractéristiques essentielles des «bonnes pratiques», et non de se concentrer sur les sous-groupes de jeunes, notamment parce que ces groupes sont souvent trop divers et vont des jeunes en décrochage scolaire aux jeunes handicapés. Il est essentiel de comprendre quelles sont les caractéristiques essentielles pour saisir l'utilité de la formation qualifiante, s'agissant d'autonomiser les jeunes défavorisés des deux sexes. Pour ceux qui s'efforcent de répondre aux besoins des jeunes vulnérables, ces caractéristiques contribuent à établir le contexte de la conception des projets et des programmes.

5.1. Qu'est-ce qui fait qu'une formation pour les jeunes défavorisés est bonne?

Un examen attentif des nombreux projets qui ont eu une incidence favorable sur les jeunes des deux sexes permet de définir plusieurs critères pour déterminer ce qui fait qu'une pratique de formation pour les jeunes défavorisés est de bonne qualité. Cette liste n'est pas exhaustive, mais rend compte des grandes catégories et lignes directrices à respecter pour optimiser les chances de réussite.

Critères pour déterminer ce qui fait qu'une pratique de formation pour les jeunes défavorisés est «bonne»

1. **Novatrice**: elle présente des caractéristiques singulières qui résolvent les points faibles des autres pratiques de formation en s'adressant aux jeunes défavorisés; elle suscite l'intérêt de toutes les parties prenantes.
2. **Réalisable**: elle peut être mise en œuvre dans des conditions réalistes; le soutien, le financement et les capacités sont suffisants.
3. **Sensible** à la dimension du genre: les jeunes des deux sexes ont leur mot à dire dans tous les aspects de l'élaboration de la mise en œuvre et du suivi de la pratique, afin de garantir que leurs intérêts soient pris en compte.

⁶ Plus de 175 projets ont été examinés dans le cadre du présent document de travail, dont 50 répondaient aux critères de base. La majorité des projets ne présente pas toutes les caractéristiques des bonnes pratiques de la formation qualifiante, mais un nombre suffisant de celles-ci pour justifier leur inclusion. L'examen est le résultat d'une recherche effectuée à la bibliothèque du BIT sur des documents en anglais et quelques documents en français.

4. **Réactive:** la pratique s'inscrit dans le droit fil des besoins des jeunes des deux sexes tels qu'ils ont été identifiés; elle adopte une démarche de recherche de consensus; elle tient compte des intérêts et des souhaits des participants et des autres parties prenantes.
5. **Pertinente:** la pratique contribue directement ou indirectement aux demandes du marché et aux besoins des participants.
6. **Ethique:** elle est conforme aux principes du comportement social et professionnel; son exécution respecte les normes internationales du travail.
7. **Efficace:** la pratique a des effets positifs réels sur l'employabilité des jeunes; son incidence a été mesurée de manière formelle ou non; la preuve de l'impact a été faite et a été communiquée aux parties intéressées.
8. **Efficiente:** les ressources (humaines, financières et matérielles) sont utilisées de manière à maximiser l'impact.
9. **Durable:** la pratique peut être poursuivie après l'expérience pilote initiale; ses avantages pour la personne, la communauté et/ou la société resteront probablement effectifs à moyen et à long terme.
10. **Reproductible:** la pratique peut être reproduite dans d'autres situations ou environnements; elle peut être adaptée afin d'y être utile; certains éléments d'une pratique sont utiles pour d'autres programmes.
11. **Extensible:** la pratique peut être étendue de manière à fonctionner à un niveau plus vaste (du niveau de la communauté au niveau national, par exemple).

Note: La majorité des caractéristiques découle d'une analyse de plus de 50 pratiques couronnées de succès, effectuée dans le cadre de la préparation du présent document. Certains de ces critères sont des adaptations de Good practices: Gender mainstreaming in actions against child labour, Bureau international du Travail, Programme international pour l'abolition du travail des enfants, Genève, décembre 2002, et ont été modifiées pour tenir compte des caractéristiques singulières des programmes de formation pour les jeunes défavorisés.

5.2. Caractéristiques essentielles

Afin de respecter les critères énoncés plus haut, des caractéristiques essentielles ont été définies en vue de guider la mise au point de bonnes pratiques de formation pour les jeunes défavorisés (voir fig. 7). Il s'agit de la collecte de données et de la mise en carte des populations défavorisées; de la composante de formation; de l'évaluation axée sur les besoins; de la coordination, de la coopération et de l'engagement; des services relatifs au marché du travail et à l'aide sociale (y compris l'orientation et le conseil professionnels); des mécanismes de soutien financier; du partage des informations et de la sensibilisation; de l'infrastructure physique. Il est important de souligner que tous les aspects du développement des compétences des jeunes défavorisés doivent être sensibles à la dimension du genre et reconnaître le caractère hétérogène des jeunes selon le sexe. Chacune de ces composantes est analysée par rapport aux éléments de bonne pratique qui ont été identifiés⁷.

5.2.1. La composante de la formation

Il existe une gamme variée de techniques novatrices en matière de formation qualifiante. Celles-ci doivent de toute évidence lever les obstacles décrits à la section précédente, mais la manière dont elles le font dépend de nombreux facteurs: ressources (humaines et financières), capacité et engagement, notamment.

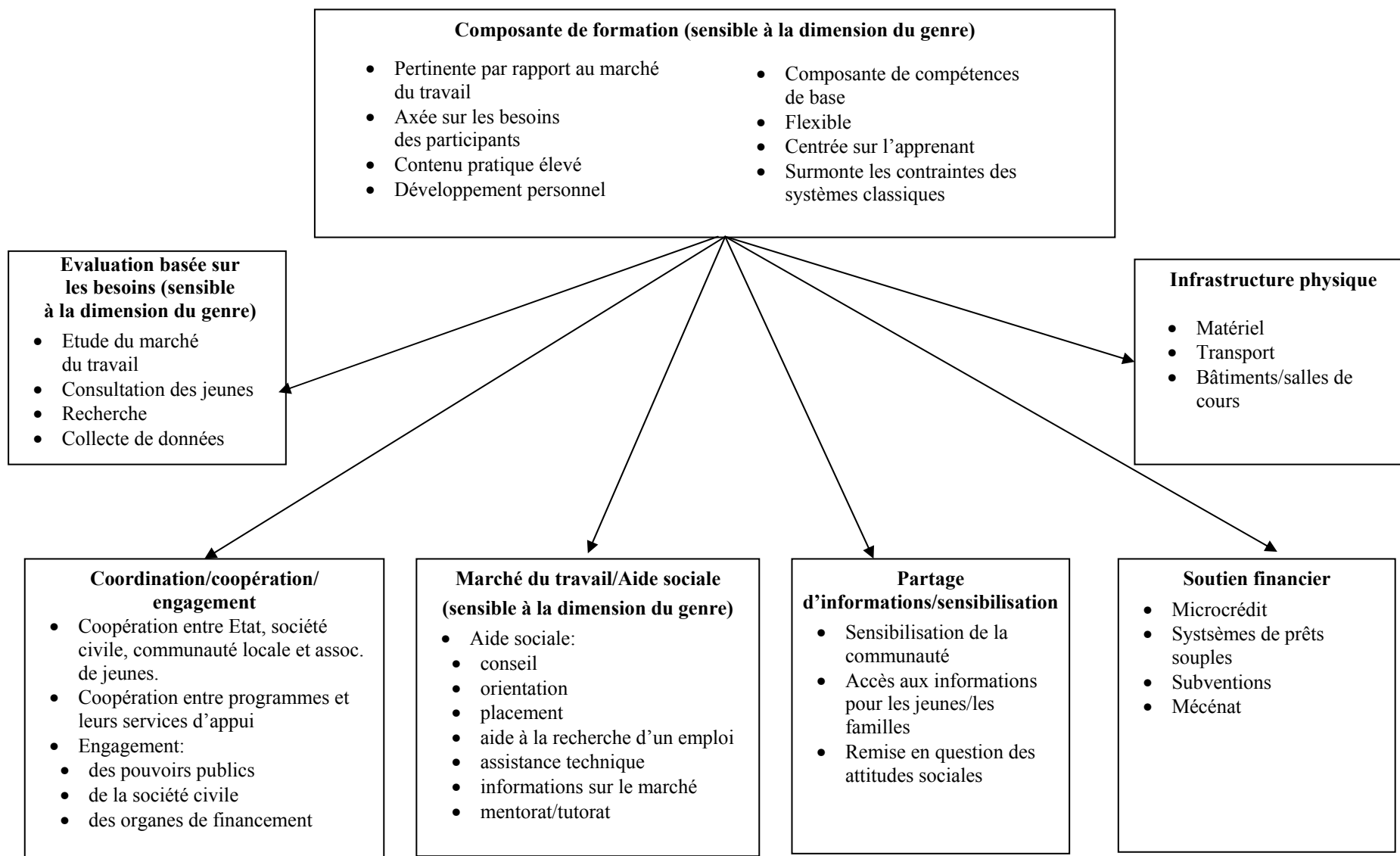
Les programmes devraient se concentrer sur un vaste éventail de compétences dont les jeunes ont besoin pour réussir sur le lieu de travail, en insistant sur les compétences qui préparent à un emploi et sur les compétences en matière de recherche d'un emploi. Les

⁷ Ces pratiques figurent plus en détail à l'annexe 3.

premières regroupent des éléments tels que les compétences effectives de communication sur le lieu de travail: résolution de conflits, écoute active, négociation, entente avec les collègues de travail etc. Les secondes concernent la rédaction d'un curriculum vitae et de la lettre qui l'accompagne, les compétences en matière d'interview et la constitution de réseaux avec les employeurs. Ces compétences aident les jeunes à se sentir plus assurés lorsqu'ils vont à la recherche d'un emploi, à être plus à l'aise pour résoudre les problèmes qui se posent sur le lieu de travail et à adopter une attitude positive vis-à-vis du travail.

Il convient d'y ajouter des activités de constitution d'équipes, qui permettent aux jeunes de s'associer et d'apprendre l'importance du travail en équipe. Une composante de formation sur le tas dans divers placements en entreprise dans la communauté est importante, à la fois pour sensibiliser la communauté et pour établir des contacts en vue d'un emploi futur. Les programmes doivent être souples et axés sur l'apprenant: ils s'adresseront en effet à des jeunes dont les capacités, les intérêts et les potentialités diffèrent. Le recours à des pairs compétents pour offrir un modèle d'autonomie responsable et encourager celle-ci est considéré comme un moyen de motiver les jeunes des deux sexes.

Figure 7. Caractéristiques essentielles des bonnes pratiques de formation pour les jeunes



Souvent, la formation en elle-même ne suffit pas. Le chômage des jeunes restant largement répandu dans de nombreux pays, les programmes du marché du travail visent souvent les jeunes. L'expérience des Etats-Unis semble indiquer qu'il ne suffit pas d'offrir quelques services aux jeunes. On estime que les programmes se rapportant au marché du travail mis en œuvre aux Etats-Unis ces trente dernières années ont été tantôt un échec, tantôt un emplâtre sur une jambe de bois et qu'ils n'ont pas justifié leur coût. Seul le programme «Job Corps», un programme en entreprise à forte intensité et d'un coût très élevé comportant d'importants volets de rattrapage scolaire et de formation professionnelle, a sensiblement amélioré les possibilités d'emploi et de revenu des participants, et le bénéfice net pour la société a été largement supérieur au coût. Des programmes similaires en France, en Suède et au Royaume-Uni, qui concernaient une forte proportion de la main-d'œuvre des adolescents, ont également amélioré par la suite le taux d'emploi des participants. Les programmes les plus performants font habituellement appel au financement par les employeurs de la formation à l'emploi et des stages en entreprise. Toutefois, les participants au programme prennent souvent la place de nombreux jeunes et adultes exerçant un emploi normal. Cet effet de déplacement réduit fortement voire annule les avantages globaux du programme en termes d'emploi⁸.

Beaucoup de programmes du marché du travail pour les jeunes ont été de médiocre qualité et sous-financés. Ces programmes se bornent à presser les jeunes d'accepter des pseudo-emplois mal rémunérés à titre de formation par le travail, lorsque les employeurs ne souhaitent pas offrir une formation réelle. Le développement des «allocations conditionnelles» (travail obligatoire en échange de prestations) peut également avoir encouragé l'augmentation rapide du nombre de jeunes actifs sans emploi dans certains pays. De nombreux jeunes acceptent une rémunération réduite pendant, voire après la participation à des programmes visant le marché du travail, mais d'autres choisissent de renoncer à réclamer leurs prestations publiques, quittent la population active et assurent leur subsistance par d'autres sources (familiales, informelles, voire illégales) plutôt que de participer aux programmes publics proposés, de qualité médiocre et sous-rémunérés⁹.

5.2.2. Evaluation des besoins (sensible à la dimension du genre)

On ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a de procéder à une évaluation des besoins précise, spécifique et sensible à la dimension du genre avant de se lancer dans l'élaboration, la production et/ou la mise en œuvre d'un programme de formation. Trop souvent, des programmes sont mis en place qui ne répondent pas aux besoins, voire n'atteignent pas les bénéficiaires auxquels ils sont destinés. Il importe de déterminer quelles sont les questions importantes, de même que les obstacles, les objectifs et les stratégies. Une évaluation des besoins doit être menée afin de garantir que les programmes seront réactifs, pertinents et éthiques.

L'évaluation des besoins adopte de nombreuses formes et des degrés divers de complexité. La démarche est dictée par un certain nombre de facteurs: disponibilité des

⁸ J.J. Hechan; R.L. Roselius; J.A. Smith, 1994: «US education and training policy: A re-evaluation of the underlying assumptions behind the 'new consensus'», dans: L.C. Solmon et A.R. Levenson (réd.): *Labour markets, employment policy and job creation*, Boulder, Westview Press; et P. Ryan; C. Büchtemann, 1996: «The school-to-work transition», dans: G. Schmid; J. O'Reilly et K. Schöman (réd.): *International handbook of labour market policy and evaluation*, Cheltenham, Edward Elgar.

⁹ P. Ryan, 1999: «Youth employment and training», document non publié rédigé pour le BIT (oct.).

informations, financement et capacité, entre autres. Elle peut impliquer une étude technique qui décrit une situation donnée avec suffisamment de clarté pour recommander des solutions qui auront un effet positif sur le groupe cible, ou encore une analyse du marché du travail, en fonction des données existantes. Il est vital que l'exécution d'une évaluation des besoins pour les jeunes défavorisés inclue une large consultation des différents jeunes et/ou de leurs organisations. Tout au long de ce processus, on ne peut perdre de vue les circonstances, besoins et stratégies différents des jeunes défavorisés des deux sexes.

Le projet *Programme renforcé d'éducation et de formation du Uganda Veteran's Assistance Board (UVAB)* (voir annexe 3, p. 103) illustre l'importance de l'évaluation de la situation du marché du travail et de l'utilisation des résultats pour orienter le projet. Le projet avait principalement pour but la démobilisation des ex-combattants et leur réinstallation dans leur famille, ainsi que la facilitation de leur réinsertion sociale et économique dans une vie civile marquée par la paix, la productivité et la durabilité. Quant à l'objectif spécifique du projet, il s'agissait de procurer aux ex-combattants les compétences requises pour faciliter leur réinsertion dans un emploi rémunérateur. L'UVAB, conscient de l'importance de l'évaluation du marché du travail, a effectué trois études importantes: un profil socio-économique des militaires afin de déterminer les capacités, les besoins et les attentes des groupes cibles; une analyse de possibilités ouvertes aux ex-combattants en ce qui concerne les programmes de formation, d'emploi et d'accès au crédit dans les régions où ils s'installaient; et l'examen des besoins en matière d'institutions, pour déterminer la structure de mise en œuvre du programme.

La recherche effectuée a permis de déterminer qu'il était nécessaire de relier les ex-combattants démobilisés à d'autres organismes et services gouvernementaux du secteur du travail et de l'éducation, aux employeurs potentiels, aux ONG et aux institutions de formation; que la formation à assurer devait être conditionnée par la demande; que les conseils post-traumatisme aux jeunes combattants étaient essentiels pour la réinsertion dans la vie sociale; et qu'il était nécessaire de viser en particulier les ex-combattantes et les épouses d'ex-combattants, qui risquent d'être davantage marginalisés dans la vie civile. Un accès préférentiel au crédit a dès lors été accordé aux jeunes femmes et une éducation et une formation professionnelles tenant compte de la dimension du genre ont été reprises dans la planification du programme.

Le fait de consulter les jeunes et/ou leurs organisations permet de mieux comprendre les contraintes auxquelles sont confrontés les jeunes défavorisés et l'éventail des besoins des personnes et des groupes. Deux projets de formation pour les jeunes défavorisés aux États-Unis montrent qu'il est possible de mettre au point un large éventail d'options pour répondre aux différents besoins identifiés lors de la consultation des personnes concernées.

Le but du projet *Baltimore Youth Opportunities Program, «Career Connections»* (voir annexe 3, p. 82) consistait à améliorer l'employabilité à long terme des jeunes de la région de Baltimore en adoptant une approche systématique nouvelle des services aux jeunes, en offrant une large panoplie de ressources et d'activités coordonnées, et en aidant chaque jeune à définir et négocier un schéma de carrière. Le système repose sur un concept du développement des jeunes qui reconnaît les points forts et les talents de chaque jeune et s'appuie sur eux. Des plans de carrière qui répondent aux intérêts, capacités et aptitudes particuliers à chaque jeune sont établis sur la base de larges consultations avec le jeune concerné.

Le *Youth Employment and Training Programme* (voir annexe 3, p. 169) s'efforce de mettre au point un programme complet de services de formation, de conseil, d'emploi et d'éducation pour aider les jeunes qui risquent de quitter l'école prématurément d'opérer la transition de l'école au travail. Le programme a pour but d'accroître la motivation et, grâce à la formation professionnelle, d'améliorer les compétences propices à l'employabilité afin

d'améliorer la capacité à «se vendre» sur le marché local de l'emploi. Les participants au programme de transition de l'école au travail bénéficient d'une large panoplie de services: activités de préemploi, évaluations de carrière et d'aptitude, conseils personnels sur les buts et les objectifs, ateliers de motivation, formation et mesures correctives se rapportant aux aptitudes requises dans la vie quotidienne, acquisition de l'expérience de la vie professionnelle, et stages dans des carrières qui répondent au mieux à leurs intérêts et à leurs objectifs de carrière.

Un exemple intéressant d'approche novatrice de possibilité conférée aux jeunes d'exprimer leurs besoins est celui d'un projet mis au point au Royaume-Uni dans le but de faciliter l'insertion sociale des jeunes réfugiés et demandeurs d'asile. Ce projet s'appuyait sur les informations existantes concernant les besoins concrets des réfugiés, mais reconnaissait et traitait les besoins particuliers des jeunes réfugiés, e qui a rendu son impact beaucoup plus fort et plus durable. Les informations recueillies auprès de ce groupe de jeunes se sont avérées utiles pour d'autres organisations bénévoles, s'agissant d'aider les jeunes réfugiés et demandeurs d'asile (voir l'encadré ci-dessous).

Titre du projet: Action Research Grants Programme
Objet/buts:
<ul style="list-style-type: none">■ déterminer les causes et les effets de l'exclusion sociale qui frappe les jeunes;■ pallier les lacunes et les limitations de l'offre actuelle de services, s'agissant d'atteindre les jeunes exclus;■ mettre au point des approches novatrices pour permettre aux jeunes de formuler leurs besoins et de participer à la planification et à l'évaluation des services;■ renforcer la connaissance des besoins des jeunes et améliorer la capacité des organisations d'exécution des services à coopérer plus efficacement avec les jeunes;■ incorporer les jeunes réfugiés dans leurs programmes et les aider à devenir des membres appréciés de la communauté.
Evaluation basée sur les besoins: sachant que de nombreuses organisations ont évalué les besoins des réfugiés sur le plan des systèmes d'aide concrète, ce projet contribue à évaluer les façons dont les organisations bénévoles peuvent aider les réfugiés à améliorer leurs compétences et à enrichir leur développement personnel, ce qui leur permettra de devenir plus motivés, plus confiants et plus indépendants pour apporter leur contribution à la société. Le programme a élaboré des approches novatrices pour permettre aux jeunes (défavorisés et réfugiés) de formuler leurs besoins et de participer à la planification et à l'évaluation des services.
Impact:
<ul style="list-style-type: none">■ Le programme a concerné des jeunes de divers domaines: jeunes handicapés, groupes de jeunes appartenant à des minorités ethniques, jeunes sans foyer, jeunes délinquants, et jeunes souffrant de problèmes de santé mentale.■ L'Action Research Programme a ouvert des possibilités aux jeunes et réserve du temps pour un travail axé sur les problèmes.■ Il a aidé les jeunes à développer leurs compétences en matière de participation et de «citoyenneté» et leur a permis de diversifier leur expérience et leurs intérêts.■ Le programme a servi de catalyseur pour le développement et l'apprentissage des organisations dans le domaine de la coopération et de l'établissement de liens avec d'autres organisations.■ Il a facilité la diversification et le développement des compétences du personnel.

Le projet *Holland Committee on Southern Africa (HCSA)* (voir annexe 3, p. 111), qui vise à faciliter les possibilités d'emploi pour les jeunes au sortir de l'école, a procédé à une étude approfondie de leurs problèmes avant d'élaborer le projet. Des entretiens ont été menés avec des organisations de développement communautaire et d'anciens enseignants du HCSA en vue d'examiner dans quelle mesure des programmes destinés aux jeunes au sortir de l'école ont été mis en œuvre. Le document final du projet a conclu qu'il n'existait pas de programme exhaustif traitant les problèmes qui empêchent l'accès au marché du

travail au sortir de l'école. Une proposition de projet pilote a dès lors été formulée en vue d'offrir aux jeunes sortant de l'école la possibilité d'acquérir une expérience du travail par une formation sur le tas, en préparation à la vie active. Pour contribuer à garantir la réussite de ce projet, de nombreux groupes ont été consultés afin de connaître au mieux les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes au sortir de l'école ainsi que les solutions apportées à ces problèmes dans le passé.

L'éventail d'exemples présentés ici est destiné à démontrer l'importance de la réalisation d'une évaluation des besoins avant de se lancer dans un projet ainsi que les différentes méthodes existantes pour déterminer les besoins des bénéficiaires potentiels. La liste de ces méthodes n'est pas exhaustive mais, compte tenu de l'hétérogénéité parmi les jeunes, elle indique si l'une des méthodes est insuffisante et/ou inadaptée.

5.2.3. Coordination/coopération/engagement

La coordination, la coopération et l'engagement réciproque des parties prenantes sont des aspects essentiels pour soutenir, conserver et étendre les initiatives de formation pour les jeunes défavorisés (voir «Critères pour déterminer ce fait qu'une pratique de formation pour les jeunes défavorisés est *bonne*», à la section 5.1). L'Etat, la société civile, les partenaires sociaux, les organisations de jeunes et les organes de financement doivent être impliqués à tous les stades de l'initiative, de sa conception à son évaluation en passant par sa mise en œuvre. La coopération entre les programmes et leurs services d'appui facilite la transition, et l'engagement de l'Etat, de la société civile et d'autres organes de financement contribue à garantir que les programmes puissent être mis en place, puis mis à niveau ou reproduits le cas échéant.

L'initiative *Formation professionnelle: l'initiative Mubarak-Kohl* en Egypte (voir annexe 3, p. 122) est un vaste projet qui vise à institutionnaliser le système double de formation et de pratique et le concept de gestion conjointe public/privé ainsi que le partage des coûts dans l'ensemble de l'enseignement technique du pays. Pour atteindre cet objectif, des projets pilotes ont été créés en vue de démontrer les possibilités et les difficultés du système double, de mieux connaître l'adaptabilité du système à la situation locale et d'inciter le secteur privé à participer (stages en entreprise, financement et gestion).

Le programme *Baltimore Youth Opportunities*, cité ci-dessus, a fait participer toute la communauté, les parents, les institutions confessionnelles, les écoles locales, les associations de quartier et les jeunes eux-mêmes à l'élaboration, à l'orientation et au maintien du programme. En vertu du programme, les parties se sont engagées à garantir des possibilités et des conseils au programme pour les jeunes et des employeurs ont été choisis comme partenaires. Des conseils consultatifs communautaires ont été créés pour fournir suggestions et conseils et pour examiner les résultats et favoriser la transparence. Cette aide au niveau des simples citoyens a contribué à garantir la durabilité, la pérennité et le passage au niveau supérieur.

5.2.4. Le marché du travail et les services d'appui (sensibles à la dimension du genre)

Les réseaux de services d'appui sociaux sensibles à la dimension du genre, pendant et après la formation, facilitent la *réactivité*, *l'efficacité* et *la performance* des pratiques de formation pour les jeunes en danger (voir la section 5.1). Beaucoup de jeunes et leurs familles ont besoin de services d'appui pour connaître les ressources de formation existantes, comment y avoir accès, les solutions de rechange pour l'intégration et l'information sur le marché du travail, la rédaction d'un curriculum vitae, etc. Il existe une gamme infinie de services d'appui possibles, mais les plus courants sont généralement

l'orientation professionnelle, le conseil, le placement, le mentorat et le tutorat, l'assistance technique, et la communication d'informations sur le marché.

Dans de nombreux cas, la nécessité de l'éventail de services est apparue clairement après l'examen de la composante de l'évaluation des besoins dans les projets destinés aux jeunes fortement défavorisés, notamment les orphelins, les parents adolescents et les jeunes indigènes.

Après de multiples entretiens avec des jeunes ayant abandonné l'école, le *Youth Opportunities Project (YOP)* a relevé de nombreux obstacles à la transition de l'école au travail (voir l'encadré ci-dessous). Un système de mentorat a dès lors été mis en place pour répondre aux besoins sociaux et psychologiques ainsi qu'aux besoins de formation. Cette approche a eu de vastes répercussions. L'estime de soi et l'autodiscipline des participants se sont sensiblement améliorés. Parmi les jeunes fréquentant l'école, le taux de présence de la grande majorité s'est amélioré par rapport à celui des autres élèves et plus de 70 pour cent des participants sont passés au degré suivant ou à un enseignement supérieur. Tous les clients qui ne fréquentaient plus l'école ont reçu une formation en traitement de texte et en comptabilité, et la grande majorité d'entre eux a atteint ses objectifs professionnels. Les services liés au projet (conseil en matière d'emploi et placement) ont réussi à placer la majorité des jeunes des deux sexes dans des emplois ou comme apprentis.

Nom du projet: Youth Opportunities Project (YOP)

Objet/but: les clients du projet YOP ont signalé que les obstacles les plus importants auxquels ils se heurtent concernent le transport, les services d'accueil de jour, le manque de respect des autres, les pressions exercées par les pairs, l'absence de soutien des parents, les mauvaises habitudes d'étude, le besoin de tutorat, le manque d'auto-discipline, l'hostilité, le rejet, le fait d'être un parent adolescent, la délinquance, et l'absence d'amis. Un grand nombre de ces obstacles relèvent du domaine social et émotionnel du développement. Les types de soutien au développement que les jeunes reçoivent dans leurs relations avec des mentors répondent directement aux besoins ainsi exprimés.

Soutien social: les jeunes ont œuvré avec les conseillers et le personnel pour nouer des relations productives de mentorat. La coopération avec les conseillers du projet YOP et des activités occasionnelles de voyage ont contribué à sceller la relation de mentorat entre les clients, le personnel et les conseillers. Les jeunes qui participent au projet YOP nouent des relations de développement avec les membres du personnel et avec les mentors bénévoles. Le modèle du soutien au développement créé par ces relations répond aux aspects physiques, cognitifs, sociaux et émotionnels du développement des jeunes et facilite leur transition vers le travail et l'indépendance.

L'importance des services de soutien pour les jeunes défavorisés est à nouveau clairement démontrée dans le *Youth Employment and Training Program* aux Etats-Unis (voir annexe 3, p. 169). Le projet a pour but d'élaborer un programme exhaustif de services de formation, de conseils, d'emploi et d'enseignement pour aider les jeunes qui risquent de quitter prématurément l'enseignement secondaire d'opérer la transition vers le travail. Le programme vise à améliorer la motivation et, par la formation professionnelle, à accroître l'aptitude à l'emploi et à améliorer les compétences permettant d'accéder au marché local de l'emploi. Les participants au programme de transition de l'école au travail bénéficient d'une large panoplie de services: activités de préemploi, évaluations de carrière et d'aptitude, conseils personnels sur les buts et les objectifs, ateliers de motivation, formation et mesures correctives se rapportant aux aptitudes requises dans la vie quotidienne, acquisition de l'expérience de la vie professionnelle, et stages dans des carrières qui répondent au mieux à leurs intérêts et à leurs objectifs de carrière.

Ces types de projets reconnaissent clairement l'éventail des obstacles que doivent surmonter de nombreux jeunes défavorisés des deux sexes. Ces obstacles sont plus importants encore dans les groupes visés dans les trois exemples qui suivent: les orphelins, les jeunes en temps de guerre et les jeunes indigènes.

Le projet *Appui à l'introduction de la Formation Professionnelle par Alterance (AIFPA)* (voir annexe 3, p. 80) a été élaboré pour offrir aux jeunes de la Côte d'Ivoire des projets de formation qui correspondent aux exigences du marché du travail et au développement économique du pays: leur «apprendre un métier». Pour des raisons de sécurité, les experts affectés aux projets ont été rappelés, mais l'engagement par rapport aux objectifs a débouché sur un effort collectif pour poursuivre la formation par le «tutorat à distance». Un système de services de conseil a été mis en place, assuré par des experts travaillant depuis les pays voisins. Ces services comprennent le dialogue et l'orientation par l'intermédiaire de l'Internet et du téléphone, ainsi que des services de conseil sur des thèmes précis, dans le cadre de missions de formation de courte durée.

Family Action Volunteers Romania (FAVOR) (voir l'annexe 3, p. 109) reconnaît que toutes les aides publiques s'arrêtent lorsque les orphelins quittent l'enseignement secondaire et leurs orphelinats respectifs et que bon nombre d'entre eux se retrouvent dans la rue. Suite au manque important de logements et aux salaires très bas, il est pratiquement impossible pour la plupart de ceux qui sortent de l'orphelinat de trouver un lieu de vie décent, a fortiori de poursuivre leurs études. Le but consiste dès lors à offrir un foyer et une formation professionnelle aux jeunes filles qui sortent de l'orphelinat. Dans ce foyer de transition, une formation aux divers aspects de la vie autonome leur est prodiguée, tandis qu'elles continuent de vivre dans un milieu sécurisé. Elles gèrent le foyer elles-mêmes, reçoivent une formation dans des domaines comme la gestion d'un budget, la nutrition, la gestion, l'assainissement, les difficultés liées au lieu de travail et la manière d'aborder les aspects administratifs. Une aide à la recherche d'un emploi et/ou à l'inscription à d'autres cours de formation professionnelle leur est fournie, de même qu'une formation en informatique et en anglais.

Prodiguer des conseils qui tiennent compte de la culture a été considéré comme une composante importante, s'agissant d'aider les jeunes Canadiens indigènes à trouver le chemin de l'apprentissage et à achever celui-ci. Le *Mamo-Wichi-Hetwin Area Management Board (AMB)* (voir annexe 3, p. 127) est une alliance entre pourvoyeurs, famille, anciens, communauté et pairs. Le projet sensibilise aux compétences que les jeunes des deux sexes peuvent acquérir et aide les clients à accomplir leur formation. Le programme offre en outre des conseils personnels, une formation de pré-apprentissage et le placement des personnes dans des apprentissages.

Les jeunes des zones rurales sont confrontés à des défis différents, qui ont été relevés de deux manières intéressantes dans les zones reculées de l'Inde. Le projet *Baatchit* en Inde (voir annexe 3, p. 90) a tenté de relever le gant en autonomisant les jeunes des zones rurales par le développement de leurs compétences techniques pour des emplois sur le marché du travail, en incluant dans le programme de formation professionnelle des jeunes l'orientation de carrière, la mise à niveau des compétences, la promotion des talents latents et le développement des compétences entrepreneuriales. La composante d'orientation de carrière a fait connaître aux demandeurs d'emploi les choix de carrière existants, les emplois vacants et la manière d'aborder les entretiens d'embauche. Une aide leur a également été apportée pour trouver un placement qui convient. Une approche différente, qui a été tentée en Inde par le *Bharatiya Yuva Shakti Trust* (voir annexe 3, p. 95), visait à aider les jeunes chômeurs ou sous-employés de 18 à 35 ans à créer ou à développer une entreprise. Le Trust a procuré à chacun d'eux un mentor personnel, conformément à la tradition *guru-shishya*, dans laquelle le maître ne se borne pas à enseigner mais guide et aide aussi le disciple dans son développement. Le mentor prodigue des conseils professionnels, reste régulièrement en contact avec l'entreprise, suit les progrès et aide à résoudre les problèmes qui surgissent. L'importance, dans ces projets, d'une orientation et de conseils tenant compte de la culture traditionnelle, est également claire.

5.2.5. Soutien financier

Pour beaucoup de jeunes défavorisés, le principal obstacle à l'éducation et à la formation est financier. Pour le surmonter, il faut alléger la charge par des mécanismes novateurs de soutien financier: microcrédit, systèmes de prêts souples et subventions. Une étude de la Banque mondiale qui s'est penchée sur le système de microcrédit au Bangladesh conclut que le microfinancement présente d'énormes possibilités comme instrument d'atténuation de la pauvreté s'il va de pair avec la promotion de l'alphabétisation et avec une formation qui aide ceux qui n'ont pas les compétences nécessaires à tirer parti du crédit¹⁰. Cette étude s'appuie sur un large éventail de données relatives aux ménages et au programme pour montrer que les programmes de microcrédit peuvent efficacement réduire la pauvreté chez ceux qui possèdent les compétences requises pour devenir indépendants. Le microcrédit est une condition préalable à l'accès à la formation qualifiante mais, pour obtenir ce crédit, une formation est souvent nécessaire. Les programmes qui combinent les deux accroissent les chances de pouvoir tirer parti de ces avantages. La formation à la création de revenu est une autre solution qui permet aux jeunes défavorisés d'accéder à l'éducation et à la formation et de les mener à bien.

Le Sommet mondial pour le développement social a conclu que la discrimination (fondée sur l'âge et l'inexpérience) en matière d'accès au crédit était un obstacle important pour les jeunes chefs d'entreprise. Il importe que ceux-ci aient accès au microcrédit. Les jeunes chefs d'entreprise font souvent preuve d'initiative et d'esprit d'innovation pour assurer leur subsistance. Il convient d'encourager la création de fonds et le soutien par des institutions financières et autres. Il importe que les chefs d'entreprise nouveaux et jeunes soient informés des problèmes liés à la création d'une entreprise. Il serait dès lors judicieux d'organiser l'un ou l'autre atelier pour former les jeunes chefs d'entreprise à la gestion de leur entreprise.

Le projet *Youth Town, au Libéria*, (voir annexe 3, p. 174), qui aide les jeunes sans foyer à se réinsérer dans la société, offre une formation aux compétences professionnelles, des conseils post-traumatisme, et des prêts sous forme de microcrédit. Le projet comprend un programme de microcrédit qui accorde des prêts modestes aux réfugiés rapatriés qui s'organisent en petits groupes pour créer ou améliorer une petite entreprise. Le programme vise les jeunes femmes et les entreprises du secteur de la production. Le programme *Informal Sector Training and Resource Network (INSTARN)*, au Zimbabwe (voir l'annexe 3, p. 116), a réussi à promouvoir les apprentissages traditionnels en courant à des conseillers spécialistes des petites entreprises parallèlement à l'octroi de prêts aux petites entreprises, à la promotion des associations du secteur informel et à l'aide à la commercialisation, dans le secteur formel des produits de l'économie informelle.

Une autre démarche possible consiste à accorder des aides plutôt que des prêts, sous forme d'avantages non récurrents pour les jeunes clients pauvres qui s'organiseraient en coopératives pour éviter des subventions individuelles. Ces aides pourraient permettre à certains jeunes une première exposition aux pratiques d'affaires durables ainsi que la constitution de capacités pour exercer leur activité dans le cadre d'une entreprise coopérative et un suivi par des chefs d'entreprise adultes qui leur expliqueraient comment établir des plans d'affaires efficaces. Dans une seconde phase, les jeunes coopératives auraient plus facilement accès aux prêts par l'intermédiaire du système bancaire.

¹⁰ Shahid Khandker, économiste principal du Poverty Reduction and Economic Management Network de la Banque mondiale et principal auteur de l'étude *Fighting poverty with microcredit: Experience in Bangladesh*.

5.2.6. Echange d'informations/sensibilisation

L'accès aux informations sur les programmes non traditionnels d'éducation et de formation et sur les mécanismes d'appui financiers et/ou sociaux pour les jeunes et leur famille est essentiel pour faciliter le passage au travail. Le projet *Promotion intégrée des enfants des rues et des jeunes en danger* au Kenya (voir annexe 3, p. 118) comportait une composante par laquelle les gestionnaires et les professionnels d'institutions, organisations et réseaux divers participant à un projet de formation et à d'autres activités transmettent leurs connaissances à d'autres personnes et organisations. Les informations, dont l'échange est ainsi amélioré, sont accessibles à de nombreux professionnels qui travaillent avec des jeunes des deux sexes dans des circonstances difficiles. Le fait qu'ils forment un réseau les rend beaucoup plus forts dans la mesure où ils peuvent agir et s'exprimer d'une même voix.

La sensibilisation de la communauté à la valeur de tous les jeunes contribue à remettre en question les attitudes sociales au sujet des jeunes défavorisés, qui souffrent souvent de discrimination due à la méconnaissance de leurs potentialités. Le *système de messagerie de colis assuré par des jeunes* en Albanie (voir annexe 3, p. 167) est un bon exemple de remise en question des attitudes sociales envers les jeunes handicapés grâce à des campagnes de sensibilisation du public. Le projet était destiné à identifier et à mobiliser les sources nouvelles de soutien humain et financier en vue de compléter les services de protection sociale financés par l'Etat pour les jeunes handicapés et sans foyer, en particulier des stratégies de subsistance pour les jeunes qui quittent des environnements de prise en charge institutionnalisés. L'intention était de mettre en œuvre la stratégie la meilleure possible pour la réinsertion de jeunes handicapés dans la participation productive à la société en tant qu'adultes. Elle prouve qu'il existe une solution de rechange efficace au modèle de dépendance de la protection sociale, s'efforce d'atténuer l'opprobre social qui frappe les groupes sociaux vulnérables et défavorisés et applique des principes commerciaux lucratifs à la création de ressources pour la protection sociale, avec le soutien du secteur privé.

Le programme *d'éducation et de formation renforcées* en Ouganda (voir annexe 3, p. 103) s'efforce de démobiliser et de réintégrer des jeunes combattants par la formation pour l'emploi. Dans le cadre de ce programme, une campagne a été organisée dans les médias de masse afin de sensibiliser la communauté à la réinsertion des ex-combattants, avec comme résultat un soutien accru de la communauté au programme et l'augmentation de la demande de places de formation.

5.2.7. Infrastructure physique

Dans les pays industrialisés, les initiatives dans le sens d'une plus grande ouverture à tous de l'éducation et de la formation doivent remettre en cause l'héritage des politiques et des pratiques traditionnelles, à savoir l'éducation distincte ou exclusive des groupes jugés «différents», fondée sur la fortune, la religion ou le sexe, par exemple. Dans les pays en développement, la principale contrainte est le manque de ressources: absence d'écoles ou infrastructures insuffisantes, absence d'enseignants et/ou manque de personnel qualifié, manque de matériel didactique, réseaux de transport de médiocre qualité et absence de soutien.

Le clivage entre zones rurales et zones urbaines est un problème qui concerne de nombreux pays. L'émigration de nombreux jeunes des zones rurales par manque de possibilités est un problème social qui va en s'aggravant. Les pouvoirs publics sont invités instamment à investir dans l'infrastructure physique dans les communautés rurales, ce qui ouvrira des possibilités pour les jeunes. Le *système national ouvert d'apprentissage* au Nigéria (*NOAS*) (voir annexe 3, p. 136) a recours à des moyens novateurs pour assurer

l'éducation et la formation professionnelles des jeunes chômeurs dans plus de cent métiers. Le programme a recours à des installations de production, notamment des ateliers, et à des instructeurs techniques dans des entreprises privées, des institutions d'Etat et, par des accords de sous-traitance, des artisans et des commerçants de la rue (agents économiques informels).

L'«Ecole sur roues» est un programme issu de NOAS. Il s'agit d'un système de formation mobile destiné à offrir une formation professionnelle aux jeunes au sortir de l'école et aux autres personnes non qualifiées dans les zones rurales. L'«Ecole sur roues» est un système qui a été utilisé aux Etats-Unis pour apprendre l'anglais aux jeunes immigrants et les préparer aux épreuves d'obtention de la citoyenneté ou du General Equivalency Diploma (GED). «Lorsque nous avons commencé, nous avons constaté qu'un grand nombre de personnes ne pouvaient assister à des cours d'alphabétisation par manque de moyens de transport», déclare sœur Marybeth McDermott, qui a dirigé l'école pendant ses sept années d'existence. «Nous avons décidé que l'école irait à eux ¹¹.»

La présente section présente les critères fondamentaux en matière de bonnes pratiques de la formation qualifiante pour les jeunes défavorisés. Elle s'inspire d'une série de pratiques pour montrer les diverses approches existantes qui permettent de répondre à ces critères. Ces caractéristiques essentielles contribuent à orienter l'élaboration de bonnes pratiques en matière de formation.

¹¹ http://www.catholicnewworld.com/archive/cnw2000/0611/school_0611.htm .

Synthèse

De toute évidence, les jeunes trouvent et conservent plus difficilement un emploi. Les chiffres du chômage et du sous-emploi des jeunes sont effarants. Dans tous les pays pour lesquels on dispose de données, les taux de chômage des jeunes sont supérieurs à ceux des adultes. Les taux de chômage des jeunes femmes sont encore plus élevés que ceux des jeunes gens. L'économie informelle a pu absorber un grand nombre de chômeurs et de personnes sous-employées et a été le premier créateur d'emplois dans de nombreuses régions du monde. Ce gaspillage de potentialités a un coût énorme et il faut faire quelque chose pour s'attaquer au chômage et au sous-emploi général des jeunes.

L'éducation et la formation sont des moyens importants pour améliorer l'aptitude à l'emploi des jeunes, mais les jeunes vulnérables sont largement ignorés dans les systèmes classiques. Le présent document traite de la question du développement des compétences pour les jeunes en situation de risque, y compris les jeunes économiquement vulnérables et socialement exclus. Une démarche au micro-niveau est adoptée pour relever les bons exemples de programmes et de projets de formation, qui ont réussi à identifier et à viser les jeunes vulnérables des deux sexes et à mettre en œuvre et évaluer leurs initiatives.

Souvent, les systèmes formels d'éducation et de formation n'atteignent pas les jeunes marginalisés. Il est nécessaire d'examiner d'autres méthodes pour répondre au besoin de formation. De nombreux exemples de programmes et de projets novateurs sont présentés. Ils concernent toute une série de jeunes vulnérables: jeunes en décrochage scolaire, ex-combattants, jeunes handicapés, jeunes des zones rurales, jeunes travaillant dans l'économie informelle, jeunes indigènes et des groupes ethniques, jeunes de pays en développement et de régions reculées.

Les bonnes pratiques de formation pour les jeunes défavorisés sont les approches novatrices de l'acquisition de compétences, de l'emploi et de la création de revenus. Elles comprennent des procédures pour relever de manière systématique les possibilités d'emploi et de création de revenus au plan local, pour élaborer et exécuter des programmes de formation appropriés, et pour fournir les services d'appui requis à la post-formation: crédit, assistance technique et information sur le marché. Elles incluent également d'autres aspects: évaluation fondée sur les besoins; coordination, coopération et engagement; services d'appui sociaux et du marché du travail; mécanismes de soutien financier; partage d'informations et sensibilisation; infrastructure physique. Tous les aspects du développement des compétences des jeunes défavorisés doivent être sensibles à la dimension du genre et reconnaître le caractère hétérogène des jeunes selon le sexe.

Un programme intégré au niveau de la communauté requiert généralement le soutien de plusieurs organismes et, parmi les composantes essentielles, on peut citer un comité interministériel et les consultations avec les partenaires sociaux. Ces organes, en prenant en charge la formation du personnel du programme local, contribuent à veiller à ce que la méthodologie soit transposée dans les politiques nationales de formation. De même, les comités de formation locaux dans les zones retenues sont essentiels, s'agissant d'identifier les possibilités et les besoins, et constituent le meilleur moyen d'organiser l'exécution. La flexibilité est essentielle dans la phase de mise en œuvre. La formation doit être dispensée aussi près que possible des clients, en veillant tout particulièrement à ce que les jeunes femmes, autant que les hommes, bénéficient pleinement des programmes. À cet égard, les aspects importants sont notamment la formation des formateurs, la sélection des stagiaires et la recherche de sources de crédit pour compenser la perte de revenus pendant la formation et contribuer à la création de petites entreprises fondées sur les compétences nouvellement acquises.

Il est nécessaire de disposer de plus d'informations pour comprendre les sources de l'exclusion sociale de certaines catégories de jeunes avant de rechercher des solutions. Les informations statistiques sur les groupes vulnérables, ventilées selon le sexe, l'âge et la source de l'exclusion, manquent cruellement. Cette situation réduit les possibilités d'atteindre ces groupes et de s'attaquer aux problèmes. Il est recommandé de poursuivre les recherches en vue de combler cette lacune grave.

Bibliographie

- Afenyadu, D.; King, K.; McGrath, S.; Oketch, H.; Rogerson, C.; Visser, K.: *Learning to compete*, Education Research Series No. 42 (ministère du Développement international, Royaume-Uni), 2001.
- Amadi-Njoku, R.: «Jobs, gender and poverty: The development challenges for Africa», exposé du 7 mars 2001, bureau régional de l'OIT pour l'Afrique.
- Ashton, D.; Sung, J.: *Supporting workplace learning for high performance working* (Genève, BIT, 2002).
- Ashton, D.; Green, F.; James, D.; Sung, J.: *Education and training for development* (Londres, Routledge, à paraître).
- Asia and the Pacific into the 21st century: Prospects for social development*, Theme Study of the 54th Session of ESCAP, 20-28 avril 1998.
- Aw, B.Y.; Hong Tan: *Training, technology and firm-level productivity in Taiwanese manufacturing*, PSD Working Paper, Banque mondiale, Département du développement du secteur privé, Washington, DC, 1994.
- Baker, J.L.: *Evaluating the impact of development projects on poverty: A handbook for practitioners*, Banque mondiale, Directions in Development, 2000.
- Barker, G.; Knaul, F.; Cassaniga, N.; Schrader, A.: *Urban girls: Empowerment in especially difficult circumstances* (Londres, IT Publications, 2000).
- Barro, R.J.: «Economic growth in a cross section of countries», *Quarterly Journal of Economics*, CVI, 1991, pp. 363-394.
- Bednarzik, R.W.: «Involuntary part-time work: A cyclical analysis», *Monthly Labor Review*, vol. 98, 1975, pp. 12-18.
- Benhabib, J.; Spiegel, M.M.: «The role of human capital in economic development: Evidence from aggregate cross country data», *Journal of Monetary Economics*, 34, 1994, pp. 143-173.
- Bennell, P.: *Improving youth livelihoods in sub-Saharan Africa: A review of policies and programmes with particular reference to the link between sexual behaviour and economic well being* (Canada, CRDI, 2000), stencil.
- Betcherman, G.; Islam, R.: *East Asian labour markets and the economic crisis: Impacts, responses and lesson* (Banque mondiale/BIT, 2001), p. 314.
- Biggs, T.; Shah, M.; Srivastava, P.: *Technological capabilities and learning for African enterprises*, Technical Paper No. 288, African Development Series, Banque mondiale, 1995.
- Booth, A.; Snower, D. (éd.): *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses* (Cambridge, Cambridge University Press, 1996).
- Boserup, E.: *Women's role in economic development* (Earthscan, Londres, 1989).

-
- Bowers, N.; Sonnet, A.; Bardonne, L.: *Giving young people a good start: The experience of OECD countries*, OECD, document d'information pour la Conférence des ministres de l'OCDE sur l'emploi des jeunes, 8-9 février 2000.
- Bridge: «What about women? Why we need a gender perspective in development policy», Briefing for ODA, IDS, Sussex, 1995.
- Buhrer, T.: *Gender and VET – What is done in practice*, site Web de la DCC, 2000, www.vetnet.ch.
- Burt, M.R.: *Why should we invest in adolescents?* (Washington, DC, Pan American Health Organization, 1998).
- Byrne, B.: «Gender, conflict and development: An overview», *IDS Bulletin*, vol. 1, IDS Sussex, July 1996.
- Cáceres, J.M.M.: «Plus de formation, moins de sécurité?: une analyse des effets de la formation sur la qualité de la vie au travail en Argentine, au Brésil et au Chili», *Revue internationale du travail*, Genève : Bureau international du Travail. vol. 141, n° 4 (2002).
- Caillods, F. et al.: *Managing vocational education and training in Central and Eastern European countries*, Programme Etudes et Recherche, Institut International de Planification de l'Education (IIEP), Paris, UNESCO, 1995.
- Cammish, N.: *Failing to feminise education: how factors behind the gender gap can vary*, 2001, www.id21.org.
- Agence canadienne de développement international (ACDI), 2002. Prix d'excellence de l'ACDI aux collèges et universités, communiqué de presse, 6 juin.
- J. Capt: «What skills are needed to ensure survival and growth of enterprises?», document présenté à la Conférence internationale «Lier le monde du travail, la formation professionnelle et le savoir: se former pour la survie et la croissance économique», Interlaken, Suisse, 10-12 septembre 2001.
- Casey, B.: «Recent developments in the German apprenticeship system», *British Journal of Industrial Relations* (Londres, 1991), vol. 29, n° 2, pp. 205-222.
- Cass, B.: «Solving poverty requires a total community response», *Impact*, vol. 20, n° 1, 1989, pp. 11-14.
- CEDEFOP: *Vocational training in Latin America* (Berlin, 1993).
- Chapman, P.G.: *The economics of training*, LSE Handbooks in Economics Series, New York et Londres, Harvester Wheatsheaf, 1993.
- Cohen, M.A.: «The monetary value of saving a high risk youth», *Journal of Quantitative Criminology*, vol. 14(1), 1998, pp. 5-33.
- Commonwealth Secretariat: *Learning by sharing*, Commonwealth Plan of Action on Gender and Development, Londres, 2000.
- Crooks, M.L.; Webb, M.; Forster, J.; Williamson, J.: *Young people, poverty and long-term unemployment in Australia: The price we pay*, a report to the National Youth Affairs Research Scheme, 1996.

-
- Crouch, C.: *The dilemmas of vocational training policy: Some comparative lessons*, Policy Studies, Londres, 1992, vol. 13, n° 4, pp. 34-35.
- de Moura Castro, C.: *Five training models*, Training Occasional Paper No. 9 (Genève, BIT, 1992).
- : «Bridging schools and factories: Dreams or reality?», document présenté à la Trente-troisième Réunion du Comité technique du CINTERFOR/OIT et au Séminaire régional sur les alliances stratégiques pour la formation du BIT, Santiago, Chili, 15–17 May 1997.
- Department for International Development (DFID): *Poverty elimination and the empowerment of women: Strategies for achieving the international development targets* (Londres, 2000).
- Dore, R.; Sako, M.: *How the Japanese learn to work* (Londres, Routledge, 1989).
- Ducci, D.: *Training and retraining in Latin America* (Genève, BIT, 1996).
- du Toit, R.: «Unemployed youth in South Africa: The distressed generation?», document présenté au Minnesota International Counselling Institute (MCIC), 27 juillet – 1^{er} août 2003.
- Fawcett, C.: *Latin American youth in transition: A policy paper on youth unemployment in Latin America and the Caribbean*, School of International Service, American University, Sustainable Development Department, Social Development Division, Labor Markets Policy Briefs Series, Banque interaméricaine de développement, 2002.
- Gender and Development Network: *How to challenge a colossus: Engaging with the World Bank and the International Monetary Fund* (Londres, Womankind Worldwide, 2000).
- Gill, I.S.; Fluitman, F. (éd.): *Skills and change: Constraints and innovation in the reform of vocational education and training* (Genève, BIT; et Banque mondiale, Washington, DC, 1998).
- Goodale, G.: *Training for women in the informal sector*, BIT, document d'information n° 36, 1989.
- Godfrey, M.: «Youth employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure», communication de la Banque mondiale, Youth Employment Workshop, Washington, DC, 2 juin 2003.
- Grubb, W.N.: *Working in the middle: Strengthening education and training for the mid-skilled labor force* (San Francisco, Jossey-Bass, 1996).
- ; Ryan, P.: *The role of evaluation for vocational education and training: Plain talk on the field of dreams* (Genève, BIT, 1999).
- Hall, J.: *Investment in education: Private and public returns*, US House of Representatives, 2002.
- Han, H.C.: *Synthesis study: Training for work in the informal economy*, IFP/SKILLS document de travail, Informal Economy Series, 2004 (à paraître).
- Hechan, J.J.; Roselius, R.L.; Smith, J.A.: «US education and training policy: A re-evaluation of the underlying assumptions behind the 'new consensus'», in:

-
- Lewis C. Solmon et Alec R. Levenson (éd.): *Labour markets, employment policy and job creation* (Boulder, Westview Press, 1994).
- Heidemann, W.: *Combating youth unemployment – The German approach: Training*, Labour Education and Training Research Network, WIP 2000-2, 2000, p. 3.
- Holger, G.; Strobl, E.: *The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago*, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham, 2001.
- Hong W. Tang; Batra, G.: *Enterprise training in developing countries: Overview of incidence, determinants and productivity outcomes*, Private Sector Development Department, Occasional Paper No. 9, 2002.
- BIT: «Skills for productivity and employment in sub-Saharan Africa», rapport sur l'emploi en Afrique 1997-98. Abidjan, bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, 1998.
- : «Employabilité et mondialisation: le rôle crucial de la formation», *rapport sur l'emploi dans le monde*, Genève, 1998.
- : *Conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, 2000.
- : *Formation pour l'emploi: inclusion sociale, productivité et emploi des jeunes*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, 2000.
- : *Decent work for young people: Key messages*, site Web, 2001, www.ilo.org/public/english/employment/skills/youth/decent.htm.
- : *Meeting the youth employment challenge: A guide for employers*, Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS) et bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Genève, 2001.
- : *Youth and work: Global trends*, rapport établi conjointement par le secteur de l'emploi du BIT (Programme focal du BIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité et Indicateurs clés du marché du travail) et le bureau des statistiques du travail du BIT, 2002.
- : *An employment agenda for China*, document d'information, stencil, Secteur de l'emploi, Genève, BIT, 2002.
- : «Tendances mondiales de l'emploi et exemples de politiques», Commission de l'emploi et de la politique sociale (ESP), doc. GB.286/ESP/2, Genève, mars 2003, paragr. 2 et 3.
- : *Tendances mondiales de l'emploi 2003*, Genève.
- : *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.
- : «Révision de la Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines», CD-ROM, 2003.
- : *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003.
- : Document du Conseil d'administration, GB.286/ESP/5, mars, Genève, 2003.

-
- : Site Web du Réseau pour l'emploi des jeunes: <http://mirror/public/english/employment/strat/yen/index.htm>
- : «Global market trends for women», annexe de *Tendances de l'emploi dans le monde*, Genève, 2004 (à paraître).
- : CINTERFOR: *Vocational training on the threshold of the 1990s: A study of changes and innovations in specialized institutions of Latin America* (Montevideo, 1991).
- FMI: *Perspectives de l'économie mondiale*, oct., Washington, DC, 1997.
- Comité international de la Croix-Rouge: *Impact of Armed Conflict on Women*, CICR, mars, 2001.
- OIT: Institut international d'études sociales (INST): *Exclusion sociale et stratégies de lutte contre la pauvreté : Projet de recherche sur les modèles et les causes d'exclusion sociale et la formulation de politiques visant à promouvoir l'intégration: Une synthèse des résultats*, 1996.
- Parlement International de la Jeunesse: *Problèmes mondiaux*, 2002, site Web http://www.iyp.oxfam.org/issues_fr/youth_livelihoods_bg.asp
- Johanson, Richard: *Vocational skills development in sub-Saharan Africa: Synthesis of a regional review*, Banque mondiale, Washington, 2003.
- Kanyenze, G. et al: *Strategies to combat youth unemployment and marginalization in anglophone Africa*, document d'information BIT/SAMAT n° 14, Harare, 2000.
- King, K. et McGrath, S.: *Back to basics: education for work on the informal side of the developing marketplace*, 1998, site Web www.id21.org
- King, Kenneth et Simon McGrath (réd.): «*Enterprise in Africa*», Intermediate Technology Publications, Londres, 1999.
- Knowles, J.C. et J.R. Behrman: *The economic returns to investing in youth in developing countries: A review of the literature*, University of Pennsylvania, stencil pour le Réseau «Développement Humain» de la Banque mondiale, 2003.
- Knowles, J.C. et J.R. Behrman: *The economic returns to investing in youth in developing countries*, Banque mondiale, Réseau «Santé, nutrition et population», document d'information, 2003.
- Kolev, Alexandre: «Addressing the Problem of Youth Labor Market Exclusion in South-East Europe: Evidence and Practices», version préliminaire.
- La Cava, Gloria et P. Lytle: *Youth: Strategic directions for the World Bank*, ECSSD, 2003.
- Leach, F.: «Gender, education and training: An international perspective», in Sweetman, C. (réd.), *Gender, Education and Training*, Oxfam Focus on Gender, 1998.
- : *Women in the informal sector: The contribution of education and training*, in: Eade, D. (réd.), *Development with women*, Oxfam, Oxford, 1999.
- : *Gender implications of development agency policies on education and training*, *International Journal of Educational Development*, vol. 20, n° 4, 2000, pp. 333-347.

-
- Leach, F., Abdulla, S., Appleton, H., el-Bushra, J., Cardenas, N., Kebede, K., Lewis, V. et Sitaram, S.: *The impact of training on women's micro-enterprise development*, DfID Education Research, Serial No. 40, 2000.
- Leelaratne, P.M.: *TEVT in Small Countries*, address by Director General, Tertiary and Vocational Education Commission, Sri Lanka, to TAFE South Australia, Adélaïde Australie, 2001.
- Leppel, K. and S. Heller Clain: *The growth of involuntary part-time employment of men and women*, Applied Economics, Vol. 20, 1988, pp. 1155-1166.
- Liimatainen, Marjo-Riitta: *Training and Skills Acquisition in the Informal Sector: A Literature Review*, IFP/Skills – Informal Economy Series, BIT, Genève, 2002.
- Lindbeck, Assar and Dennis Snower: *Interindustry Wage Structure and the Power of Incumbent Workers*, in R. Brunetta and C. Dell'Aringa (eds.) *Labour Relations and Economic Performance*, Londres: Macmillan, 1990
- Lynch, L. (ed.): *Training and the private sector: International comparisons*, Chicago, University of Chicago Press, 1994.
- Lynch, Lisa M.: *Do investments in education and training make a difference? Policy options*, juillet/août, 1997.
- Macan-Markar, M.: «Asia's restless, jobless youth», *Asia Times*, 1^{er} mars 2002.
- Mayer, Jorg: *Globalization, Technology transfer and skill accumulation in low-income countries*, Wider project No. 150. CNUCED, Genève, 2000.
- McGrath, Simon and Kenneth King: *Education and training for the informal sector*, vol. 2, Education Research Occasional Papers, ODA, Londres, Royaume-Uni, mars 1995.
- McKernan, Signe-Mary: *The Impact of Microcredit Programmes on Self-Employment Profits: Do Non-Credit Programme Aspects Matter?* The Review of Economics and Statistics, février 2002, 84(1): 93-115.
- Middleton, J., A. Ziderman et A. Van Adams: *Skills for productivity: Vocational education and training in developing countries*, Oxford, Oxford University Press, et Washington, DC, Banque mondiale, 1993.
- Middleton, J.: *Emerging World Bank concerns in post-basic education*, in: Report by the Working Groups for International Co-operation in Skills Development: Poverty, growth and skills development: a focus on Latin America, Washington, DC, mars 2000.
- Mitra, Amit: *Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India*, Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité; Economie informelle, document de travail n° 8, BIT, Genève, 2002.
- Mlatsheni, C. & Rospabe, S.: *Why is youth unemployment so high and unequally spread in South Africa?* document de travail, Development Policy Research Unit, University of Cape Town, 2002.
- Moleke, P.: *First employment of graduates*, Petoria: Human Sciences Research Council, 2003.

-
- Morrell, Stephen L., Richard J Taylor et Charles B Kerr: *Unemployment and young peoples' health*, Medical Journal of Australia, 168, 1998, pp. 236-240.
- Moore, Jack: *Long-term consequences of youth unemployment*, Stamford University, mai 2003.
- Mroz, T.A. et T.H. Savage: *The Long-Term Effects of Youth Unemployment*, Employment Policy Institute, octobre, 2001.
- Nepal News, 28 juin: *Youth Unemployment: Indignity of idleness and insecurity* par Sanjaya Dhakal, 2002.
- Neumark, D. et Wascher, W.: *A Cross-Natioanal Analysis of the Effect on Minimum Wages om Youth Employment*, National Bureau of Economic research, Inc. NBER document de travail n° 7299, Cambridge, MA, 1999.
- O'Higgins, N.: *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*, BIT Genève, 2001.
- OCDE: *Formations en alternance: quel avenir?*, Paris, 1994.
- : *Débuter, s'insérer. Le passage de l'école à la vie active*, Perspectives de l'emploi, 1998, pp. 81-82.
- : *Vers des emplois plus nombreux et meilleurs*, Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2003.
- O'Reilly, Arthur: *Le droit des personnes handicapées au travail décent*, IFP/SKILLS document de travail n° 14, BIT, Genève, 2003.
- Psacharopoulos, George et Harry Patrinos: *Returns To Investment in Education: A Further Update*, World Bank Policy Research Working Paper 2881, 2002.
- Rees, A.: *An essay on youth joblessness*, Journal of Economic Literature, vol. XXIV (juin), 1986, pp. 613-628.
- Robinson-Pant, A. *Target: learning to earn*, Y Care International, Londres, 1999.
- : *Young Women: Learning to Earn*, Y Care International, Londres, 2002.
- Rodriguez, E.: *Youth, Social Development and Public Policies in Latin America and the Caribbean*, Banque mondiale, 2002.
- Ruiz-Quintanilla, S.A. et R. Claes: *Determinants of underemployment of young adults: A multi-country study*, Industrial and Labor Relations Review, vol. 49, 1996.
- Ryan, P.: *Is apprenticeship better? A review of the economic evidence*, Journal of Vocational Education and Training, vol. 50, n° 1, 1998.
- Ryan, P. et C. Büchtemann: *The school-to-work transition*, in: G. Schmid, J. O'Reilly et K. Schöman (éd.), International handbook of labour market policy and evaluation Cheltenham, Edward Elgar, 1996.
- Ryan, P.: *Youth employment and training*, document non publié rédigé pour l'OIT, Genève (oct.), 1999.
- Samorodov, Alexander: *Aging and labour markets for older workers*, BIT, 1999.

-
- Ryan, P.: *The school-to-work transition: A cross-national perspective*, Journal of Economics Literature, vol. XXXIX (mars), 2001, pp. 34-92.
- Senate Standing Committee on Employment, Education & Training: *Wanted: Our Future*, Report into the Implications of Sustained High Levels of Unemployment among Young People (15–24 years old), AGPS, Canberra, 1992, pp. 116–117.
- Shri K.C. Pant, Deputy Chairman, Planning Commission, discours prononcé à l'*Asian Summit on Youth Entrepreneurship and Employment* le 29 octobre 2003.
- Somavia, J. (Directeur général de l'Organisation internationale du Travail): «Learning and training for productivity and decent work: Challenges for skills development in the twenty-first century», document d'information à la Réunion des ministres du travail et de l'emploi du G8, Montréal, Canada, 25-26 avril 2002.
- Stratton, L.S.: *Are «involuntary» part-time workers indeed involuntary?*, Industrial and Labor Relations Review, vol. 49, 1996, pp. 522-536.
- Sum, Andrew, Ishwar Khatiwada, Nathan Pond, Mykhaylo Trub'skyy, avec Neeta Fogg et Sheila Palmal: *Left Behind in the Labor Market: Labor Market Problems of the Nation's Out-of-School Young Adult Populations*, Center for Labor Market Studies, Northeastern University, novembre 2002.
- Direction du développement et de la coopération (DDC): «Concepts for gender awareness in vocational training», 2001, site Web de la DDC, www.vetnet.ch
- L'éducation des jeunes. Une déclaration à l'aube du XXI^e siècle*, présenté par les présidents de l'Alliance mondiale des Associations chrétiennes de jeunes gens et de jeunes femmes, l'Organisation mondiale du Mouvement scout, l'Association mondiale des Guides et Eclaireuses, la Fédération internationale de la Croix Rouge et des Sociétés du Croissant Rouge, p. 4.
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales: «Youth Information Bulletin», vol. 3, n° 97, 1998
- UNESCO, 1999(a): *From Special Needs Education to Education for All*, A Discussion Document. Dixième réunion du Comité directeur de l'UNESCO Paris 30 sept. – 1^{er} oct. 1998. Manuscrit non publié.
- UNESCO, 1999(b): *Des écoles accueillantes : les élèves handicapés dans les écoles ordinaires*, Paris, UNESCO
- UNESCO, 2000: *Rapport mondial sur l'éducation*.
- Wignaraja, P.: *Employment: Double Burden of Poor Youth in Search of Work and Dignity*, An Issues Paper On Innovative Thinking and Practice in Mobilising Resources for Youth, Education Development Center, Inc, 2002.
- Westcott, Martin J.R.: *Investment in training*, document d'information pour la réunion tripartite de l'OCDE «Learning and training for improved performance and decent work», Johannesburg, Afrique du Sud, 18 oct. 2001.
- Banque mondiale: *Modova: Youth inclusion, learning and innovation credit*, Updated Project Information Document, rapport n° AB205, date d'approbation par la Banque: 29 déc. 2003.

Banque mondiale: Juan Prawda, World Bank Project Task Manager, DevNews Media Center, 27 mars 2002.

Banque mondiale: Shahid Khandker, Senior Economist in the World Bank's Poverty Reduction and Economic Management Network and main author of the study, *Fighting Poverty with Microcredit: Experience in Bangladesh*, 2002.

Groupe de la Banque mondiale: *Education Sector Strategy*, Banque mondiale, Washington, DC, 1999.

Banque mondiale: *The World Bank and Girls' Education*, Banque mondiale, Washington, DC, 2000.

Entraide Universitaire Mondiale du Canada: *WUSC and Vocational Training*, Entraide Universitaire Mondiale du Canada, communiqué de presse, 2003.

—: *WUSC in Sri Lanka*, Entraide Universitaire Mondiale du Canada, communiqué de presse, 2003.

Réseau pour l'emploi des jeunes: *Finding decent and productive work for young people everywhere* (Promouvoir l'employabilité par l'amélioration des connaissances et compétences).

Annexe 1

Tableaux et figures

Tableau A.1. Taux de chômage des jeunes dans certains pays d'Afrique subsaharienne
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs apporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Afrique du Sud 2000	44,2	42,1	46,7	32,3	34,5	30,3
Botswana 2000	s.o.	s.o.	s.o.	61,8	58,3	65,5
Ethiopie 1999	s.o.	s.o.	s.o.	84,4	79,1	91,2
Maurice 2000	s.o.	s.o.	s.o.	44,9	50,9	39,5
Namibie 1997	32,9	32,9	41,4	33,4	40,9	s.o.

Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition (CD-ROM).

Tableau A.2. Taux de chômage des jeunes dans certains pays d'Amérique latine et des Caraïbes
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Amérique latine						
Argentine 2001	31,8	31,2	32,7	31,4	29,2	34,8
Bahamas 1999	15,8	10,6	22,0	40,0	37,8	41,4
Bolivie 2000	8,5	7,0	10,4	44,6	45,5	43,9
Brésil 2001	17,9	14,6	22,4	48,6	49,9	47,4
Chili 2001	18,8	17,1	22,1	31,7	29,3	36,0
Colombie 2000	36,3	31,9	40,7	40,5	41,4	39,9
Costa Rica 2001	13,4	11,9	16,4	54,4	56,9	51,6
Équateur 2001	14,8	10,6	20,4	47,5	54,9	43,4
Mexique 2002	4,9	4,5	5,6	47,4	43,8	53,9
Nicaragua 2001	20,0	20,3	19,7	43,8	42,7	45,8
Panama 2000	29,0	24,7	36,6	46,5	48,2	44,5
Paraguay 2001	13,8	11,7	17,3	51,0	51,3	50,6
Pérou 2001	13,2	12,6	13,9	40,0	40,9	39,2
Uruguay 2001	34,2	28,7	41,7	45,0	51,7	40,2
Venezuela 2001	22,6	19,6	27,7	39,9	39,5	40,3
Caraïbes						
Barbade 2001	23,3	20,8	26,2	36,9	42,4	32,9
Jamaïque 1999	34,0	23,9	46,2	52,5	58,0	49,6

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Trinité-et-Tobago 1999	25,4	21,9	30,9	42,8	44,1	41,6

Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition (CR-ROM).

Tableau A.3. Taux de chômage des jeunes dans certains pays d'Asie
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Asie de l'Est						
Chine 2000	3,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Corée, Rép. de 2000	8,1	9,9	6,9	25,9	18,6	40,2
Hong-kong, Chine 2001	11,3	13,5	9,2	26,3	22,8	33,7
Macao, Chine 2001	10,0	14,9	6,5	19,4	18,1	22,2
Mongolie 1998	s.o.	s.o.	s.o.	25,6	23,5	27,5
Asie du Sud-Est						
Indonésie 1996	13,4	12,2	15,0	74,8	77,0	72,5
Philippines 2001	19,0	16,6	22,9	45,6	42,6	49,7
Singapour 2001	s.o.	s.o.	s.o.	22,5	13,7	34,4
Thaïlande 2000	6,6	7,0	6,0	49,7	52,3	46,4
Asie du Sud						
Bangladesh 2000	10,7	11,0	10,3	79,4	76,5	84,1
Inde 1997	s.o.	s.o.	s.o.	52,9	52,9	52,9
Pakistan 2000	13,3	11,1	29,2	49,9	55,9	38,5
Sri Lanka 2000	23,6	19,9	30,9	66,5	75,7	57,8

Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition (CR-ROM).

Tableau A.4. Taux de chômage des jeunes dans certains pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Asie de l'Est						
Algérie 1990	38,7	46,2	14,4	66,0	65,0	78,0
Barheïn 1995	12,7	13,2	12,5	75,4	77,6	71,1
Egypte 2000	s.o.	s.o.	s.o.	64,5	64,5	64,4
Maroc 1999	15,4	15,8	16,4	38,2	39,0	36,3

Source: BIT 2003, Tendances mondiales de l'emploi, p. 65.

Tableau A.5. Taux de chômage des jeunes dans certaines économies en transition
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Bulgarie 2001	38,4	42,0	34,5	21,3	22,0	20,4
Estonie 2001	10,5	22,2	19,1	21,3	20,6	22,1
Hongrie 2002	12,6	13,2	11,9	23,7	23,8	23,4
Lettonie 2001	20,7	20,2	21,4	18,1	17,5	18,9
Lituanie 2001	s.o.	s.o.	s.o.	17,7	20,0	14,4
Pologne 2002	43,9	43,5	44,4	27,5	27,5	25,0
Rép. tchèque 2002	16,0	15,1	17,3	24,9	29,5	21,0
Roumanie 2001	17,5	17,6	17,4	34,9	34,6	35,2
Slovaquie 2002	37,4	38,9	35,5	30,1	31,9	28,0
Slovénie 2001	16,2	15,3	17,8	30,9	31,0	30,8

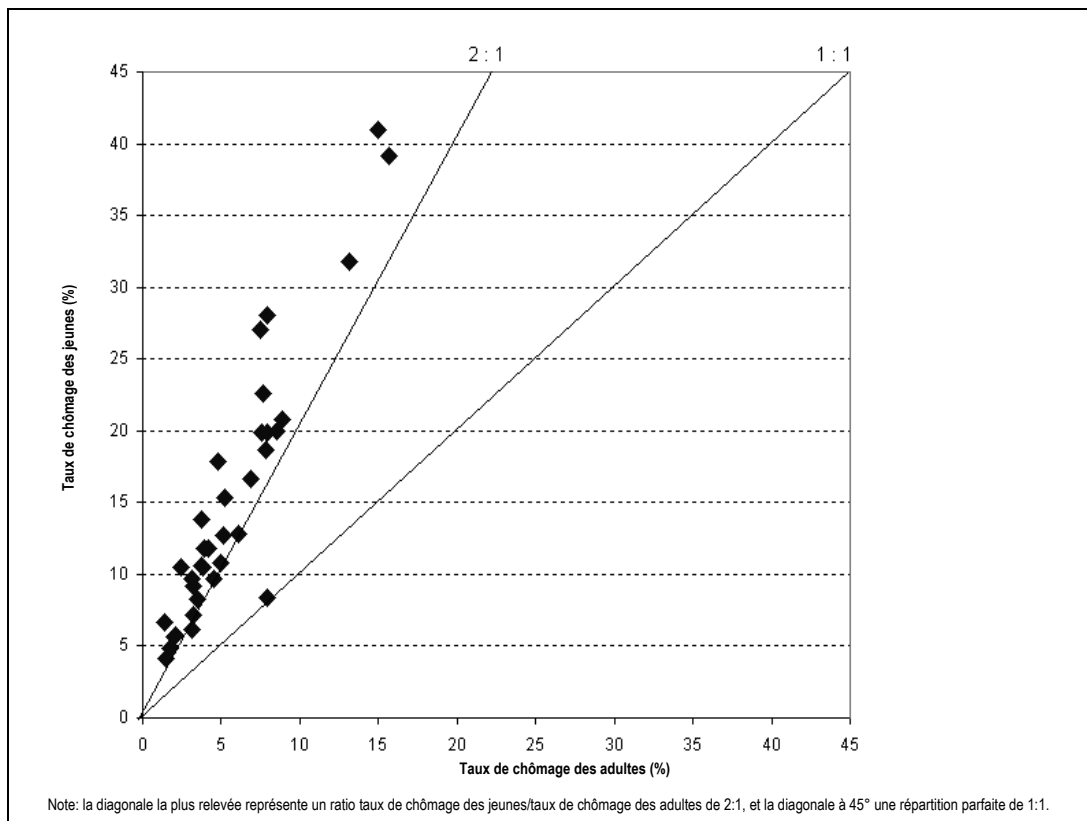
Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition (CR-ROM).

Tableau A.6. Taux de chômage des jeunes dans certains pays industrialisés
(année la plus récente)

	Taux de chômage des jeunes			Pourcentage des jeunes chômeurs rapporté au total des chômeurs		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Allemagne 2002	9,7	11,3	7,9	13,0	14,1	11,5
Belgique 2002	15,7	16,0	15,2	21,9	24,4	19,3
Espagne 2002	22,2	18,4	27,3	24,6	27,3	22,7
Etats-Unis 2002	12,0	12,8	11,1	32,0	32,5	31,5
France 2002	20,2	18,2	22,8	19,8	21,2	18,6
Italie 2002	26,3	22,6	31,4	28,5	30,2	27,0
Royaume-Uni 2002	11,0	12,9	8,8	32,8	33,6	31,5

Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition (CR-ROM).

Figure A.1. Taux de chômage des jeunes et des adultes, 2002



Source: BIT 2003, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT) 3^e édition.

Annexe 2

Bonnes pratiques dans les programmes/projets de formation pour les jeunes défavorisés (par pays)

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
YAPS (Youth Albania Parcel Service) (service de messagerie de jeunes en Albanie)	Albanie	Jeunes handicapés physiques	<ul style="list-style-type: none"> - a recours au modèle d'entreprise sociale - comprend le plan de placement individuel - démontre l'existence d'autres solutions que le modèle de dépendance de la protection sociale - est centré sur l'atténuation des préjugés sociaux - vise particulièrement à réinsérer les jeunes en institution dans la société et la profession 	UNICEF
Promotion de la formation professionnelle au Burkina Faso	Burkina Faso	Jeunes des deux sexes en général	<ul style="list-style-type: none"> - utilise le système de formation existant - extension/mise à niveau 	Gouvernement du Burkina Faso et Agence de coopération technique allemande
Mamo-Wichi-Hetwin Area Management Board (AMB) (Conseil administratif régional de Mamo-Wichi-Hetwin)	Canada	Jeunes autochtones	<ul style="list-style-type: none"> - offre des conseils personnalisés - formation de pré-apprentissage et placement des personnes en apprentissage - s'appuie sur une alliance entre parents et subsituts-parents, famille, anciens et pairs de la communauté 	Aboriginal Employment and Training Board
Chile Joven	Chili	Jeunes, personnes peu instruites, revenus faibles, licenciés, inactifs ou demandeurs d'un premier emploi	<ul style="list-style-type: none"> - formation alignée sur le marché du travail - conception des activités axée sur les bénéficiaires - coordination des efforts entre l'Etat, la société civile et le secteur des entreprises - épouse les motivations, besoins et attentes de tous les participants 	Etat central Centres de formation privés
Projet de réforme de l'enseignement professionnel	Chine	Jeunes en général	<ul style="list-style-type: none"> - s'attaque au déséquilibre entre l'offre et la demande - a recours au système de formation existant 	Banque mondiale
Initiative Mubarak-Kohl	Egypte	Jeunes chômeurs	<ul style="list-style-type: none"> - axé sur les zones rurales - projets pilotes au départ, mais extensible - fait participer les employeurs à la formation pour garantir que celle-ci réponde aux besoins réels du marché du travail 	Gouvernements d'Egypte et d'Allemagne

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Programme de travaux publics	Egypte	Jeunes des zones rurales pauvres; jeunes sortant de l'école (presque tous des hommes)	<ul style="list-style-type: none"> - formation en cours d'emploi - emplois à durée déterminée débouchant sur un emploi durable - fait participer de nombreuses parties intéressées 	Gouvernement égyptien
Education et formation professionnelles Ethiopie/Allemagne	Ethiopie	Jeunes chômeurs de tous niveaux de l'enseignement général	<ul style="list-style-type: none"> - a recours au système de formation existant - plus déterminé par la demande - un plus grand nombre de jeunes en bénéficient 	Agence de coopération technique allemande
Université d'enseignement coopératif	Allemagne	Jeunes en général	<ul style="list-style-type: none"> - fait participer les entreprises comme partenaires actifs au processus d'éducation et de formation - offre une solution autre que l'enseignement universitaire traditionnel - coopératif par essence - accorde une grande importance à la dualité des lieux d'apprentissage en alternant les phases de formation pratique et les études à l'université 	Université d'enseignement coopératif
Modernisation du système d'apprentissage en Guinée	Guinée	Jeunes des deux sexes n'ayant pas accès au système d'éducation formel	<ul style="list-style-type: none"> - recourt à une forme coopérative d'apprentissage destinée à répondre aux besoins des entreprises et de la société - a recours au système de formation existant 	METPF et programme allemand de coopération technique (Agence de coopération technique allemande)
Projet Baatchit	Inde	Jeunes des zones rurales	<ul style="list-style-type: none"> - introduit les TIC - autonomise les jeunes sur le plan social et économique 	Institut Jiva
Troisième projet relatif à l'enseignement technique	Inde	Jeunes des zones rurales; femmes des populations tribales	<ul style="list-style-type: none"> - centré sur les zones reculées sous-développées sur le plan industriel et économique - forme les étudiants pour l'emploi dans ces zones - agit à l'intérieur du système - développement des capacités 	Banque mondiale
Projet Rozgar Yojana du Premier ministre	Inde	Jeunes chômeurs instruits	<ul style="list-style-type: none"> - combine la formation générale et la formation en entreprise - reconnaît et pallie le manque d'informations chez les groupes cibles (sensibilisation) 	Gouvernement
Projet MEADOW /MYRADA/Plan International Dharampuri, Hosur	Inde	Jeunes des deux sexes; régions reculées; économie informelle	<ul style="list-style-type: none"> - partenariat avec l'industrie locale - formation de courte durée, intensive et pertinente - complété par une formation aux TIC 	ONG+ industrie locale
Bharatiya Yuva Shakti Trust	Inde	Jeunes chômeurs et jeunes sous-employés	<ul style="list-style-type: none"> - système de mentorat propre (enseignant plus conseiller/conseils de carrière) 	Confédération de l'industrie indienne

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Appui à l'introduction de la Formation Professionnelle par Alternance (AIFPA)	Côte d'Ivoire	Jeunes en décrochage scolaire	<ul style="list-style-type: none"> - centré sur le principe de la «formation double» - évaluation basée sur les besoins - a adopté un politique d'intégration pour la formation des jeunes femmes 	Gouvernement
Promotion intégrée des enfants des rues et des jeunes en danger	Kenya	Enfants des rues et jeunes en danger de marginalisation sociale	<ul style="list-style-type: none"> - coordination entre les différents prestataires et programmes qui visent les jeunes - approche globale et exhaustive du problème (politique, législative, sociale) 	Gouvernement, Agence de coopération technique allemande
Cité des jeunes ARC	Liberia	Ex-réfugiés et jeunes sans-abri	<ul style="list-style-type: none"> - fournit une formation aux compétences qualifiantes, des conseils post-traumatisme et le microcrédit - a créé un centre pour jeunes sans-abri pour exécuter la formation - formation associée à des infrastructures médicales et de détente 	American Refugee Committee
Centre d'entreprises de jeunes de Katutura (KAYEC)	Namibie	Jeunes sortant de l'école et jeunes non scolarisés	<ul style="list-style-type: none"> - caractère communautaire - centré sur les jeunes qui veulent créer leur propre entreprise - encourage l'esprit d'entreprise - intègre les qualifications pour la vie quotidienne, les compétences pour l'emploi et l'aptitude à diriger 	Organisation non gouvernementale
Mise en valeur des ressources humaines pour la formation communautaire des personnes handicapées	Namibie	Jeunes handicapés	<ul style="list-style-type: none"> - vise à améliorer la qualité de vie - participation accrue à l'éducation et à la formation dans leur communauté locale - renforcer la capacité des personnes handicapées à participer au programme de réadaptation communautaire 	BIT
Plan d'emploi conclu entre Philips et les syndicats néerlandais	Pays-Bas	Jeunes sortant de l'école, chômeurs	<ul style="list-style-type: none"> - le projet a été reproduit ailleurs - aide et orientation fournies - la motivation figure parmi les critères de sélection 	Philips/syndicats néerlandais
Apprentissage de 4 métiers	Nouvelle-Zélande	Jeunes défavorisés	<ul style="list-style-type: none"> - formation communautaire pour les jeunes - reproductible avec une série de jeunes défavorisés - combine la formation en entreprise et les microprêts aux entreprises 	Malcam Charitable Trust
National Open Apprenticeship Scheme (NOAS) (<i>système national ouvert d'apprentissage</i>)	Nigéria	Jeunes chômeurs et jeunes sortant de l'école	<ul style="list-style-type: none"> - associe enseignement/formation et lieu de travail - manière novatrice de répondre aux besoins dans les zones rurales 	Gouvernement du Nigéria

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Programme Pacifika pour animateurs socio-éducatifs	Région du Pacifique	Jeunes dirigeants et organisations de jeunes	<ul style="list-style-type: none"> – constitution de capacités et développement des compétences pour garantir que les jeunes puissent contribuer au développement national 	Ministres de la jeunesse des pays du Pacifique
FAVOR (Volontaires roumains de l'action en faveur des familles)	Roumanie	Orphelins en âge d'enseignement secondaire	<ul style="list-style-type: none"> – fournit une formation professionnelle et des conseils – logement de transition fourni (apprendre les qualifications pour la vie quotidienne) – vise les jeunes femmes 	Family Care Foundation
Amélioration de l'enseignement technique au Rwanda	Rwanda	Jeunes des deux sexes dans les écoles techniques	<ul style="list-style-type: none"> – s'attaque à l'inadaptation des compétences 	Ministère de l'Education et Agence de coopération technique allemande
Centre de jeunes «Sunflower»	Sarajevo Bosnie-Herzégovine	Jeunes adolescents «déplacés»	<ul style="list-style-type: none"> – combine activités professionnelles, danse, musique et leçons de conversation en anglais – apprendre à s'exprimer et recevoir une formation professionnelle 	Balkans Relief Mission et Family Care Foundation
Programme de travaux publics communautaires	Afrique du Sud	Les pauvres les plus démunis, les femmes et les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> – fait participer la communauté – vise les personnes les plus susceptibles d'offrir une contrepartie à la communauté 	Gouvernement d'Afrique du Sud
Formation professionnelle pour les femmes et les jeunes des zones rurales	Sri Lanka	Jeunes chômeurs des zones rurales; femmes marginalisées	<ul style="list-style-type: none"> – s'attaque à la discordance entre compétences et attentes – formation adaptée au marché/meilleure qualité et pertinence 	Agence de coopération technique allemande
Conseil d'aide aux ex-combattants de l'Ouganda (UVAB)	Ouganda	Ex-combattants de la guerre (52,8 pour cent ont moins de 30 ans)	<ul style="list-style-type: none"> – planification basée sur les besoins – coordination: UVAB établit des liens entre les combattants démobilisés et les parties concernées – décentralisé – l'élaboration du programme tient compte de la dimension du genre – volonté politique et gouvernementale 	Gouvernement+ bailleurs de fonds externes
Réinsertion et réadaptation des enfants éprouvés par le conflit armé	Ouganda	Anciens enfants-soldats	<ul style="list-style-type: none"> – programme communautaire: participation des habitants locaux à la prise de décision, à la planification et à la mise en œuvre – sensibilisation – nouvelles approches de la formation qualifiante 	Groupe de travail multi-institutions

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Promotion de la formation professionnelle et technique orientée vers l'emploi	Ouganda	Jeunes sortant de l'enseignement fondamental	<ul style="list-style-type: none"> - formation professionnelle axée sur la demande - tente de nouveaux modèles de formation - à grande échelle (vise de nombreux jeunes) 	Agence de coopération allemande
Programme de promotion de la qualité de vie des enfants et des jeunes en situation difficile (PCY)	Ouganda	Enfants et jeunes	<ul style="list-style-type: none"> - réseaux avec toutes les parties prenantes du domaine de la jeunesse et des enfants - renforcement des capacités locales - fait participer la société civile et le secteur privé 	Agence de coopération allemande
Aide à l'élimination de la pauvreté par la gouvernance décentralisée et le développement du secteur privé	Ouganda	Jeunes chômeurs instruits	<ul style="list-style-type: none"> - approche intégrée du développement du secteur privé - décentralisation efficace de la gouvernance par la promotion du secteur privé - approche axée sur le citoyen ordinaire 	Gouvernement ougandais
Programme d'action pour l'atténuation de la pauvreté	Ouganda	Orphelins, jeunes handicapés et militaires démobilisés	<ul style="list-style-type: none"> - a créé des microprojets de création de revenus et d'emplois - projets déterminés par les bénéficiaires - formation pour garantir la durabilité des projets 	Gouvernement ougandais
Programme de subventions de recherche-action	Royaume-Uni	Jeunes réfugiés et demandeur d'asile	<ul style="list-style-type: none"> - répond au manque de crédit disponible - comprend l'autodéveloppement - fait participer les jeunes à la planification de la formation - aide les jeunes à développer leurs compétences en matière de participation et de «citoyenneté» 	Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership et Princess Trust
Programmes à orientation artistique pour jeunes en danger	Etats-Unis	Jeunes risquant d'être embrigadés dans des bandes	<ul style="list-style-type: none"> - programme de formation aux arts par apprentissage - répond au manque de possibilités d'éducation, de documents/ressources et de formation qualifiante 	Gouvernement, institutions privées, Americans for the Arts.
Programme «Career Connections» (promotion de l'emploi des jeunes) à Baltimore	Etats-Unis	Jeunes socialement et économiquement vulnérables (30 places réservées aux parents adolescents)	<ul style="list-style-type: none"> - approche systémique des services aux jeunes - aide les jeunes à établir des plans de carrière personnels (selon leurs intérêts et points forts) - recourt à des conseillers juridiques à l'emploi 	Bureau de développement de l'emploi de Baltimore
Projet de promotion des possibilités pour les jeunes	Etats-Unis	Jeunes scolarisés ou non ayant eu de mauvais résultats aux examens de fin d'études secondaires	<ul style="list-style-type: none"> - services de conseil en matière d'emploi et de placement - approche globale des jeunes - tenter de lever les obstacles structurels 	Pee Dee Community Action Agency avec les autorités et organismes locaux et de l'Etat

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Académie du commerce	Etats-Unis	Elèves de l'enseignement secondaire récemment diplômés ou en décrochage scolaire aux compétences faibles	<ul style="list-style-type: none"> - programme de cours basés sur les compétences - combine le travail et les activités scolaires - recrute au moyen de campagnes d'information actives 	Chamber Education Foundation
Programme d'emploi et de formation pour les jeunes	Etats-Unis	Elèves de l'enseignement secondaire en danger de décrochage scolaire	<ul style="list-style-type: none"> - conseils individuels (personnels et de carrière) - possibilités de stages de travail rémunérés combinées avec une formation sur le lieu de travail 	Community Action Agency – CAA
«A New Day»	Etats-Unis	Jeunes femmes sous probation	<ul style="list-style-type: none"> - fournit une aide psychologique, éducative et financière - combine les aptitudes à la vie quotidienne et à l'emploi - fait participer la famille et la communauté 	Chicago Area Project (CAP)
«ArtWorks»	Etats-Unis	Jeunes défavorisés ayant des intérêts artistiques	<ul style="list-style-type: none"> - traite les problèmes de financement - offre des systèmes de soutien (conseils de carrière...) - est centré sur le développement de l'excellence artistique et sur la croissance personnelle 	Conseil «Arts et Culture» de l'agglomération de Rochester
Ecole d'enseignement secondaire Antonia Pantoja	Etats-Unis	Jeunes d'origine hispanique officiellement exclus de l'enseignement ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> - procède à une évaluation détaillée des besoins - est centrée sur les compétences élémentaires - élabore des objectifs sociaux, personnels et de carrière 	Aspira Association Inc.
Politique de l'éducation et de la formation techniques, professionnelles et commerciales (TEVET)	Zambie	Jeunes en général	<ul style="list-style-type: none"> - axé sur la productivité dans l'économie formelle et informelle - vision sensible au marché - éléments de sensibilité à la dimension du genre - perspective nationale 	Gouvernement zambien Divers organismes publics et privés
Union chrétienne de jeunes femmes (UCJF)	Zambie	Jeunes femmes	<ul style="list-style-type: none"> - approche globale comprenant des activités sociales et économiques - formation qualifiante non traditionnelle pour les femmes 	Union chrétienne de jeunes femmes
Programme d'action national pour les jeunes (NAPY)	Zambie	Jeunes ayant quitté l'école avec des résultats scolaires médiocres	<ul style="list-style-type: none"> - large participation des pouvoirs publics, des jeunes, des ONG, du PNUD, du BIT et de la communauté des bailleurs de fonds - formation qualifiante répondant aux besoins locaux - approche intégrée et globale des problèmes des jeunes: formation et activités sociales - crée des activités rémunératrices pour résoudre le problème du financement 	Gouvernement zambien avec divers partenaires internationaux

Projet	Pays	Groupes cibles	Caractéristique(s) intéressante(s)/novatrice(s)	Organisme(s)
Réseau de formation et de ressources du secteur informel (INSTRARN)	Zimbabwe	Jeunes chômeurs dans l'économie informelle	<ul style="list-style-type: none"> - combine la formation formelle et le développement des entreprises informelles - a créé un réseau de petites entreprises qui accueillent des stagiaires - les propriétaires d'entreprise reçoivent une formation, un soutien régulier et un suivi par un conseiller d'INSTARN spécialisé dans les petites entreprises 	Gouvernement zimbabwéen, Agence de coopération technique allemande
Projet du Comité hollandais pour l'Afrique du Sud (HCSA)	Zimbabwe	Jeunes sortant de l'école	<ul style="list-style-type: none"> - s'inspire des expériences positives enregistrées ailleurs - rassemble de nombreuses organisations qui participent déjà à d'autres initiatives pour les jeunes - examen approfondi des problèmes des jeunes diplômés avant l'élaboration du projet: évaluation des besoins 	Comité hollandais pour l'Afrique du Sud, Organisation d'aide de la population norvégienne

Annexe 3

Bonnes pratiques en matière de développement des compétences pour les jeunes défavorisés

Apprentissage de quatre métiers: réorientation professionnelle et entreprises de développement des aptitudes	76
Programme de subventions de recherche-action.....	78
AIFPA	80
«A New Day»	82
Etablissement d'enseignement secondaire «Antonia Pantoja»	84
Programmes à orientation artistique pour jeunes en danger	86
ArtWorks	88
Projet Baatchit	90
Programme de promotion des possibilités pour les jeunes à Baltimore.....	92
Fondation Bharatiya Yuva Shakti.....	95
Chile Joven	96
Programme de travaux publics communautaires en Afrique du Sud.....	100
Plan d'emploi conclu entre Philips et les syndicats néerlandais	102
Programme renforcé d'enseignement et de formation (Ouganda).....	103
Programme Ethiopie-Allemagne d'éducation et de formation professionnelles	107
FAVOR (Volontaires roumains de l'action en faveur des familles).....	109
Projet du Comité hollandais pour l'Afrique du Sud (HCSA)	111
Mise en valeur des ressources humaines pour la formation communautaire des personnes handicapées	113
Amélioration de l'enseignement technique au Rwanda.....	114
Le Programme du réseau de formation et de ressources du secteur informel (INSTARN) au Zimbabwe	116
Promotion intégrée des enfants des rues et des jeunes en danger.....	118
Adoption d'un système coopératif (double) dans l'enseignement technique et la formation professionnelle (Egypte).....	122
Centre d'entreprises de jeunes de Katurura (KAYEC).....	125
Conseil administratif régional de Mamo-Wichi-Hetwin (AMB).....	127
MEADOW: le projet international à Dharampuri du plan MYRADA	129
Modernisation du système d'apprentissage en Guinée.....	131
Programme d'action national pour les jeunes en Zambie (NAPY)	133
Système national ouvert d'apprentissage au Nigéria	136
Projet Action pour l'atténuation de la pauvreté en Ouganda.....	138
Le projet Rozgar Yojana du Premier ministre (Inde)	140
Programme de promotion de la qualité de vie des enfants et des jeunes en situation difficile (Ouganda)	141
Promotion de la formation professionnelle et technique orientée vers l'emploi.....	143

Promotion de la formation professionnelle au Burkina Faso	146
Programme de travaux publics en Egypte.....	148
Réinsertion et réadaptation des enfants éprouvés par le conflit armé	149
Rhode Island: l'Académie du commerce	151
Centre de jeunes «Sunflower»	154
Aide à l'élimination de la pauvreté par la gouvernance décentralisée et le développement du secteur privé.....	155
Politique de l'éducation et de la formation techniques, professionnelles et commerciales (Zambie).....	157
Troisième projet relatif à l'éducation technique en Inde.....	160
Université d'enseignement coopératif.....	162
Projet de réforme de l'enseignement professionnel en Chine	164
Formation professionnelle pour les femmes et les jeunes des zones rurales (VTW)	165
Projets de l'Union chrétienne de jeunes filles (UCJF)	166
Service de messagerie de jeunes en Albanie (YAPS)	167
Programme d'emploi et de formation pour les jeunes.....	169
Programme Pacifika pour animateurs socio-éducatifs	171
Projet d'ouverture de possibilités pour les jeunes	172
Projet «Youth Town» (cité des jeunes).....	174

Apprentissage de quatre métiers: réorientation professionnelle et entreprises de développement des aptitudes

Intitulé du projet: 4 Trades Apprenticeship.

Caractéristiques du projet: *Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:*

- apprentissage en vue de l'emploi dans et en dehors des exploitations agricoles;
- la reproduction du programme est possible là où des jeunes et des groupes défavorisés ont besoin d'aide et où il existe un soutien permanent par des organisations.

Lieu: Dunedin, Nouvelle-Zélande.

Contexte, détermination des besoins

La recherche a mis en évidence certains problèmes antérieurs liés à l'apprentissage:

- absence d'accès aux infrastructures de crédit;
- développement insuffisant des compétences recherchées sur le marché du travail;
- manque de soutien institutionnel;
- soutien institutionnel souffre de limitations;
- mauvaise détermination des possibilités d'accès au marché du travail, qui crée une discordance entre les besoins et l'offre de produits et de services;
- absence de pratiques de gestion appropriées entraînant la non-fonctionnalité: problèmes réguliers de liquidités, non-teneur des documents comptables et absence de planification financière;
- l'existence de pratiques de gestion non fonctionnelles apparaît dans les problèmes de liquidités récurrents, la non-teneur des documents comptables et l'absence de planification financière;
- absence de suivi législatif;
- absence de base de données exhaustive sur les petites et micro-entreprises indiquant où se trouve le segment concerné: nombre de personnes occupées dans chaque activité, durée de ces activités, volume de l'investissement, etc.

Objet/buts

Aider les jeunes et les chômeurs de longue durée par des systèmes d'apprentissage.

Description du projet et méthode appliquée

Le projet est centré sur les aspects suivants:

- gestion de projet;
- prêts aux petites et micro-entreprises;
- formation des chefs d'entreprise et création d'entreprises;
- marché de la formation et élaboration de produits, publicité et promotion;
- compétences qualifiantes;
- renforcement institutionnel;
- création d'un centre comptable pour les petites et micro-entreprises.

Les bénéficiaires reçoivent une formation par le service «Compétences des jeunes» du ministère de l'Éducation (Service jeunesse et sports du Département mise en valeur des ressources humaines). L'unité «Développement des petites entreprises» du ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Consommation assure la formation entrepreneuriale au développement des marchés et des produits pour les jeunes visés.

Impact

- Fin novembre 2002, le programme « 4 METIERS» avait placé près de dix stagiaires auprès des entreprises d'accueil. Il existe une liste d'attente active pour d'autres placements. Les candidats à l'apprentissage sont recrutés directement dans les écoles secondaires. Le programme a permis les apprentissages en assumant tout le travail administratif, la supervision globale et les obligations contractuelles pour les entreprises d'accueil.
- L'intérêt manifesté par les autorités locales démontre la durabilité politique du programme. La détermination du programme «4 METIERS» à aider les jeunes et les chômeurs de longue durée au moyen d'apprentissages assure sa pertinence sociale.
- La durabilité sociale du programme ressort clairement du financement et du soutien régulier par des organisations privées.
- Le soutien et les contributions ont assuré la réussite du programme. «4 METIERS» suscite l'intérêt de nombreux jeunes à Dunedin et dans les environs.

Organisme(s)

Organisme de mise en œuvre: Malcam Charitable Trust.

Financement: le coût total de ce projet s'élève à 4,9 millions de dollars, financés à hauteur de 95 pour cent par l'Union européenne par l'entremise des fonds STABEX. Les 5 pour cent restants seront financés par le gouvernement de Sainte-Lucie.

Contact

4 Trades Facilitator,
Robyn Broughton,
P. O. Box 422,
Dunedin, Phone
03 477 0977
4Trades@malcam.co.nz

Références, sources

Ressources documentaires globales: http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=635

Expériences couronnées de succès: <http://www.jobslatter.org.nz/cat/cat04.htm>

Programme de subventions de recherche-action

Intitulé du projet: Action Research Grants Program.

Caractéristiques du projet

Description générale: au Royaume-Uni, le nombre de demandeurs d'asile et de jeunes réfugiés est en augmentation. Beaucoup arrivent avec leur famille et leurs amis, d'autres voyagent seuls ou avec des étrangers. Certains considèrent que le temps qu'ils passent en Grande-Bretagne est une période de transition, un refuge sûr où ils peuvent étudier, travailler ou fonder une famille jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre leur vie chez eux. D'autres jeunes n'ont pas de foyer qu'ils peuvent regagner. La recherche sur les réfugiés en est encore aux premiers stades et se concentre principalement sur les dispositions pratiques de prise en charge. La présente étude contribue à évaluer de quelle manière les organisations bénévoles peuvent aider les jeunes réfugiés et demandeurs d'asile à améliorer leurs compétences et à améliorer leur épanouissement personnel, ce qui les aidera à devenir motivés, confiants et indépendants et à apporter leur contribution à la société.

Cible

Les jeunes défavorisés et les réfugiés âgés de 14 à 30 ans, y compris les anciens délinquants, les élèves sous-performants institutionnalisés ou qui quittent les institutions, ou sont au chômage.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le programme a mis au point des démarches novatrices pour permettre aux jeunes (jeunes défavorisés et réfugiés) de formuler leurs besoins et de participer à la planification et à l'évaluation des services. Il a également facilité l'accès des jeunes aux services appropriés.

Lieu: Royaume-Uni.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des besoins: des lacunes en matière de crédit, de savoir, de compétences, de formation et de systèmes d'aide étaient évidentes dans les groupes cibles.

Objet/buts

- Déterminer les causes et les effets de l'exclusion sociale subie par les jeunes;
- pallier les lacunes et les limitations dans la fourniture actuelle de services en vue d'atteindre les jeunes exclus;
- mettre au point des approches novatrices pour permettre aux jeunes de formuler leurs besoins et de participer à la planification et à l'évaluation des services;
- améliorer la prise de conscience des besoins des jeunes et renforcer la capacité des organisations d'exécution des services à coopérer plus efficacement avec les jeunes;
- le Trust est déterminé à incorporer des jeunes réfugiés dans ses programmes et à les aider à devenir des membres prisés et appréciés de la communauté.

Impact

- Le programme s'est adressé aux jeunes de diverses catégories: jeunes handicapés, groupes ethniques minoritaires de jeunes, jeunes sans-abri, jeunes délinquants, jeunes défavorisés et jeunes souffrant de problèmes de santé mentale;
- le programme de recherche-action a procuré aux jeunes des possibilités et des périodes spécifiques pour travailler sur leurs problèmes;
- il a aidé les jeunes à développer leurs compétences en vue de la participation et de la «citoyenneté» et leur a permis de diversifier leurs expériences et leurs intérêts;
- le programme a servi de catalyseur pour le développement organisationnel et l'apprentissage en matière de travail conjoint et de liens entre organismes;

-
- il a facilité la diversification et le développement des connaissances du personnel.

Potentialités de reproduction: des projets similaires peuvent être reproduits dans d'autres régions en vue de déterminer les causes et les effets de l'exclusion sociale subie par les jeunes et d'améliorer l'exécution actuelle des services afin d'atteindre les jeunes exclus, de fournir un soutien financier de qualité et de garantir l'implication des jeunes.

Organisme(s): Princes Trust.

Financement: le programme de subventions de recherche-action a été financé par de nombreuses organisations de la société civile et organisations multilatérales. En outre, l'Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership (EYSIP) a lancé des campagnes de collecte de fonds pour soutenir durablement le programme.

Contact

Edinburgh Youth Social Inclusion Partnership,
F/1 54 Timber Bush,
Leith,
Edinburgh
EH6 6QH,
Helen Berry, Phone: 0131 555 5111,
Adresse électronique: h.berry@youthinclusion.org

Références, sources

Ressources documentaires globales: http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=649

Intitulé du projet: Appui à l'introduction de la formation professionnelle par alternance.**Caractéristiques du projet***Description générale:*

- le programme AIFPA est centré sur le principe de la «formation double»: les entreprises organisent leur formation professionnelle en coopération avec les écoles;
- renforce les organisations professionnelles et le développement des structures pour organiser des opérations menées conjointement par les pouvoirs publics et l'industrie;
- une recherche portant sur le marché du travail a été effectuée avant la mise en œuvre du projet.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- le projet a opté pour une politique d'intégration pour la formation des jeunes filles et des jeunes femmes (entre 14 et 24 ans) en décrochage scolaire pour des raisons sociales ou économiques;
- mis en œuvre en recourant à la formation interne et aux apprentissages.

Lieu: Côte d'Ivoire.

Contexte, détermination des besoins

- La recherche a démontré que de nombreux jeunes de Côte d'Ivoire ne possèdent pas les qualifications suffisantes pour le marché du travail. Les programmes de formation offerts par les écoles ne sont pas conformes aux exigences de l'industrie, les entreprises commerciales et industrielles ne participant pas à la formation initiale du personnel;
- le programme AIFPA s'articule dès lors autour du principe de la «formation double», en vertu duquel les entreprises organisent leur formation professionnelle en coopération avec les écoles;
- le projet a pour but de former les jeunes de Côte d'Ivoire des deux sexes âgés de 14 à 24 ans en décrochage scolaire pour des raisons sociales ou économiques au niveau primaire ou secondaire.

Objet/buts

- Le projet a pour principal objet d'offrir aux jeunes des projets de formation qui répondent aux exigences du marché du travail et au développement économique du pays. En un mot, de leur «apprendre un métier»;
- le projet est conforme aux objectifs du Plan National de Développement du Secteur Education/Formation (PNDEF), 1998-2010.

Description du projet et méthode appliquée

- Le programme AIFPA a retenu un certain nombre d'entreprises disposées à appliquer pleinement le programme de formation «double», y compris la formation interne;
- il est prévu que les centres de formation seront situés dans la même région que le secteur ou l'entreprise;
- les métiers suivants ont été ciblés:
 - mécaniciens des véhicules automobiles;
 - contremaîtres de chantiers de construction;
 - agents administratifs commerciaux;

-
- techniciens en matériel informatique;
 - techniciens de maintenance industrielle;

Impact

(Difficile à déterminer en raison de la situation politique et économique.)

- Le programme AIFPA devrait toutefois avoir une incidence positive sur les jeunes, le système de formation professionnelle et l'industrie en offrant:
 - de meilleures possibilités d'emploi;
 - une capacité accrue des centres de formation;
 - des ressources humaines qualifiées pour répondre aux besoins réels de l'industrie;
 - une adaptation et une amélioration permanentes de la qualité de la formation;
 - des apprentissages productifs qui contribuent au recouvrement du coût de la formation.

Organisme(s): le programme AIFPA a été élaboré par le gouvernement de Côte d'Ivoire conjointement avec l'Agence de coopération technique allemande (GTZ).

Financement

Le projet est financé par:

- le gouvernement de Côte d'Ivoire, qui a obtenu un prêt de la Banque mondiale lui permettant d'offrir des enseignants et des formateurs ainsi qu'une infrastructure scolaire;
- l'Agence de coopération technique allemande (GTZ);
- des contributions du Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP);
- l'aide qu'il reçoit des entreprises participant au projet.

Calendrier: le projet a une durée prévue de 13 ans, de 1998 à 2010, mais la Côte d'Ivoire traverse une crise politique et économique grave depuis septembre 2002, qui a également eu une incidence majeure sur le travail du projet. L'Allemagne a retiré ses experts du projet en décembre 2002. La coopération est maintenue par le «mentorat à distance», en l'espèce par des services de conseil assurés par des experts opérant depuis les pays voisins, par des experts en détachement de courte durée et par des mesures de formation. Actuellement, la coopération avec la Côte d'Ivoire consiste dès lors en un dialogue et une orientation par l'Internet et le téléphone, et en services de conseil sur des thèmes précis dans le cadre de détachements de courte durée lorsque la situation sécuritaire le permet.

Contact

AIFPA – GTZ
01 B.P. 7172,
Abidjan 01
Tél.: (225) 22 48 77 21/ 22 48 77 22
Adresse électronique: gtzaifpa@aviso.ci

Références, sources

West African Network of Economic and Employment Promotion: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt05.htm>

Présentation Power Point par l'Agence de coopération technique allemande, disponible sur l'Internet à l'adresse: <http://www.gtz.de/wbf-estafrika/english/projekt05.htm>

«A New Day»

Intitulé du projet: A New Day, the Chicago Area Project (CAP).

Caractéristiques du projet

Description générale: le projet a été créé pour résoudre les problèmes de délinquance juvénile dans certaines des communautés les plus pauvres de Chicago. Le programme CAP s'emploie à améliorer la qualité de vie dans les quartiers en mettant l'accent sur la résolution des problèmes auxquels sont confrontés les jeunes et leurs familles.

Cible: les jeunes femmes de 15 à 24 ans sous probation.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- le projet est subdivisé en différentes composantes et les jeunes femmes reçoivent une formation systématique pour chacune d'elles. Cette façon de faire leur confère les qualifications pour la vie quotidienne et pour l'emploi en vue de maintenir leurs activités dans des situations de vie concrètes;
- l'aide psychologique, éducative et financière fournie aux jeunes délinquantes leur permet de tourner la page et de les déconnecter du système judiciaire pénal.

Lieu: Chicago, Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des besoins: la région manque de possibilités d'éducation, de documents et de ressources, de système de tutorat et de formation.

Objet/buts

- Aider les jeunes femmes sous probation à accomplir avec succès leur période de probation et à acquérir des qualifications pour la vie quotidienne et pour l'emploi;
- le programme répond au problème et à la nécessité croissante de programmes sexospécifiques pour faciliter la réinsertion des délinquantes dans leurs communautés.

Description du projet et méthode appliquée:

- Le projet éduque et inspire les participantes au moyen de réunions hebdomadaires et de visites sur le terrain le samedi;
- dans la composante consacrée aux qualifications pour la vie quotidienne, les participantes sont formées à la gestion de l'argent, aux soins personnels, à la nutrition, à la santé, à l'exercice et à la gestion du stress;
- le programme encourage les attitudes parentales positives en améliorant les connaissances et les compétences des participantes liées à la fonction parentale. Les participantes apprennent à répondre aux besoins des enfants sur le plan physique, développemental et émotionnel. On leur fait comprendre le pouvoir de la maternité et des relations parent/enfant;
- dans la phase «Renaissance», les participantes développent l'expression créative par des activités artistiques et récréatives et apprennent à exprimer leurs émotions de manière positive;
- la composante «Fondement» du programme encourage les participantes à réfléchir aux événements importants qui ont eu une incidence sur leur vie. Les jeunes femmes identifient les sources de pouvoir et les difficultés dans leur vie et les ramènent à leur juste mesure;
- la composante «Perspectives» est centrée sur les possibilités d'éducation et de carrière et fournit des ressources et des informations utiles dans les deux cas. Les participantes découvrent sur le plan personnel des intérêts en matière de travail, des compétences et des besoins qui leur permettent d'explorer les possibilités d'éducation et de carrière.

Impact

- Après avoir accompli avec succès leur période de probation, les jeunes femmes acquièrent les qualifications pour l'emploi et la vie quotidienne qui les soutiennent dans la société en général;
- beaucoup de participantes sont encouragées à l'expression créative et aspirent à certaines formes artistiques;
- en inculquant les principes des modèles parentaux positifs, le programme répond aux besoins physiques, développementaux et émotionnels des jeunes participantes;
- le programme a aidé les participantes à se concentrer sur les possibilités d'éducation et de carrière qui débouchent sur l'autonomie économique et sociale;
- le soutien psychologique, éducatif et financier offert par le programme permet aux jeunes délinquantes de comprendre leur situation et de se déconnecter du système judiciaire pénal;
- la création de plusieurs options d'emploi pour les jeunes femmes grâce à un système de formation exhaustif incluant les qualifications pour la vie quotidienne et l'emploi garantit la durabilité sociale du programme à long terme;
- reproductibilité potentielle: si le soutien gouvernemental et institutionnel est facilité, il est possible de reproduire dans d'autres régions des programme similaires axés sur une autonomisation des jeunes délinquantes qui les empêche de réintégrer le système judiciaire pénal.

Organisme(s): le sociologue Clifford R. Shaw a créé le Chicago Area Project (CAP) dans les années trente.

Organisme de mise en œuvre: «A New Day» est un programme de partenariat entre le projet local associé «Youth As Resources» (YAR) à Chicago et l'unité Cook county Juvenile Female Offenders.

Financement: le soutien financier au projet est assuré par de nombreuses organisations non gouvernementales et fondations locales.

Contact

Chicago Area Project,
200 S. Michigan Ave., Suite #1400,
Chicago, IL 60604
Tél. 312.663.3574, télécopieur: 312.663.5873
Adresse électronique: Davidw@chicagoareaproject.org

Références, sources

Ressources documentaires globales sur le site Web:
http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=642

Etablissement d'enseignement secondaire «Antonia Pantoja»

Intitulé du projet: Antonia Pantoja High School (anciennement: ASPIRA Alternative High School).

Caractéristiques du projet

Description générale: assurer aux jeunes l'éducation et un programme de transition de l'école au travail afin d'encourager le développement durable et l'autonomisation des jeunes.

Cible: jeunes de 15 à 24 ans officiellement exclus de l'école publique.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: offrir un programme de cours axé sur l'amélioration des compétences élémentaires et l'établissement d'objectifs sociaux, personnels et de carrière.

Lieu: Chicago, Etats-Unis.

Contexte, populations et besoins

Suite aux taux élevés de décrochage scolaire dans les communautés d'Humboldt Park, Logan square et West town, Aspira a créé l'établissement d'enseignement secondaire APHS (Antonia Pantoja High School) en 1986.

Détermination des besoins:

- absence de crédit;
- manque de possibilités d'éducation;
- absence de programme de transition de l'école au travail;
- manque de formation;
- systèmes d'aide limités.

Description du projet et méthode appliquée

- Après leur inscription au projet, une épreuve de lecture et de mathématiques est organisée afin d'évaluer les capacités des élèves. Un horaire de cours est fixé pour chaque élève en fonction de ses résultats;
- l'APHS offre un programme de cours intégré dont les éléments de base sont les mathématiques, les sciences naturelles et les sciences sociales. Grâce à ces cours, les élèves acquièrent les compétences élémentaires;
- l'APHS propose également des cours à option qui dispensent des connaissances approfondies dans le domaine concerné;
- un cours d'initiation aux arts, entièrement différent, est également proposé, qui suscite la créativité et la découverte de soi;
- pour sensibiliser aux cultures, l'APHS offre des cours d'études latino-américaines sur les Caraïbes espagnoles et portoricaines;
- les étudiants se voient décerner un diplôme officiel par l'APHS, établissement agréé par l'Etat;
- les étudiants sont initiés à diverses professions et aux possibilités d'études post-secondaire.

Impact

Les possibilités offertes par ce programme s'appuient sur les compétences de l'individu en améliorant sa motivation personnelle. Ce programme a développé les compétences en lecture et en

mathématiques, ce qui a amélioré les connaissances scolaires requises et a aidé par ailleurs les élèves à atteindre leurs objectifs.

Les écoles supérieures de la ville de Chicago, par le biais du programme «Truant» (programme d'enseignement non conventionnel et optionnel), ont apporté l'aide financière assurant la durabilité du programme.

Organisme(s): Aspira Association Inc.

Financement: le projet bénéficie de l'aide financière des établissements d'enseignement supérieur de Chicago par le biais du programme « Truant » (programme d'enseignement non conventionnel et optionnel).

Calendrier: le projet a débuté en 1986.

Contact

ASPIRA Inc. of Illinois,
2435 N. Western Avenue,
Chicago, IL 60647,
Tél.: (773) 252-0970,
Photocopieur: (773) 252-0994,
Adresse électronique: info@il.aspira.org

Références, sources

Ressources documentaires globales sur le site Web:
http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=678

Programmes à orientation artistique pour jeunes en danger

Intitulé du projet: Arts Programs for At-Risk Youth.

Caractéristiques du projet

Description générale: programmes de prévention pour les jeunes en danger, comprenant des apprentissages et des programmes de formation.

Cible: tranche(s) d'âge visée(s): 15 à 24 ans. Jeunes en danger.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- programme de formation artistique par l'apprentissage;
- les recherches semblent indiquer que les jeunes commettent des actes de vandalisme (graffiti) et rejoignent des bandes à la recherche de reconnaissance, d'accomplissement et d'expression personnelle. Les arts offrent une manière différente de répondre à ces besoins.

Lieu: Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

«Americans for the Arts» est la principale organisation sans but lucratif pour la promotion des arts aux Etats-Unis. Elle s'emploie à représenter et à desservir les communautés locales en créant pour tous les Américains des possibilités de participer à toutes les formes d'art et de les apprécier. Elle rassemble plus de 5 000 membres dans le pays (organisation et personnes), qui poursuivent trois buts principaux: 1) accroître le soutien aux arts par les secteurs public et privé; 2) veiller à ce que tout enfant aux Etats-Unis ait accès à un enseignement artistique de qualité; 3) renforcer les communautés par les arts.

Objet/buts

Obstacles que cette initiative s'efforce de lever:

- manque de possibilités éducatives;
- manque de matériaux/de ressources;
- manque de compétences;
- manque de formation.

Description du projet et méthode appliquée

- Les programmes artistiques pour les jeunes offrent des environnements sûrs, attrayants et constructifs pour les jeunes non encadrés par des adultes en dehors des heures d'école, moment où ils sont le plus exposés à la violence dans la communauté et au recrutement par les bandes;
- les communautés sont de plus en plus nombreuses à prendre conscience du fait que les programmes artistiques pour les jeunes en danger offrent une solution efficace et moins coûteuse que la détention et la prévention policière de la criminalité;
- les programmes artistiques pour les jeunes en danger constituent une approche novatrice du financement qui combine généralement le soutien local, de l'Etat et fédéral avec l'investissement privé. Ils font aussi appel à un effort de collaboration pour relever les sources nouvelles de fonds ou réorienter le financement existant. De plus, les programmes présentent des avantages multiples pour la communauté et bénéficient dès lors d'un large soutien de la communauté locale;
- le coût par participant ne dépasse pas 850 dollars par an, alors qu'il peut atteindre 28 000 dollars par jeune dans un camp de type militaire pour les jeunes.

Impact

- Quelque 80 pour cent des participants entrent ensuite dans l'enseignement secondaire, contre 20 pour cent seulement des autres jeunes de la communauté;
- au cours des trois années du programme STAR, le taux criminalité juvénile a baissé de 27 pour cent. Qui plus est, le taux de récurrence de comportement criminel a chuté de 64 pour cent chez les jeunes âgés de 11 et 12 ans. Pour les jeunes en danger, l'école buissonnière et l'échec scolaire sont, d'après une étude du Département de la Justice des Etats-Unis, les deux principaux précurseurs du comportement criminel;
- les programmes artistiques touchent les jeunes en danger et les aident à rester à l'école, ce qui a un effet marqué sur leur développement et sur nos communautés, si l'on considère que le taux de chômage des élèves du secondaire en décrochage scolaire est supérieur de 70 pour cent à celui des jeunes qui terminent l'enseignement secondaire;
- l'efficacité des programmes de prévention est optimale en cas de fréquentation et de participation régulière des jeunes. Les programmes artistiques réussissent à attirer, recruter et conserver les jeunes, y compris ceux qui donnent le plus de fil à retordre. Ces jeunes (y compris les membres de bandes et les ex-détenus) s'inscrivent aux programmes artistiques et y reviennent régulièrement.

Le financement par les pouvoirs publics comme par différentes organisations privées a aidé le programme à atteindre bon nombre de ses objectifs. Des programmes similaires bénéficiant d'un soutien analogue peuvent être reproduits dans d'autres zones et régions pour le bien-être des jeunes en danger.

Organisme(s): institutions privées et de l'Etat; *Americans for the Arts*.

Références, sources

Ressources documentaires globales sur le site Web:

http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=683

Intitulé du projet: ArtWorks: préparation à l'emploi par les arts.

Caractéristiques du projet

Cible: jeunes défavorisés de 15 à 24 ans.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: ce projet a pour but de former et d'éduquer les jeunes en vue de les doter de compétences effectives sur le plan de l'emploi, de l'organisation et du comportement, en développant des compétences comme l'organisation du temps, l'établissement de curriculums vitae efficaces, l'assistance aux entretiens d'embauche, le respect de l'ordre, l'achèvement du travail en cours, la recherche de possibilités de carrière, et l'efficacité de la communication.

Lieu: Rochester, Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des besoins: éléments en présence:

- peu d'emplois dans le secteur formel;
- manque de possibilités de crédit;
- absence de programmes de transition de l'école au travail;
- pénurie de formations;
- systèmes de soutien limités.

Objet/buts

Le projet a pour but de former et d'éduquer les jeunes en vue de les doter de compétences effectives sur le plan de l'emploi, de l'organisation et du comportement, en développant des compétences comme l'organisation du temps, l'établissement de curriculums vitae efficaces, l'assistance aux entretiens d'embauche, le respect de l'ordre, l'achèvement du travail entamé, la recherche de possibilités de carrière, et l'efficacité de la communication.

Description du projet et méthode appliquée

- Le projet comprend simultanément trois groupes de travail;
- chaque groupe se compose d'un artiste principal ayant une expérience pédagogique, d'un artiste auxiliaire âgé de 22 ans ou plus, et de 17 ou 18 apprentis artistes de 14 ou 15 ans;
- chaque programme s'étend sur sept semaines et comprend les activités suivantes: peinture et dessin; céramique; sculpture cinétique animée par le vent;
- tous les groupes de travail reçoivent un module d'initiation aux concepts et matériaux artistiques de base et aux problèmes et procédures de sécurité, ainsi que des séances sur les droits et les responsabilités.

Impact

- Le projet a donné aux artistes en herbe l'occasion de travailler avec des artistes de renom et d'apprendre les techniques de base et les techniques plus complexes des arts ainsi que d'autres domaines;
- les jeunes ont accès à des sessions hebdomadaires qui offrent une formation diversifiée aux compétences d'amélioration de la vie: entretiens d'embauche, communication efficace, rédaction de curriculums vitae et élaboration d'un portefeuille;
- ce programme a pour principal aspect qu'il fait comprendre aux artistes l'importance de l'amélioration de leur plan de carrière et du respect d'une éthique positive du travail;

-
- cette formation développe non seulement l'excellence artistique des artistes mais aussi leur croissance personnelle.

Potentialités de reproduction: ce programme peut, sans qu'il en coûte beaucoup d'efforts de la part des institutions privées et des pouvoirs locaux, être reproduit avec succès pour encourager les élèves qui ont des talents artistiques.

Organisme(s): l'Arts Council, une coentreprise réunissant le Lewis Street Centre et le Dr. Freddie Thomas Learning Centre, a créé ArtWorks.

Financement: la ville de Rochester et la Fondation Gleason.

Contact

Arthur Brown,
Arts in Education Director,
Arts & Cultural Council for Greater Rochester, Inc.,
277 North Goodman Street,
Rochester,
NY 14607,
Tél.: (585) 473-4000, Ext. 205,
Télécopieur: (585) 473-4051,
Adresse électronique: ABrown@artsrochester.org

Références, sources

Ressources documentaires globales sur le site Web:
http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=684

Projet Baatchit

Intitulé du projet: projet Baatchit.

Caractéristiques du projet:

Description générale: un programme de formation professionnelle, combiné avec un module exhaustif sur la planification des carrières et le développement des compétences entrepreneuriales, a été mis au point pour les jeunes des zones rurales.

Cible: les jeunes des deux sexes âgés de 15 à 24 ans vivant dans les villages.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- Le programme Baatchit offre aux jeunes des deux sexes des zones rurales une formation professionnelle qui facilite l'accès aux informations, la communication, les loisirs et les possibilités socio-économiques;
- en favorisant l'introduction des technologies avancées et en fournissant un accès aux ressources, le programme tente d'autonomiser les jeunes sur le plan social et économique tout en promouvant l'importance de l'héritage et des valeurs culturelles.

Lieu: Inde (plusieurs villages, sans précisions).

Contexte, détermination des besoins

La recherche a montré qu'il existait peu d'emplois dans le secteur formel dans les zones rurales et que les jeunes souffraient d'un manque de compétences et de formation, d'une absence totale ou partielle aux technologies de l'information et de la communication, associées aux conditions économiques médiocres dominantes dans les villages.

Objet/buts

Autonomiser les jeunes des zones rurales en développant leurs compétences technologiques pour les emplois sur le marché du travail.

Description du projet et méthode appliquée

- Pour répondre aux besoins des villageois, l'équipe de Baatchit a mis au point un programme de formation professionnelle qui comprend certains intrants tels que l'orientation de carrière, la mise à niveau des compétences, la promotion des talents latents et le développement des compétences entrepreneuriales;
- la composante d'orientation de carrière a fait connaître aux jeunes les choix de carrière possibles, les emplois vacants et la manière d'aborder les entretiens d'embauche;
- une aide appropriée au placement a également été offerte;
- les programmes de formation professionnelle se sont concentrés sur la mise à niveau des compétences et la promotion des talents latents au moyen de cours d'éléments d'informatique, de couture, de réalisation de films vidéo, de formation d'esthéticien/esthéticienne et d'anglais parlé;
- pour développer les compétences entrepreneuriales, des leçons d'identification des diverses possibilités d'emploi indépendant, d'assistance à la clientèle, et de tarification efficace ont été offertes aux villageois par des experts.

Impact

- Bien que les tout premiers cours aient été fréquentés uniquement par des garçons, Baatchit insiste également sur l'importance d'assurer la formation des filles en vue de développer leur talent entrepreneurial et leur autonomisation économique;

-
- l'équipe du projet a été impressionnée par les compétences technologiques acquises en très peu de temps par les jeunes villageois grâce aux programmes vidéos de formation;
 - outre le renforcement de la confiance en soi, la qualification conférée par le programme de formation a accru leurs perspectives d'indépendance économique;
 - le programme s'est heurté lors de sa mise en œuvre à certaines résistances dues au manque d'infrastructure, aux pannes de courant fréquentes et au terrain difficile. La mise en œuvre et l'impact du programme ont dès lors souffert des limitations dues à la disponibilité des ressources.

Points faibles:

- la résistance au changement des opinions et les politiques de caste figurent parmi les obstacles psychosociaux qui ont entravé la mise en œuvre du programme;
- l'absence de niveau minimum d'instruction a rendu la formation professionnelle inefficace;
- le manque visible de responsabilité et de capacité à prendre des risques chez les jeunes des zones rurales a empêché de développer des talents entrepreneuriaux.

Reproductibilité: bien que les avantages potentiels du programme fussent considérables, les limitations et les entraves auxquelles s'est heurtée son adoption par les communautés rurales de jeunes ont été importantes. On estime néanmoins que des programmes similaires d'éducation et de création d'emplois peuvent être reproduits dans d'autres zones rurales, à condition d'étudier et de surmonter préalablement certaines limitations comme le niveau minimum d'instruction, le manque d'infrastructure, les obstacles psychosociaux et l'absence d'esprit d'entreprise chez les jeunes des zones rurales.

Organisme(s): «Baatchit» est un projet de Media Lab Asie, mené et étudié par l'Institut Jiva.

Financement: le programme est financé par l'aide institutionnelle et le soutien des communautés.

Contact

Jiva Institute, Jiva Marg, Sector-21B,
Faridabad, HY 121001 Inde
Tél.: 91-129-5431198, 5429640,
Télécopieur: 91-129-5295547, 5296174,
Adresse électronique: earthone@jiva.org

Références, sources:

http://www.yesweb.org/gkr/project_factsheet.html?pid=696

Programme de promotion des possibilités pour les jeunes à Baltimore

Intitulé du projet: Baltimore Youth Opportunities Program, «Career Connections».

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- aide les jeunes de 16 à 24 ans ne fréquentant plus l'école, vulnérables sur le plan social ou économique, à trouver un emploi durable par une combinaison de formation aux compétences professionnelles et d'apprentissage par le travail;
- «Career Connections» a créé une approche systémique des services aux jeunes en offrant une large panoplie de ressources et d'activités coordonnées et en aidant chaque jeune à élaborer et négocier un plan de carrière personnel.

Lieu: Baltimore, Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

- «Career Connections» a pour vocation de s'occuper des jeunes de 16 à 24 ans ne fréquentant plus l'école qui soit sont en décrochage scolaire, soit ont accompli des études secondaires mais éprouvent des difficultés (sociales ou économiques) à trouver un emploi;
- le système Baltimore's Youth Opportunity repose sur un concept du développement des jeunes qui reconnaît les points forts et les talents de chaque jeune et s'appuie sur eux. Le programme a recours à des plans de carrière qui répondent aux intérêts singuliers de chaque jeune, à ses capacités et à ses aptitudes;
- des promoteurs de l'emploi sont affectés à chaque jeune et collaborent avec lui pour trouver les services de soutien éducatifs, professionnels et personnels les plus appropriés parmi un large éventail de choix possibles;
- les lieux de stage ou d'internat en entreprise permettent aux élèves d'appliquer les compétences de la vie courante apprises dans les cours hebdomadaires qui y sont consacrés, et les expériences de travail alimentent à leur tour le programme des cours dans ce domaine.

Objet/buts

- Le programme Youth Opportunity «Career Connections» de Baltimore pour but d'accroître durablement l'aptitude à l'emploi des jeunes de la région de Baltimore en créant une approche systémique des services aux jeunes, en offrant une large panoplie de ressources et d'activités coordonnées et en aidant chaque jeune à élaborer et négocier un plan de carrière personnel;
- l'ensemble de la communauté (parents, institutions confessionnelles, écoles locales, associations de quartier et les jeunes eux-mêmes) participe à l'élaboration, à l'orientation et au fonctionnement du programme;
- pour chaque jeune, le but ultime est le placement et/ou la transition après l'enseignement secondaire, «Career Connections» s'engageant à assurer un suivi durable.

Description du projet et méthode appliquée

- Le projet offre une formation aux compétences de carrière dans des domaines tels que:
 - la réparation d'ordinateurs;
 - la construction;
 - l'aménagement paysager;
 - technicien en biotechnologies;
 - technicien médical polyvalent (infirmier auxiliaire, ECG, prélèvements, RCR).

Apprentissage par le travail:

- les jeunes bénéficient de trente heures de stage rémunéré dans le secteur privé ou public;
- les salaires sont payés au moyen d'une subvention;
- l'intention est de conférer des compétences de préemploi plutôt que des compétences professionnelles. Les sites de travail s'efforcent toutefois en concertation d'affecter les élèves à tous les aspects de leur activité;
- des gestionnaires de cas visitent les sites de travail plusieurs fois par semaine et déterminent, suite à ces visites, les compétences de base qu'il y a lieu de renforcer. Le gestionnaire de cas conseille le participant pour l'acquisition des compétences requises. Le programme de cours de formation aux compétences de la vie courante est constamment revu pour répondre aux situations de la vie réelle auxquelles le jeune est confronté dans son travail;
- outre la panoplie de possibilités de cours scolaires et de formation de carrière disponibles, les jeunes ont également accès à une formation élémentaire en informatique, à des séminaires de préparation à l'emploi, à des conseils individuels et de groupe, à un soutien à la santé mentale et physique, aux compétences utiles dans la vie quotidienne, à des cours sur la fonction parentale, au tutorat, à la résolution des conflits, à la médiation par les pairs et à une multitude d'activités de loisirs, d'enrichissement culturel et de développement de la capacité de direction;
- le *Youth Practitioners Institute* fournira tous les spécialistes du développement des jeunes qui travailleront dans le cadre de ce système en utilisant des programmes de cours exhaustifs. A l'issue de la formation, le personnel obtiendra la qualification de travailleur des services à la jeunesse et se verra accorder un suivi cohérent et permanent sur le plan du développement professionnel. L'institut donnera par ailleurs aux jeunes l'occasion d'envisager le travail des services à la jeunesse comme carrière potentielle et leur ouvrira la voie pour acquérir les références et les compétences requises pour obtenir un emploi dans le système.

Divers:

- la Baltimore Development Corporation et le Baltimore Workforce Investment Board ont promis leur soutien pour offrir des possibilités et une orientation pour le programme pour les jeunes;
- des employeurs partenaires ont été désignés;
- les liens étroits avec le développement économique garantissent que la formation professionnelle dispensée aux jeunes reflète les perspectives d'emploi existantes;
- des conseils consultatifs communautaires ont été créés pour fournir des informations et des recommandations aux centres et à leurs satellites; ils examinent les résultats et favorisent la transparence;
- en collaboration avec le système scolaire, un système d'apprentissage parallèle fortement élargi sera mis en œuvre pour contenir la vague des décrochages scolaires et reconnecter les jeunes en danger et ceux qui ont quitté l'école avec les jeunes dans le système scolaire.

Impact

Neuf jeunes ont obtenu leur certificat de formation générale, et 30 autres suivent les cours. Trente-quatre jeunes exercent un emploi permanent non subventionné. Dix-huit de ces postes ont été obtenus par l'intermédiaire de leurs anciens sites de stage.

Organisme(s): le Baltimore Office of Employment Development (OED).

Financement: par l'Etat (une subvention supplémentaire de l'Etat, d'un montant de 40 000 dollars, a permis de réserver des places à des parents adolescents).

Calendrier: créé en novembre 1999.

Contact

1510 West Lafayette Avenue,
Lafayette Square,
Poppleton,
Baltimore City.

Références, sources

Le rapport final de l'Out-of-School Youth Demonstration, mai 2000, soumis au Department of Labour des Etats-Unis par Social Policy Research Associates à l'université de Brandeis.

http://www.oedworks.com/youthserv/youth_opp.htm

Fondation Bharatiya Yuva Shakti

Intitulé du projet: Bharatiya Yuva Shakti Trust.

Caractéristiques du projet

Description générale: aide les bénéficiaires à créer ou à développer leur propre entreprise.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: la caractéristique la plus remarquable du Fonds est qu'il offre à chaque bénéficiaire un mentor personnel, conformément à la tradition guru-shishya.

Lieu: Inde.

Contexte, populations et besoins

Détermination des groupes cibles: jeunes en situation de sous-emploi âgés de 18 à 35 ans.

Objet/buts

A pour but d'aider les jeunes chômeurs ou en situation de sous-emploi âgés de 18 à 35 ans à créer ou développer leur propre entreprise.

Description du projet et méthode appliquée

Chaque bénéficiaire se voit affecter un mentor personnel, conformément à la tradition guru-shishya selon laquelle l'enseignant ne se borne pas à enseigner mais guide et aide aussi le disciple dans son développement. Le mentor donne des conseils professionnels, entretient des contacts réguliers avec l'entreprise, suit les progrès et contribue à résoudre les problèmes des unités économiques qu'il aide et à développer celles-ci.

Impact

Depuis son lancement, ce système a aidé plus de 450 unités d'affaires occupant plus de 1 540 personnes à Dehli, Haryana, Chennai, Hyderabad et Pun.

Organisme(s)

Organisme de mise en œuvre: Confédération des industries indiennes.

Financement: le soutien adopte diverses formes: dons, parrainage d'événements, aide professionnelle et mentorat purement bénévole.

Calendrier: institué en avril 1990.

Références, sources

Programme focal du BIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité; Economie informelle, document de travail n° 8: Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India, par Amit Mitra, 2002.

Chile Joven

Intitulé du projet: Programme «Chile Joven» pour la formation professionnelle des jeunes.

Caractéristiques du projet

Description générale: depuis le début des années quatre-vingt-dix, un programme de formation professionnelle destiné aux jeunes atteints par le chômage structurel et exposés à un risque social majeur s'est rapidement propagé dans plusieurs pays d'Amérique latine. Son modèle initial a été mis à l'épreuve et systématisé au Chili sous l'intitulé «Chile Joven».

Cible: les jeunes.

- à faible revenu;
- de préférence, âgés de 16 à 24 ans;
- licenciés, sous-employés, inactifs ou qui cherchent un premier emploi;
- qui n'ont reçu aucune forme d'enseignement à l'exception de cours du soir.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- la formation est alignée sur le marché du travail;
- la mise en œuvre de la formation est souple, déconcentrée et régulée par les mécanismes du marché (voir le contexte et la détermination des besoins);
- par leur conception, les activités sont centrées sur les bénéficiaires (compétences professionnelles, mais aussi épanouissement personnel);
- les initiatives sont déployées en coordination par l'Etat, la société civile et le secteur des entreprises (+ mise en œuvre déconcentrée);
- adaptation aux motivations, aux besoins et aux attentes des participants.

Lieu: Chili. Certaines zones géographiques sont ciblées en fonction de la pauvreté et des indicateurs d'emploi. Le programme a été reproduit dans d'autres pays d'Amérique latine.

Contexte, détermination des besoins

Contexte: le développement en Amérique latine est passé d'un modèle protectionniste et de substitution des importations à un modèle ouvert s'efforçant d'assurer la compétitivité au plan international. Ce changement a eu de très importantes répercussions sur le marché du travail et l'emploi des jeunes. Les jeunes d'Amérique latine (en particulier ceux dont la formation est insuffisante ou de médiocre qualité, provenant des couches socio-économiques inférieures, de secteurs ruraux ou de minorités ethniques) ne se voient pas offrir de possibilités réelles d'accès aux marchés du travail ou à la société en général, ce qui dénote des problèmes d'équité et de stabilité sociale. Dans ce contexte, il devient essentiel d'adopter des politiques de promotion de la formation et de l'emploi.

Détermination des besoins: lorsque le projet a débuté, 13 pour cent des Chiliens âgés de 15 à 24 ans étaient au chômage, sous-employés ou ne fréquentaient pas l'enseignement formel. Comme cette situation coïncidait avec une période de croissance économique importante au Chili, le programme a postulé que la principale raison du chômage était l'absence des compétences demandées sur le marché.

Le programme a répondu aux signes objectifs d'existence d'une demande sur le marché du travail. Les institutions de formation ont elles-mêmes déterminé les créneaux du marché: pas de demande = pas de formation.

Objet/buts

L'objectif du programme consiste globalement à améliorer les possibilités d'accès à l'emploi des jeunes bénéficiaires provenant de familles à faible revenu. Il a contribué par ailleurs à l'insertion sociale (comme travailleurs ou étudiants) de ces jeunes souvent marginalisés.

Objectifs spécifiques:

- faire en sorte que les participants adoptent une attitude positive vis-à-vis du travail, afin de rendre leur accès à l'emploi effectif;
- doter les jeunes des compétences techniques d'un métier à un niveau semi-qualifié afin de faciliter leur placement;
- créer une offre de formation technique qui réponde aux besoins des sociétés et des entreprises.

Description du projet et méthode appliquée

Activités déployées et procédure utilisée:

- l'organe de direction fournit des informations indicatives sur le marché de l'emploi;
- les OTEC (organismes de mise en œuvre de la formation technique) identifient les ouvertures en matière d'emploi, ce qui détermine les cours à offrir;
- la formation ne se borne pas à conférer les compétences propres à une profession;
- la partie professionnelle de la formation comporte un important volet pratique;
- incorpore des compétences destinées à développer la communication, les relations personnelles, l'estime de soi et les capacités d'information.

Activités et compétences:

Le programme chilien comporte quatre sous-programmes:

1. Formation et expérience professionnelle en entreprise: destiné à former en vue d'un emploi salarié.
Activités: phase d'enseignement + stage en entreprise.
Compétences: formation technique + compétences sociales et professionnelles.
Services d'appui: assurance médicale contre les accidents du travail; subventionnement des frais de déplacement; allocation de subsistance ou contrat de travail.
2. Formation (double) non traditionnelle: cette variante alterne la formation à l'école technique et dans une société ou une entreprise, assortie d'un contrat de travail.
Activités: formation théorique + formation en usine.
Compétences: instruction élémentaire, formation technique, formation en usine
Services d'appui: le stagiaire bénéficie de tous les avantages prévus par la législation du travail
3. Formation pour le travail indépendant (25 pour cent des bénéficiaires): ce cours est destiné aux travailleurs indépendants.
Activités: formation à un métier + formation technique (phase d'enseignement) suivies d'une aide technique au lancement d'un projet.
Compétences: formation à la gestion (comptabilité, établissement des coûts, commercialisation, etc).
Services d'appui: les élèves doivent préparer un projet à financer par un réseau d'aide au crédit.

Les élèves bénéficient également de la protection d'une assurance médicale contre les accidents du travail, du subventionnement des frais de déplacement et d'une allocation de subsistance pendant toute la durée de la phase d'aide technique.

4. Formation professionnelle (FOSIS): programme visant les jeunes fortement marginalisés.

Activités: formation à un métier + formation en cours d'emploi (phase d'enseignement) suivies d'une expérience de travail protégé en entreprise.

Compétences: développement des capacités psychosociales et sociales et en matière d'attitude et de comportement.

Services d'appui: assurance médicale contre les accidents du travail, subventionnement des frais de déplacement et allocation de subsistance pendant le stage en entreprise, lorsque les stagiaires n'ont pas de contrat de travail.

Impact

170 000 bénéficiaires entre 1991 et 1999.

Le modèle a déjà été reproduit dans différents pays: Argentine (1994), Colombie, Pérou, Uruguay (1994).

Les difficultés d'évaluation des programmes de formation professionnelle en Amérique latine résultent des facteurs suivants: lacunes des systèmes d'informations statistiques dans les pays; difficultés pour recueillir des informations valables et fiables concernant la population cible (et pour évaluer ensuite les résultats atteints); application relativement récente des pratiques d'évaluation par la recherche dans la région.

En Argentine, les résultats suivants ont été constatés pour le même programme modèle:

- statistiquement, l'incidence sur les revenus a été importante pour les hommes jeunes et les femmes adultes (et non pour les hommes adultes et les femmes jeunes);
- statistiquement toujours, l'incidence estimée du programme sur l'emploi n'a été importante que pour les femmes adultes.

Difficultés:

- les organismes de mise en œuvre de la formation technique (OTEC) ont peu d'expérience de la «lecture» de la demande;
- difficultés éprouvées pour transposer les profils requis en programmes de formation;
- décalages entre la «lecture» de la demande et le lancement du programme de formation;
- manque d'innovation dans la formation (les mêmes programmes sont utilisés);
- ce type de programme nécessite un environnement marqué par une croissance économique vigoureuse et par la création d'emplois dans le secteur formel.

Organisme(s)

L'Etat central assume la responsabilité de la conception, de la supervision, du contrôle technique et du financement des programmes (le Service national de la formation et de l'emploi – SENCE –, un département du ministère du Travail, et le Fonds de solidarité et d'investissement social – FOSIS –, un département du ministère du Plan).

Le programme est mis en œuvre par des opérateurs privés qui ont reçu les fonds par le biais d'appels d'offres publics et sont intitulés «organismes de mise en œuvre de la formation technique» (OTEC).

Les bureaux municipaux d'information sur le travail (OMIL) fournissent des informations sur le programme et enregistrent/sélectionnent les jeunes pour les cours.

Financement: fonds publics + employeurs.

Calendrier: le programme a débuté en 1999.

Références, sources

Programmes for the training and employment of young people in Latin America, document, Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR)
<http://ilo.law.cornell.edu/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/poldevin/index.htm>

Job training Programmes: The Cases of Chile Joven and Argentina Proyecto Joven, Cristian Aedo I., rédigé pour le séminaire sur la protection sociale des pauvres en Asie et en Amérique latine, 21–25 octobre 2002. http://www.adb.org/Documents/Events/2002/SocialProtection/aedo_presentation.pdf

Programme de travaux publics communautaires en Afrique du Sud

Intitulé du projet: Community Based Public Works Programme (CBPWP) in South Africa.

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme a pour but de réduire le chômage; d'instruire et de former les bénéficiaires; de créer et de remettre en état les ressources physiques; et de développer les capacités des communautés.

Cible: les «plus démunis parmi les pauvres», les femmes et les jeunes.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme national global pour l'emploi et le développement économique.

Lieu: Afrique du Sud.

La plupart des projets de ce programme offrent des possibilités d'emploi aux habitants de certaines régions parmi les plus pauvres du pays et y sont implantés. Les principaux bénéficiaires du programme sont les provinces du Cap oriental, du KwaZulu-Natal et du Nord, où se trouvent la plupart des pauvres du pays.

Contexte, détermination des besoins

Le programme, lancé en août 1994, est la principale composante du programme national de travaux publics d'Afrique du Sud.

Détermination des groupes cibles: le programme a pour mission de s'adresser aux «plus démunis parmi les pauvres», aux femmes et aux jeunes, encore qu'aucun quota n'ait été défini. Les femmes représentent toutefois 41 pour cent de la population active, et les jeunes de 16 à 25 ans, 12 pour cent. Elles risquent donc d'être moins nombreuses à trouver un emploi dans le cadre du programme, bien qu'elles en soient les premiers bénéficiaires visés. Cet état de faits donne une idée des difficultés concrètes que pose la réalisation d'objectifs ainsi définis, non seulement parce qu'il faut tenir compte des normes et de la dynamique sociales de communautés patriarcales par tradition mais aussi parce que ceux qui sont le mieux à même de contribuer au programme en raison de leurs compétences et de leur expérience sont aussi ceux qui sont les plus susceptibles d'en bénéficier.

Objet/buts

Les grands objectifs du programme consistent à réduire le chômage, à instruire et à former les bénéficiaires, à créer, remettre en état et entretenir les ressources physiques, et à développer les capacités des communautés.

Description du projet et méthode appliquée: le programme comprend 599 projets.

Impact

On estime que le programme a créé au minimum 1,43 million de journées de travail pour un coût d'environ 134 millions de roupies (quelque 15 à 20 dollars par journée de travail, selon le taux de change appliqué).

Il s'agissait principalement de travail de courte durée: seuls 8 pour cent environ des travailleurs ont été occupés plus de huit mois.

Facteurs clés de réussite/de durabilité: s'agissant des normes de conception technique et de la qualité de l'infrastructure physique réalisée, on a estimé que ce programme de travaux publics communautaires surpassait tout ce que les membres d'une équipe d'évaluation du BIT ont rencontré dans plus de 30 pays en développement.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Plan d'emploi conclu entre Philips et les syndicats néerlandais

Intitulé du projet: Plan d'emploi conclu entre Philips et les syndicats néerlandais.

Caractéristiques du projet

Cible: jeunes sortant de l'école, chômeurs.

Lieu: Pays-Bas.

Description du projet et méthode appliquée

Philips offre à ceux qui sortent de l'école un stage d'initiation à la vie professionnelle d'une durée d'un an. L'entreprise a fourni des créneaux de stages équivalant à 1 pour cent des emplois réguliers, taux qui a été porté à 2 pour cent en 1996 (et qui concerne désormais 800 chômeurs).

Ces stages comprennent également une formation éducative individuelle orientée, une formation en cours d'emploi, des stages en production et une formation générale.

Impact

En 2000, plus de 7 500 chômeurs ont participé au programme aux Pays-Bas.

Le taux de réussite est élevé: 80 pour cent des participants ont trouvé un emploi rémunéré (dont un quart chez Philips). La plupart de ces personnes ont été absorbées par des petites et moyennes entreprises.

Certaines caractéristiques de ce projet ont été reproduites au Zimbabwe.

Facteurs clé de réussite/de durabilité

- Le choix des participants (notamment la motivation);
- la qualité du lieu où se déroule le stage (pertinence par rapport au marché local du travail; supervision et formation suffisantes);
- le soutien et l'orientation offerts.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n°14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000. <http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Programme renforcé d'enseignement et de formation (Ouganda)

Intitulé du projet: Enhanced Education and Training programme of Uganda Veterans Assistance Board (UVAB) (fait partie du programme général de démobilisation des ex-combattants, de l'UVAB).

Caractéristiques du projet

Description générale: un programme de démobilisation et de réinsertion (réduction des effectifs) a été lancé en 1992 et une organisation spéciale, l'Uganda Veterans Assistance Board (UVAB), a été créée en vue de gérer le programme gouvernemental d'aide aux ex-combattants démobilisés. La prise de conscience de l'importance de la formation des ex-combattants pour l'emploi a débouché sur la création, en 1993, du programme renforcé d'enseignement et de formation.

Cible: les vétérans de guerre, dont 52,8 pour cent ont moins de 30 ans.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- planification fondée sur les besoins: importance de la recherche et de l'information dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation du projet (voir BIT). Cette capacité de suivi et d'évaluation pourrait toutefois être limitée par le manque de moyens (voir Byamukama);
- coordination: l'UVAB établit les liens entre les ex-combattants démobilisés et les autres organes et ministères du Travail et de l'Éducation, les employeurs potentiels, les ONG et les établissements de formation (par exemple, les conseils sur l'accès au crédit) (voir BIT);
- décentralisation: la coordination centrale est contrebalancée par la délégation aux communautés de l'autorité d'exécution (bureaux de district des ex-combattants). Les bureaux locaux permettent aux bénéficiaires d'accéder plus facilement aux avantages offerts par le programme, et au gouvernement de mieux aligner le programme sur les besoins locaux (Banque mondiale);
- élaboration du programme sensible à la dimension du genre: l'UVAB a eu recours à un spécialiste des questions de genre pour l'élaboration du programme (voir BIT). Tous les aspects de l'application du programme ne sont toutefois pas sensibles à cette dimension (les conseils post-traumatisme et les programmes de formation, par exemple, ne tiennent pas compte des aspects propres à chaque sexe);
- engagement politique et gouvernemental (voir BIT + Banque mondiale).

Lieu: Ouganda.

Contexte, détermination des besoins

Contexte:

- les personnes de la tranche d'âge de 14 à 25 ans, qui constituent les «jeunes» selon la définition des Nations Unies, représentent 20 pour cent de la population totale en Ouganda. Un grand nombre d'entre elles sont sans emploi, en particulier les ex-combattants;
- le manque de compétences a été très généralement considéré comme un obstacle majeur à la réinsertion des ex-combattants;
- 70 pour cent des jeunes qui ont un emploi travaillent dans le secteur agricole;
- migration urbaine importante;
- la guerre a perturbé l'éducation des jeunes.

Identification des groupes cibles:

- ce programme s'adresse à tous les ex-combattants, mais la majorité d'entre eux (52,8 pour cent) a moins de 30 ans;

-
- le programme vise les vétérans qui possèdent le minimum d'instruction nécessaire (selon Byamukama, certains ex-combattants ont été refusés pour cette raison);
 - l'estimation était au départ que 3 pour cent des ex-combattants étaient handicapés. Dans la troisième phase du projet, cette estimation a été revue et la proportion des ex-combattants handicapés et souffrant de maladies chroniques estimée à 15 pour cent, mais aucun programme spécifique n'a été mis en place pour les ex-combattants handicapés.

Détermination des besoins: l'UVAB a réalisé trois études importantes:

- un profil socio-économique des militaires en vue de déterminer leurs capacités, leurs besoins et leurs attentes;
- une analyse des possibilités ouvertes aux ex-combattants en matière de formation, d'emploi et de recours aux programmes de crédit dans les zones où ils se sont établis;
- l'examen des besoins institutionnels en vue de fixer la structure de mise en œuvre du programme.

Les besoins généraux sont les suivants:

- la nécessité d'une organisation qui fasse le lien entre les ex-combattants démobilisés, d'une part, et les ministères du Travail et de l'Education, les employeurs potentiels, les ONG et les établissements de formation, d'autre part;
- le type de formation à prévoir doit être conditionné par la demande;
- la nécessité de conseils post-traumatisme pour les jeunes combattants, afin de faciliter leur réinsertion dans la vie civile;
- la nécessité de viser tout spécialement les ex-combattantes et les veuves d'ex-combattants qui risquent d'être davantage encore marginalisés dans la vie civile (accès préférentiel au crédit, formation professionnelle tenant compte de la dimension du genre).

Objet/buts

- Le principal objectif de l'UVAB: démobiliser et réinstaller les ex-combattants et leurs familles et faciliter leur réinsertion sociale et économique dans une vie civile paisible, productive et durable;
- plus singulièrement, l'objectif du Programme renforcé d'enseignement et de formation de l'UVAB consistait à doter les ex-combattants des compétences requises pour faciliter la réinsertion et l'emploi.

Description du projet et méthode appliquée

L'UVAB est un organe gouvernemental créé en 1992 pour la démobilisation et la réadaptation des ex-combattants. La première phase de son programme (1992-93) concernait la démobilisation. Les phases suivantes (1994-1996) portaient sur l'aide (un équivalent de liquidités nettes à titre de filet de sécurité provisoire pour répondre aux besoins élémentaires pendant une période de six mois, soit un cycle de cultures) et la formation.

Le Programme renforcé d'enseignement et de formation fait partie de ce programme de l'UVAB: le programme est centré sur la formation et la promotion de l'emploi des jeunes.

Type d'activités: le programme se compose d'un fonds pour la formation professionnelle, d'une composante de développement des compétences pratiques, et d'un volet d'enseignement formel. La formation aux compétences pratiques concerne principalement les personnes ayant reçu une instruction formelle minimum (l'apprentissage, par exemple).

Type de compétences:

- pour la période 1994-1996, les compétences professionnelles qui ont eu le plus de succès étaient la charpenterie-menuiserie; la pratique de la construction et du béton; le soudage et la transformation des métaux;

- parmi les autres compétences professionnelles, on citera la culture attelée, l'apiculture, l'élevage de volailles et de porcins, les arts ménagers, la poterie, la céramique, la restauration, la boulangerie, la conduite de véhicules automobiles, la cordonnerie, la gestion, la planification d'entreprise, et l'administration;
- autres compétences: la rédaction de lettres, les démarches auprès d'employeurs potentiels, les activités de conseil.

Services d'appui: la sensibilisation des communautés à la réinsertion des ex-combattants a également été une préoccupation centrale et s'est traduite par une campagne dans les médias de masse.

Impact

- Parmi ceux qui ont achevé la formation, beaucoup ont décroché un emploi ou pu créer leur propre entreprise;
- jusqu'en mars 1996, 1 889 ex-combattants ont participé au programme de formation professionnelle d'après Byamukama, ce qui semble constituer un impact très limité (36 358 ex-combattants ont été démobilisés entre octobre 1992 et octobre 1995).

Défauts:

- manque de ressources permettant la mise en place d'outils pour les aider à démarrer après la formation (voir BIT, Byamukama);
- les cours de formation professionnelle ont été élémentaires et ont eu une durée maximale de six mois, alors que la plupart des formations professionnelles s'étendent sur deux années (voir BIT);
- l'UVAB n'a pas prévu d'orientation ou de formation particulières pour les formateurs spécialistes en compétences professionnelles pour les ex-combattants (voir BIT);
- l'UVAB n'a pas insisté beaucoup sur les conseils post-traumatisme. La capacité de nombreux bureaux de districts pour les anciens combattants a été plutôt restreinte, en particulier en ce qui concerne les questions de genre (l'attention s'est portée sur la composante du programme sensible à la dimension du genre lors de son élaboration ...) (voir BIT + Byamukana);
- le programme n'a pas pu répondre à l'ampleur extraordinaire de la demande et beaucoup de candidatures ont été rejetées (voir Byamukama);
- les ex-combattantes (5 pour cent) n'ont guère fait l'objet d'attention. Les programmes de formation qualifiante n'ont pas tenu compte de leurs besoins spéciaux;
- absence de programme spécifique pour les ex-combattants handicapés.

Organisme(s): le gouvernement ougandais et le BIT.

Mise en œuvre: l'UVAB + les bureaux de district décentralisés pour les ex-combattants.

Collaboration avec un directoire composé d'ONG et d'autres organisations.

Financement: le gouvernement ougandais et des bailleurs de fonds extérieurs (Banque mondiale, etc.) Un fonds pilote a été créé, d'un montant de 295 millions de shillings.

Références, sources

Guns into ox-ploughs: a study on the situation of conflict-affected youth in Uganda and their reintegration into society through training, employment and life skills programmes, Muhumuza (Roby), Poole (Jennifer), Programme d'action de L'OIT pour la formation et la qualification à la création et à la gestion des entreprises à l'intention des pays qui sortent d'un conflit armé, BIT, Genève, 1997.

A critical Analysis of the demobilization Programme in Uganda, Byamukama (Nathan M.), actes du quatrième Development Policy Management Forum (DPMF), Annual Conference on Democracy

and African Conflicts: Their Management, Resolution and Post Conflict Reconstruction, Addis-Ababa, Ethiopie, 13-15 décembre 2000, www.dpmf.org/critical-nathan.html.

Best Practice in War-to-peace Transition: the Uganda Veterans Assistance Programme, Banque mondiale, conclusions, Région Afrique, n° 12, janvier 1997.

Reintegrating demobilized combatants: experiences from four African countries, International Labour Office. Service de la gestion des systèmes de formation professionnelle, Conférence: Expert Meeting On The Design Of Guidelines For Training And Employment Of Ex Combatants (région Afrique) (1995: Harare), Genève, 1995.

Programme Ethiopie-Allemagne d'éducation et de formation professionnelles

Intitulé du projet: Programme Ethiopie-Allemagne d'éducation et de formation professionnelles.

Caractéristiques du projet

Cible: diplômés de l'enseignement secondaire, jeunes de tous niveaux d'instruction générale, jeunes chômeurs ayant ou non une expérience du travail.

Lieu: Ethiopie.

Objet/buts

Le but général du programme est de faire en sorte que le système d'éducation et de formation techniques professionnelles soit à même de répondre aux besoins économiques et sociaux du pays en matière de qualifications professionnelles.

La première phase (1999-2003) a pour but d'élaborer et de mettre en place un système d'éducation et de formation techniques professionnelles au niveau fédéral et régional.

Les résultats à atteindre à l'issue de la première phase sont les suivants:

- une décision est prise sur une stratégie de réforme du système de formation professionnelle aux niveaux national et régional;
- une structure organisationnelle est créée pour élaborer et appliquer la stratégie de réforme;
- des programmes de formation qui répondent à la demande du marché du travail et de la communauté sont élaborés et mis à l'épreuve;
- les qualifications et le nombre d'enseignants des établissements d'enseignement professionnel sont améliorés;
- des programmes sont établis pour la formation et la formation continue axées sur les professions pour différents groupes cibles.

Description du projet et méthode appliquée

Les composantes du programme sont les suivantes:

- renforcer le système (formel et non formel) d'éducation et de formation professionnelles de l'Ethiopie;
- renforcer les centres de développement des compétences existants et soutenir les établissements d'enseignement et de formation professionnels (conception et élaboration de programmes de formation pertinents pour le marché du travail, développement des capacités et du personnel – gestion, instructeurs –, soutien technique, y compris matériel supplémentaire);
- renforcer le Nazareth Technical College sur le plan de la formation et de la formation continue des enseignants et des instructeurs.

Calendrier: période couverte par le projet: de mars 1999 à février 2003.

Organisme(s)

Mis en œuvre en coopération par l'Agence de coopération technique allemande, le ministère fédéral de l'Education et, au niveau régional, les bureaux du travail et des affaires sociales et les bureaux de l'éducation.

Financé par le ministère de la Coopération technique et du Développement de la République fédérale d'Allemagne (BMZ)

Budget du projet: 13 300 000 marks allemands.

Références, sources

Site Web de l'Agence de coopération technique allemande:
<http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9721564&spr=2&Land=Ethiopia>

FAVOR (Volontaires roumains de l'action en faveur des familles)

Intitulé du projet: FAVOR (Family Action Volunteers Romania).

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le programme prévoit une formation et des conseils professionnels ainsi qu'un lieu de vie provisoire pour les orphelines sortant de l'orphelinat. Le programme est devenu un modèle pour les responsables locaux.

Cible: les jeunes femmes.

Lieu: Bucarest, Roumanie.

Contexte, détermination des besoins: lorsque les jeunes orphelines sortent de l'enseignement secondaire et de leurs orphelinats, toute aide publique cesse. Un grand nombre d'entre elles se retrouvent à la rue. Le manque aigu de logements et les salaires extrêmement bas font qu'il est virtuellement impossible pour celles qui sortent de l'orphelinat de trouver à se loger décentement.

Objet/buts

Procurer un chez soi et une formation professionnelle aux jeunes femmes qui sortent des orphelinats.

Description du projet et méthode appliquée

- Le Centre de formation à l'informatique du bureau de placement de Bacau dote les jeunes adolescents d'importantes compétences professionnelles. Les jeunes élèves, dont la plupart n'ont jamais touché un ordinateur, reçoivent une formation en dactylographie et en éléments d'informatique: présentation des documents, création de tableurs et gestion des fichiers;
- la majorité des filles reçoivent une formation en informatique et en anglais;
- dans les foyers de transition, les jeunes femmes sont préparées aux divers aspects d'une vie autonome tout en continuant de vivre dans un environnement sécurisé. Elles gèrent le foyer elles-mêmes, apprennent à tenir un budget, à gérer l'alimentation, à assurer l'assainissement, à résoudre les difficultés liées au lieu de travail, à faire face à l'administration, etc.;
- elles reçoivent une aide à la recherche d'un emploi et/ou pour s'inscrire à d'autres cours de formation professionnelle.

Impact

Une étude de cas concrète: Anisoara est une jeune mère célibataire qui a grandi dans un orphelinat; elle est tombée enceinte peu après l'avoir quitté. Elle travaillait dans un atelier de confection dans des conditions effroyables: pas de contrat, pas d'assurance et un salaire mensuel d'environ 35 dollars. Elle et son bébé partageaient une même pièce avec quatre autres personnes. Le bébé était très malade, souffrait de malnutrition et avait besoin de soins spéciaux. Suite au projet, Anisoara a pu trouver une pièce entièrement meublée pour elle et son bébé. Celui-ci est aujourd'hui pris en charge le jour, est en bien meilleure santé et se nourrit normalement, et la mère a un meilleur emploi et un salaire raisonnable. On recherche actuellement un parrainage mensuel pour cette jeune mère, car son salaire mensuel de 60 dollars ne suffit pas pour faire face à toutes les dépenses de la vie pour elle-même et son enfant.

Organisme(s): organisme de mise en œuvre: la Fondation pour l'aide aux familles.

Contacts

FAVOR (Family Action Volunteers–Roumanie)

Numéro du projet: E28

Directeur du projet: Paul Katz

Contact:

family@rdslink.ro

Références, sources:

Site Web de la Fondation: <http://www.familycare.org/network/e28.htm>

Projet du Comité hollandais pour l'Afrique du Sud (HCSA)

Intitulé du projet: Holland Committee on Southern Africa (HCSA).

Caractéristiques du projet

Aperçu: HCSA s'occupe depuis 1983 de recruter des enseignants en Hollande (Pays-Bas) pour venir en aide aux écoles secondaires, aux écoles techniques et aux instituts de formation des enseignants du technique au Zimbabwe. Une évaluation faite de ce programme semble indiquer qu'en raison de l'absence de politique nationale globale de formation pour les jeunes sortant de l'école, il est nécessaire que les écoles dotent ceux qui quittent l'enseignement des compétences techniques et de survie nécessaires pour affronter le monde du travail. Le projet a dès lors formulé une proposition de projet pilote pour offrir aux élèves qui quittent l'enseignement secondaire la possibilité d'avoir une expérience du travail par une formation en cours d'emploi qui prépare à la vie professionnelle.

Cible: jeunes sortant de l'école.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- le projet s'inspire d'expériences couronnées de succès ailleurs;
- il rassemble de nombreuses organisations qui participent déjà à d'autres initiatives;
- les problèmes auxquels sont confrontés les jeunes sortant de l'école ont fait l'objet d'une étude détaillée avant d'élaborer le projet: évaluation des besoins.

Lieu: Zimbabwe

Contexte, détermination des besoins

- HCSA a procédé à une étude approfondie des problèmes des jeunes sortant de l'école;
- des entretiens ont eu lieu avec des organisations de développement communautaire et d'anciens enseignants du HCSA en vue d'examiner dans quelle mesure les programmes qui ciblent les jeunes sortant de l'école étaient appliqués;
- le document final du projet (mars 1997) a conclu qu'il n'existait pas de programme exhaustif pour traiter les problèmes des jeunes sortant de l'école qui font obstacle à leur entrée sur le marché du travail. Il a dès lors formulé une proposition de projet pilote visant à offrir aux jeunes sortant de l'enseignement secondaire la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle par la formation sur le tas, en tant que préparation à la vie professionnelle.

Il est intéressant de noter qu'un groupe d'entreprises néerlandaises au Zimbabwe est disposé à participer à l'expérience de l'expérience professionnelle conformément à un accord antérieur conclu en 1982 entre Philips et les syndicats néerlandais, qui s'est avéré être une réussite (voir ce projet).

Objet/buts

Le projet formation/emploi pour les jeunes sortant de l'école au Zimbabwe poursuit les buts suivants:

- améliorer la position des jeunes sortant de l'enseignement secondaire sur le marché du travail;
- aider les entreprises dans la sélection et l'embauche de personnel;
- évaluer dans quelle mesure le secteur privé peut être ainsi impliqué dans la lutte contre le chômage chez les jeunes sortant de l'école en vue de mettre au point un modèle pour d'autres entreprises dans d'autres secteurs de l'industrie au Zimbabwe.

Description du projet et méthode appliquée

La formation et l'orientation offertes comporteront quatre volets:

-
- formation sur le tas;
 - formation aux compétences générales;
 - orientation personnelle;
 - encadrement du suivi (emploi indépendant).

La mise en place d'un comité directeur composé des partenaires sociaux et de l'industrie au Zimbabwe est proposée en vue d'organiser le soutien des simples citoyens au projet.

D'après le document de cette proposition, les jeunes sortant de l'école rattachés à une entreprise recevront un salaire fixé par le Conseil national de l'emploi au Zimbabwe.

Organisme(s)

Holland Committee on southern Africa (HCSA).
Norwegian People's Aid: organisation partenaire locale de l'HCSA.

Le projet sollicite le cofinancement par le Fonds zimbabwéen pour le développement, qui finance le système formel d'apprentissage.

Calendrier: ce projet existe à l'état de proposition depuis 2000.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Mise en valeur des ressources humaines pour la formation communautaire des personnes handicapées

Intitulé du projet: HRD for Community Based Training of persons with disabilities.

Caractéristiques du projet

Description générale: améliorer la qualité de vie des enfants, des jeunes et des adultes handicapés, et accroître leur participation aux possibilités éducatives, professionnelles et sociales au sein de leurs communautés locales.

Cible: les personnes handicapées: femmes, jeunes et enfants.

Lieu: Namibie.

Objet/buts

Il existe cinq objectifs immédiats.

- Les principaux sont: renforcer les capacités du ministère de l'Aménagement du territoire, de la Réinstallation et de la Réadaptation, s'agissant de coordonner la formulation d'une politique et d'une législation nationales en matière de handicap et, avec efficacité, de planifier, former le personnel, coordonner les services et les activités, assurer le suivi et l'évaluation d'un programme communautaire global de réadaptation, en commençant par la région nord du pays.
- Renforcer la capacité des organisations représentatives des personnes handicapées à participer effectivement à la formulation d'une politique nationale en matière de handicap et à la planification, mise en œuvre et évaluation du programme communautaire de réadaptation.
- La Namibie a adopté une politique nationale en matière de handicap. Six cents membres du personnel d'organismes gouvernementaux, de représentants d'organisations de personnes handicapées et de People With Disabilities ont reçu une formation de sensibilisation à la réadaptation communautaire, comprenant l'éducation, les besoins professionnels des personnes handicapées, la formation des formateurs aux aspects professionnels de la réadaptation communautaire et la communication par les médias de masse.

Impact

L'évaluation a posteriori du projet namibien a été réalisée au moyen d'entretiens avec les participants ayant reçu une formation à Turin et avec leurs employeurs. Au moment de la formation, la plupart des participants étaient sans emploi. Une étude postérieure a permis de retrouver la quasi-totalité des participants et a constaté que les deux tiers d'entre eux avaient trouvé un emploi, y compris un emploi en tant qu'indépendant. La moitié d'entre eux a confirmé l'utilité directe de la formation pour leur travail. Parmi eux, 80 pour cent ont estimé qu'elle leur avait dispensé une bonne partie de ce dont ils avaient besoin pour exécuter leurs tâches. Environ 83 pour cent des employeurs qui avaient envoyé leur personnel suivre le cours à Turin ont indiqué qu'ils avaient observé une amélioration.

Taux de placement: 75 pour cent; 83 pour cent des employeurs ont signalé une amélioration de la productivité de ceux qui avaient suivi la formation.

Organisme(s): BIT.

Références, sources: GB.280/TC/1 mars 2001.

Amélioration de l'enseignement technique au Rwanda

Intitulé du projet: Amélioration de l'enseignement technique au Rwanda.

Caractéristiques du projet

Description générale: le but est d'améliorer les qualifications des formateurs et de doter les jeunes de compétences et d'une formation techniques utiles.

Cible: jeunes des deux sexes des établissements d'enseignement technique.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le projet vise à aligner les besoins des jeunes sur ceux du marché du travail afin de mieux les équiper pour leur future vie professionnelle.

Lieu: Rwanda

Contexte, détermination des besoins

Le projet est étroitement lié aux objectifs essentiels des pouvoirs publics: diminution de la pauvreté, croissance économique et mise en valeur des ressources humaines.

Objet/buts

On espère, en dotant les jeunes des compétences et de la formation utiles, que les élèves trouveront un emploi salarié ou indépendant et pourront ainsi se subvenir à eux-mêmes.

Description du projet et méthode appliquée

L'enseignement technique est amélioré en vue de l'aligner sur les besoins du marché du travail et de promouvoir l'emploi indépendant. Pour y parvenir, les résultats suivants sont prévus:

- un concept stratégique pour l'enseignement technique qui répond aux demandes du marché de l'emploi a été élaboré et mis en place par le ministère de l'Education (MINEDUC);
- les programmes de cours de l'enseignement technique sont appliqués et régulièrement adaptés pour les aligner sur les demandes et les besoins du secteur privé;
- un système approprié d'enseignement professionnel et pédagogique pour les enseignants est mis en œuvre, en étroite coopération avec le secteur privé dans chacun des quatre établissements d'enseignement technique;
- les quatre établissements d'enseignement technique sont correctement organisés et gérés avec efficacité;
- une structure de gestion est mise en place.

Organisme(s): Agence de coopération technique allemande.

Organisme de mise en œuvre: ministère de l'Education (MINEDUC).

Calendrier: le projet a démarré en septembre 1996 et aura une durée de huit ans. Celle-ci est subdivisée en trois phases de promotion: 1) septembre 1996 à août 1998 (deux ans), 2) septembre 1998 à décembre 2001 (trois ans), 3) janvier 2002 à décembre 2004 (trois ans).

Contacts:

Speaker of the Network
Jürgen Koch, Promotion des artisans, de l'artisanat et des métiers à Mali
koch@proafrica.org

Correspondant du réseau au sein de l'Agence de coopération technique allemande
Roland Gross, Promotion of financial systems
roland.gross@gtz.de

Page Web et informations
Dieter Gagel, conseiller indépendant
mail@gagel.net

Références, sources

West African Network on Economic Education in Rwanda: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt20.htm>

Analysis of the Rwandan industrial employment market: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/dokumente/projekte/ruanda-bb/Rwa002.doc>

Le programme du réseau de formation et de ressources du secteur informel (INSTARN) au Zimbabwe

**Intitulé du projet: The Informal Sector Training and Resource Network (INSTARN)
Programme in Zimbabwe.**

Caractéristiques du projet

Description générale: le système traditionnel d'apprentissage au Zimbabwe a été adopté par INSTARN pour développer l'économie informelle et créer des emplois.

Cible: les apprentis sont recrutés parmi les chômeurs.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- la formation formelle et le développement des entreprises informelles sont combinés avec succès;
- INSTARN a créé un réseau de petites entreprises dotées de formateurs d'accueil;
- le propriétaire de l'entreprise bénéficie d'une formation aux affaires, d'un soutien et d'un suivi régulier par un conseiller d'INSTARN pour les petites entreprises.

Lieu: le siège du programme est situé à l'établissement d'enseignement technique de Masvingo, au Zimbabwe.

Vu sa réussite relative, le projet est actuellement étendu à d'autres provinces et a déjà débuté dans le Manicaland.

Objet/buts

L'objectif global d'INSTARN consiste à créer des emplois grâce au développement de l'économie informelle.

Le coordinateur du projet a indiqué que les interventions visaient essentiellement «...à créer un ensemble intégré d'aide à l'économie informelle qui débouchera sur des entreprises plus nombreuses, plus fortes et de plus grande taille créant des emplois permanents».

Description du projet et méthode appliquée

- Dans ce système d'apprentissage, un jeune est pris en charge et reçoit une formation informelle par un propriétaire d'entreprise;
- les apprentis doivent trouver une entreprise d'accueil et subvenir à leurs propres besoins pendant la période de formation;
- l'entreprise d'accueil devient un client d'INSTARN et son propriétaire bénéficie également d'une formation aux affaires, d'un soutien et d'un suivi régulier par un conseiller d'INSTARN pour les petites entreprises;
- le soutien à l'entreprise d'accueil est destiné à créer un environnement propice pour la formation;
- les participants retenus recevront une formation formelle de plusieurs semaines à l'établissement d'enseignement technique de Masvingo ou auprès d'une organisation partenaire;
- à l'issue de la formation, les apprentis peuvent entrer en ligne de compte pour une formation aux affaires et bénéficier d'un système de location-bail d'outils organisé par leur association locale de l'économie informelle.

Le programme fournit aux entreprises de l'économie informelle une formation technique destinée à améliorer les compétences des participants et les possibilités de commercialisation de leurs produits, d'où l'idée de relier cette formation à la formation qualifiante existante.

Aux premiers stades de la mise en œuvre du projet, on a pu constater qu'il ne suffisait pas de doter quelqu'un d'une compétence si l'on ne lui fournit pas de formation aux affaires et de financement. Il a été convenu à cet égard que le projet adopterait une approche intégrée de la solution des problèmes dans l'économie informelle en assurant une formation technique, une formation aux affaires et un accès au financement.

Activités: renforcement des apprentissages traditionnels; création de conseillers spécialisés en petites entreprises; octroi de prêts aux petites entreprises; promotion des associations de l'économie informelle; aide à la commercialisation dans le secteur formel des produits de l'économie informelle.

Type de compétences: les domaines les plus courants sont la charpenterie-menuiserie, la transformation des métaux, la confection, la coiffure, la réparation de radios et de téléviseurs, la mécanique des moteurs et la réfrigération.

Services d'appui: les personnes qui souhaitent créer leur propre entreprise sont renvoyées à la Fondation Zambuko, qui a reçu une subvention d'INSTARN à réaffecter sous forme de prêts aux clients recommandés par le projet.

Impact

- Depuis mars 1996, 102 personnes ont participé au programme;
- le système a réussi à créer des emplois dans l'entreprise d'accueil, dans l'emploi formel ou par la création de nouvelles entreprises.

Organisme(s)

Il s'agit d'un projet bilatéral mené conjointement par l'Agence de coopération technique allemande et par le gouvernement du Zimbabwe.

Financement: Agence de coopération technique allemande

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Promotion intégrée des enfants des rues et des jeunes en danger

Intitulé du projet: Integrated Promotion of Street Children and Youth at Risk.

Caractéristiques du projet

Description générale: pour atteindre les enfants des rues, les enfants et les jeunes en danger, les programmes offrent des possibilités et des solutions de rechange durables à la «vie dans la rue»: services améliorés, législation tenant compte des enfants et des jeunes, mise en réseau des ministères gouvernementaux, des ONG, du secteur privé et d'autres parties prenantes œuvrant en collaboration.

Cible: enfants et jeunes défavorisés risquant s'isoler de la société pour vivre dans la rue. L'accent est mis en particulier sur la tranche d'âge de 11 à 24 ans.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- coordination entre les différents fournisseurs et programmes qui ciblent les jeunes;
- approche globale et exhaustive du problème (politique, législative et sociale).

Lieu: Kenya.

Contexte, détermination des besoins

Les jeunes pauvres et vulnérables (de 15 à 30 ans) représentent environ 5,5 millions d'habitants. Suite aux taux de pauvreté élevés, mais aussi à la migration des jeunes, principalement vers les bidonvilles urbains marginalisés, au nombre croissant d'orphelins dû à la pandémie du VIH/SIDA, à l'accès difficile des pauvres à l'éducation et à la formation formelles et au manque de perspectives d'avenir, beaucoup d'enfants et de jeunes sont confrontés au risque d'exclusion sociale et économique caractérisée. D'après des estimations récentes, basées sur un dénombrement effectué en 2002, 20 000 à 30 000 enfants et jeunes vivent et/ou travaillent dans les rues de Nairobi. Parmi ceux-ci, 14 à 15 pour cent seulement (3 000 à 4 500) sont des enfants et des jeunes qui considèrent la rue comme leur lieu de vie. Les autres enfants et jeunes qui travaillent luttent pour survivre dans la rue et sont exposés à un risque élevé d'exploitation, de toxicomanie (le sniff, notamment), d'infection par le VIH et de maladies respiratoires.

Objet/buts

L'objectif global consiste à améliorer les possibilités, la dignité et les conditions de vie pour les enfants et les jeunes au Kenya.

Produits du projet

- Résultat 1: les capacités du ministère des Services à l'Enfance et du ministère des Services Sociaux (unité «Jeunes») ont été renforcées afin de faciliter de manière décentralisée le développement participatif et la mise en œuvre coordonnée des politiques, réglementations et lignes directrices concernées.
- Résultat 2: les capacités de certains «fournisseurs de services» concernés, gouvernementaux, non gouvernementaux et autres, sont renforcées en vue d'offrir des services de meilleure qualité aux groupes cibles.
- Résultat 3: d'autres solutions que la «vie dans la rue», novatrices, appropriées et attrayantes (en mettant l'accent sur la prévention) ont été mises à l'épreuve, évaluées et attestées avec certains fournisseurs de services.
- Résultat 4: la collaboration et la coopération verticales et horizontales entre les ministères concernés, les ONG, le secteur privé et d'autres parties prenantes sont renforcées.

Impact

Le projet produit ses effets à différents niveaux:

- au macro-niveau, il stimule le progrès vers une législation et une politique nationales des enfants et des jeunes et contribue ainsi à l'amélioration d'un cadre durable pour la promotion des enfants et des jeunes;
- au niveau des organisations intermédiaires participantes, qu'elles soient gouvernementales ou non (ministère de l'Enfance, division «Jeunesse», ONG et réseaux œuvrant pour les enfants et les jeunes), il renforce les capacités de gestion et améliore la qualité de leurs services aux enfants et aux jeunes en danger, notamment par une meilleure mise en réseau de ces organisations;
- au niveau du groupe cible, il encourage l'insertion dans une vie normale des enfants et des jeunes exclus sur le plan social et économique.

Les bénéficiaires («utilisateurs finals») sont reliés entre eux par des chaînes d'impact de différentes longueurs. La plupart des effets sont produits de manière indirecte par un processus de retombées, mais certains effets peuvent être démontrés directement au niveau du groupe cible et au niveau intermédiaire. Les bénéficiaires directs du projet sont les enfants et les jeunes ciblés, d'une part, et les membres des organisations et institutions partenaires, d'autre part. Une estimation approximative du nombre des bénéficiaires réalisée pendant l'examen du rendement du projet a fait apparaître que quelque 5 000 à 10 000 enfants et jeunes avaient bénéficié directement des services améliorés offerts par les organisations. Au niveau intermédiaire, 250 personnes environ ont tiré directement profit du projet.

Avantages directs au niveau du groupe cible (enfants et jeunes en danger):

- les enfants des rues et les jeunes qui participent aux programmes ont un meilleur accès à la santé, à l'éducation et aux possibilités d'emploi;
- des haltes-accueil (centres d'aide aux enfants des rues) ont été créées pour aider les enfants des rues;
- 19 enfants des rues (14 garçons et 5 filles) ont été admis dans des écoles primaires publiques;
- les enfants en décrochage scolaire ont profité des programmes d'enseignement non formel améliorés et de l'adoption de l'approche créative de l'apprentissage;
- les enfants et les jeunes des bidonvilles avoisinants sont également des bénéficiaires directs. Par exemple, le projet a appuyé un centre communautaire local au moyen d'une formation en recherche-action participative, d'un soutien en formation et en matériel à l'apprentissage créatif, et de l'accès aux réseaux pertinents qui encouragent les meilleures pratiques dans le travail avec les enfants et les jeunes en danger. Le centre communautaire vise quelque 1 500 ménages dans la zone du bidonville de Pumwani (environ 20 pour cent du total des ménages).

Avantages directs au niveau intermédiaire:

- plus de 160 jeunes ont tiré directement profit de la formation de promotion des jeunes. Des représentants de différents groupes de jeunes ont signalé une amélioration des compétences en gestion organisationnelle, animation, rédaction de proposition, gestion des conflits, gestion du temps et administration; ils ont désormais plus d'assurance et sont aussi mieux préparés à commercialiser leurs produits et à s'engager dans des activités de petite entreprise;
- plus de 120 professionnels des institutions gouvernementales et des ONG ont reçu une formation dans divers sujets, notamment les dispositions de la loi sur l'enfance, la formulation d'une politique nationale de la jeunesse, la planification stratégique, le suivi et l'évaluation, le VIH/SIDA, la toxicomanie, la dimension du genre, le travail des jeunes, la gestion des conflits, les outils organisationnels, les approches novatrices du travail avec les enfants des rues, et les programmes de recherche-action. Les fonctionnaires du gouvernement ont signalé une amélioration des services, une meilleure compréhension des enfants dont ils s'occupent, et une amélioration des conditions de travail. Les membres des ONG citent une meilleure qualité

et une meilleure prise en compte de la dimension du genre dans leur travail, et une meilleure rationalisation de leurs activités en termes d'exécution des services et d'amélioration des normes;

- les organisations et les institutions participantes ont également profité de la coordination et de la mise en réseau renforcées sur le plan, notamment, des connaissances acquises en matière de meilleures pratiques dans le travail avec les groupes cibles; des capacités améliorées de constitutions de réseaux; de la coopération et de la délégation meilleures; de la capacité à partager plus directement les informations; et de l'accès aux nouvelles possibilités de financement.

Avantages indirects par le soutien institutionnel et les conseils stratégiques:

- suite à la formulation à l'échelle du pays de la loi sur l'enfance et de la politique nationale de la jeunesse, à la sensibilisation à cette loi et à la meilleure connaissance de celle-ci, on a assisté à une attention accrue aux besoins et aux droits des enfants et des jeunes, en particulier dans les structures décentralisées des ministères de l'Enfance et des Services sociaux;
- les consultations des jeunes et des parties prenantes qui ont eu lieu lors de la formulation de la politique nationale de la jeunesse ont accru la réceptivité des ministères gouvernementaux et des ONG aux problèmes et aux potentialités des jeunes ainsi qu'à la nécessité urgente d'assurer leur participation aux organes décisionnels et de planification locaux (notamment aux conseils municipaux).

Avantages indirects au niveau intermédiaire:

- les responsables et les professionnels des divers réseaux, institutions et organisations qui ont participé aux formations et aux autres activités du projet transmettent leur savoir aux autres personnes et organisations avec lesquelles ils traitent. Par exemple, le Réseau national des enfants en difficulté, qui bénéficie du soutien du projet, traite avec près de 100 organisations membres dans le pays. Le meilleur partage des informations pourrait atteindre 100 à 1 000 professionnels qui travaillent avec des filles et des garçons confrontés à des conditions difficiles. Le fait qu'ils forment un réseau les renforce considérablement: ils peuvent agir et parler d'une même voix, alors que les initiatives personnelles non coordonnées sont souvent infructueuses;
- le ministère des Services sociaux apporte actuellement son soutien à des groupes de jeunes qui se sont formés pendant le processus de consultation sur la politique nationale de la jeunesse. A Mombasa, par exemple, le directeur provincial des services sociaux a lancé en juin 2002 le Forum des jeunes de la côte. Ce forum a diffusé les informations sur la politique nationale de la jeunesse dans l'ensemble des sept districts de la province côtière. Il aide aujourd'hui le groupe d'entraide VOK, qui a réuni quelque 400 jeunes des bidonvilles de Mombasa et organise des activités dans le domaine du VIH/SIDA, de la toxicomanie, de l'éducation primaire élémentaire, de la prévention de la violence, etc.;
- les jeunes qui ont participé à la formation à la promotion transmettent leur savoir-faire aux autres jeunes des deux sexes, dont certains ont créé leur propre entreprise ou ont réussi à conclure, notamment avec les habitants de la ville de Nairobi et avec le conseil municipal de Nairobi, des accords aux termes desquels ceux-ci les paient pour la collecte des déchets et les activités de nettoyage.

Calendrier: durée du projet

1^{re} phase: septembre 2000 à août 2003.

2^e phase: septembre 2003 à août 2006.

Organisme(s)

Organismes de mise en œuvre:

Ministère des Affaires intérieures, Département de l'enfance.

Ministère de l’Egalité hommes-femmes, des Sports, de la Culture et des Services sociaux, Division de la jeunesse.
Agence de coopération technique allemande (GTZ).

Autres partenaires:

UNICEF, Save the Children Alliance, UN-Habitat – Safer Cities Programme, SNV, Kindernothilfe e.V., Terre des Hommes, CORDAID, Commonwealth Youth Programme, International Council on National Youth Policy (ICNYP), German Foundation for World Population (DSW).

Références, sources

Site Web de l’Agence de coopération technique allemande:
<http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9421454&spr=2&Land=Tanzania>

Adoption d'un système coopératif (double) dans l'enseignement technique et la formation professionnelle (Egypte)

Intitulé du projet: Introduction of a Co-operative (Dual) System in Technical Education and Vocational Training: the Mubarak-Khol Initiative.

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme de système double de formation et de pratique part de l'idée que la participation des employeurs à la formation des jeunes garantira que la formation (et la pratique concomitante sous forme de stages en entreprise) répond aux besoins réels du marché du travail et créera des emplois pour les jeunes.

Cible: les jeunes, les jeunes chômeurs.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- le projet n'est pas adapté à l'objectif global de l'institutionnalisation du système double de formation et de pratique dans l'ensemble de l'enseignement technique du pays et devrait être adapté à la réalité des régions les plus pauvres de l'Egypte;
- la participation des employeurs à la formation des jeunes pour garantir que la formation (et la pratique concomitante sous forme de stages en entreprise) répond aux besoins réels du marché du travail et créera des emplois pour les jeunes.

Lieu: Egypte.

Phase pilote: trois villes nouvelles d'Egypte (la Ville du 10 ramadan, la Ville du 6 octobre, et Sadat City). Un grand nombre d'entreprises privées modernes de taille moyenne à grande exercent leurs activités dans ces villes nouvelles.

Il est prévu d'appliquer le projet dans l'ensemble du pays après cette phase pilote.

Contexte, détermination des besoins

Le défaut fondamental du système de formation égyptien est l'absence de cette affinité qu'ont normalement les centres de formation avec le marché du travail, ainsi que l'absence de contacts avec les employeurs potentiels. Il s'ensuit que le passage de l'école ou de la formation au travail est souvent difficile. Pour pallier cette situation, l'Egypte a tenté depuis les années cinquante un certain nombre d'expériences, généralement sous forme de projets de coopération technique. Ces projets portaient notamment sur la création de centres de formation étroitement liés aux entreprises privées ou publiques. Bien qu'ils aient été utiles au microniveau, ces projets n'ont pas eu beaucoup d'incidence sur l'ensemble du pays.

En 1991, un programme ambitieux de longue durée visant à réformer le système d'enseignement technique secondaire en Egypte a été lancé. Ce programme, intitulé «Adoption d'un système coopératif (double) dans l'enseignement technique et la formation professionnelle», est généralement connu sous le nom d'Initiative Mubarak-Kohl.

Le projet présente un intérêt évident pour les entreprises retenues pour le projet pilote: elles sont en effet confrontées à d'importants problèmes d'embauche de travailleurs qualifiés. Une étude portant sur 1 700 entreprises a montré que près de la moitié des entreprises moyennes et grandes ont déjà des activités de formation même si, pour l'instant, elles adoptent généralement la forme d'une formation dans l'entreprise plutôt que dans des centres de formation de l'Etat. Cela étant, la majorité de ces formations ignorent les jeunes des zones rurales.

Objet/buts

Le but final du programme est l'institutionnalisation du système double de formation et de pratique, assortie de la notion de gestion conjointe et du partage des coûts entre le secteur public et le secteur privé dans l'ensemble de l'enseignement technique du pays.

Résultats escomptés: la création d'emplois pour les jeunes, l'atténuation des carences de certaines compétences, la mise en valeur et l'utilisation améliorées des ressources humaines, et les augmentations de production qui en découleront.

Description du projet et méthode appliquée

Le programme débiterait par des projets pilotes destinés à mettre en évidence les possibilités et les difficultés du système double de formation et de pratique. Ces projets aideraient par ailleurs l'Unité d'exécution de la politique des projets, un organe gouvernemental, à modifier le système pour l'aligner sur la situation locale. Cette unité a pour principale mission de mettre en place un cadre pédagogique, organisationnel, juridique et financier pour le système double de formation. La réussite attendue de ces projets pilotes pourrait encourager le secteur privé à coopérer avec le ministère de l'Education et inciter celui-ci à incorporer cette approche double dans tous les centres de formation du pays.

A terme, tous les types de formation seraient organisés sur le modèle du système double. A l'issue de l'école primaire, tous les enfants égyptiens auraient la possibilité de s'inscrire dans cet enseignement technique secondaire et d'obtenir un diplôme au bout de trois ans. Si possible, ils trouveraient un emploi dans les entreprises où ils ont effectué leur stage. Si celles-ci ne peuvent les absorber, les jeunes diplômés pourraient encore compter sur les compétences qu'ils ont acquises pour trouver un emploi ailleurs.

Les projets pilotes qui ont été mis en place pour démontrer en pratique les possibilités et les difficultés du système double fourniraient des indications sur l'adaptabilité locale du système et inciteraient le secteur privé à y participer (stages en entreprise, financement et gestion).

Impact

Les projets pilotes font figure de réussites.

Défauts et facteurs clés de durabilité: un certain nombre de problèmes pratiques et de conception sont liés à l'adoption de ce système double:

- il est apparu qu'un des problèmes concrets était l'absence de transparence dans la répartition des responsabilités entre les différents acteurs, comme le montre le fait que quatre années se sont écoulées entre la conception de l'idée et le démarrage du premier projet pilote;
- il est difficile de reproduire les projets pilotes: ceux-ci ne sont pas adaptés à l'objectif global consistant à étendre le système à tout le pays et devraient être ajustés pour tenir compte de la réalité des régions les plus pauvres d'Egypte;
- pour pouvoir sensibiliser les petites entreprises dans les régions les moins avancées du pays sur le plan technologique, le programme de formation devrait se concentrer sur des techniques plus simples, du matériel plus élémentaire et une formation moins longue et moins coûteuse.

Calendrier: 1995: les premiers projets pilotes (trois) sont mis en place.

Organisme(s)

Sous la supervision du ministre de l'éducation, le secteur privé et son homologue public (différents ministères, selon le type de formation concerné) gèreraient et financeraient ensemble les centres de formation. Ces projets pilotes sont certes coûteux mais, à terme, ce système double de formation serait abordable: on s'attend en effet à ce que le secteur public soit disposé à contribuer à son financement.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.
<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Centre d'entreprises de jeunes de Katurura (KAYEC)

Intitulé: Katutura Youth Enterprises Centre (KAYEC).

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme offre un ensemble d'aptitudes à la vie quotidienne, de compétences en matière de recherche d'un emploi, de formation au commandement et de formation axée sur l'entreprise.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- KAYEC est une organisation communautaire qui offre une formation professionnelle, des informations, un espace de travail et un appui aux jeunes (de 15 à 30 ans) qui aspirent à créer leur propre entreprise;
- KAYEC propose des programmes novateurs par ses entreprises de formation qui permettent aux jeunes de posséder et d'exploiter leur propre entreprise dans un «environnement sécurisé» où ils reçoivent formation, conseils et soutien.

Lieu: Windhoek, Namibie.

Contexte, détermination des besoins

- Le diocèse anglican de Namibie et l'Eglise luthérienne évangélique en Namibie ont créé KAYEC en 1993, en réponse aux taux croissants de chômage chez les jeunes Namibiens;
- le projet vise les jeunes sortant de l'école, les jeunes de 15 à 30 ans non scolarisés et les jeunes chômeurs qui veulent créer leur propre entreprise.

Objet/buts

- Promouvoir une culture d'entreprise et l'esprit d'entreprise chez les jeunes;
- aider les jeunes à devenir plus entrepreneurs; aider les jeunes chefs d'entreprise à créer des entreprises commerciales dans l'économie informelle; et aider les jeunes chômeurs à repérer les emplois dans le secteur formel.

Description du projet et méthode appliquée

- L'apprentissage et la formation de type scolaire assurent la formation et l'enseignement dans les domaines suivants:
 - qualifications de base du secteur de la construction: charpenterie, ferronnerie, maçonnerie;
 - informatique;
 - «Démarrez votre entreprise», aptitudes à la vie quotidienne, compétences en matière de recherche d'un emploi, formation au commandement et formation axée sur l'entreprise.

Parmi ses programmes les plus novateurs, il faut citer ses entreprises de formation qui permettent aux jeunes de posséder et d'exploiter leur propre entreprise et où ils reçoivent formation, conseils et soutien.

Organisme(s)

Organisme(s) d'exécution: KAYEC est une organisation de l'Eglise namibienne.

Financement: bailleurs de fonds locaux et internationaux.

Contact

Ms. Petra Ondigo / Rev. Mike Yates
P.O. Box 5167 / Cnr of City & Kampala Streets,
Wanaheda,
Windhoek,
Khomas.
Téléphone: 061/272670 - télécopieur: 246127
Adresse électronique: ibtkayec@mweb.com.na / kayec@mweb.com.na

Références, sources

White, S & Kenyon, P.: Enterprise-based youth employment policies, strategies and programmes, document de travail Skills n° 1, BIT, Genève 2001.

Joint Consultative Committee (JCC) SME Service Providers' Directory.

http://www.jcc-smepromotion.org.na/Services/SME_Service_Providers_Director/kayec.html

Membres de JCC et listes de personnes-ressource:

<http://www.fes.de/fulltext/bueros/namibia/00261012.htm#table>

Conseil administratif régional de Mamo-Wichi-Hetwin (AMB)

Intitulé du projet: Mamo-Wichi-Hetwin Area Management Board (AMB).

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: fait mieux connaître les aux compétences que les jeunes des deux sexes peuvent acquérir et aide les clients à mener à bien leur formation. Le programme offre en outre des conseils individualisés, une formation de pré-apprentissage et le placement des personnes en apprentissages.

Cible: jeunes Canadiens indigènes.

Lieu: Ontario, Canada.

Contexte, détermination des besoins

- 53 pour cent des populations indigènes ont moins de 25 ans, contre 34 pour cent pour l'ensemble des Canadiens;
- les taux de chômage des autochtones (24 pour cent) sont plus de deux fois plus élevés que ceux de l'ensemble des Canadiens;
- le pourcentage des autochtones dont le revenu annuel est inférieur à 10 000 dollars est sensiblement plus élevé que celui des Canadiens en général;
- la population active autochtone est fortement concentrée dans le secteur des ressources et dans celui de l'administration gouvernementale et publique;
- plus de 40 pour cent des autochtones vivent dans une réserve et dans une zone urbaine, 20 pour cent vivent dans des zones rurales et plus de 60 pour cent des autochtones vivent dans le Sud;
- les jeunes autochtones, contrairement à leurs homologues non autochtones, ne participent pas en grand nombre au système d'apprentissage;
- la population autochtone du Canada croît deux fois plus vite que la population non autochtone. Au cours des 20 prochaines années, cette explosion démographique naissante pourrait être soit profitable, soit source de problèmes.

Les jeunes autochtones d'aujourd'hui sont les travailleurs et les consommateurs de demain. Ils devront toutefois disposer des compétences qui sont demandées sur le marché du travail, de possibilités d'emploi et de l'accès à des emplois correctement rémunérés. Actuellement, le taux de chômage des autochtones est deux fois plus élevé que celui du reste de la population. A défaut de croissance importante de l'emploi pour les autochtones, les taux élevés de chômage et de pauvreté qu'ils connaissent aujourd'hui ne changeront pas et l'explosion démographique aura des effets négatifs.

Des emplois nouveaux sont nécessaires dans le secteur privé, en particulier dans les secteurs manufacturier, de la construction et des technologies, en particulier pour répondre à la demande d'emplois des jeunes autochtones.

Objet/buts

Les stratégies axées sur les jeunes doivent inclure une alliance entre les parents ou substituts-parents, la famille, les anciens, la communauté et les pairs. Cela dit, créer des outils ne suffit pas en soi, pas plus que la simplification du parcours vers l'apprentissage et de son accomplissement, encore que toute stratégie doive comporter ces composantes essentielles. Le soutien sous forme de conseils tenant compte de la culture, de prise en charge des enfants et de défraiement des frais de déplacement pour les autochtones est essentiel pour que ceux-ci puissent accéder aux apprentissages et les mener à bien.

Impact

Après la formation préalable, plus de 1 000 personnes se sont vu offrir des possibilités d'apprentissage au cours des deux années de fonctionnement du projet.

Un des facteurs essentiels de la réussite du programme est le lien établi entre les communautés autochtones et le volet de l'apprentissage, par la désignation d'un agent de liaison du programme.

Organisme(s)

Organisme(s) d'exécution: Conseil de gestion de l'emploi des autochtones (Aboriginal Employment Management Board – AMB).

Financement: AMB's pathway to success (Initiatives du gouvernement fédéral pour les autochtones) et Jobs Ontario.

Références, sources

Aboriginal Participation in Apprenticeship, Making it work! Rapport de l'Aboriginal Apprenticeship Projects Steering Committee.

MEADOW: le projet international à Dharampuri du plan MYRADA

Intitulé du projet: MEADOW (Management of Enterprises and Development of Women)/The MYRADA Plan International Dharampuri Project, Hosur.

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le projet, en partenariat avec une industrie locale, assure des emplois et un revenu décent aux jeunes femmes, fournit des compétences qualifiantes aux adolescents des deux sexes et substitue l'espoir au désespoir dans une communauté sous-développée qui se débat dans la pauvreté.

Lieu: Inde.

Contexte, détermination des besoins

Quelque 300 filles de familles pauvres à Dharampuri, dans un des districts les plus attardés de Tamil Nadu, ont exploité leur propre entreprise et perçu des revenus équivalent à 20 millions de roupies (environ 400 000 dollars des Etats-Unis) au cours des quatre dernières années.

Elles assemblent des composantes de bracelets pour Titan Industries, à Hosur. Leur travail consiste à assembler des bracelets de montre, à les polir, à fixer les composantes de bracelets au moyen d'une presse à main, à confectionner des cordelettes en argent, à assembler et emballer des horloges de table, le tout pour Titan Industries, qui a conclu en 1995 un partenariat avec MYRADA/Plan International.

Objet/buts

Assurer un revenu décent aux jeunes femmes en fournissant des compétences qualifiantes aux adolescents des deux sexes.

Description du projet et méthode appliquée

Le centre offre des possibilités de formation en ajustement, soudage, câblage électrique, plomberie et sanitaire d'une durée de quatre à six mois. Les filles reçoivent une formation en informatique et en réparation d'appareils ménagers.

Impact

- Augmentation des revenus, ce qui a permis aux stagiaires d'acheter du matériel; création d'emplois;
- les filles de MEADOW ont constitué un capital social de 2 millions de roupies (environ 40 000 dollars des Etats-Unis) par prélèvement d'un pourcentage modeste de leurs salaires. Cet argent a été utilisé pour acheter les locaux de l'entreprise, une jeep, une moto, un ordinateur, du matériel de travail et du mobilier de bureau;
- l'entreprise prévoit d'engager un directeur général à temps plein, de créer un réfectoire et d'offrir une formation en anglais parlé et écrit, en comptabilité, en développement de la personnalité, etc.;
- les quelque 400 entreprises de Hosur et alentours ont besoin de travailleurs qualifiés. Un centre de formation technique non formel à Thally, au sud de Hosur, situé dans un ancien bâtiment qui abritait jadis MYRADA, est une bénédiction pour ces entreprises;
- ce centre de formation est un lieu d'espoir pour les jeunes de la région.

Organisme(s)

Organisme de mise en œuvre: des ONG et l'industrie locale.

Financement: entreprise autofinancée.

Calendrier: création de MYRADA en 1995, de MEADOW en 1998.

Références, sources

Source: Programme focal du BIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité; Economie informelle, document de travail n° 8: Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India, par Amit Mitra, 2002.

Modernisation du système d'apprentissage en Guinée

Intitulé du programme: Modernisation du système d'apprentissage en Guinée.

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- augmenter les possibilités d'emploi pour les jeunes des deux sexes sur le marché du travail en Guinée en recourant à une forme coopérative d'apprentissage dans laquelle les écoles et les entreprises sont encouragées à collaborer pour répondre aux besoins sociaux et des entreprises;
- le projet instaure la coopération entre les institutions et les jeunes qui participent aux apprentissages;
- des cours de formation coopératifs sont créés en tant que mesures pilotes dans deux des régions du pays.

Lieu: Guinée.

Contexte, détermination des besoins

- La recherche a montré que le système guinéen de formation professionnelle existant présente des défauts tant qualitatifs que quantitatifs par rapport aux nécessités techniques, économiques et sociales;
- les 16 écoles professionnelles de l'Etat (Centres de Formation Professionnelle – CFP) peuvent actuellement accueillir environ 2 000 stagiaires seulement et offrent une formation en grande partie théorique qui s'inspire d'un système français et ne permet guère de répondre aux circonstances et aux exigences qui existent sur le marché du travail;
- l'infrastructure, les outils pédagogiques et les programmes de cours ne sont plus d'actualité. La qualité médiocre de l'infrastructure et le manque de fonds et d'outils pédagogiques font que la plupart des CFP n'ont pas été en mesure d'offrir une formation systématique ces dernières années. Actuellement 5 des 16 CFP seulement sont en activité.;
- de nombreux jeunes, en particulier dans les zones urbaines, apprennent un métier dans de petites entreprises de l'économie informelle, mais le niveau technologique de la formation est généralement faible. Les formateurs comme les stagiaires ne savent souvent ni lire ni écrire et les stagiaires n'obtiennent pas d'attestations formelles reconnues;
- il s'ensuit que, dans leur grande majorité, les jeunes en Guinée, en particulier les filles, n'ont pas l'occasion d'apprendre les compétences qui seront nécessaires à l'avenir dans le secteur de la production et des services;
- de plus, il est difficile de créer un environnement des affaires efficace et moderne, l'offre de travailleurs qualifiés étant réduite.

Objet/buts

Le but consiste à créer des systèmes de formation larges qui ont une incidence sur l'emploi des jeunes en Guinée, dont la majorité n'a pas accès au système éducatif formel. Dans ce contexte, l'on veille tout particulièrement à ce que les filles et les jeunes femmes, particulièrement défavorisées jusqu'ici, bénéficient de possibilités de formation suffisantes.

Description du projet et méthode appliquée

- Le projet instaure la collaboration entre les institutions et les jeunes qui participent aux apprentissages;
- Des cours de formation coopératifs dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre sont créés en tant que mesures pilotes dans deux régions du pays.

Impact

Résultats escomptés:

- les programmes d'apprentissage dans le secteur des métiers qualifiés et des services répondent aux besoins techniques, économiques et sociaux du pays et autonomisent les jeunes, et les secteurs industriels et commerciaux importants sont équipés pour la nouvelle conception des apprentissages;
- il existe des potentialités de reproduction de ce projet dans toutes les écoles professionnelles et les petites entreprises du pays.

Organisme(s)

Organisation politique de mise en œuvre du projet: ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (METPF).

Institution de mise en œuvre: Office national de formation et de perfectionnement professionnels (ONFPP) et Agence de coopération technique allemande.

Calendrier: durée totale recommandée du projet: de juillet 2000 à juin 2009.

Références, sources

West African Network on Economic and Employment Promotion: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt11.htm>

Programme d'action national pour les jeunes en Zambie (NAPY)

Intitulé du projet: National Action Programme for Youth (NAPY).

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme NAPY est une stratégie globale d'aide aux jeunes qui ont quitté l'école avec un niveau d'instruction faible (généralement au degré 7). Cette stratégie s'articule autour d'un élargissement des possibilités de formation offertes par les centres de formation qualifiante pour les jeunes.

Cible: les jeunes qui ont quitté l'école avec un niveau d'instruction faible.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- large participation des pouvoirs publics, des jeunes, des ONG, de l'OIT et de la communauté des bailleurs de fonds;
- formation qualifiante répondant aux besoins locaux;
- approche globale intégrée des problèmes des jeunes: formation et activités sociales;
- de nombreux centres ont tenté de mettre en place des activités créatrices de revenus pour résoudre le problème du financement, en particulier les coûts de personnel, sans vraiment y parvenir.

Lieu: Zambie.

Contexte, détermination des besoins

- Le programme d'action a été élaboré suite à un constat: les structures (institutionnelles) de soutien pour les jeunes qui ont quitté l'école sont extrêmement limitées;
- l'expérience internationale indique que les programmes qui visent à accroître la productivité et les revenus dans l'économie informelle ne peuvent se borner à mettre à niveau les compétences techniques. Ils doivent être envisagés conjointement avec les autres conditions nécessaires: l'accès au crédit et l'aide internationale (BIT 1998);
- en conséquence, le programme d'action vise à développer les centres actuels de formation qualifiante pour les jeunes pour en faire des centres de ressources pour les jeunes au plein sens du terme.

Description du projet et méthode appliquée

Le NAPY compte cinq composantes principales qui visent à aider les jeunes qui ont quitté l'école à devenir des travailleurs indépendants dans le secteur non formel:

- 1) formation qualifiante répondant aux besoins locaux;
- 2) formation à la gestion d'entreprise pour les petites entreprises;
- 3) petits prêts de démarrage;
- 4) existence de l'infrastructure;
- 5) aide aux jeunes chefs d'entreprise par le mentorat.

Ces composantes correspondent à l'approche globale et intégrée des problèmes des jeunes adoptée par le ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Enfance.

Quinze centres de formation qualifiante pour les jeunes étaient en activité en 1997 et comptaient au total 650 élèves inscrits (MSYCD 1997), si l'on inclut le centre national George VI, qui s'occupe principalement de la formation des formateurs.

Le programme d'action envisage une augmentation du nombre de centres de formation ainsi qu'une révision radicale des cours offerts. Un document définissant la politique du programme d'action semble indiquer que chaque centre offrirait une série de cinq cours par année, et que 25 stagiaires seraient admis par semestre et par cours (MSYCD 1999), ce qui donnerait un nombre total d'inscrits égal à 250 élèves par centre, contre 25 en moyenne actuellement. Le contenu des cours serait basé sur une étude des besoins sur le marché du travail local, et leur durée serait ramenée à trois à neuf mois (contre dix-huit mois actuellement dans la plupart des cas). En outre, un cours de six semaines sur les entreprises serait offert séparément dans chaque centre, avec un objectif d'inscription de 120 élèves.

Type de compétences: compte tenu du manque de soutien institutionnel aux jeunes non scolarisés, ce programme global envisage de répondre non seulement aux besoins de formation des jeunes mais aussi à leurs besoins sociaux par des activités éducatives, et par l'éducation environnementale et familiale.

La plupart des centres offrent une formation en confection et en charpenterie, et certains centres offrent des cours supplémentaires en maçonnerie, en transformation des métaux ou en agriculture. Parmi les programmes de cours appliqués, beaucoup ont été élaborés de manière centralisée et sont devenus des copies (de qualité inférieure) des cours offerts dans le système de formation formel.

Services d'appui: l'approche globale de ce programme semble indiquer qu'un ensemble exhaustif de services d'appui devrait être rendu accessible aux stagiaires, par exemple, l'accès au crédit.

Les centres seraient aussi appelés à s'occuper de la fourniture de capital aux nouvelles entreprises. Certains centres ont réussi à utiliser des capitaux provenant du Youth Enterprise Development Fund et du Constituency Youth Fund pour aider les nouveaux chefs d'entreprise.

Le programme d'action indique que les diplômés des cours devraient se voir accorder la priorité dans la répartition des prêts et des subventions provenant de ces fonds. En outre, chaque centre devrait créer une série d'infrastructures culturelles et de loisirs communautaires et incorporer l'éducation familiale et environnementale dans tous les programmes de formation. Le Centre de ressources pour les jeunes devrait ainsi devenir l'organe local qui répond aux besoins des jeunes dans la communauté.

Des activités de création de revenus ont été mises en place, mais sans grand succès. Les objectifs de formation et de production peuvent être contradictoires.

Impact

Facteurs clés de réussite/de durabilité:

- il est important de doter régulièrement le centre en personnel, mais financer, trouver et conserver ce personnel peut s'avérer difficile. C'est un problème auquel il faut trouver une solution;
- la formation en entreprise est importante et pourrait être renforcée en recourant à l'apprentissage, qui n'est pas très courant en Zambie.

Organisme(s)

Ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Enfance.

Large participation des pouvoirs publics, de la jeunesse, des ONG, du PNUD, de l'OIT et de la communauté des bailleurs de fonds.

Le Conseil consultatif national de la jeunesse exécute le projet.

Financement: les pouvoirs publics.

Plusieurs centres ont été «adoptés» par des bailleurs de fonds internationaux, notamment GDS, JICA, NORAD et l'Union européenne.

Un soutien conséquent est apporté pour la remise en état de l'infrastructure physique des centres ainsi que pour l'élaboration du programme de cours et parfois, pour l'affectation de volontaires.

La remise en état d'un «centre modèle» à Chioyata (toiture et plâtre, notamment) a été achevée en 1998 avec l'aide de l'Australie.

L'UNESCO, en collaboration avec le ministère des Sports, de la Jeunesse et de l'Enfance, a élaboré une proposition de projet de soutien à trois centres, conformément aux normes du programme d'action. Cette proposition envisage la mise en place de l'infrastructure de base et des infrastructures de formation, l'aide à l'élaboration du programme des cours et un appui initial de seconde ligne aux petites et micro-entreprises.

Le gouvernement, en partie en réponse à l'intérêt croissant des bailleurs de fonds, a porté le budget d'équipement pour la construction et la remise en état des centres de formation qualifiante pour les jeunes de 150 millions de kwachas en 1998 à 200 millions en 1999 (cette affectation budgétaire n'existait pas en 1997).

Beaucoup de centres ont tenté de créer des activités prétendument rémunératrices pour résoudre le problème du financement, en particulier des frais de personnel, mais sans grand succès.

Calendrier: 1996 à

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>

Système national ouvert d'apprentissage au Nigéria

Intitulé du projet: National Open Apprenticeship Scheme in Nigeria (NOAS).

Caractéristiques du projet

Description générale: dans ce système, une éducation et une formation professionnelles pour plus de 100 métiers sont dispensées aux jeunes chômeurs. Le programme a recours à des infrastructures de production telles qu'ateliers et instructeurs techniques d'industries privées, institutions gouvernementales et, par des accords de sous-traitance, artisans et commerçants ambulants (exploitants de l'économie informelle). De plus, un système de formation mobile a été créé pour aller à la rencontre des jeunes dans les zones rurales.

Cible: jeunes chômeurs et jeunes sortant de l'école.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- tentative de lien entre l'éducation/la formation et le lieu de travail;
- les stagiaires reçoivent l'occasion de se former sous la supervision de maîtres-artisans reconnus;
- le programme de formation mobile «Schools-On-Wheels» (écoles sur roues) va à la rencontre des zones rurales: manière novatrice de répondre aux besoins des zones rurales.

Lieu: Nigéria.

«Schools-On-Wheels» assure la formation professionnelle dans les zones rurales.

Contexte, détermination des besoins

A la fin des années quatre-vingt, la Direction nationale de l'emploi a été créée au sein du ministère du Travail et de la Productivité. La Direction nationale de l'emploi gère actuellement quatre programmes principaux: développement des qualifications professionnelles, promotion des petites entreprises, promotion de l'emploi rural et travaux publics spéciaux.

Description du projet et méthode appliquée

- Au titre de ce programme, les jeunes chômeurs reçoivent une formation professionnelle. Afin d'améliorer la compréhension théorique par les stagiaires du métier qui les concerne, des cours de théorie sont organisés tous les samedis pour compléter la formation pratique qu'ils ont reçue;
- une des retombées du NOAS est le programme «Schools-On-Wheels» (écoles sur roues), qui est essentiellement un système de formation mobile destiné à fournir une formation professionnelle aux jeunes sortant de l'école et aux autres personnes non qualifiées dans les zones rurales. Le programme s'étend sur trois mois, après quoi les stagiaires sont incorporés dans le NOAS;
- un autre système apparenté est le système de réutilisation des déchets «Waste-To-Wealth» (WTW), dans lequel les jeunes reçoivent une formation aux techniques de reconversion de certains déchets (coquilles d'escargots, bambous, cornes) en objets utiles (articles domestiques décoratifs ou précieux).

Type d'activités: apprentissage + cours théoriques une fois par semaine; formation mobile («Schools-on-Wheels»).

Services d'appui: pour éviter que les participants au NOAS ne viennent ensuite grossir les rangs des chômeurs, la Direction nationale de l'emploi a lancé en 1991 un programme de réinstallation. Dans le cadre de ce projet, les anciens stagiaires du NOAS reçoivent le matériel nécessaire pour créer leur propre entreprise.

Durée de la formation: six mois à trois ans pour le programme principal d'apprentissage.

Impact

- Depuis son lancement en 1987, près de 600 000 jeunes chômeurs ont reçu une formation dans 80 métiers différents dans le cadre de ce système;
- parmi eux, 400 000 environ ont créé leur propre micro-entreprise;
- plus de 21 000 jeunes ont bénéficié du programme « Schools-on-Wheels» depuis sa création;
- huit mille personnes au moins ont reçu une formation dans le cadre du système «Waste-To-Wealth» depuis son inauguration;
- près de 6 000 anciens participants au NOAS ont bénéficié du programme de réinstallation.

Calendrier: début en 1987, en cours.

Le programme «Schools-on-Wheels» et le système «Waste-To-Wealth» ont débuté en 1990.

Organisme(s): NOAS relève de la Direction nationale de l'emploi, au sein du ministère du Travail et de la Productivité.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Projet Action pour l'atténuation de la pauvreté en Ouganda

Intitulé du projet: Poverty Alleviation Action Project (PAP).

Caractéristiques du projet

Description générale: l'idée consistait à accorder des prêts aux bénéficiaires visés, soit directement, soit en passant par des entités intermédiaires au niveau du district. Les fonds devaient être utilisés pour créer des projets créateurs d'emplois et de revenus, tels que définis par les utilisateurs. Une composante de formation garantira la durabilité des microprojets.

Cible: la population visée comprend les femmes, veuves, orphelins, jeunes, handicapés, fonctionnaires victimes de compressions du personnel et militaires démobilisés (on estime à 20 pour cent la proportion des jeunes bénéficiaires).

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: mise en œuvre sensible à la dimension du genre: on compte 14 774 femmes parmi les bénéficiaires, contre 9 103 hommes.

Lieu: Ouganda.

Objet/buts

L'objectif dominant du PAP est l'atténuation de la pauvreté dans les communautés vulnérables et appauvries de l'Ouganda.

Description du projet et méthode appliquée

Les projets ont dû être définis par les bénéficiaires eux-mêmes ou avec l'aide des entités intermédiaires (ONG, institutions de crédit, groupes communautaires établis ou coopératives locales) actives au niveau du district. L'on comptait que le financement des activités viables de création de revenus représenterait 77 pour cent du coût total du projet (après examen, cette proportion a été ramenée à 70 pour cent en 1995).

Il était prévu que les entités intermédiaires détermineraient les besoins des bénéficiaires en matière de formation et que des accords de sous-traitance seraient également passés avec elles pour l'exécution d'une formation sur le plan de la motivation, de la capacité de commandement, de l'organisation des groupes, de la mobilisation de l'épargne, de la mise en œuvre des projets, de la gestion financière élémentaire et de l'entretien des infrastructures matérielles.

Le projet devait par ailleurs fournir un appui institutionnel, sous forme de détachement d'un conseiller technique, de conseil et de formation de courte durée. Huit pour cent environ du total des coûts ont été affectés à la composante «formation et développement institutionnel» du projet.

Une unité d'appui à la création de revenus a été créée au niveau national pour coordonner les activités, superviser les bureaux de district du projet et les entités intermédiaires et évaluer leur performance.

Type d'activités: les activités du projet concernent l'exploitation agricole de taille modeste, l'apiculture (élevage d'abeilles), l'exploitation d'huileries et de moulins à grain, la charpenterie, la boulangerie, les briqueteries, les artisanats, la manufacture de drap, le commerce, etc.

Impact

- L'examen à mi-parcours par un consultant indépendant ainsi que le rapport de fin d'évaluation du projet (février 1999) ont jugé le projet satisfaisant. Le rapport a indiqué que «les parties prenantes s'accordaient à dire que le PAP avait réussi à étendre son champ d'application à 23 877 bénéficiaires des communautés les plus pauvres dans les zones rurales reculées et avait contribué à améliorer notablement leur niveau de vie», ce qui a été confirmé par la Fédération ougandaise des employeurs, l'Organisation nationale des syndicats et les ministères visités lors de la mission dans ce pays;

-
- le rapport de fin d'évaluation du projet relève par ailleurs qu'outre les avantages tangibles tirés du projet, celui-ci avait un impact psychologique sur les bénéficiaires qui (les femmes surtout) affichaient «... un degré élevé d'estime de soi, de confiance et d'autonomisation économique».

Organisme(s): le projet relève du cabinet du Premier ministre.

Calendrier: juin 1994 à –

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Le projet Rozgar Yojana du Premier ministre (Inde)

Intitulé du projet: Prime Minister's Rozgar Yojana (PRMY).

Caractéristiques du projet

Description générale: le projet vise à fournir un emploi salarié et un emploi indépendant aux jeunes chômeurs ayant un bon niveau d'instruction.

Lieu: Inde.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des groupes cibles: jeunes chômeurs de 18 à 35 ans ayant un bon niveau d'instruction.

Objet/buts

Le système envisage une formation obligatoire de quinze à vingt jours ouvrables pour les chefs d'entreprise du secteur industriel après approbation d'un prêt. Il vise à fournir une aide au cours de la période 1999-2000 à 220 000 jeunes ayant un bon niveau d'instruction.

Impact

- Une évaluation de ce programme (IAMR, 2000) a montré qu'il créait de l'emploi pour environ 2,4 personnes par unité. On constate que les potentialités de création d'emplois sont plus importantes dans le cas des unités industrielles (3,5 personnes) que dans celui des services (2,2 personnes) et du commerce (1,9 personne);
- pour la toute grande majorité des bénéficiaires (81 pour cent), la formation a été utile. Beaucoup de jeunes sollicitent l'aide du PMRY;
- les comités du groupe de travail des centres industriels de district rejettent toutefois près de la moitié des demandes, le principal motif de ce rejet étant les compétences techniques insuffisantes. Les jeunes éprouvent dès lors de plus en plus le besoin d'infrastructures de formation plus nombreuses avant de se lancer dans leurs opérations;
- il existe en outre un manque de campagnes d'information du public sur les divers aspects du PMRY: conditions d'admissibilité, disponibilité des fonds, et marchés. Il s'ensuit que les jeunes connaissent mal le système.

Organisme(s): initiative gouvernementale.

Références, sources

Programme focal du BIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité; économie informelle, document de travail n° 8: *Training and Skill Formation for Decent Work in the Informal Sector: Case Studies from South India*, par Amit Mitra, 2002.

Programme de promotion de la qualité de vie des enfants et des jeunes en situation difficile (Ouganda)

Intitulé du projet: Programme to promote the Welfare of Children and Youth in difficult circumstances (PCY) in Uganda.

Caractéristiques du projet

Description générale: le projet PCY s'emploie à améliorer la participation des enfants et des jeunes au développement de l'Ouganda en renforçant les institutions et les organisations qui aident les jeunes, notamment les institutions et les programmes de formation.

Cible: les jeunes et les enfants.

Lieu: Ouganda.

Contexte, détermination des besoins

Les enfants et les jeunes forment quelque 80 pour cent de la population ougandaise. Tout développement valable du pays doit tenir compte du fait que les jeunes représentent la principale ressource humaine de l'Ouganda. Il est dès lors nécessaire d'investir dans la mise en valeur de ce capital humain.

Objet/buts

- Les objectifs du PCY consistent à encourager la constitution de réseaux actifs entre toutes les parties prenantes dans le domaine des enfants et des jeunes. L'accent est mis en particulier sur le renforcement de la capacité du ministère de l'Égalité entre les sexes, du Travail et du Développement social, d'une part, et des autorités locales et des structures existantes (notamment les conseils de la jeunesse), d'autre part;
- un autre domaine central est celui de la définition de politiques nationales et de l'élaboration de lignes directrices pour les acteurs d'exécution;
- la participation de la société civile et du secteur privé est également un des objectifs prioritaires du PCY;
- la définition d'approches durables et reproductibles du travail avec les jeunes.

L'élaboration des différentes politiques et lignes directrices, dont les enfants et les jeunes sont les bénéficiaires, ainsi que les différentes activités du programme:

- renforceront la capacité du ministère de l'Égalité entre les sexes, du Travail et du Développement social à soutenir et élargir l'exécution d'activités de services sociaux pour les enfants et les jeunes;
- amélioreront la capacité des autorités locales à offrir des services aux enfants et aux jeunes;
- développeront la capacité de certaines ONG et organisations communautaires à s'impliquer de manière valable et efficace dans le secteur;
- accroîtront la participation des jeunes au processus de développement;
- stimuleront l'intensification de l'échange d'informations entre les organisations gouvernementales et non gouvernementales dans le secteur des enfants et des jeunes.

Description du projet et méthode appliquée

Le projet met en œuvre les activités et fournit les services ci-après:

- Services de conseils:
 - institutionnels;
 - structurels;

-
- conceptuels;
 - stratégiques.
 - Formation et ateliers:
 - pour différentes parties prenantes tels que le ministère de l’Egalité entre les sexes, du Travail et du Développement social, les autorités publiques locales, les ONG et les organisations communautaires, les organisations de jeunes et les communautés;
 - offre d’une formation professionnelle continue aux parties prenantes clés;
 - formation de promoteurs de la jeunesse;
 - élaboration de cours de formation pour les jeunes travailleurs.
 - Publicité et sensibilisation:
 - initiatives régulières de publicité en direction des fonctionnaires, des hommes politiques, des dirigeants d’ONG et d’organisations communautaires, des dirigeants des communautés et des jeunes eux-mêmes;
 - programmes d’échange de jeunes avec l’Allemagne.
 - Campagnes et mobilisation des ressources:
 - le PCY déploie des efforts intenses pour mener campagne et mobiliser des ressources en faveur du secteur des jeunes à tous les niveaux: communautés, districts et niveau national;
 - le programme appuie et soutient les campagnes menées par les différents acteurs.
 - Développement orienté vers les enfants et les jeunes:
 - démonstration et mise en œuvre d’activités communautaires participatives et reproductibles destinées à améliorer les moyens de subsistance des jeunes.
 - Politique de l’enfance et de la jeunesse:
 - définition de lignes directrices;
 - élaboration de politiques: politique de la jeunesse, politiques relatives aux enfants des rues et aux orphelins;
 - Plan d’action national pour les jeunes, y compris les outils de formation.

Calendrier: lancé en 1994.

Durée totale prévue: onze ans et six mois.

Organisme(s): Agence de coopération technique allemande.

Organisation homologue: ministère de l’Egalité entre les sexes, du Travail et du Développement social (MGLSD).

Autres partenaires: Service allemand du développement, autorités locales, Conseil national de la jeunesse, ONG.

Références, sources

Site Web de l’Agence de coopération technique allemande: <http://www.gtz.de/youth/dokumente/pcy%20aussen.pdf>

Promotion de la formation professionnelle et technique orientée vers l'emploi

Intitulé du projet: Promotion of Employment Oriented Vocational and Technical Training (PEVOT).

Caractéristiques du projet

Description générale: depuis 1998, le ministère de l'Education et des Sports met en œuvre un programme d'investissement stratégique dans le secteur de l'éducation en vue de relever le défi de la formation professionnelle en Ouganda. Le projet de l'Agence de coopération technique allemande contribuera à créer un système d'éducation et de formation professionnelles techniques qui répondra beaucoup mieux qu'auparavant aux besoins du marché du travail et des stagiaires.

Cible: élèves sortant de l'école primaire, personnes non qualifiées.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: formation et éducation professionnelles axées sur la demande: ce programme a pour but de contribuer à mettre en place un système d'éducation et de formation professionnelles techniques qui réponde aux besoins du marché du travail et des stagiaires.

Lieu: Ouganda.

Contexte, détermination des besoins

L'Ouganda a connu ces dix dernières années une croissance économique régulière. Malgré cela, la plupart des entreprises souffrent de handicaps comparatifs sur le marché international, notamment en raison du degré insuffisant de qualification de la population active. Outre les problèmes économiques et d'emploi qui sont à l'origine d'une demande économique de formation professionnelle, il existe une demande sociale suite à l'adoption du programme d'éducation primaire universelle. Ce programme entraîne un accroissement formidable du nombre d'élèves sortant de l'école primaire qui cherchent à poursuivre leur éducation ou à acquérir des compétences qualifiantes.

Détermination des besoins: L'éducation et la formation techniques professionnelles sont offertes dans des établissements techniques secondaires et dans une série de centres de formation professionnelle, mais n'ont guère de rapport avec les compétences pratiques requises par le marché du travail.

Les principales contraintes dont souffre le système d'éducation et de formation techniques professionnelles sont l'absence de politique nationale de formation professionnelle, l'inefficacité des structures et des capacités au sein des institutions publiques, le manque d'alignement sur le marché du travail, l'absence de coopération entre les parties prenantes (pouvoirs publics, employeurs et travailleurs), la rigidité relative et le peu de variété des programmes d'éducation et de formation techniques professionnelles, le manque de financement et la formation insuffisante des instructeurs.

Objet/buts

- le programme a pour but d'aider à mettre en place un système d'éducation et de formation techniques professionnelles qui réponde beaucoup mieux qu'auparavant aux besoins du marché du travail et des stagiaires;
- le projet vise par ailleurs à élaborer et à mettre à l'épreuve de nouveaux modèles d'éducation et de formation professionnelles commerciales et techniques pour ce secteur. Pour y parvenir, un certain nombre d'approches différentes seront utilisées, notamment le suivi de l'impact (étude de ce que sont devenus les stagiaires);
- le projet contribuera à mettre au point des structures organisationnelles conviviales pour les institutions gouvernementales et non gouvernementales, afin de réduire l'écart existant entre

les autorités publiques et les utilisateurs du système de formation, notamment le secteur privé, les institutions de formation privées et les stagiaires eux-mêmes.

Description du projet et méthode appliquée

- La contribution allemande au projet comprend trois composantes. Pour combiner de façon optimale l'éducation et la formation professionnelles commerciales et techniques et les interventions de promotion de l'emploi, une stratégie axée sur les processus et sur la demande sera mise au point qui répond aux besoins du marché de l'emploi (composante I);
- l'évaluation et la mise en œuvre de différents modèles pour la promotion de la demande et pour l'éducation et la formation professionnelles commerciales et techniques orientées vers le marché (composante II) seront effectuées au microniveau avec des fournisseurs de formation publics et privés dans certains districts pilotes. Le retour d'informations sur les enseignements tirés au niveau de la politique grâce à différentes enceintes réunissant les parties prenantes fait également partie intégrante de la conception et vise à faire échec à la fragmentation du système d'éducation et de formation professionnelles commerciales et techniques;
- le programme a participé à un processus permanent de changement et de restructuration qui redéfinit les rôles du secteur public (plus de service, moins d'administrateurs), d'une part, et du secteur privé et de la société civile (plus d'engagement et de responsabilité), d'autre part. Ceci centre dès lors le programme sur le soutien durable et nécessaire aux institutions concernées au niveau national et local par le développement organisationnel, le développement et la constitution de capacités pour le personnel, l'amélioration du suivi et de l'évaluation, etc. (composante III).

Type d'activités

- Pour aboutir à un système d'éducation et de formation professionnelles techniques axé sur la demande (composante I), les activités se concentreront sur les conseils aux parties prenantes concernant la redéfinition de l'éducation et de la formation professionnelles commerciales et techniques et de la politique de l'emploi, et concernant les problèmes juridiques et d'égalité hommes-femmes. Promouvoir de nouvelles structures de dialogue et de coordination (mésoniveau) contribuera à faciliter une coopération permanente et systématique des parties prenantes publiques et privées. Cette nouvelle approche à parties prenantes multiples sera appliquée lors de l'élaboration d'un modèle de cadre pour les profils professionnels sur base d'approches de la formation fondées sur les compétences;
- des intrants majeurs seront mis à disposition pour l'élaboration de propositions concernant un système organisationnel d'éducation et de formation professionnelles et techniques durable et axé sur la demande (composante II). Différentes enquêtes seront menées au sujet des potentialités de développement et d'emploi dans des secteurs économiques déterminés. Elles permettront de dégager ensuite les tendances actuelles et futures des demandes du marché de l'emploi et les besoins qui en résultent pour ce qui est de la qualification et de la formation propres à chaque sexe;
- des fournisseurs de formation publics et privés (y compris des entreprises) dans des districts pilotes déterminés seront choisis en fonction de leur capacité et de leur efficacité en matière de mise à l'épreuve de concepts nouveaux et novateurs d'éducation et de formation professionnelles commerciales et techniques formelles et non formelles et de programmes de promotion de l'emploi;
- grâce au développement organisationnel et des capacités, l'adoption d'une structure organisationnelle efficace et axée sur les clients pour la coopération entre les pouvoirs publics et le secteur privé sera encouragée (composante III). Ce soutien sera fourni à l'organisation partenaire et aux acteurs non gouvernementaux au plan national et des districts, ainsi qu'aux institutions du secteur privé;
- enfin, l'élaboration de propositions concernant le financement durable de l'éducation et de la formation professionnelles techniques est un aspect important. On envisage pour l'avenir que le secteur privé doive assumer lui aussi la responsabilité de la réussite de ce secteur important sur le plan économique. Le but du projet est d'entamer ce processus conjointement avec les acteurs clés dans ce domaine et de faire participer les acteurs gouvernementaux et le secteur privé.

Impact

Résultats escomptés

- Au niveau économique national:
 - la promotion du système d'éducation et de formation professionnelles techniques et la coordination avec les activités en matière d'emploi entraîneront à long terme un accroissement de la productivité et de la compétitivité de l'économie nationale. L'implication d'employeurs du secteur privé centrera davantage les activités sur les besoins de qualification et sur les potentialités du marché de l'emploi. Le programme a donc également un effet positif sur le chômage et le sous-emploi et contribue à réduire les investissements mal orientés dans le secteur de la formation professionnelle.
- Au plan économique individuel (groupe cible):
 - les services d'éducation et de formation professionnelles techniques seront axés de manière spécifique sur les besoins et les potentialités des différents groupes cibles et seront étroitement reliés aux possibilités d'emploi sur le marché. Les groupes cibles ont dès lors un meilleur accès aux programmes d'éducation et de formation professionnelles commerciales et techniques et augmentent ainsi leurs compétences de production et leurs possibilités d'emploi, ce qui contribue à moyen et à long terme à accroître les revenus des différents ménages et, partant, améliore le niveau de vie général.

Ce programme offre deux avantages aux petites et moyennes entreprises, auxquelles il sera fait directement appel comme employeurs potentiels des stagiaires: d'une part, grâce à des structures adéquates, elles auront leur mot à dire au sujet de la qualité et du contenu de la formation professionnelle; d'autre part, elles pourront embaucher un personnel plus qualifié. Ces deux aspects amélioreront la qualité de leurs produits à moyen terme et renforceront dès lors leur compétitivité, ce qui débouchera sur un accroissement du revenu des entreprises. Les activités de formation ciblées atténueront la concurrence négative au sein de la main-d'œuvre.

Organisme(s): Agence de coopération technique allemande.

Ministère de l'Education et des Sports, ministères, secteur privé, associations d'employeurs.

Financement de la phase actuelle (trois ans): 3 067 000 euros.

Calendrier

Lancement du programme: octobre 1999.

Durée totale prévue: treize ans.

Références, sources

Site Web de l'Agence de coopération technique allemande: <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=0124917&spr=2&Land=Uganda>

Promotion de la formation professionnelle au Burkina Faso

Intitulé du projet: Promotion de la formation professionnelle au Burkina Faso.

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme soutient la création d'un système d'éducation professionnelle double axé sur les besoins pour les groupes cibles (entreprises et apprentis), en vue d'améliorer leurs performances sur le marché du travail.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le projet offre un système d'éducation professionnelle dynamique orienté vers les besoins réels de la vie de travail.

Une attention particulière est accordée à l'intégration des jeunes femmes dans le programme.

Lieu: Burkina Faso.

Contexte, détermination des besoins

- Offrir un système d'éducation professionnelle dynamique orienté vers les besoins réels de la vie de travail;
- une attention particulière est accordée à l'intégration des jeunes femmes dans le programme.

Objet/buts

- Contribuer à la création d'un cadre juridique et institutionnel en vue de créer un système d'éducation professionnelle;
- concevoir et introduire des programmes de formation professionnelle en collaboration directe avec les partenaires du «secteur de l'intervention» par le biais d'ateliers d'artisans et de centres de formation.

Impact

- L'élaboration d'une loi et d'une base institutionnelle pour un système double de formation professionnelle;
- il existe un comité national qui coordonne tous les partenaires actifs dans le domaine de l'enseignement professionnel et assure l'acceptation à l'échelle nationale de toutes les mesures appropriées en matière d'éducation professionnelle double;
- des programmes d'éducation appropriés sont conçus en fonction des besoins du secteur de l'éducation (formation initiale, formation continue et formation sur demande spéciale);
- les capacités des centres de formation, des écoles, des entreprises et des ateliers d'artisan sont renforcées;
- des interventions directes relatives à l'éducation professionnelle ont lieu dans trois centres régionaux. Les activités sont exécutées en coopération avec le Service allemand du développement, qui apporte son aide à deux cellules d'expertise et de formation permanente (CEFP) à Bobo-Dioulasso et à Ouagadougou, ainsi qu'au centre catholique d'enseignement professionnel de Fada N'Gourma.

Organisme(s): Agence de coopération technique allemande.

Organisme de mise en œuvre: les gouvernements allemand et du Burkina Faso.

Contacts

Adresse électronique: gopapfp@liptinfor.bf

Références, sources

West African Network on Economic and Employment Promotion: <http://www.gtz.de/wbf-westafrika/english/projekt04.htm>

Programme de travaux publics en Egypte

Intitulé du projet: Programme de travaux publics en Egypte.

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme est centré sur la création d'emplois pour les jeunes dans les zones rurales.

Cible: les jeunes des zones rurales, les jeunes sortant de l'école (les travailleurs étaient presque tous des hommes jeunes).

Lieu: Egypte.

Objet/buts

- Réduire le chômage de longue durée par la création d'emplois à durée déterminée;
- doter les travailleurs de compétences nouvelles par la formation en cours d'emploi;
- créer des emplois permanents en permettant aux jeunes sortant de l'école d'acquérir des compétences techniques, gestionnaires et financières leur permettant de devenir de petits sous-traitants locaux;
- soutenir le développement et l'utilisation des ressources locales;
- faire participer le secteur privé, les groupes cibles et les ONG aux activités de construction et d'entretien afin de garantir la durabilité.

Description du projet et méthode appliquée

Les projets concernent l'infrastructure de production (irrigation, assèchement, protection des terrains agricoles); l'infrastructure économique (routes, canaux); l'infrastructure sociale (remise en état des bâtiments publics, distribution d'eau potable) et les projets complémentaires (ayant trait à la santé et à l'éducation). Le Fonds social pour le développement a créé un réseau de bureaux régionaux qui contribuent à répertorier les projets potentiels avec l'aide des autorités et communautés locales. Vingt-cinq pour cent au moins du budget du projet est affecté à la main-d'œuvre, et la moitié au moins des travailleurs doit être embauchée au niveau local. Les salaires sont fixés à un niveau inférieur aux salaires sur le marché local de manière à cibler le groupe de chômeurs visé.

Impact

En 1997, un peu plus de 42 000 emplois ont été créés, dont 90 pour cent étaient des emplois temporaires.

Le coût par emploi (5 000 dollars des Etats-Unis) a toutefois été jugé élevé. Il est cependant possible d'améliorer l'efficacité-coût des projets.

Calendrier: 1991 –

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Réinsertion et réadaptation des enfants éprouvés par le conflit armé

Intitulé du projet: Reintegration and rehabilitation of children affected by armed conflict (Ouganda).

Caractéristiques du projet

Description générale: le conflit en Ouganda a déchiré le tissu social et entraîné l'éloignement forcé de milliers d'enfants. Pour ces enfants traumatisés, la réadaptation dans la société est nécessaire après leur retour. Le projet vise à les doter des compétences appropriées pour faciliter cette réadaptation.

Cible: anciens enfants-soldats.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- programme communautaire: participation des populations locales à la prise de décision, à la planification et à la mise en œuvre (le sentiment d'appropriation est important pour la réussite du programme);
- dotation suffisante des écoles en matériel et enseignants formés;
- sensibilisation au moyen de bulletins d'information, dépliants, brochures, affiches, articles de journaux, émissions de radio et de télévision;
- nouvelles approches de la formation qualifiante (apprentissage, compétences en agriculture et élevage conférées à l'école et au domicile).

Lieu: Ouganda, district de Gulu, région sud-ouest du pays.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des groupes cibles: le projet travaille avec des enfants ayant subi un traumatisme qui ont été enlevés pour se battre pendant le conflit mais sont rentrés chez eux, ainsi qu'avec leurs familles et les membres de leur communauté. Ces enfants sont devenus des jeunes et doivent être réinsérés économiquement et socialement.

Objet/buts

Objectif global: améliorer la disponibilité, la qualité et l'adéquation des services de conseil psychosocial, la réunion avec les membres de la famille et le développement des aptitudes éducatives et professionnelles, bref, créer un fondement pour la réinsertion des enfants éprouvés par la guerre.

Les résultats escomptés sont le développement de l'apprentissage et d'autres formes de formation communautaire pratique, et l'offre d'une aide psychosociale aux enfants ayant subi un traumatisme.

Description du projet et méthode appliquée

Activités professionnelles: enfants placés auprès d'artisans locaux pour la formation qualifiante; enfants dotés d'une trousse d'outils à l'issue de leur formation qualifiante.

Activités non professionnelles: soutien psychosocial, enfants réunis avec leur famille, familles conseillées et soutenues, meilleures possibilités d'expression personnelle, loisirs et participation.

La communauté participe très largement au projet.

- Programme d'ateliers communautaires: il s'agit de réunions de groupe ouvertes qui ont lieu dans des centres communautaires;
- un groupe de praticiens communautaires de l'aide psychologique a été créé;

-
- familles et voisins: rôle de consolation, de conseil et de soutien réciproque;
 - chefs traditionnels et institutions culturelles (anciens, guérisseurs): statut et rôle reconnus dans la médiation des conflits, la fourniture de conseils et de soutien; ils pratiquent en outre des rites traditionnels comme les cérémonies de purification, importants pour le rétablissement et l'acceptation des enfants rapatriés;
 - groupes religieux;
 - autres institutions communautaires (groupes de personnes handicapées, de femmes et de parents concernés);
 - responsables locaux: rôle dans le traitement des situations de conflit entre personnes;
 - membres ordinaires de la communauté.

Impact

- Un grand nombre de jeunes ont terminé l'apprentissage et ont soit un emploi salarié, soit un emploi indépendant rémunérateur (en 1997-1998, 300 enfants ont été placés auprès d'artisans locaux pour recevoir une formation qualifiante; 267 ont mené cette formation à bien);
- un programme scolaire/à domicile d'amélioration des compétences en agriculture et en élevage a été mis au point et exécuté;
- les écoles ont adopté les méthodes et approches recommandées pour aider les enfants éprouvés par la guerre; elles ont amélioré leur infrastructure et leur équipement pour les aligner sur les objectifs fixés et convenus dans les opérations de planification conjointes;
- les communautés qui participent au programme d'ateliers communautaires mettent en œuvre des plans d'action communautaires qui concernent les besoins des enfants;
- cinquante pour cent au moins des enfants des zones couvertes par le programme dont il a été déterminé qu'ils avaient besoin d'un soutien psychologique participent à des activités communautaires structurées. Ils y consacrent au moins trois heures par semaine.

Organisme(s): un groupe de travail multi-agences a été constitué pour traiter le problème des personnes qui souffrent du conflit armé. Ce groupe est coordonné par le ministère de l'Égalité hommes-femmes, du Travail et du Développement social (ONG internationales, ONG nationales, ministères). Pour maximaliser les chances de réussite, l'exécution du programme est déléguée en grande partie à des organismes partenaires qui s'appuient sur les structures et les services existants.

Financement: Redd Barna (Save the Children Norvège), d'autres partenaires du développement et l'administration locale.

Références, sources

Including the Excluded: Meeting diversity in education – Uganda and Romania, UNESCO, 2001 consultable à l'adresse <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001226/122613eo.pdf>

Rhode Island: l'Académie du commerce

Intitulé du projet: Rhode Island: Commerce Academy.

Caractéristiques du projet

Cible: le projet vise les jeunes non scolarisés de 18 ans ou plus qui veulent acquérir les compétences professionnelles ou scolaires nécessaires pour obtenir et conserver un emploi.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: par des activités d'apprentissage au travail et à l'école, le programme des cours est basé sur les compétences et il existe une liste claire de compétences qui doivent être maîtrisées et évaluées. Les résultats précis sont mesurés par le suivi des inscrits au travail, et des appels téléphoniques après six et douze mois ont montré que, sur les 304 élèves, 105 ont obtenu le certificat d'aptitude au travail. Vingt-deux pour cent de ceux qui ont terminé avec fruit l'Académie du commerce poursuivent des études supérieures, et 70 pour cent d'entre eux sont placés dans des emplois.

Lieu: Rhode Island, Etats-Unis.

Contexte, identification des besoins

- Depuis 1995, l'Académie du commerce définit les jeunes non scolarisés comme ceux qui n'ont pas bénéficié de la loi de 1998 sur les possibilités de rescolarisation, notamment les élèves de l'enseignement secondaire en décrochage scolaire et les jeunes diplômés dont les compétences sont faibles qui (pour des raisons sociales ou économiques) ont perdu le contact avec la formation scolaire et professionnelle traditionnelle;
- les participants sont recrutés par des annonces locales en coordination avec le département de l'aide sociale et le département des services sociaux;
- le processus d'admission vise essentiellement à trouver des participants motivés et à s'assurer qu'ils comprennent les buts et les objectifs du programme;
- une fois inscrit, chaque élève est soumis au test APTICOM d'intérêt pour une carrière, dont les résultats sont utilisés pour organiser son programme personnel.

Objet/buts

- Le programme a pour but principal de faire en sorte que les participants trouvent un emploi ou poursuivent des études supérieures, mais il existe également des résultats intermédiaires: confiance et estime de soi accrus et espoir d'un avenir meilleur;
- l'accent est mis sur le développement personnel des jeunes non scolarisés par l'acquisition de compétences précises, soit par le certificat d'aptitude au travail, soit par le certificat d'aptitude industrielle. Le premier prépare les élèves à trouver du travail dans le secteur des entreprises, dans le secteur sans but lucratif ou dans le secteur public. Le second nécessite l'obtention du premier, mais offre en outre une attestation plus pointue de connaissances propres à un secteur;
- de plus, les apprenants sont mis en contact avec un métier précis au moyen de stages en entreprise qui font partie intégrante du programme global des cours;
- l'apprentissage tout entier est organisé dans un contexte lié au travail. Les connaissances et les compétences dans chaque domaine clé du programme, la gestion personnelle, les compétences de communication, les compétences en matière de travail en équipe, les capacités de lecture et d'écriture de la main-d'œuvre, les compétences techniques et l'aptitude à l'emploi sont acquises dans des contextes liés au travail. Par exemple, les compétences en matière de résolution des conflits s'acquièrent au moyen d'études de cas en situation de travail.

Description du projet et méthode appliquée

- Activités de type scolaire: les élèves du programme du certificat d'aptitude au travail doivent obtenir une «attestation de réussite» dans un certain nombre de domaines liés à l'aptitude au travail:

-
- compétences en gestion personnelle;
 - compétences de communication;
 - stages en entreprise;
 - compétences de type scolaire (test de connaissances générales ou diplôme de l'enseignement secondaire);
 - capacité de lecture et d'écriture au moyen du programme informatisé JSEP (Job Skills Education Program) pour adultes;
 - compétences technologiques;
 - aptitude au travail.
- En outre, le programme des cours préparatoires au certificat d'aptitude industrielle comprend plusieurs domaines de compétences:
 - aptitude à s'exprimer au téléphone;
 - courtoisie;
 - gestion de l'argent.
 - Les élèves sont incités par ailleurs à entrer dans l'enseignement post-secondaire: une visite au Rhode Island College fait ainsi partie du programme.

Les activités d'apprentissage du travail se déroulent à «First Impressions», un magasin de vêtements de seconde main de style boutique exploité en tant qu'entreprise scolaire. Il existe deux stades:

- les élèves travaillent dans l'atelier à l'arrière du magasin où ils préparent, marquent et repassent les articles à mettre en vente;
- vers la fin du programme, les élèves travaillent à l'avant du magasin comme vendeurs; ils réalisent les présentoirs et s'occupent des clients.

Les participants fréquentent l'Académie du commerce vingt heures par semaine, soit le matin soit l'après-midi (de 8h30 à 12h30 ou de 12h30 à 4h30). Il s'agit d'un programme à libre accès.

Autres activités: il existe un lien informel avec des élèves d'autres organisations et avec des services d'appui: aide au déplacement, prise en charge des enfants, logement, aide financière, santé mentale, aide psychologique et problèmes de violence domestique.

Formation du personnel:

- tous les membres du personnel assistent à la conférence sur la formation et le développement du personnel de l'Etat et sont encouragés à participer à toute formation de développement du personnel dans la région;
- le dernier vendredi de chaque mois est une journée réservée au développement du personnel en interne;
- de plus, la Chamber Education Foundation organise régulièrement des réunions pour traiter certaines questions ou problèmes qui concernent l'un ou l'autre élève, ou certains aspects du programme.

Impact

- La *Chamber Education Foundation* a des buts et des objectifs clairs pour évaluer l'impact de ses programmes sur ses élèves. Le programme des cours est basé sur les compétences, et il existe une liste claire des compétences à maîtriser et à évaluer. Les résultats précis sont mesurés par le suivi des inscrits au travail, et des appels téléphoniques établis après six et douze mois ont montré que, sur les 304 élèves, 105 ont obtenu le certificat d'aptitude au travail. Vingt-deux pour cent de ceux qui ont terminé avec fruit l'Académie du commerce poursuivent des études supérieures, et 70 pour cent d'entre eux sont placés dans des emplois;

-
- le projet s'appuie sur les liens étroits que la *Chamber Education Foundation* entretient avec la communauté des employeurs. L'entreprise autonome «First Impressions», gérée et exploitée par les élèves, est essentielle pour assurer la durabilité du programme;
 - la *Chamber Education Foundation* continue à encourager les employeurs à investir dans la formation préparatoire au certificat d'aptitude au travail et au certificat d'aptitude industrielle, afin de doter la région de Rhode Island d'une main-d'œuvre plus forte et bien préparée.

Organisme(s)

Organisme(s) de mise en œuvre: la Chamber Education Foundation.

Financement: le programme est financé par l'Etat et recevait jusqu'en 1999 une subvention du Département du travail pour les jeunes non scolarisés; le financement est aujourd'hui assuré grâce à l'entreprise «First Impressions».

Contact

Arlene McNulty, Vice President & Director of Programs
Chamber Education Foundation
3296 Post Road
Warwick, RI 02886
Tél.: (401) 732-7700, télécopieur: (401) 732-7715
amcnulty@chamberedfoundation.org

Références, sources

Rapport final d'Out-of-School Youth Demonstration, mai 2000, soumis au ministère du Travail des Etats-Unis par Social Policy Research Associates, à l'université Brandeis.

Evaluation par Social Policy Research Associates Brandeis University Evaluation du projet School-to-Work Out-of-School Youth Demonstration et des Job Corps Model Centres (mai 2000) soumis au ministère du Travail des Etats-Unis.

<http://www.chamberedfoundation.org/staff.htm>

Centre de jeunes «Sunflower»

Intitulé du projet: «Sunflower» Youth Centre.

Caractéristiques du projet

Description générale: le programme offre aux jeunes de 12 à 16 ans la possibilité de s'exprimer par les arts tout en recevant un enseignement professionnel en informatique et des cours d'anglais.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: offre des activités professionnelles, de la musique de danse et des cours de conversation anglaise aux jeunes de 12 à 16 ans.

Lieu: Sarajevo, Bosnie-Herzégovine.

Objet/buts

Fournir aux jeunes un refuge sûr et les aider à développer leurs compétences.

Impact

Plus de 60 jeunes s'inscrivent au programme chaque année et ont pu s'exprimer grâce à lui.

Organismes(s)

Organisme(s) de mise en œuvre: Balkans Relief Mission et Fondation Family Care.

Financement: Balkans Relief Mission.

Contacts

Sarajevo, Bosnie-Herzégovine
Balkans Relief Mission
Projet n° E31
Gestionnaires du projet:
Michel Ramond et Bernadine Welford

Contact

Mike.ray@bih.net.ba

Références, sources

Site Web de la Fondation Family Care Foundation: <http://www.familycare.org/network/e31.htm>

Aide à l'élimination de la pauvreté par la gouvernance décentralisée et le développement du secteur privé

Intitulé du projet: Support to Poverty Eradication through Decentralized Governance and Private Sector Development.

Caractéristiques du projet

Description générale: il s'agit d'un programme global qui ne se limite pas à la formation mais vise le développement du secteur privé.

Le programme concerne le cadre économique, physique, juridique, réglementaire et institutionnel dans lequel les entreprises exercent leurs activités, l'accent étant mis sur une approche intégrée. Les programmes auxiliaires veillent à ce que tous les ingrédients essentiels à la création d'une entreprise, à son fonctionnement et à son extension soient disponibles et accessibles. Le programme aide les entreprises à améliorer sans cesse leur efficacité et leur performance.

Cible: les activités visent les jeunes chômeurs instruits en encourageant les accords de sous-traitance, de concession de licences et de franchisage.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- approche intégrée du développement du secteur privé, y compris la formation des jeunes chômeurs;
- le programme souligne l'importance d'une décentralisation efficace de la gouvernance par la promotion du secteur privé;
- approche au niveau du simple citoyen.

Lieu: Ouganda.

Huit centres de district ont été créés et deux autres s'y ajouteront à bref délai, sur un total de 45 districts dans le pays.

Description du projet et méthode appliquée

Les activités comprennent notamment les services de conseil pour les entreprises, le développement de la recherche et des technologies, la normalisation et le contrôle de la qualité, et le renforcement des associations du secteur privé. La stratégie de mise en œuvre est centrée sur la mobilisation du savoir-faire et des capacités locales: intermédiaires financiers, institutions de formation, associations du secteur privé, étudiants et diplômés de l'université et de la formation professionnelle, travailleurs licenciés pour cause de suppression d'emploi, etc.

Les activités sont coordonnées par le Centre de promotion du développement de l'emploi du district concerné. Huit centres ont été créés, et deux autres viendront s'y ajouter à bref délai, sur un total de 45 districts dans le pays.

Un bureau de district compte d'ordinaire sept membres du personnel: un agent de promotion, un spécialiste du microfinancement, un agent financier, un conseiller de programme (généralement un expatrié) et du personnel auxiliaire. Ensemble, toutes les associations de secteur des districts forment le comité directeur de leur Centre de promotion. Il fait est usage des ressources locales dans la mesure du possible.

Les formateurs sont prélevés dans le réservoir local des compétences existantes, auquel sont ajoutées des compétences dans le domaine des entreprises. Les ressources locales sont ainsi utilisées pour créer des entreprises locales qui, elles-mêmes, sont utilisées comme éléments de l'assiette des ressources. Le bureau national œuvre actuellement à l'uniformisation de ce cadre.

Type d'activités: les jeunes se voient offrir un programme de stages en entreprise, d'apprentissages et d'autres programmes.

Impact

Les entretiens menés avec les responsables du programme de développement du secteur privé et avec l'agent du programme du PNUD semblent indiquer que le programme est une réussite. Les agents interrogés recommandent vivement son adoption dans d'autres pays. Il s'agit d'un programme autofinancé et durable. Il apporte le développement là où les personnes se trouvent et les met en mesure d'être autonomes et de s'appropriier les processus et les fruits de ceux-ci.

Facteurs clés de la réussite/de la durabilité du programme de développement du secteur privé:

- entraide: les parties prenantes se partagent les tâches et les coûts du programme;
- intégration et caractère global: les programmes sont conçus pour se renforcer mutuellement de manière à la fois efficace et économique en vue d'atteindre des objectifs communs;
- collaboration: les parties prenantes mobilisent collectivement les ressources pour relever le défi auquel elles sont confrontées;
- renforcement des capacités: constituer et renforcer des capacités dans les secteurs public et privé en vue d'améliorer la compétitivité et l'utilisation efficace et fructueuse des ressources;
- mécanismes d'exécution efficaces: au moyen d'une combinaison judicieuse de crédit, de formation et de conseils techniques et de gestion;
- dialogue permanent entre secteur public et secteur privé: par la création d'une plate-forme permettant la participation de la société civile au dialogue sur la politique;
- participation de la population: recours à des processus interactifs et consultatifs dans la formulation et l'exécution des politiques et des programmes;
- un des aspects propres à ce programme est le renoncement à l'approche descendante classique au profit d'une démarche axée sur le simple citoyen. Un des avantages évidents de cette démarche est qu'elle entraîne l'appropriation des programmes et, partant, qu'elle favorise l'autonomie et la durabilité.

Organisme(s): le programme s'inscrit dans le Cadre de coopération entre le PNUD et le gouvernement ougandais pour la période 1997-2001.

Ministère du Plan et du Développement économique

Le bureau national du programme fournit uniquement le cadre du programme et laisse le soin aux bureaux de district de déterminer leurs propres problèmes. Une formation est assurée au niveau national en vue de renforcer les capacités au niveau des districts. Chaque district a sa propre structure de gouvernance, le Centre de promotion du développement du secteur privé coordonnant toutes les activités des districts.

Calendrier: le programme a débuté en octobre 1997.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Politique de l'éducation et de la formation techniques, professionnelles et commerciales (Zambie)

Intitulé du projet: Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training (TEVET) Policy.

Caractéristiques du projet

Description générale: il est apparu de plus en plus clairement dans les années quatre-vingt-dix que le système d'éducation et de formation en Zambie préparait à un marché formel du travail en régression qui n'offrait que peu de possibilités d'emploi aux nouveaux entrants. Il était nécessaire de revoir la structure institutionnelle et l'organisation de la formation en Zambie si l'on voulait répondre aux besoins du marché. Les grandes lignes de la nouvelle politique d'éducation et de formation techniques, professionnelles et commerciales (TEVET) ont été publiées en mars 1996.

Cible: les jeunes.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- l'objectif est l'amélioration de la productivité dans l'économie tant formelle qu'informelle;
- perspective sensible au marché;
- éléments sensibles à la dimension du genre;
- perspective nationale.

Lieu: Zambie.

Contexte, détermination des besoins

Le début des années quatre-vingt-dix a marqué le lancement d'un programme de réforme économique. Dans ce contexte, la politique d'éducation et de formation a été revue. La législation correspondante a été mise en place en 1998 (loi n° 13 de 1998 sur l'éducation et la formation techniques, professionnelles et commerciales).

L'éducation et la formation techniques sont assurées en Zambie par des institutions publiques, des organisations commerciales privées et des ONG, ce qui représente des centaines d'institutions. Parmi les institutions publiques, beaucoup sont dans un état déplorable. L'infrastructure est en ruine, le matériel et les documents de formation sont insuffisants, dépassés et totalement inadaptés, et les services aux élèves sont de médiocre qualité. Les institutions ont été incapables de retenir le personnel nécessaire à une exécution efficace et performante des programmes de formation. En outre, rares sont les programmes qui ont été revus ou mis à jour régulièrement, et ils continuent de préparer à des emplois dans le secteur formel qui ont disparu. Le système éducatif et de formation, confronté à de nombreuses contraintes logistiques, financières et autres, n'a pas pu répondre aux nouvelles conditions du marché du travail et à l'environnement économique plus large dans lequel il opère.

Objet/buts

La politique TEVET vise à faciliter la transformation d'un système d'éducation et de formation axé sur l'offre et conférant des compétences de plus en plus anachroniques en une approche de l'éducation et de la formation flexible et axée sur la demande.

- Les objectifs économiques consistent à améliorer la productivité dans l'économie tant formelle qu'informelle; à promouvoir l'esprit d'entreprise et la participation économique; à créer une société zambienne dont les membres seront polyvalents, créatifs, aptes à l'emploi, entreprenants et productifs; à organiser une formation de qualité conférant des qualifications professionnelles appropriées; à encourager l'utilisation rationnelle des ressources locales; et à promouvoir l'autonomisation des femmes;

-
- les objectifs sociaux consistent à fournir des compétences et des possibilités qui répondent aux besoins de la Zambie, notamment en matière d'atténuation de la pauvreté, d'amélioration des logements et d'amélioration des soins de santé; à inculquer une culture de l'entretien préventif et à encourager l'autonomie; et à garantir une plus large participation des femmes au processus de développement.

Description du projet et méthode appliquée

La stratégie actuelle en Zambie a été élaborée dans le contexte de grandes mutations institutionnelles et organisationnelles. Au niveau central, la fonction de l'autorité responsable du TEVET consiste à réglementer, superviser et coordonner l'éducation et la formation techniques, professionnelles et commerciales en concertation avec l'industrie, les employeurs, les travailleurs et les autres parties prenantes. Au niveau des institutions de formation existantes, il est prévu d'instituer des conseils de gestion qui surveillent et enregistrent les besoins locaux de formation dans l'économie formelle et informelle et qui élaborent les réponses appropriées.

L'autorité chargée de TEVET se composera de trois départements:

- la Direction des services d'appui à la formation (examens; inspection, enregistrement et homologation; élaboration des programmes de cours et services de conseil);
- la Direction des normes de formation (EISD, ILSS, Gestion des institutions et planification des ressources humaines);
- la Direction des finances (traitement des demandes de financement introduites par les institutions de formation, tenue des comptes de l'Autorité, etc.).

Chaque département est subdivisé en plusieurs unités. Au sein de la Direction des services d'appui à la formation, une unité (EISDU) sera créée qui sera chargée du développement de l'esprit d'entreprise et de l'économie informelle. L'EISDU coopérera étroitement avec les unités responsables du suivi du marché du travail et des conseils en matière de programmes de cours, ainsi qu'avec les fournisseurs de formation et de services. Le service Suivi et analyse du marché du travail (LMMA) fait partie de l'unité de liaison avec l'industrie et des services aux élèves (ILSS). Le LMMA exécutera ou sous-traitera des enquêtes spéciales sur le marché du travail dans les économies formelle et informelle. L'ILSS assurera également le suivi des tendances du marché du travail et évaluera les besoins de ce marché en collaboration avec l'industrie locale.

Des liens seront établis entre l'EISDU au niveau central et les centres de développement de l'entrepreneuriat (EDC) au niveau des différentes institutions. Les EDC sont en quelque sorte l'extrémité opérationnelle du système TEVET en ce qui concerne le développement de l'entrepreneuriat. Ils faciliteront le développement de l'esprit d'entreprise à la fois par le biais des institutions TEVET et par les liens avec les institutions existantes d'appui aux micro-entreprises. Les EDC élaboreront les documents de formation, rassembleront des informations sur les institutions d'appui aux micro-entreprises, établiront des lignes directrices, etc.

Impact

Facteurs clés de réussite/de durabilité:

- décentralisation;
- rôle réduit des pouvoirs publics (coordination, contrôle);
- insistance sur la flexibilité dans l'exécution de la formation;
- importance particulière accordée à la formation en vue de l'emploi indépendant.

Défauts:

- la mise en œuvre de la politique de TEVET s'est avérée lente et difficile;
- confusion et frictions en ce qui concerne la répartition des tâches et des responsabilités entre les différents organismes d'exécution;

-
- ressources insuffisantes: de nombreuses prescriptions de la nouvelle politique TEVET, notamment en matière de développement du personnel et d'infrastructure, n'ont pas été respectées;
 - les institutions du programme desservent une très faible proportion des jeunes. La plupart des jeunes abandonnent le système éducatif plus tôt, à la fin de l'école primaire ou même avant.

Calendrier: 1998 –

Organisme(s): gouvernement zambien.

Différents organismes publics et privés exécutent le projet.

Financement: gouvernement zambien.

Pour certaines composantes de la nouvelle politique, le financement a été assuré par un certain nombre de bailleurs de fonds externes, notamment les gouvernements danois et néerlandais.

Il est envisagé de transférer aux bénéficiaires de la formation (les stagiaires mais aussi l'industrie et l'économie informelle) la responsabilité des coûts de la formation.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pp14.doc>

Troisième projet relatif à l'éducation technique en Inde

Intitulé du projet: Third Technical Education Project in India.

Caractéristiques du projet

Description générale: le projet aidera les Etats reculés de la région Nord-Est, industriellement et économiquement sous-développés, à étendre les capacités et à améliorer la qualité de l'enseignement technique de manière à répondre aux besoins économiques propres à chaque Etat.

Il accroîtra aussi l'accès des groupes défavorisés (les femmes, les jeunes des zones rurales) à l'éducation et à la formation techniques.

Cible: groupes défavorisés: les femmes, les jeunes des zones rurales.

Lieu: Inde, région Nord-Est.

Contexte, détermination des besoins

Détermination des groupes cibles:

- les élèves qui terminent leur dixième à douzième année d'études et souhaitent acquérir des compétences spécialisées en vue de l'emploi; quelque 8 000 élèves réguliers seront inscrits au volet polytechnique du projet, et plus de 2 500 élèves termineront les études chaque année lorsque l'ensemble des nouveaux programmes aura été adopté;
- les populations tribales et les femmes provenant de familles à revenu faible à moyen constitueront la majorité des élèves;
- l'éducation continue et les programmes de formation non formels répondront principalement aux besoins des jeunes (provenant en grande partie de familles rurales et urbaines pauvres); on s'attend à ce que 10 000 personnes environ suivent cette formation pendant la durée du projet;
- l'éducation polytechnique répondra aux besoins des industries petites et moyennes et de divers départements gouvernementaux, par la formation d'une main-d'œuvre de qualité, des programmes d'éducation continue et des services de conseil;
- les activités de service communautaires du projet polytechnique auront pour objectif de desservir huit à dix villages ou environ 500 ménages pauvres à proximité de chaque centre polytechnique pendant le projet.

Description du projet et méthode appliquée

Les composantes:

1. développeront et élargiront les capacités en créant six nouveaux établissements de formation polytechnique et un centre de développement des compétences. Les établissements polytechniques existants seront renforcés par l'introduction de nouveaux programmes. L'éducation continue et des programmes de formation non formels seront introduits en fonction des nécessités de l'industrie et des besoins de la communauté, et des infrastructures seront prévues pour abriter les facultés et loger les étudiants;
2. amélioreront la qualité de l'enseignement en modernisant les laboratoires et les ateliers existants, et en élaborant et revoyant les programmes de cours afin de répondre aux besoins du marché du travail et aux nécessités des entreprises. Les ressources d'apprentissage seront améliorées en encourageant l'interaction avec l'industrie et avec les membres de la communauté;
3. amélioreront l'efficacité des comités, du conseil ou des directions des Etats dans leur approche de l'enseignement technique en effectuant des études en vue de réformer le système, en créant un projet informatisé et des systèmes de gestion financière, et en accordant une large autonomie académique et financière aux projets polytechniques.

Calendrier: la période de mise en œuvre prévue s'étend du 1^{er} décembre 2000 au 31 décembre 2005. On compte que le projet sera clôturé le 30 juin 2006.

Organisme(s): Banque mondiale.

Références, sources

Proposition de projet de la Banque mondiale, 2002.

http://www.wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2000/11/23/000094946_00082205324960/Rendered/PDF/multi_page.pdf

Université d'enseignement coopératif

Intitulé du projet: University of Cooperative Education (UCE).

Caractéristiques du projet

Description générale: l'UCE a été conçue comme un type nouveau d'enseignement supérieur orienté vers la pratique. L'implication des entreprises en tant que partenaires actifs dans le processus éducatif produit des diplômés fortement qualifiés et expérimentés. L'UCE offre une solution de rechange à l'enseignement universitaire classique.

Cible: les jeunes.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- le programme s'efforce de combler l'écart entre les besoins de l'entreprise et les programmes de cours et de formation existants (ou entre les qualifications obtenues et les compétences requises), en tenant compte de l'évolution économique, technologique et sociale du marché;
- les deux partenaires «université» et «entreprise» ont leur mot à dire, sur pied d'égalité, au sujet de la définition des objectifs et du contenu de la coopération entre l'UCE et les entreprises de formation;
- une grande importance est accordée au caractère double des lieux d'apprentissage, en alternant les phases de formation pratique et les études à l'université;
- la responsabilité académique est exercée par un personnel d'enseignement mixte composé à la fois de professeurs et de praticiens;
- le projet est un bon exemple de reproduction d'une bonne pratique dans un autre contexte.

Lieu: le projet a été mis au point en Allemagne, dans le Land de Bade-Wurtemberg (dix implantations locales); l'Agence de coopération technique allemande prévoyait de le reproduire en Colombie en 2001 (voir le site Web de l'Agence de coopération technique allemande, juin 2000).

Contexte, détermination des besoins

L'Allemagne possède une longue tradition de système d'apprentissage double, qui fait participer les employeurs et les établissements d'enseignement du Land à l'exécution d'un enseignement orienté vers la pratique. L'Université d'enseignement coopératif constitue un élargissement de ce système d'apprentissage double au domaine de l'enseignement supérieur.

Détermination des groupes cibles: le projet ne vise pas vraiment les jeunes défavorisés, mais a pour but de mieux répondre aux besoins des employeurs, ce qui est de toute évidence une mesure luttant contre le chômage des jeunes.

Détermination des besoins: le programme s'efforce de combler l'écart entre les besoins de l'entreprise et les programmes de cours et de formation existants (ou entre les qualifications obtenues et les compétences requises), en tenant compte de l'évolution économique, technologique et sociale du marché.

Objet/buts

- Unir les ressources des institutions d'enseignement du Land et les infrastructures de formation professionnelle en un effort conjoint;
- répondre aux demandes des employeurs, qui souhaitent une approche de l'enseignement supérieur plus orientée vers le travail;
- offrir aux jeunes sortant de l'école une forme attrayante d'enseignement supérieur;
- diminuer le temps que les étudiants passent dans l'enseignement supérieur: trois années à la Berufsakademie, contre six années ou plus dans les universités allemandes traditionnelles;

-
- répartir le coût de l'enseignement supérieur entre les employeurs et le Land.

Description du projet et méthode appliquée

En 1974 furent déployées dans le Land de Bade-Wurtemberg les premières initiatives visant à créer la Berufsakademie, un nouvel établissement d'enseignement supérieur faisant appel à la coopération des employeurs et du Land pour offrir une infrastructure d'enseignement et de formation pratiquant le système d'apprentissage double. Le programme combine trois années d'études et de formation.

Type d'activités: tous les départements au sein des trois facultés épousent le même modèle organisationnel: programmes de cours et infrastructures de formation. Toutes décernent un «diplôme» allemand: le diplôme de la Berufsakademie, ou «Diplom BA».

Type de compétences: administration des affaires, ingénierie, travail social.

Impact

- Il y avait, en 2003, dix implantations régionales de l'UCE au Bade-Wurtemberg, comptant environ 18 000 étudiants et faisant appel à la coopération de quelque 5 000 entreprises;
- la Berufsakademie s'est développée beaucoup plus rapidement que ce que les planificateurs avaient prévu au départ. L'augmentation régulière du nombre d'étudiants traduit la demande croissante, dans le commerce, l'industrie et les institutions sociales, de personnel jeune ayant reçu un enseignement orienté vers la pratique;
- près de 90 pour cent des diplômés ont déjà un contrat de travail lorsqu'ils présentent les examens de fin d'études;
- en général, l'employeur qui offre une possibilité de stage à un étudiant de la Berufsakademie a la ferme intention, s'il réussit ses études, de l'engager pour un emploi à durée indéterminée.

Calendrier: l'UCE a été fondée en 1974; pas de limite dans le temps.

Références, sources

Colombie. Post Secondary Dual Vocational and Technical Education – University of Cooperative Education, site Web de l'Agence de coopération technique allemande, juin 2002, <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9810292&spr=2&Land=Colombia>

Site Web de la Berufsakademie du Bade-Wurtemberg: www.ba-bw.de/home.php?sprache=2

Projet de réforme de l'enseignement professionnel en Chine

Intitulé du projet: Vocational Education Reform Project in China.

Caractéristiques du projet

Description générale: pour soutenir le développement du marché du travail, la restructuration économique et la réforme des entreprises d'Etat, le projet de réforme de l'enseignement professionnel améliorera et accroîtra l'offre de main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux demandes du marché du travail; augmentera la qualité et l'efficacité du système d'éducation et de formation professionnelles; constituera des capacités de suivi, d'évaluation et de diffusion des expériences pilotes et de leur reproduction. Le projet comportera les composantes suivantes: développement d'écoles clés en vue de l'enseignement professionnel; amélioration de la gestion et de la planification de l'enseignement professionnel; soutien à la gestion du projet.

Cible: les jeunes en général.

Lieu: Chine (les provinces de Jiangsu, Guangdong, Liaoning et Shandong et la municipalité de Tianjin).

Objet/buts

Le projet transformerait 80 écoles clés existantes en centres d'enseignement professionnel dans les régions où la demande de main-d'œuvre qualifiée augmente plus rapidement que l'offre. Les programmes et les procédures adoptés dans les écoles seraient mis à l'épreuve dans le cadre du projet et, s'ils réussissent à produire de manière efficace des élèves bien formés possédant les compétences pour lesquelles la demande est forte, ils seraient reproduits ailleurs.

L'aide fournie à chaque école serait centrée sur une ou deux spécialisations seulement parmi les suivantes, pour lesquelles il existe une forte demande de la part des économies locales: électronique et ingénierie électrique; ingénierie mécanique, y compris machines et automobiles; construction; industrie légère; ingénierie des routes et de la circulation; applications informatiques; industrie chimique.

Impact

Sur la base de plans de développement exhaustifs établis de manière autonome par chaque école, l'enseignement des matières essentielles et l'efficacité globale des écoles seraient améliorés a) en modernisant les infrastructures et le matériel pour les matières essentielles (95 pour cent des coûts totaux du projet); b) en fournissant une aide sous forme de conseils et/ou une formation (5 pour cent des coûts totaux du projet).

Organisme(s): Banque mondiale.

Calendrier: date d'approbation: 07/02/1996; date de clôture: 12/31/2002.

Références, sources

Implementation Completion Report. Vocational Education Reform Project, Banque mondiale, 17 juin 2003.

http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2003/06/19/000160016_20030619130027/Rendered/PDF/261290CN0ICR.pdf

Formation professionnelle pour les femmes et les jeunes des zones rurales (VTW)

Intitulé du projet: Vocational Training for Rural Women and Youth (VTW).

Caractéristiques du projet

Description générale: ce programme a pour but de résoudre le problème du chômage chez les jeunes et les femmes dans les régions rurales. L'idée consiste à restructurer le système de formation pour aligner les compétences des jeunes et des femmes sur les besoins et les contraintes du marché du travail.

Cible: les jeunes chômeurs et les femmes marginalisées.

Lieu: Sri Lanka.

Contexte, détermination des besoins

Les taux de chômage élevés chez les jeunes et la marginalisation des femmes dans les zones rurales constituent un problème politique et social grave. Il existe une discordance entre les compétences et les attentes, singulièrement celles des jeunes des zones rurales, et l'incapacité à obtenir un emploi rémunérateur. La durabilité des instituts de formation professionnelle et leur capacité à dispenser une formation utile pour l'emploi sont également sources de préoccupation. Le gouvernement de Sri Lanka a déployé des efforts considérables pour s'attaquer à ces problèmes en restructurant le système de formation professionnelle (Commission de l'enseignement tertiaire et professionnel) et en adoptant les structures d'appui nécessaires pour assurer une formation utile sur le marché.

Description du projet et méthode appliquée

Le projet fait principalement fonction de laboratoire permettant de mettre à l'épreuve et de peaufiner des modules de formation professionnelle qui pourraient contribuer à améliorer et à consolider la qualité et la pertinence de la formation professionnelle. Le projet vise à renforcer ses organisations partenaires en vue de fournir une formation professionnelle durable, axée sur l'emploi et conforme aux demandes du marché. Il est destiné à accroître l'accès au travail salarié et indépendant pour les stagiaires et, par là, à élever leur niveau de vie et à améliorer leurs perspectives d'avenir. Il contribue par ailleurs à la reproduction des démarches qui ont fait leurs preuves en publiant des manuels et des guides en anglais, singhalais et tamoul.

Calendrier: le projet VTW est déployé depuis 1996 dans les provinces du Centre et du Nord-Ouest, et depuis 2001 dans la province du Sud.

Organisme(s)

Le projet œuvre en partenariat avec l'Autorité nationale de l'apprentissage et de la formation industrielle (*National Apprentice and Industrial Training Authority – NAITA*) et avec l'Autorité de la formation professionnelle (*Vocational Training Authority – VTA*) du ministère de l'Enseignement tertiaire et de la Formation. En outre, le projet collabore avec l'Institut technique Don Bosco à Kandy et avec l'Institut technique Siri Dhammaratana Godauda dans la province du Sud.

L'aide de l'Agence de coopération technique allemande est fournie par des spécialistes consultants externes sous diverses formes: analyse des besoins de formation et de services d'appui, études de marché, études de faisabilité, formation des formateurs (dans les domaines des compétences techniques, du développement des entreprises et de l'égalité hommes-femmes), cofinancement de programmes pilotes, élaboration de programmes de cours, développement organisationnel pour les partenaires.

Références, sources

Site Web de l'Agence de coopération technique allemande, 2003: <http://www.gtz.de/laender/projekt.asp?PN=9820085&spr=2&Land=Sri+Lanka>

Projets de l'Union chrétienne de jeunes filles (UCJF)

Intitulé du projet: Young Women's Christian Association (YWCA) projects.

Caractéristiques du projet

Description générale: la définition de mission de l'UCJF met l'accent sur son attachement à la cause de l'habilitation des femmes, en vue d'aboutir à une société meilleure. L'organisation déploie ses activités par la défense-promotion et par l'offre de services dans le domaine des droits civiques, singulièrement ceux des femmes. Elle encourage également l'autonomisation en conférant des compétences en affaires et d'autres compétences, ainsi que par l'instauration de programmes de microcrédit.

Cible: l'UCJF veille à ce que les jeunes représentent 25 pour cent des participants à ses projets.

Lieu: Zambie.

Description du projet et méthode appliquée: dans les années soixante, les activités se sont étendues à la formation de base des jeunes non scolarisés: lecture-écriture, confection et dactylographie. Les programmes actuels incluent toujours les formes traditionnelles de formation qualifiante pour les femmes, mais l'accent s'est déplacé vers des compétences non traditionnelles: filature et tissage, céramique, pisciculture, huileries.

Le projet de développement des petites entreprises (*Small Business Development Project – SBDP*) a été lancé en 1993. Il vise à atténuer la pauvreté chez les groupes vulnérables de la société zambienne (les femmes et les jeunes) par la formation aux compétences en affaires.

Impact

A la fin de 1997, 644 personnes avaient reçu une formation, dont 70 pour cent de femmes. Plus de 50 personnes ont suivi avec fruit les cours financés par le BIT («Gérez mieux votre entreprise – Formation des formateurs»). La majeure partie des revenus de l'UCJF provient de bailleurs de fonds internationaux, mais les activités dans le domaine de la formation ont atteint un certain degré d'autonomie financière. La formation et les services connexes ont couvert 33 pour cent des coûts de fonctionnement de ces activités en 1997.

Organisme(s): Union chrétienne de jeunes filles (UCJF).

Le projet est mis en œuvre par des bénévoles.

Financement: la majeure partie des revenus de l'UCJF provient de bailleurs de fonds internationaux, mais les activités dans le domaine de la formation ont atteint un certain degré d'autonomie financière.

Références, sources

Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalisation in Anglophone Africa, document d'information n° 14 BIT/SAMAT, Godfrey Kanyenze, Guy C.Z. Mhone, Theo Sparreboom, Organisation internationale du Travail, (BIT/SAMAT) Harare, Zimbabwe, 2000.

<http://www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/download/discussionpapers/pps14.doc>

Service de messagerie de jeunes en Albanie (YAPS)

Intitulé du projet: Youth Albania Parcel Service (YAPS).

Caractéristiques du projet

Description succincte du projet ou du programme: le programme YAPS, créé par l'UNICEF, applique le «modèle d'entreprise sociale» pour faire accéder au monde du travail les jeunes handicapés physiques, les migrants, les orphelins et les Rom.

Lieu: Albanie.

Contexte, détermination des besoins

Le rythme du changement en Albanie a eu un effet sur les personnes les plus vulnérables de la société, en particulier sur les jeunes, y compris les jeunes handicapés. Pour garantir que les jeunes soient mieux en mesure de tirer parti pour eux-mêmes des possibilités d'un marché libre naissant, UNICEF Albanie œuvre aux côtés du secteur privé à la création du projet d'entreprise sociale «Service de messagerie des jeunes» (YAPS), qui occupe exclusivement ces jeunes défavorisés.

Objet/buts

- Repérer et mobiliser des sources nouvelles de soutien humain et financier pour compléter les services de protection sociale de l'Etat pour les jeunes sans-abri et handicapés, en particulier en déployant des stratégies de moyens de subsistance pour les jeunes quittant l'environnement de prise en charge institutionnalisée;
- un emploi dans le Service de messagerie des jeunes constitue la meilleure stratégie de réinsertion des jeunes handicapés dans la participation productive à la société en tant qu'adultes;
- apporte la preuve de l'existence d'une autre solution que le modèle de dépendance de la protection sociale;
- espère atténuer les préjugés sociaux à l'encontre des groupes sociaux vulnérables et défavorisés;
- application des principes commerciaux lucratifs à la création de ressources pour la protection sociale;
- implication permanente du secteur privé dans le soutien à l'initiative précitée
- le projet YAPS emploie 32 jeunes orphelins, handicapés ou défavorisés à d'autres titres dans une activité commerciale rentable;
- développement de la formation et des compétences: le personnel de YAPS (un ensemble de 50 travailleurs) reçoit six mois de formation en communication commerciale, comptabilité, lecture et écriture, conduite de véhicules, sécurité routière et anglais;
- la visibilité du fonctionnement de YAPS et le contrôle strict de la productivité et de la qualité opéré par les jeunes travailleurs de YAPS ont fait que les préjugés sociaux s'effacent et que la sensibilisation à l'inclusion sociale des groupes défavorisés est renforcée.

Description du projet et méthode appliquée

Le cercle vertueux de l'entreprise sociale: une méthode consistant à utiliser les forces du marché en vue de l'autonomisation sociale. Dans le cas de YAPS, un service de messagerie emploie les jeunes socialement les plus exclus en leur offrant une voie claire vers la productivité, l'estime de soi et l'indépendance.

Lorsque l'entreprise devient rentable, ses propriétaires – une fondation réunissant le secteur public et le secteur privé – évaluent une série d'autres besoins sociaux et affectent les bénéfices à ces besoins. Chemin faisant, un puissant moteur de développement social est ainsi créé, qui stimule un certain nombre d'investissements sociaux précieux. Le schéma du cercle vertueux tente de planifier certains de ces investissements et de ces avantages positifs.

Impact

Les jeunes trouvent un emploi mais, grâce au projet, ils bénéficient aussi du développement de leur estime de soi et de leur confiance.

Organisme(s): UNICEF; le projet commercial est géré par la Fondation Don Bosco.

Financement: Italy-Banca Intesa BCI.

Calendrier: créé en juin 2001.

Contact

UNICEF
6 Rruga «Arben Broci»
Tirana
AlbaniA Téléphone: +355 4 375-291
Télécoeur: +355 4 230-028
Adresse électronique: tirana@unicef.org

Références, sources

UNICEF – Albanie, projet YAPS: www.unicef.org/albania/what_we_do/yaps.htm

Social Businesses and social exclusion in transition countries: the case of Albania:
http://www.unicef.org/albania/what_we_do/rulihoxa.pdf

Rehabilitation of vulnerable groups through social business schemes in countries in transition: The YAPS case study (PDF, 11k)

Programme d'emploi et de formation pour les jeunes

Intitulé du projet: Youth Employment and Training Program.

Caractéristiques du projet

Description générale: le Programme d'emploi et de formation pour les jeunes, du Conseil des ressources humaines du district XII à Butte (Montana) aide les jeunes économiquement défavorisés qui risquent le décrochage scolaire à passer de l'école au travail dans cinq comtés du Montana.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme:

- les participants peuvent recevoir des conseils personnalisés en matière de planification de la carrière et une aide pour leurs problèmes personnels;
- le programme limité de stage en entreprise offre aux jeunes participant au programme des possibilités d'expérience rémunérée du travail et de formation sur des sites de travail du secteur privé;
- pendant le stage supervisé, le conseiller du programme pour les jeunes encadre à la fois le participant et le superviseur afin de s'assurer que le programme répond aux objectifs du participant et de l'employeur;
- en même temps, le personnel du programme collabore avec l'école du participant pour garantir que les besoins et les objectifs scolaires soient également respectés;
- le programme de stage en entreprise offre une formation et une supervision sur les tas supplémentaires pour ceux qui ont besoin d'une expérience transitoire entre les activités de préemploi et le programme de stage en entreprise.

Lieu: Butte Montana, Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

Aider les jeunes en danger dans leur transition de l'école au travail: les participants au programme de transition de l'école au travail bénéficient d'une vaste panoplie de services: activités de préemploi, évaluations de carrière et d'aptitude, conseils personnels sur les buts et les objectifs, ateliers de motivation, formation et remédiation en matière d'aptitudes à la vie quotidienne, expérience du travail, et stages dans les carrières qui répondent le mieux à leurs intérêts et à leurs objectifs de carrière.

Objet/buts

Elaborer un programme complet de services de formation, de conseil, d'emploi et d'enseignement pour aider les jeunes de l'enseignement secondaire en danger de décrochage scolaire à opérer le passage de l'école au travail. Le programme a pour but d'accroître la motivation et, par la formation à l'emploi, de renforcer les compétences qualifiantes en vue d'améliorer les qualifications pour le marché local de l'emploi.

Description du projet et méthode appliquée

- Les activités de préemploi aident les participants à déterminer les objectifs d'emploi et à accroître les compétences qui les préparent à l'emploi; ces activités comprennent l'éducation élémentaire et de rattrapage, les techniques de recherche d'un emploi, le soutien à la motivation, et la formation qualifiante;
- les participants peuvent recevoir des conseils personnalisés en matière de planification de la carrière et une aide pour leurs problèmes personnels;
- le programme limité de stage en entreprise offre aux jeunes participant au programme des possibilités de stage et de formation rémunérés sur des sites de travail du secteur privé. Pendant le stage supervisé, le conseiller du programme pour les jeunes encadre à la fois le participant et le superviseur afin de s'assurer que le programme répond aux objectifs du participant et de l'employeur. En même temps, le personnel du programme collabore avec

l'école du participant pour garantir que les besoins et les objectifs scolaires soient également respectés;

- le programme de stage en entreprise offre une formation et une supervision sur le tas supplémentaires pour ceux qui ont besoin d'une expérience transitoire entre les activités de préemploi et le programme de stage en entreprise;
- les programmes aident non seulement les participants à répondre aux objectifs éducatifs, mais aussi à améliorer leur estime de soi, à planifier leur carrière et à déceler les possibilités d'études complémentaires.

Impact

Un profil du programme a montré que, sur 163 participants, 85 sont retournés à l'école au début de l'année scolaire. Cinquante-huit pour cent ont été placés dans un emploi et 28 pour cent ont accompli une année d'études supplémentaire.

Organisme(s)

Organisme de mise en œuvre: Human Resources Council, (A Community Action Agency (CAA)).

Financement: State, District n° 1 Council for Vocational Education.

Références, sources

Assisting At-Risk Youth in the Transition from School to Work:
http://communityactionpartnership.com/research/rural_projects/text/butte.txt

Community Action Agency, <http://communityactionpartnership.com/about.asp>

Programme Pacifika pour animateurs socioéducatifs

Intitulé du projet: Youth-Lead Pacifika.

Caractéristiques du projet

- Ce projet fait partie du Plan stratégique pour la jeunesse du Pacifique 2005, adopté par les ministres de la jeunesse de la Région Pacifique lors de leur réunion en Polynésie française en juin 1998;
- le Plan stratégique comprend 6 programmes, dont le programme pour animateurs socioéducatifs;
- le Plan stratégique est centré sur les possibilités d'éducation insuffisantes et le manque de possibilités d'emploi.

Cible: les jeunes de la région Pacifique.

Lieu: la région Pacifique (projet régional).

Objet/buts

Youth-Lead Pacifika est centré sur le développement des capacités et des compétences, pour garantir que les animateurs socioéducatifs et les organisations de jeunes puissent contribuer de manière positive au développement national.

Description du projet et méthode appliquée

- Promouvoir des programmes d'éducation spéciaux centrés sur le développement des aptitudes répondant aux besoins des jeunes qui ont abandonné le système d'éducation formel;
- élaborer et exécuter des programmes de formation dans le pays pour les animateurs socioéducatifs dans des domaines comme les qualités de chef; la gestion et l'administration; l'élaboration de politiques; le comportement et le développement organisationnels; le travail en équipe, la planification, la gestion et l'évaluation de projets; l'automotivation; les programmes de développement personnel et d'efficacité; la gestion du changement; la résolution des problèmes; la négociation; et les compétences en communications interpersonnelles;
- élaborer et dispenser des cours périodiques spécialisés de formation des formateurs dans les domaines ci-dessus, en vue de constituer une réserve de formateurs dans la région;
- promouvoir le concept d'échange de programme ou de voyages d'étude/de détachements dans la région et au-delà afin de donner l'occasion aux animateurs socio-éducatifs et aux jeunes d'échanger leurs expériences et d'apprendre au contact des autres;
- instaurer un projet éducatif régional pilote pour les jeunes centré sur la promotion du nationalisme (fierté nationale) et du patriotisme (sentiment d'identité) au travers du système scolaire (études sociales) ou de programmes spéciaux exécutés par des ONG;
- inclure le concept des cours de «formation des enseignants» dans les pays membres.

Références, sources

<http://www.spc.int/youth/communique/communique.htm#PROGRAMME%20III:%20YOUTH-LEAD%20PACIFIKA>

Projet d'ouverture de possibilités pour les jeunes

Intitulé du projet: Youth Opportunities Project.

Caractéristiques du projet

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: le programme offre un enseignement informel et formel aux jeunes scolarisés ou non. Les activités concernent la formation à l'utilisation d'ordinateurs et la saisie au clavier, l'apprentissage de la lecture et des arts de la langue, les cours de mathématiques, la formation et les conseils relatifs à l'emploi, et les services de placement.

Lieu: comté de Florence, Caroline du Sud, Etats-Unis.

Contexte, détermination des besoins

- La population jeune du comté de Florence en Caroline du Sud présentait des taux importants d'élèves en décrochage scolaire, qui affichaient de faibles compétences en lecture et en mathématiques et obtenaient des résultats médiocres à l'examen de sortie du secondaire de la Caroline du Sud;
- les jeunes ont collaboré avec des conseillers et le personnel pour nouer des relations productives de mentorat;

Objet/buts

Les clients du projet YOP ont signalé que les obstacles concrets les plus importants auxquels ils se heurtent ont trait aux déplacements, aux services d'accueil de jour, au manque de respect de la part des autres, à la pression des pairs, à l'absence de soutien par les parents, aux mauvaises habitudes d'étude, au besoin de tutorat, au manque d'autodiscipline, à l'hostilité, au rejet, au fait d'avoir des parents en étant adolescent, à la délinquance, et à l'absence d'amis. Les types de soutien au développement que les jeunes tirent de leurs relations avec leurs mentors sont une réponse directe aux besoins ainsi exprimés.

Description du projet et méthode appliquée

- Les activités qui ont lieu dans le centre sont la formation à l'utilisation des ordinateurs et la saisie au clavier, l'apprentissage de la lecture et des arts de la langue, les cours de mathématiques, la formation et les conseils relatifs à l'emploi, et les services de placement;
- la collaboration avec les conseillers de YOP et les activités de voyage occasionnelles contribuent à sceller les relations de mentorat entre les clients, d'une part, et le personnel et les conseillers, d'autre part;
- les jeunes qui participent au projet YOP nouent des relations de développement avec les membres du personnel et les mentors bénévoles. Le modèle de soutien au développement que créent ces relations répond à quatre éléments du développement d'un jeune: physique, cognitif, social et émotionnel.

Impact

Le projet YOP a servi 93 jeunes pendant les deux années de sa subvention au titre du Demonstration Partnership Project; 57 jeunes étaient scolarisés, 36 ne l'étaient pas. Le bilan des participants sur le plan de l'estime de soi et de la discipline s'est sensiblement amélioré. Parmi les jeunes non scolarisés, 47 ont amélioré leur assiduité pour atteindre des valeurs statistiques équivalentes à celles des autres élèves; 41 jeunes sont passés au niveau suivant et trois ont poursuivi leurs études dans l'enseignement supérieur. Les 36 clients non scolarisés ont tous reçu des cours de traitement de texte et de comptabilité. Parmi eux, 12 ont atteint tous leurs objectifs professionnels, six ont obtenu leur General Equivalency Diploma (GED) ou y ont été préparés et huit ont choisi de briguer le diplôme de l'enseignement supérieur de l'Etat. Douze autres clients se sont inscrits à des programmes d'enseignement pour adultes, un s'est inscrit dans un collège d'enseignement technique, et deux ont suivi des cours pour être admis comme élèves réguliers dans un collège.

Les services de conseils et de placement du projet YOP ont réussi à trouver des emplois pour 31 jeunes et des stages comme apprentis pour six autres.

Calendrier: malgré sa réussite dans de nombreux domaines du développement des jeunes, le programme Youth Opportunities a pris fin à l'issue des deux années de subvention au titre du Demonstration Partnership Project, par manque de financement.

Organisme(s): la Pee Dee Community Action Agency (PDCAA) a noué des partenariats avec le South Carolina Department of Social Services, le Poyner Adult and Community Education Centre, le Palmetto Vocational Centre, et le Florence/Darlington Technical College en vue d'offrir un programme de formation et de conseil pour jeunes en danger se déroulant dans un centre.

Financement: les partenaires ont obtenu une subvention au titre du Demonstration Partnership Project du Department of Health and Human Services des Etats-Unis en vue de créer le Youth Opportunities Program (YOP).

Contact

Freddie L. Williams, Executive Director
Pee Dee Community Action Agency
(A Community Action Agency)
P.O. Drawer 12670
Florence, South Carolina 29505
803-678-3400
803-678-3404 (télécopieur)

Références, sources

«Providing Education, Job Training, and Other Opportunities to At-Risk Youth»

http://communityactionpartnership.com/research/rural_projects/text/yop.txt

Community Action Agency, <http://communityactionpartnership.com/about.asp>

Projet «Youth Town» (cité des jeunes)

Intitulé du projet: Youth Town.

Caractéristiques du projet

Cible: anciens réfugiés et jeunes sans-abri.

Description succincte des principaux traits novateurs et performants du projet ou du programme: aider les jeunes sans-abri à se réinsérer dans la société libérienne en leur offrant une formation professionnelle qualifiante, des conseils post-traumatisme et des prêts au titre du microcrédit. (la plupart des bénéficiaires sont des femmes travaillant dans le secteur de la production).

Lieu: Libéria.

Description du projet et méthode appliquée

Le programme de microcrédit de l'American Refugee Committee (ARC) consent des prêts modestes (100 à 150 dollars des Etats-Unis) aux réfugiés rapatriés qui s'organisent en petits groupes pour créer ou améliorer une petite entreprise. Le programme vise les femmes et les entreprises actives dans le secteur de la production.

L'ARC gère actuellement le programme de micro-crédit le plus important et le plus performant au Libéria. En octobre 2000, il avait prêté plus de 476 000 dollars à 709 groupes représentant au total 3 600 clients. Les activités de production concernent la production de charbon de bois, de savon, de briques, de tuiles, de pots en aluminium; les services concernent la réparation de voitures, la conservation de poisson, la confection, le garnissage de freins et la réparation de voitures, et la vente au détail d'huile de palme, de tissus et articles de mercerie, de vêtements de seconde main, de légumes et de riz.

Centre pour jeunes sans-abri. L'ARC a élaboré un programme pour venir en aide aux très nombreux jeunes sans-abri, dont la plupart sont des ex-combattants qui vivent à Monrovia. En 1999, l'ARC a commencé à rénover «Boys Town», un ancien complexe, où il gère un programme de réadaptation et de formation pour 90 jeunes perturbés. Les services comprennent la formation professionnelle, l'apprentissage de la lecture et de l'écriture, le conseil, les arts graphiques, l'agriculture et les loisirs. En outre, la communauté bénéficie du projet grâce à un dispensaire médical et une école de jour pour les jeunes de la région. L'ARC a renforcé le programme agricole en 2001 en vue d'augmenter la quantité de produits alimentaires cultivés sur les 150 acres de terres disponibles.

Conseils post-traumatisme et consolidation de la paix. L'ARC a élaboré un programme destiné à réduire les tensions ethniques et le stress lié à la guerre au Libéria. Des conseillers formés aux situations de post-traumatisme offrent des services aux clients du système de microcrédit et des ateliers de consolidation de la paix sont organisés partout dans le pays.

Organisme(s)

Organisme(s) de mise en œuvre: American Refugee Committee (ARC).

Calendrier: créé en 1999, le programme a été suspendu en juin 2002 en attendant de nouvelles possibilités de financement et une amélioration de la sécurité.

Références, sources

American Refugee Committee website: <http://www.archq.org/liberia.shtml>