



Bureau
international
du Travail
Genève

Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes



Guide pour la préparation de
Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes

Guide pour la préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes

Gianni Rosas et Giovanna Rossignotti

Programme pour l'emploi des jeunes
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

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

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

Rosas, Gianni; Rossignotti, Giovanna

Guide pour la préparation de plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes/
Organisation internationale du Travail. – Genève: OIT, 2009

ISBN 978-92-2-220616-2 (print)

ISBN 978-92-2-220617-9 (web pdf)

ISBN 978-92-2-220618-6 (CD-ROM)

Bureau International du Travail

guide/emploi des jeunes/promotion de l'emploi/plan d'action/réalisation du plan

13.01.3

Egalement disponible en anglais: *Guide for the preparation of national action plans on youth employment*.

ISBN's: 978-92-2-120616-3 (print); 978-92-2-120617-0 (web pdf); 978-92-1-20618-7 (CD ROM),

Genève, 2008, et en espagnol: *Guía para la preparación de planes de acción nacionales de empleo juvenil*,

ISBN's 978-92-2-320616-1 (print), 978-92-2-320617-8 (web pdf), 978-92-2-320618-5 (CD ROM), Lima, 2009

Données de catalogage du BIT

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

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

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

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

Table des matières

Remerciements	7
Avant-propos	9
Objectif du Guide	11
 Partie I. Processus de préparation de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes	
1. Avant de s'engager dans l'élaboration d'un PAN	17
2. Phases proposées dans le cadre de l'élaboration du PAN	18
 Partie II. Directives pour l'élaboration de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes	
1. Analyse situationnelle	25
1.1 <i>Aperçu du contexte socioéconomique</i>	26
1.2 <i>Analyse du marché du travail des jeunes</i>	27
1.3 <i>Revue des politiques et programmes existants relatifs à l'emploi des jeunes</i>	30
1.4 <i>Cadre institutionnel et coordination de l'emploi des jeunes</i>	37
1.5 <i>Coopération au développement en matière d'emploi des jeunes (bilatérale et multilatérale, et les IFI)</i>	38
2. Définition des priorités en matière de politique	40
2.1 <i>Identification et analyse des problèmes</i>	40
2.2 <i>Création d'options stratégiques</i>	42
3. Planification d'action	45
3.1 <i>But</i>	45
3.2 <i>Objectifs et cibles de l'emploi des jeunes</i>	47
3.3 <i>Principaux indicateurs et résultats opérationnels</i>	48
3.4 <i>Ressources</i>	51
3.5 <i>Mécanisme de mise en œuvre et de coordination</i>	52
3.6 <i>Suivi et évaluation</i>	54
4. Identification des documents à annexer au PAN	56
4.1 <i>Grille du PAN</i>	56
4.2 <i>Plan d'exécution du PAN</i>	56
4.3 <i>Catalogue de projets au titre du PAN</i>	56
4.4 <i>Normes internationales du travail et lois nationales relatives à l'emploi et aux jeunes</i>	57

Partie III. Jeu de modèles et de grilles pour les Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes

Outil 1.	Grandes lignes et contenu proposés pour un document de PAN . . .	61
Outil 2.	Indicateurs permettant de cerner la situation générale du marché du travail	62
Outil 3.	Liste de vérification des principaux indicateurs du marché du travail des jeunes	64
Outil 4.	Grille décrivant les différents niveaux du système d'éducation	65
Outil 5.	Critères d'évaluation des performances et de l'impact du projet/programme	66
Outil 6.	Modèles de problèmes et questions d'évaluation relatifs au PAN . . .	67
Outil 7.	Modèle de grille de PAN	68
Outil 8.	Modèle proposé pour le plan d'exécution du PAN	70
Outil 9.	Modèle proposé pour les grandes lignes du projet de PAN	72
Outil 10.	Normes internationales du Travail relatives au travail et aux adolescents	73

Tableaux, encadrés et figures

Tableau 1.	Différentes sections du Guide	13
Encadré 1.	Partenariats dans l'élaboration de PAN	19
Encadré 2.	Indicateurs du marché du travail et définitions	29
Encadré 3.	Liste des principaux domaines de politique en rapport avec l'emploi des jeunes	42
Encadré 4.	Critères pour établir l'ordre de priorité des options stratégiques	43
Encadré 5.	Principales conditions des politiques publiques	44
Encadré 6.	Contenu d'un document de SRP	46
Encadré 7.	Objectifs et cibles concernant l'emploi des jeunes	47
Encadré 8.	L'emploi des jeunes dans la stratégie européenne de l'emploi . . .	48
Encadré 9.	Indicateurs et résultats de l'emploi des jeunes	50
Encadré 10.	Exemple de mécanisme de coordination pour la mise en œuvre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes du Kosovo	53
Encadré 11.	Critères d'évaluation essentiels	55
Figure 1.	Cycle de politiques	12
Figure 2.	Exemple de relation de cause à effet (arbre de problèmes) d'un grand nombre de jeunes femmes dans l'économie informelle	41
Figure 3.	Exemple de relation de cause à effet (arbre des problèmes) du taux de chômage élevé des jeunes	41

Remerciements

Le présent Guide a été préparé par Gianni Rosas, Spécialiste de l'emploi au Bureau sous régional de l'OIT pour l'Europe centrale et de l'est, et Giovanna Rossignotti, Coordinateur du Programme de l'Emploi des Jeunes au Siège de l'OIT

Mes sincères remerciements à José Manuel Salazar-Xirinachs, Directeur Exécutif du Secteur de l'Emploi de l'OIT, pour avoir inspiré et soutenu ce travail, et à Mariangels Fortuny, Spécialiste de la politique d'Emploi de l'OIT, pour son inestimable contribution technique.

Les auteurs voudraient exprimer leur appréciation aux nombreux collègues des bureaux extérieurs et du Siège qui ont apporté leurs importantes observations aux premiers projets: Rédha Ameer, Valli Corbanese, Sabine Dewan, José Carlos Ferreira, Vladimir Gasskov, Claire Harasty, David Lamotte, Elizabeth Morris, Alena Nesporova, Hopolang Phororo, Emily Sims, Diego Rei, Jurgen Schwettman, Manuela Tomei, Amy Torres, Corine Vargha, Francisco Verdera, Catherine Vaillan-court-Lafflamme, ainsi qu'à Laura Brewer et Regina Monticone du Secrétariat du Réseau de l'Emploi des Jeunes. Janet Mutlow a apporté son assistance administrative et aidé de plusieurs manières.

Avant-propos

Au cours de la dernière décennie, la question de l'emploi des jeunes a occupé une place de plus en plus importante dans les agendas nationaux et mondiaux de développement, face à l'ampleur des défis auxquels tous les pays du monde sont confrontés, indépendamment de leur niveau de développement socioéconomique. Des engagements ont été pris à l'occasion d'un certain nombre de forums, notamment au Sommet mondial de 2005, d'atteindre les cibles convenues au plan international consistant à offrir aux jeunes le plein emploi, un travail productif et décent. Malgré les progrès réalisés, la mise en œuvre efficace d'une politique d'emploi réussie pour les jeunes se pose avec acuité.

Il devient, toutefois, de plus en plus évident, que les politiques visant à assurer aux jeunes un emploi productif et décent ne sauraient être fragmentées et isolées. Elles requièrent plutôt, une action déterminée, soutenue et concertée de la part d'un grand nombre d'acteurs. Ce qui suppose notamment une approche cohérente qui s'articule autour de politiques de soutien dont les deux éléments principaux sont, d'une part, une stratégie intégrée prônant la croissance et la création d'emploi et, d'autre part, des interventions ciblées pour aider les jeunes à surmonter les obstacles et les facteurs de désavantage spécifiques qui freinent leur accès au marché du travail et à l'emploi permanent. C'est, en fait, la démarche générale du Pacte mondial pour l'emploi du BIT, reprise par la Résolution sur l'emploi des jeunes adoptée par la Conférence internationale du Travail de 2005 qui nous sert de cadre de base pour conseiller les pays dans leurs efforts visant à mettre en place des économies et des marchés du travail plus efficaces, plus justes et plus équitables.

Il devient également de plus en plus évident que l'ampleur des défis qui se posent à l'emploi des jeunes nous incite à travailler en partenariat et que la responsabilité de la promotion de l'emploi des jeunes incombe, en premier, aux Etats. Toutefois, la cohérence, la coordination et la coopération sont nécessaires, tant au niveau central que local, des différents institutions et organismes gouvernementaux. Mais cela n'est pas du tout suffisant. Les Gouvernements ont besoin de l'appui des entreprises qui, à leur tour, ont besoin de travailleurs qualifiés, de syndicats engagés, de la collaboration des groupes de jeunes et de la société civile dans son intégralité. Une politique plus cohérente, aux plans national et international, au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies et des institutions de Bretton Woods est également indispensable pour appuyer les pays dans leurs efforts visant à réaliser les Objectifs du Millénaire pour le Développement, notamment, offrir à tous les jeunes l'opportunité d'avoir accès à un emploi décent. Le Réseau pour l'emploi des jeunes – une alliance entre les Nations Unies, la Banque mondiale et le BIT – est un exemple de partenariat global qui œuvre en faveur d'une action plus cohérente, une meilleure coordination et du transfert de savoir sur l'emploi des jeunes.

Ce Guide a été élaboré en réponse aux résolutions des Nations Unies qui invitent l'Organisation Internationale du Travail, dans le cadre du réseau pour l'emploi des

jeunes et en collaboration avec le Secrétariat des Nations Unies, la Banque mondiale et les autres institutions spécialisées des Nations Unies à appuyer les gouvernements dans l'élaboration des plans d'action nationaux pour l'emploi de jeunes (PAN). Ces plans ne sont pas des fins en soi, ni ne constituent la seule issue possible pour les pays de faire de l'emploi des jeunes un objectif central des politiques nationales sectorielles et de développement concernées. Ils peuvent servir de mécanisme et de vecteur dans le cadre d'une approche intégrée et globale en matière d'emploi des jeunes basée sur la contribution et l'engagement d'acteurs multiples.

Ce Guide sera un outil précieux dans le travail que mène le BIT en faveur de l'emploi des jeunes au cours des prochaines années et inspirera nos conseils d'orientation stratégique aux éléments constitutifs des Etats membres au moment de l'élaboration des PAN. Nous sommes convaincus que le Guide est également utile aux décideurs, associations patronales et syndicats de travailleurs, groupes de jeunes et acteurs de développement en servant de cadre d'orientation à leurs actions vers un emploi productif et décent pour les jeunes – un objectif essentiel au progrès et au développement.

José Manuel Salazar-Xirinachs
Directeur exécutif
Secteur de l'emploi
BIT

Objectif du Guide

Le présent Guide vise à répondre aux besoins des pays de disposer d'un cadre d'élaboration de leurs Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes, tel que souligné dans les rapports d'étape soumis par 41 pays à l'occasion de la première évaluation et analyse mondiale des PAN¹. Le présent document est plus spécialement destiné à:

- ☐ Favoriser les vues communes (entre les partenaires nationaux et internationaux) concernant le processus opportun pour aider les pays dans l'élaboration de leurs PAN,
- ☐ Proposer une approche graduelle pratique pour élaborer les PAN par le biais d'un processus concerté et coordonné qui s'appuie sur l'appropriation nationale élargie et l'encouragement,
- ☐ Orienter les pays, notamment les responsables gouvernementaux, les représentants des organisations patronales et syndicats de travailleurs, les associations de jeunes, et les autres acteurs concernés – pour les amener à travailler ensemble à l'élaboration d'un PAN équilibré et global,
- ☐ Doter le BIT et les autres organismes internationaux concernés, d'un outil méthodologique leur permettant d'adopter une approche commune significative aux stratégies en faveur de l'emploi des jeunes, notamment en ce qui concerne les PAN.

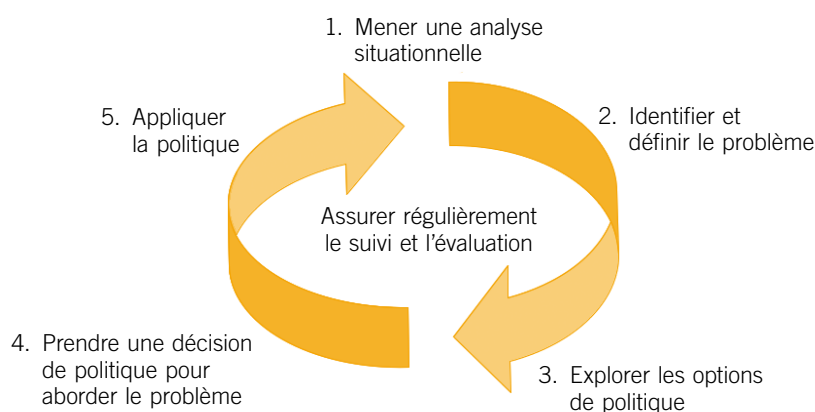
Le présent Guide indique le processus souhaité qui sous-tend l'élaboration d'un PAN ainsi que le cadre essentiel qui vise à appuyer son élaboration. De surcroît, le PAN tel que conçu dans le présent Guide est un document opérationnel, une méthodologie qui a pour objectif d'orienter l'action vers l'emploi des jeunes sur la base d'un accord convenu par toutes les parties concernées.

Le processus proposé reconnaît que la solution de l'emploi des jeunes ne saurait se résumer à des approches fragmentées et isolées. Des actions soutenues et concertées sont requises de la part de bon nombre d'acteurs sur plusieurs domaines stratégiques. La participation et le dialogue restent les conditions sine qua non à l'élaboration de PAN qui répondent efficacement aux besoins sur le terrain et s'attèlent aux préoccupations des acteurs nationaux directement concernés. Même si les modalités autour de l'engagement de ces acteurs varient d'un pays à l'autre, le Guide se propose d'identifier, dès le départ, ceux devant s'impliquer dans le processus national ainsi que leur rôle dans le but de s'appuyer sur le savoir faire et l'expérience d'un grand nombre d'acteurs différents.

Le cadre proposé pour l'élaboration du PAN est basé sur l'approche du cycle de politique, à savoir l'analyse situationnelle et l'identification des principaux problèmes, la génération d'options de politiques et la planification de la mise en œuvre (voir Figure 1). En d'autres termes, les étapes du cadre proposé couvrent tous les aspects de développement indispensables et mènent à l'adoption d'une politique d'emploi pour les jeunes et de son programme de mise en œuvre.

¹ Voir Nations Unies: *Global analysis and evaluation of national action plans on youth employment*, Rapport du Secrétaire général, (A/60/133), Juillet 2005 et *Review of National Action Plans on Youth Employment: Putting Commitment into Action*, New York, 2007.

Figure 1. Cycle de politiques



Les directives qui sous-tendent le cadre susmentionné ne doivent pas être considérés comme des prescriptions ni comme des méthodes proposées pour la mise en œuvre des PAN, mais indiquent plutôt les principaux volets et le contenu souhaité du PAN qui peuvent être adaptés aux circonstances nationales. Alors que l'approche proposée devrait être considérée comme un cadre commun, l'on peut admettre une certaine flexibilité, notamment au cas où l'information fait défaut dans le pays. L'Outil 1 fournit les grandes lignes et le contenu proposés du document du PAN. Toutes ces différents volets sont interdépendants et la réalisation des tâches prévues sous chaque volet est déterminante pour passer au suivant (par ex l'analyse situationnelle est essentielle à l'identification des principaux problèmes ainsi qu'à la définition des solutions et à la planification de l'action en conséquence.

Le présent Guide se divise en trois parties principales. La première partie décrit les questions à examiner lorsqu'il s'agit d'élaborer un PAN et propose une approche graduelle dans l'élaboration de ce PAN à travers un processus participatif qui encourage une vaste appropriation nationale. La deuxième partie définit le cadre technique pour l'élaboration d'un PAN et donne en même temps des directives méthodologiques quant à son élaboration. Cette partie est subdivisée en quatre sections, les trois premières résument le but et les principales directives des activités à entreprendre (présentées dans un encadré) et, à travers un ensemble de tâches, indiquent l'information à collecter et à analyser dans l'élaboration de la partie appropriée du PAN. La quatrième section décrit les différents documents qui devraient être annexés au PAN. La troisième partie contient des outils additionnels et la documentation de référence. Le tableau 1 est un résumé descriptif des différentes sections du Guide.

Tableau 1. Différentes sections du Guide

SECTION	DESCRIPTION RESUMÉE
PARTIE I. Processus de préparation des PAN	
Avant de s'engager dans le développement d'un PAN	Décrit certaines questions à examiner au moment de décider de l'élaboration.
Phases proposées pour élaborer un PAN	Propose un processus pratique étape par étape pour élaborer un PAN sur l'appropriation nationale élargie.
PARTIE II. Directives pour élaborer des PAN	
<i>Section 1. Analyse situationnelle</i>	
Aperçu du contexte économique et social	Souligner les tendances des principaux indicateurs macroéconomiques et les dispositions politiques macroéconomiques, sectorielles et sociales relatives à l'emploi des jeunes
Analyse du marché du travail des jeunes	Guide l'analyse des principaux indicateurs du marché du travail pour les jeunes, notamment: les tendances démographiques et de l'éducation, les indicateurs de la population active, les taux d'inactivité, les salaires et les conditions de travail.
Examen des politiques et programmes existants affectant l'emploi des jeunes	Aide à évaluer les politiques et programmes existants relatifs à l'emploi et aux marchés du travail qui ont un impact pour l'emploi des jeunes dans les domaines suivants: i) éducation et formation; ii) développement de l'entreprise; et iii) législation du travail et politiques du marché du travail.
Coordination et cadre institutionnel concernant l'emploi des jeunes	Donne des orientations sur la revue de la mise en place de l'institution et son mécanisme de coordination eu égard aux politiques et programme d'emploi des jeunes.
Coopération au développement pour l'emploi des jeunes	Mène à la cartographie des principales initiatives sur l'emploi des jeunes entreprises avec le soutien des bailleurs bilatéraux et /ou l'assistance pour le développement international.
<i>Section 2. Définition des politiques prioritaires</i>	
Identification et analyse de problème	Identifie les principaux problèmes (sur la base des conclusions de l'analyse situationnelle) à prendre en charge par les PAN.
Proposer des options stratégiques	Souligne la formulation de politiques prioritaires (découlant des principaux problèmes et défis identifiés dans les sections précédentes), la proposition d'options stratégiques, leur classement et la sélection finale.
<i>Section 3. Action de planification</i>	
But	Aide à définir le but du PAN et son lien avec des cadres de développement national élargis.
Objectifs, cibles emploi des jeunes	Met l'accent sur comment formuler les objectifs et cibles à réaliser d'ici la fin de la mise en œuvre du PAN.
Principaux indicateurs et résultats opérationnels	Orienter sur la définition et l'évaluation des résultats opérationnels attendus de la mise en œuvre du PAN.
Ressources	Souligne la nécessité d'identifier les ressources humaines, matérielles et financières requises pour la mise en œuvre du PAN.
Mécanisme d'exécution et de coordination	Se réfère au(x) mécanisme(s) à mettre en place pour la mise en œuvre du PAN.
Suivi et évaluation	Mène au système et aux outils à utiliser pour suivre la mise en œuvre et évaluer l'impact du PAN.
<i>Section 4. Documents à annexer au PAN</i>	
	Décrit les principaux documents à annexer au PAN.
Partie III. Outil de modèles et grilles pour les PAN	
	Propose: i) des directives pour la cartographie du marché général du travail; ii) des modèles de la grille du PAN, les grandes lignes de la grille et du projet; iii) énumère la liste des normes internationales du travail relatives aux jeunes.

Partie I.

Processus de préparation
de Plans d'action nationaux
pour l'emploi des jeunes

1. Avant de s'engager dans l'élaboration d'un PAN

La décision d'élaborer un PAN devrait provenir d'un engagement soutenu du pays eu égard à l'emploi des jeunes. A ce titre, elle devrait se baser sur un certain nombre de considérations:

D'abord, le processus qui sous-tend la formulation et la mise en œuvre réussies d'un PAN réside dans l'implication d'un grand nombre d'acteurs. La complexité et l'ampleur des défis liés à l'emploi des jeunes, dans la plupart des pays, exigent l'engagement des décideurs dans les différents institutions gouvernementales, les organisations patronales et syndicats de travailleurs et autres institutions du marché du travail ainsi que les représentants des groupes d'intérêts tels que les associations de jeunes. Des approches fortement participatives sont indispensables pour garantir une appropriation à grande échelle et un soutien aux réformes visant l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes.

Deuxièmement, à l'instar de toute autre réforme, le succès de l'élaboration d'un PAN repose sur les bons résultats réalisés sur le moyen et le long terme. C'est la raison pour laquelle un engagement ferme dans le temps est indispensable pour résoudre les problèmes inhérents au marché du travail des jeunes et maximiser les rendements des investissements en matière d'emploi des jeunes.

Troisièmement, l'élaboration d'un PAN devrait être basée sur une évaluation réaliste et soigneuse des principales contraintes à lever, d'une part, et sur les ressources disponibles pour exécuter ce travail, d'autre part. C'est pour cette raison qu'il est important, dès le début, d'identifier les priorités et de dégager les ressources nécessaires à leur réalisation.

Enfin, un PAN n'est pas une fin en soi, mais un outil pour orienter les actions entreprises en faveur de l'emploi des jeunes à travers la mise en œuvre, la gestion et l'évaluation d'un ensemble cohérent de mesures couvrant différentes priorités politiques. Il existe souvent, de bonnes stratégies et de bons plans mais dont la mise en œuvre fait défaut et qui ont ainsi peu ou pas d'impact.

2. Phases proposées dans le cadre de l'élaboration du PAN

Une approche coordonnée et concertée de l'élaboration d'un PAN nécessite la contribution d'un certain nombre d'institutions et d'agents ainsi que la définition claire de leurs responsabilités et rôles respectifs. L'Encadré 1 illustre bien les partenaires nationaux et internationaux qui peuvent être impliqués dans l'élaboration d'un PAN.

Le processus d'élaboration du PAN proposé se déroule sur trois phases principales, à savoir (1) établir le mécanisme d'élaboration du PAN; (2) aider le pays à préparer la mission des ISTT dans le pays et définir les objectifs de la mission; (3) des tâches d'élaboration et de suivi pour compléter le projet de PAN et (4) l'examen final et l'adoption du PAN. La section suivante présente la démarche à suivre pour chaque phase. Il est à noter que durant le processus, les services d'interprétation et de traduction pourraient s'avérer nécessaires.

1^{re} phase. Mise en place d'un mécanisme d'élaboration de PAN

L'institution gouvernementale compétente:

- ☐ mène des consultations avec toutes les institutions compétentes, en particulier les partenaires sociaux, en vue de s'assurer de leur engagement total dans le processus et son suivi
- ☐ désigne le Coordonnateur national
- ☐ suite aux consultations, met sur pied le NTT à diriger par le Coordonnateur national
- ☐ détermine, par consultation, s'il faut demander à une agence nationale d'agir en tant qu'institution promotrice de l'élaboration de PAN

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

- ☐ détermine, en consultation avec le Coordonnateur national et l'institution promotrice, le moment de la première visite ITST
- ☐ envoie une demande à l'institution promotrice pour une mission technique internationale.

Le Coordonnateur national:

- ☐ convoque sa première réunion du NTT pour expliquer les exigences de la préparation du PAN
- ☐ commande, en cas de besoin et en accord avec le NTT, les études techniques pour combler le déficit en information et données
- ☐ coordonne et/ou commande la préparation de l'analyse de situation

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

- ☐ prépare un projet de programme de réunions de la mission ITST, en consultation avec l'institution promotrice
- ☐ envoie à l'ITST des informations et documents pertinents, notamment l'analyse de situation

Si l'assistance internationale est requise:

L'Institution promotrice:

- ☐ met sur pied une équipe d'experts techniques qui constituera l'ITST et sera coordonnée par l'institution promotrice

L'Equipe d'appui technique internationale:

- ☐ établit les premiers contacts avec le Coordonateur national pour discuter du processus du PAN
- ☐ donne des directives sur la préparation de l'analyse de situation.

Encadré 1. Partenariats dans l'élaboration de PAN

Tel que déjà mentionné, la responsabilité relative à l'élaboration (et la mise en œuvre) d'un PAN incombe aux institutions et partenaires nationaux. Toutefois, pour des circonstances nationales, un pays peut recourir à l'assistance internationale. Vous trouverez ci-après un résumé succinct des différents institutions et partenaires internationaux susceptibles d'être contactés pour l'élaboration d'un PAN, ainsi que leurs rôles et responsabilités respectifs.

Institutions et partenaires nationaux

Institution gouvernementale responsable. L'institution gouvernementale chargée de la coordination de l'élaboration du PAN. Normalement cette tâche incombe au Ministère du Travail / de l'Emploi. Cependant, dans certaines circonstances nationales, la Primature ou la Présidence peuvent assumer ce rôle.

Equipe technique nationale. Une équipe d'experts multisectorielle nommée, après consultation, par l'institution gouvernementale et dirigée par un coordonnateur national, sera chargée de la rédaction du PAN. L'ETN ne devrait pas dépasser 7 experts dont l'un au moins devrait être spécialisé dans les domaines de l'économie, de l'emploi et de l'éducation respectivement et dont l'un au moins un agent technique issu des organisations d'employeurs et de travailleurs (partenaires sociaux). En vue de garantir la prise en charge adéquate des questions de genre dans le PAN, il est recommandé que l'un des experts soit un spécialiste des questions de genre (par exemple, un point focal genre doit exister au Ministère du Travail). L'ETN peut également inclure, en cas de besoin, des experts issus d'institutions spécialisées et de groupes de jeunesse pour intervenir dans les questions techniques spécifiques. Dans le cas où le PAN a été élaboré avec l'assistance d'organismes internationaux, l'ETN servira d'interface technique nationale à l'équipe d'appui technique internationale.

Coordonnateur national. La personne désignée par l'institution gouvernementale chargée de coordonner l'ENT. Lorsqu'un organisme international est impliqué, la personne se concertera avec l'Equipe d'appui technique internationale pour le compte de l'ENT sur toutes les questions relatives aux préparatifs, à la logistique et au suivi de la visite de l'Equipe d'appui technique.

Institutions et partenaires internationaux (si impliqués)

Institution responsable. Il s'agit de l'organisme international chargé de coordonner le travail de l'équipe d'appui technique internationale. Il peut s'agir du BIT, des Nations Unies ou de la Banque mondiale (organismes centraux partenaires du JCEE) ou d'un autre organisme international désigné.

Equipe d'appui technique internationale (EATI). Une équipe d'experts internationaux coordonnée par l'institution responsable et composée de personnel des organismes internationaux impliqués et de consultants (au besoin) pour apporter l'assistance technique nécessaire au pays dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action national.

Partenaires multilatéraux et bilatéraux. Le BIT, les Nations Unies et la Banque mondiale, les autres institutions et bailleurs internationaux ou bilatéraux, et le Secrétariat du JCEE.

2^e phase. Identification du principal centre d'intérêt du PAN

Le Coordonateur national:

- ☐ convoque et préside les réunions de l'ETN, au besoin, pour présenter les conclusions de l'analyse situationnelle.
- ☐ convoque les membres de l'ETN en des groupes de travail thématiques pour approfondir l'analyse des domaines de politique spécifiques.
- ☐ prépare un projet de calendrier pour l'achèvement du projet de PAN et son adoption subséquente, et le lancement pour la soumission et de l'approbation par l'ETN.
- ☐ maintient régulièrement le contact avec l'institution gouvernementale compétente.

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

- ☐ demande des données techniques de l'EATI pour l'analyse situationnelle et les présente à l'ETN
- ☐ organise des réunions bilatérales entre l'EATI et les autres institutions nationales et internationales concernées, y compris les partenaires sociaux
- ☐ organise un atelier d'un jour pour l'ETN et l'EATI pour discuter des principaux défis de l'emploi des jeunes découlant de l'analyse situationnelle ainsi que du centre d'intérêt du PAN.

L'Equipe technique nationale:

- ☐ discute de et commente l'analyse situationnelle
- ☐ les membres de l'ETN participent à des groupes de travail thématiques basés sur l'expertise spécifique reçue
- ☐ discute et approuve le calendrier du PAN soumis par le Coordonateur National

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

- ☐ participe à un atelier d'une journée avec l'ETN et l'EATI

Si l'assistance internationale est impliquée:

L'Equipe d'appui technique internationale:

- ☐ prépare les observations sur l'analyse situationnelle et les transmet à l'ETN, avant la mission de l'EATI
- ☐ tient des réunions techniques distinctes avec l'institution gouvernementale compétente et d'autres institutions nationales et internationales, y compris les partenaires sociaux
- ☐ apporte des moyens techniques à l'atelier et discute des prochaines étapes de l'assistance technique nationale.

3^e phase. Elaboration du projet de PAN

Le Coordonateur National:

- ☐ agit en qualité de secrétaire permanent de l'ETN durant toute la période d'élaboration du PAN
- ☐ en accord avec l'ETN et l'institution gouvernementale compétente, fait circuler le projet aux institutions gouvernementales concernées aux niveaux central et local, y compris les partenaires sociaux, et recueille les observations.
- ☐ envoie le projet de PAN à l'Institution gouvernementale compétente.

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

- ☐ envoie le projet complet PAN à l'institution promotrice pour observations finales
- ☐ coordonne la finalisation du projet de PAN à la lumière des contributions de l'EATI
- ☐ envoie à l'institution promotrice le programme de la conférence nationale tripartite-plus.

L'Equipe technique nationale:

- ☐ discute et rédige les prochaines sections du PAN (priorités de politique et planification d'action, y compris les grilles appropriées et les grandes lignes du projet)
- ☐ consolide le projet en se basant sur les contributions reçues des divers partenaires par le biais du Coordonateur national
- ☐ rédige une proposition pour la conférence nationale tripartite-plus, en collaboration avec l'institution gouvernementale compétente, pour adopter le PAN.

➔ *Si l'assistance internationale est requise:*

L'Equipe d'appui technique internationale:

- ☐ examine le projet de PAN et apporte des contributions et observations à l'ETN
- ☐ s'engage dans un dialogue avec l'ETN et l'institution gouvernementale compétente concernant l'organisation de la Conférence nationale tripartite-plus.

4^e phase. Adoption finale du PAN

L'institution gouvernementale compétente:

- ☐ organise la conférence nationale tripartite-plus, avec la participation de la communauté des donateurs, pour présenter et approuver le PAN
- ☐ transmet le PAN à l'organe gouvernemental compétent pour adoption
- ☐ contacte les bailleurs pour mobiliser des ressources extrabudgétaires pour la mise en œuvre du PAN.

L'Equipe technique nationale:

- ☐ présente à la conférence le PAN final
- ☐ après la Conférence, en coordination avec le Coordonateur National, établit les mécanismes de suivi de la mise en œuvre du PAN.

Partie II.

Directives pour l'élaboration de Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes

1. Analyse situationnelle

La première section d'un PAN doit porter sur l'analyse situationnelle de l'emploi des jeunes au niveau du pays dans un cadre stratégique et institutionnel plus large. L'idéal serait que l'analyse situationnelle donne des informations sur les tendances des dix dernières années. Cette période devrait être plus longue pour ce qui est des projections démographiques. Cette analyse devrait comprendre un aperçu des dispositions relatives aux jeunes et contenues dans les cadres stratégiques socioéconomiques; une description approfondie du marché du travail des jeunes; une revue des politiques d'emploi passées et présentes et des mesures d'aide à l'emploi concernant l'emploi des jeunes; et une cartographie à la fois du cadre institutionnel régissant le marché du travail des jeunes et des principales initiatives d'emploi des jeunes entreprises avec l'appui des bailleurs bilatéraux et/ou de la communauté internationale.

Cet exercice vise à aider les décideurs impliqués dans l'élaboration du PAN à identifier les principaux défis à relever au moyen de l'analyse de la situation actuelle, y compris les forces et faiblesses existantes. Une telle analyse doit être envisagée dès le début du processus d'élaboration du PAN. Elle fournit des informations clés sur les principaux problèmes d'emploi des jeunes à résoudre et aide à cet effet à faire avancer les autres parties du PAN. Tel qu'indiquée précédemment, la disponibilité des informations peut varier d'un pays à un autre. Par conséquent, il faut une certaine flexibilité quant au niveau de détail de l'analyse. Toutefois, il est préconisé que la structure proposée soit suivie tout au long de l'analyse et reflétée dans la première section du PAN.

Le processus de collecte et d'analyse de l'information relatif à la préparation de la première section doit être guidé par un certain nombre de questions. Les principales questions pouvant faciliter l'analyse sont mises en relief ci-après:

1.1 Aperçu du contexte socioéconomique

Directives relatives à la description du contexte socioéconomique

BUT

Analyser comment les politiques socioéconomiques prennent en charge la question de l'emploi.

TÂCHES

- ☐ Déterminer les principaux indicateurs macro-économiques et le niveau de pauvreté;
- ☐ Analyser de façon concise comment les principales politiques macroéconomiques, les plans de réforme, les politiques sectorielles ainsi que les initiatives visant à stimuler le développement du secteur privé affectent l'emploi;
- ☐ Analyser comment les principales politiques sociales, notamment celles adoptées pour redresser les inégalités et renforcer l'inclusion sociale, sont pertinentes pour l'emploi;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes touchant à l'emploi issus de l'analyse des politiques socioéconomiques de votre pays.

- ➔ Fournir des informations sur les tendances des principaux facteurs macroéconomiques (à savoir, taux de croissance du PIB, taux d'inflation et taux d'intérêt, situation des finances publiques, taux de change, balance des échanges extérieurs, IED) et indicateurs de pauvreté (à savoir, taille de la population vivant en deçà du seuil de pauvreté, indice de l'écart de pauvreté, PIB par tête d'habitant calculé par rapport à la parité de pouvoir d'achat et au coefficient de Gini).
- ➔ Analyser comment les principales politiques économiques (par exemple, politiques macroéconomiques, commerciales et sectorielles), de stabilisation macroéconomique et de développement économique (par exemple, le Bilan commun de pays (BCP)² et le Plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF), Stratégies de réduction de la pauvreté (SRP), Plans de développement nationaux) affectent ou prennent en charge les questions d'emploi.
- ➔ Analyser comment les principales initiatives gouvernementales visant à stimuler le développement du secteur privé (par exemple, politique industrielle, promotion des entreprises, politique d'investissement) sont pertinentes pour la création globale d'emplois.
- ➔ Analyser comment les politiques sociales actuelles (par exemple, politiques d'aide sociale et autres services de santé, logement)³ affectent la question de l'emploi.

² Le BCP est l'instrument commun du système des Nations Unies permettant d'analyser la situation du développement national et d'identifier les problèmes clés de développement. L'UNDAF est né des efforts d'analyse et de coopération du BCP et constitue le fondement des programmes de coopération du système des Nations Unies. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site www.un.org/special-rep/ohrlls/ohrlls/cca_undaf_prsp.htm

³ Étant donné leur impact significatif pour l'emploi des jeunes, les politiques d'éducation (regroupées en général dans les politiques sociales) ne doivent pas être abordées ici, mais analysées en détail à la Section 1.3.

1.2 Analyse du marché du travail des jeunes

Directives relatives à l'analyse du marché du travail des jeunes

BUT

Faire le diagnostic du marché du travail des jeunes dans votre pays.

TÂCHES

- ☐ Donner un aperçu de la situation générale du marché du travail.
- ☐ Donner des informations détaillées sur les principaux indicateurs du marché du travail des jeunes et les analyser en les ventilant par sexe, âge, milieu socioéconomique, lieu géographique, etc.;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes concernant la question de l'emploi des jeunes issus de l'analyse du marché de l'emploi des jeunes de votre pays.

Cette partie du PAN doit fournir une analyse du marché du travail des jeunes. L'idéal serait que l'analyse soit précédée d'une description générale de la situation du marché du travail. D'une part, cette description générale permet une comparaison de la position des jeunes sur le marché du travail par rapport aux adultes. D'autre part, lorsqu'il existe des données sur les principaux indicateurs du marché du travail et qu'elles sont ventilées, en particulier par âge, les indicateurs du marché du travail des jeunes peuvent facilement être établis sur la base de celles-ci. L'information présentée doit identifier et analyser les différences entre les sexes sur le marché du travail dans le but de faire la cartographie des différentes situations auxquelles les jeunes femmes et les jeunes hommes sont confrontés sur le marché du travail. L'Outil 2 donne des directives sur les indicateurs permettant d'établir une cartographie de la situation d'ensemble du marché du travail à l'intention des pays qui pourraient choisir d'inclure une telle description générale dans leur PAN.

La disponibilité de l'information sur les principaux indicateurs du marché du travail des jeunes est une condition nécessaire pour identifier les caractéristiques et tendances du problème de l'emploi des jeunes dans le pays (l'Encadré 2 présente une description des principaux indicateurs du marché du travail des jeunes relatives à l'emploi, le chômage et l'inactivité)⁴. Cette information est donc essentielle à la conception d'un PAN destiné à prendre en charge de manière efficace les difficultés auxquelles les jeunes sont confrontés pour trouver un emploi et le conserver. Si elle n'est pas disponible, une étude du marché du travail des jeunes doit être effectuée avant l'élaboration du PAN en vue de cerner les variables quantitatives et qualitatives qui définissent la situation de la transition des jeunes vers le monde du travail et la position qu'ils y occupent⁵.

Dans la mesure du possible, les données par âge doivent être réparties en deux cohortes de jeunes (adolescents 15-19 ans et jeunes adultes 20-24 ans)⁶ et ventilées par sexe et d'autres caractéristiques telles que le niveau d'instruction, le milieu géographique (urbain/rural), l'appartenance ethnique et l'état d'invalidité. Certains groupes de jeunes sont en général plus désavantagés que d'autres et leurs caractéristiques peuvent varier d'un pays à un autre et au fil du temps. Ce qui veut dire que les risques et les opportunités sont réparties de manière inégale parmi les jeunes, en particulier entre les jeunes femmes et les jeunes hommes.

Pour s'assurer que les PAN sont réellement inclusifs et rentables, il est crucial que la présente section identifie les groupes de jeunes qui sont plus défavorisés par rapport à d'autres sur le marché du travail national et indique les causes de leur désavantage

⁴ Ces informations sont fournies en général par les Enquêtes sur la population active (EPA), ou bien, les données administratives du Ministère du Travail et/ou des services d'emploi, si ces données proviennent de dossiers administratifs, il faut indiquer que le taux fait référence à celui du «chômage enregistré». Toutefois, dans les pays où des données fournies par les EPA et des sources administratives fiables ne sont pas disponibles, les informations peuvent être extraites des enquêtes sur les ménages et des études sur la mesure des niveaux de vie.

⁵ Le BIT a conçu un outil statistique pour aider les pays à améliorer la conception de leurs politiques et programmes en matière d'emploi. Cet outil, à savoir, l'Enquête sur les transitions école-travail, couvre la plupart des indicateurs énumérés à la Section 1.2. Des informations relatives à cet outil sont disponibles sur le site <http://www.ilo.org/youth/swts.htm>

⁶ La définition standard des Nations Unies identifie les jeunes comme ceux âgés de 15 à 24 ans. Cependant, les définitions nationales peuvent différer considérablement. La définition du pays ainsi que les tranches d'âges en question doivent être indiquées de manière claire dans cette section.

(par exemple, milieu socioéconomique, niveau d'instruction, milieu géographique, discrimination sur le marché du travail fondée sur le sexe, l'origine ethnique, l'état de santé et la religion). Un tel désavantage tend à les exposer à plus de risques d'exclusion sociale. Cette analyse est par conséquent importante pour déterminer les vulnérabilités pouvant nécessiter des interventions spécifiques en vue de prévenir et/ou de prendre en charge les problèmes en question. Plus l'information est précise, mieux l'analyse est, et plus est la probabilité que les interventions répondent de manière satisfaisante aux besoins des groupes distincts, notamment les jeunes en situation de risque⁷.

L'analyse de la situation du marché du travail des jeunes doit mettre l'accent en particulier sur les indicateurs ci-après:

Population

- *Tendances démographiques* par sexe et par âge [enfants (0-14) et cohortes de jeunes] et projections démographiques, y compris les taux de fécondité ainsi que les ratios de dépendance des enfants et des personnes âgées.

Education

- *Tendances de l'éducation* – niveau d'instruction, nombre d'apprenants actuels, nombre de sortants (abandons scolaires), taux de scolarisation et d'alphabétisation, par sexe, âge [enfants (0-14) et cohortes de jeunes] et, dans la mesure du possible, par groupes vulnérables (par exemple, groupes ethniques, jeunes handicapés, infectés au VIH/SIDA, et travailleurs migrants).

La population active

- *Participation de la population active jeune* au cours de la dernière décennie, ventilée par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural.
- *Tendances de l'emploi des jeunes* – taux d'emploi, emploi par secteur économique et position dans la profession, par secteur privé ou public, par heures de travail (y compris, temps partiel choisi et non choisi) ventilé par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural.
- *Emploi par type de contrat* (temps plein et temps partiel, permanent et temporaire) et *statut dans l'emploi principal* (travailleurs rémunérés et salariés, travailleurs indépendants et travailleurs familiaux cotisants) ventilés par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural. Lorsque disponibles, les informations doivent être fournies en fonction du secteur économique.
- *Emploi informel* ventilé par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural. Lorsque c'est disponible les informations doivent être fournies selon le secteur économique et le statut dans l'emploi.
- *Sous-emploi temporel*⁸ ventilé par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural. Lorsque disponible, les informations doivent être fournies selon le secteur économique et le statut dans l'emploi.
- *Chômage des jeunes* par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural. Lorsque disponible, l'information doit être répartie dans la durée, en particulier en ce concerne le chômage de longue durée (> 12 mois).

⁷ Le concept de jeunes à risque s'entend ici des jeunes gens qui, en raison de certains problèmes (par exemple, chômage de longue durée, abus de drogues, délinquance juvénile) sont susceptibles d'être exclus de la société.

⁸ Le chômage reflète la sous-utilisation de la population active et est généralement interprété comme concernant tout type d'emploi qui est «peu satisfaisant» (tel que perçu par les travailleurs) en termes d'heures insuffisantes (sous-emploi temporel); rémunération insuffisante (sous-emploi lié au revenu); sous utilisation des compétences (sous emploi lié aux compétences). Jusqu'ici, le sous-emploi temporel constitue le seul volet du sous emploi qui ait fait l'objet d'accord et ait été convenablement défini pour évaluer le sous-emploi au sein de la communauté des statisticiens du travail. Voir la Résolution concernant l'évaluation du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée lors de la 16ème Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1998 sur le site: www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/underemp.pdf

Encadré 2. Indicateurs du marché du travail et définitions

La caractéristique essentielle des indicateurs du marché du travail est que les individus sont classés en trois catégories mutuellement exclusives: les actifs, les travailleurs sans emploi et les inactifs. Selon les critères établis par le Bureau International du Travail, la préséance est donnée à l'emploi sur le chômage et le chômage sur l'inactivité.

L'emploi. La catégorie de l'emploi couvre toutes les personnes qui, au moment la période de référence, exercent une activité moyennant un traitement ou un salaire (travailleur rémunéré), ou pour en tirer un bénéfice ou un gain familial (travailleur indépendant, ou travailleur à son propre compte) y compris les membres des coopératives et les travailleurs familiaux non rémunérés. Les indicateurs utilisés pour mesurer l'emploi sont le taux d'emploi, c.-à-d. le pourcentage des personnes employées par rapport à la population active, et le ratio d'emploi, c.-à-d le nombre de personnes qui travaillent sur le total de la population en d'âge de travailler.

Le chômage. Les critères du BIT classent comme «chômeurs» l'ensemble des individus qui sont: a) sans emploi (ni rémunérés, ni travaillant à leur propre compte); b) disponibles en ce moment pour un emploi rémunéré ou un travail indépendant, et c) à la recherche active d'un travail. La définition «élargie» du chômage écarte l'exigence de la recherche active de travail, pour inclure les découragés dans la catégorie des chômeurs, c.-à-d. les individus qui ne sont pas à la recherche d'un travail parce qu'ils pensent qu'ils n'en existent pas, ou parce qu'ils considèrent qu'ils ne disposent pas des compétences requises pour faire face à la concurrence sur le marché du travail. D'ordinaire, les travailleurs découragés ne sont pas inclus dans le compte des chômeurs et sont considérés comme «inactifs». Deux indicateurs sont utilisés pour mesurer le chômage: le taux de chômage, c.-à-d. la proportion des personnes sans emploi par rapport à la population active totale et le ratio de chômage, c.-à-d. la proportion des personnes sans emploi, qui sont disponibles et sont à la recherche d'un travail par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler.

L'inactivité. Elle se réfère à l'ensemble des personnes en âge de travailler, qui ne sont ni employées, ni en chômage, c.-à-d, celles qui sont «économiquement actives», parce qu'elles étudient, sont engagées dans des tâches domestiques, sont à la retraite, etc.

Source: V. Corbanese et G. Rosas: *Young people's transition to decent work: Evidence from Kosovo*, BIT, Genève, 2007 de Hussmans, F. Merhan, V. Verma, *Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: an ILO manual on concepts and methods*, BIT, Genève, 1990.

- *Ratio du taux de chômage des jeunes au chômage total* (proportion du taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage total).
- *Ratio du taux de chômage des jeunes au chômage des adultes* (proportion du taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage des adultes).

Inactivité

- Taux d'inactivité et découragement par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural. Dans la mesure du possible, les causes de l'inactivité doivent être données pour bien rendre compte du découragement des travailleurs.

Salaires et conditions de travail

- Salaires et revenus par secteur et par profession ventilés par cohortes de jeunes, sexe, niveau d'instruction et milieu urbain/rural.
- Santé et sécurité au travail – nombre de maladies liées au travail, nombre de cas de décès résultant de maladies liées au travail, d'accidents mortels ou d'accidents n'ayant pas entraîné la mort, nombre d'accidents entraînant des absences de trois jours ou plus – par secteur et par sexe (si possible).
- Travail des enfants – nombre de jeunes âgés entre 15 et 17 ans se consacrant aux pires formes de travail des enfants 9 par sexe et par secteur.

1.3 Revue des politiques et programmes existants relatifs à l'emploi des jeunes

La revue des politiques et programmes existants destinés à promouvoir l'emploi des jeunes constitue une étape importante pour les pays déterminés à formuler et à mettre en œuvre les PAN. Sans se déconnecter de l'analyse du cadre macroéconomique élargi et de son impact sur l'emploi, abordée dans la Section 1.1, la présente section portera en particulier sur les politiques et programmes qui ont un impact sur l'emploi des jeunes. Cette analyse pourrait être guidée par la série de questions suivantes:

Cadre stratégique global

Directives sur la revue du cadre stratégique

BUT

Identifier comment les politiques économiques et sociales prennent en charge la question de l'emploi.

TÂCHES

- ☐ Identifier et examiner les dispositions pertinentes relatives à l'emploi des jeunes qui sont contenues dans les stratégies et plans nationaux de développement*;
- ☐ Identifier et examiner les dispositions relatives à l'emploi des jeunes qui sont contenues dans les politiques sectorielles;
- ☐ Si votre pays dispose d'une politique de promotion de la jeunesse, donner des informations sur les dispositions concernant l'emploi des jeunes;
- ☐ Décrire comment les politiques sociales existantes affectent l'emploi des jeunes;
- ☐ Évaluer le degré de réussite de ces politiques quant à l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes gens;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes touchant à l'emploi des jeunes qui ressortent de l'analyse du cadre stratégique de votre pays.

* Si les plans et stratégies ne contiennent pas des dispositions spécifiques relatives à la jeunesse et à l'emploi des jeunes, l'analyse doit néanmoins souligner la façon dont les plans et stratégies en question affectent l'emploi des jeunes.

- ➔ Votre pays dispose-t-il d'une stratégie/d'un plan national de développement? Si oui, quelles en sont les dispositions qui concernent les jeunes, l'emploi des jeunes en particulier?

⁹ Voir la Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182).

- ➔ Si votre pays dispose d'une SRP ou/et est engagé dans un BCP/UNDAF (tel que décrit à la section 1.1), quelles sont les dispositions concernant la jeunesse, et le travail des jeunes en particulier?
- ➔ Les politiques sectorielles en place et les mesures connexes (par exemple, incitations fiscales, développement des infrastructures) contiennent-elles des dispositions spécifiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes? Si oui, les décrire.
- ➔ Votre pays dispose-t-il d'une politique de promotion de la jeunesse? Si oui, quelles en sont les dispositions concernant l'emploi des jeunes?
- ➔ Les politiques sociales en place (par exemple, en matière de santé, d'habitation) prennent-elles en considération l'emploi des jeunes? Si oui, décrire comment.

Emploi et marché du travail

Directives sur la revue des stratégies d'emploi et information sur le marché du travail

BUT

Identifier jusqu'à quel point la question de l'emploi des jeunes est prise en charge au moyen de stratégies d'emploi et d'information sur le marché du travail.

TÂCHES

- ☐ Si votre pays dispose d'une stratégie d'emploi, identifier et examiner ses principales composantes en matière d'emploi et les cibles à atteindre;
- ☐ Évaluer le degré d'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes par cette stratégie;
- ☐ Décrire les forces et faiblesses du système d'information sur le marché du travail et évaluer sa pertinence par rapport à l'emploi des jeunes;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes répertoriés grâce à l'analyse des stratégies d'emploi et du système d'information sur le marché du travail dans votre pays.

- ➔ Votre pays dispose-t-il d'une stratégie d'emploi? Si oui, quelles en sont les principaux volets qui traitent de l'emploi des jeunes?
- ➔ Comment l'information sur le marché du travail (IMT) est-elle recueillie et le système organisé (par exemple, par le biais d'enquêtes auprès des ménages et des établissements, recensements de la population, documents administratifs)? L'IMT comprend-il des indicateurs spécifiques à l'emploi des jeunes? Votre pays effectue-t-il des enquêtes sur la population active? Ces enquêtes sont-elles menées de façon régulière?

Directives sur la revue de l'éducation et de la formation

BUT

Cerner et analyser les principales caractéristiques des politiques et systèmes d'éducation et de formation et leur impact sur les perspectives d'emploi des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Analyser les principaux éléments de la politique et du système d'éducation, notamment l'éducation secondaire et tertiaire;
- ☐ Analyser les principales caractéristiques de la formation et de l'enseignement professionnels et leur pertinence par rapport aux exigences du marché du travail;
- ☐ Analyser les principales mesures concernant la formation des jeunes chômeurs dans le marché du travail et la formation des jeunes travailleurs par les entreprises;
- ☐ Identifier et analyser les mesures visant à renforcer l'employabilité des jeunes défavorisés et indiquer leur étendue et leur évolution au fil du temps;
- ☐ Evaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans les initiatives susmentionnées;
- ☐ Enoncer de manière concise les problèmes liés à l'emploi des jeunes qui ressortent de l'analyse du système d'éducation et de formation dans votre pays.

- ➔ Donner un aperçu général des principales caractéristiques de la politique et du système d'éducation (par exemple, nombre d'années pour chaque niveau d'éducation, les différents cursus scolaires, etc.)¹⁰.
- ➔ *Education préscolaire.* Quelles sont les mesures disponibles pour promouvoir l'accès des enfants à l'éducation préscolaire dans les zones rurales comme dans les zones urbaines?
- ➔ *Education de base.* Quels sont les principaux éléments de la politique et du système d'enseignement? Quelles mesures sont adoptées par le gouvernement pour promouvoir l'accès universel à l'enseignement primaire? Existe-t-il des initiatives spécifiques visant à réduire l'abandon scolaire, notamment pour les filles et les jeunes femmes, et à remédier à l'accès inégal des filles et des garçons à l'éducation primaire? Quelles mesures ont été prises pour remédier au problème des échecs scolaires au primaire, notamment les abandons scolaires? Comment l'orientation scolaire est-elle assurée vers la fin du cycle primaire?
- ➔ *Enseignement supérieur.* Quelles sont les principales caractéristiques de l'enseignement secondaire et tertiaire? Les politiques d'enseignement prennent-elles en considération les projections du marché du travail? A quel point le système d'enseignement supérieur est-il en phase avec les opportunités d'emplois qui s'offrent aux jeunes diplômés à la fin de leurs études?
- ➔ *Formation et enseignement professionnels initiaux.* Quels sont les principaux éléments de la politique et du système formation et d'enseignement professionnels (FEP)? Quelles sont les mesures destinées à renforcer l'accès des jeunes à la formation initiale? A quel point les programmes de formation offrent-ils de l'expérience professionnelle (par exemple, période de formation au sein des entreprises, contrats de formation-travail, stage en entreprise, apprentissage? Quels mécanismes sont en place pour promouvoir le partenariat entre les établissements de FEP et les entreprises? Quelle est la pertinence des compétences offertes par rapport aux exigences du marché du travail¹¹? Comment les services de conseils en matière d'emploi sont-ils intégrés dans la formation?

¹⁰ Voir Outil 4 pour la description des différents niveaux d'enseignement selon la classification internationale type de l'éducation de l' UNESCO, version 1997 (CITE 1997).

¹¹ Fournir des informations sur l'efficacité externe de la formation, c'est-à-d le pourcentage des apprenants qui ont trouvé du travail dans la profession à laquelle ils ont été formés.

- ➔ *Formation continue.* Quelles sont les mesures gouvernementales en place visant à recycler les jeunes chômeurs? Quelles mesures ont été adoptées pour inciter les entreprises à former les jeunes travailleurs et améliorer leurs conditions de travail?
- ➔ *Financement de l'éducation et de la formation.* Que représentent les dépenses d'investissement public allouées à l'éducation et à la formation en termes de pourcentage du PIB? Quelle est la tendance des 10 dernières années? Quels sont les mécanismes de financement de la FEP et de la formation continue, les principaux donateurs et leur part de financement respective?
- ➔ *Egalité et accès.* Quelles sont les dispositions prises en vue de promouvoir l'égalité d'accès des jeunes femmes et des jeunes hommes (dans les zones urbaines et rurales) à l'éducation ainsi que les politiques et programmes de FEP? Quelles mesures spécifiques sont adoptées pour combattre le stéréotype professionnel en fonction du sexe dans l'éducation et la formation? Quelles mesures sont conçues à l'intention de groupes spécifiques de jeunes défavorisés (par exemple, jeunes à faible niveau d'instruction)? A quel point ces politiques et programmes reconnaissent-ils et luttent-ils contre la discrimination en matière d'emploi et de profession? S'agit-il de mesures de circonstance ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?
- ➔ *Dialogue social.* Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes de FEP?

Développement des entreprises

Directives sur la revue des politiques et programmes de développement des entreprises

BUT

Evaluer la capacité du secteur des entreprises à créer des emplois au profit des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Analyser brièvement comment les politiques relatives à l'environnement des affaires et à la promotion des entreprises affectent l'emploi des jeunes;
- ☐ Evaluer les forces et faiblesses des politiques et programmes actuels destinés à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes et le travail indépendant;
- ☐ Analyser comment les mesures adoptées en vue de faciliter l'enregistrement des micro et petites entreprises dans l'économie informelle affectent l'emploi des jeunes;
- ☐ Analyser les mesures visant à promouvoir le travail salarié et le travail indépendant chez les jeunes défavorisés et indiquer leur portée et évolution au fil du temps;
- ☐ Evaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans les initiatives susmentionnées;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes concernant l'emploi des jeunes qui se dégagent de l'analyse des politiques et programmes de développement des entreprises de votre pays.

- ➔ *Environnement des affaires et développement des entreprises.* Quelles sont les principales caractéristiques des politiques qui affectent l'environnement des affaires? Quelles sont les mesures en place pour promouvoir le développement des micros, petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives? Quelles sont les mesures visant à faciliter l'enregistrement des entreprises dans l'économie informelle? Décrire comment ces politiques affectent les perspectives d'emploi des jeunes femmes et jeunes hommes.

- ➔ *Travail indépendant et entrepreneuriat des jeunes.* Quels programmes et politiques sont en place visant à promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes (travail indépendant et entrepreneuriat de groupe)? Qui sont les principaux acteurs impliqués dans la mise en œuvre de ces programmes (par exemple, agences gouvernementales, organisations patronales, secteur privé, organisations non gouvernementales)? Quels incitations et services de soutien (par exemple, services financiers et non financiers) sont à la disposition des jeunes entrepreneurs? Comment ces politiques et mesures affectent-elles les décisions des jeunes de se lancer dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant? Comment ces politiques et mesures affectent-elles la qualité de l'emploi des jeunes?
- ➔ *Egalité et accès.* Comment les mesures de développement des entreprises et de l'entrepreneuriat contribuent-elles à la promotion de l'accès et de l'égalité sur le marché du travail des jeunes, notamment en ce concerne les jeunes femmes? Quelles sont les mesures en vigueur destinées à promouvoir l'accès à l'emploi des jeunes désavantagés au niveau du secteur privé? S'agit-il de mesures de circonstance ou conçues pour soutenir des engagements à long terme (évolution au fil du temps)?
- ➔ *Dialogue social.* Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et programmes visant à promouvoir l'emploi des jeunes?

Législation du travail, programmes et politiques du marché du travail

Directives sur la revue des programmes et politiques du marché du travail (1)

BUT

Analyser comment la législation du travail et la politique salariale affectent l'emploi des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Décrire comment les lois et règlements en matière de travail, y compris ceux relatifs au recrutement et au licenciement affectent l'emploi des jeunes;
- ☐ Décrire comment la politique salariale affecte l'emploi des jeunes
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes qui ressortent de l'analyse de la législation du travail et de la politique salariale de votre pays.

- ➔ *Législation du travail.* Quels sont les mécanismes en place visant à assurer l'application des normes fondamentales du travail¹²? Quel est l'âge minimum de travail fixé par la législation? Quelles sont les lois du travail qui prévoient une protection spécifique pour les jeunes travailleurs âgés de 15 à 17 ans? Quelles sont les mesures adoptées pour veiller à ce que les conditions de travail des jeunes gens se conforment à la législation nationale? Comment la réglementation en matière de recrutement et de licenciement affecte-t-elle l'emploi des jeunes, notamment les lois visant à réduire les coûts ou droits liés au licenciement/ les avantages sociaux des jeunes travailleurs? Quelles sont les règles qui régissent l'emploi temporaire et comment affectent-elles l'emploi des jeunes? Quelles sont les règlements qui permettent aux travailleurs informels de trouver un emploi dans le secteur structuré? Comment ces mesures affectent-elles les jeunes travailleurs?

¹² Une liste des normes internationales du travail relatives au travail et aux jeunes figure dans l'outil 10 du présent Guide, à titre de référence.

- ➔ *Politique salariale.* Existe-t-il un salaire minimum dans votre pays? Et des salaires pour jeunes? Comment la politique salariale affecte-t-elle les jeunes travailleurs dans les différents secteurs? Les jeunes femmes et les jeunes hommes perçoivent-ils le même salaire lorsqu'ils ont le même emploi ou des emplois sensiblement identiques¹³? Veuillez décrire.
- ➔ *Incitations au recrutement.* Quelles sont les incitations mises en place par le Gouvernement (par exemple, avantage fiscal ou prestations sociales pour les nouveaux recrues) visant à stimuler l'emploi des jeunes en réduisant le coût de la main-d'œuvre? Comment ces mesures encouragent-elles la création d'emplois stables pour les jeunes?
- ➔ *Mesures actives du marché du travail*¹⁴

Directives sur la revue des programmes et politiques du marché du travail (2)

BUT

Analyser la manière dont les mesures actives du marché du travail affectent l'emploi des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Identifier et analyser les principaux éléments et le jalonnement des PAMT et leur pertinence par rapport à l'emploi des jeunes;
- ☐ Revue des mécanismes d'établissement des objectifs de ces mesures, notamment par rapport aux jeunes;
- ☐ Analyser le cadre institutionnel relativement à la conception, au suivi et à l'évaluation des PAMT;
- ☐ Identifier et résumer les principales caractéristiques du système de suivi et d'évaluation de ces mesures;
- ☐ Analyser brièvement les forces et faiblesses des PAMT et leur impact sur l'emploi des jeunes;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes concernant l'emploi des jeunes qui ressortent de l'analyse des mesures actives du marché du travail de votre pays.

¹³ La Convention sur l'égalité de la rémunération (n° 100) et la Recommandation (n° 90), adoptées toutes deux en 1951, portent spécifiquement sur l'élimination de la discrimination entre les travailleurs hommes et femmes eu égard à la rémunération: elles exhortent à un salaire égal pour un travail égal entre les hommes et les femmes.

¹⁴ Les programmes et politiques actifs relatifs au marché du travail (PAMT) assurent un remplacement de revenus et une intégration du marché du travail aux chercheurs d'emploi (en général aux chômeurs mais également aux sous-employés ou aux individus en emploi à la recherche d'un meilleur emploi). Il s'agit en général de services relatifs à la formation et à l'emploi (aide à la recherche de l'emploi, adapter des demandes d'emplois aux postes vacants, information sur le marché du travail; formation et recyclage); mesures de création d'emplois (par exemple, travaux publics, services communautaires, création d'entreprises, travail indépendant, aides à l'emploi à l'intention de certains segments spécifiques de la population).

- ➔ Quels sont les principales caractéristiques des mesures actives des programmes et politiques du marché du travail (PAMT) de votre pays (par exemple, formation liée au marché du travail; orientation professionnelle, programmes d'assistance en matière de recherche d'emploi et de placement; information sur le marché du travail; travaux d'intérêt public et services communautaires; aides à l'emploi et autres mécanismes de placement professionnel; programmes d'entrepreneuriat)? Quel est le classement dans l'offre de ces éléments aux participants)?
- ➔ Existe-il des PAMT spécifiques pour les jeunes ou bien ces derniers sont-ils éligibles parmi plusieurs autres groupes de bénéficiaires? Ces mesures ciblent-elles les jeunes sur la base de l'âge uniquement ou prennent-elles en considération leurs besoins et vulnérabilités spécifiques (par exemple, sous-scolarisation et faible niveau de compétences, milieu socioéconomique, appartenance ethnique, jeunes à risque)? Ces PAMT sont-elles sensibles à la spécificité des sexes?
- ➔ Comment les jeunes bénéficient-ils des PAMT (par exemple, nombre de participants, par sexe et par groupe; nombre d'abandons scolaires; dépenses consacrées aux mesures relatives aux jeunes en termes de pourcentage du PIB)? Quels groupes de jeunes semblent en tirer plus profit? Les jeunes femmes et les jeunes hommes participent-ils aux PAMT sur une base égalitaire?

- ➔ Quels mécanismes sont en place pour assurer le suivi de ces programmes (par exemple, collecte de données)? L'impact des programmes actifs du marché du travail a-t-il été évalué? Quel est leur impact en termes d'emploi et de revenus pour les jeunes (fournir des détails concernant les perspectives du marché du travail des différents groupes de participants)? Quels programmes ou éléments sont les plus efficaces (et pour quels groupes de jeunes) en termes de rentabilité? Quelles sont les distorsions, le cas échéant, résultant des PAMT¹⁵?

➔ *Mesures passives du marché du travail*¹⁶

Directives sur la revue des programmes et politiques du marché du travail (3)

BUT

Evaluer la portée des avantages que tirent les jeunes des mesures d'aide sociale et de d'assistance aux chômeurs.

TÂCHES

- ☐ Indiquer les critères d'éligibilité aux prestations d'aide sociale et de chômage en faveur des jeunes et leur niveau de couverture;
- ☐ Analyser le cadre institutionnel pour la conception, le suivi et l'évaluation de ces mesures;
- ☐ Evaluer les forces et faiblesses de cette série de mesures;
- ☐ Enoncer de manière concise les principaux problèmes concernant les jeunes qui se dégagent de l'analyse des mesures passives du marché du travail dans votre pays.

- ➔ Quels sont les critères d'éligibilité aux allocations de chômage pour les jeunes chômeurs et d'aide sociale pour les jeunes en général? Les allocations de chômage pour jeunes sont-elles inférieures à celles des adultes?
- ➔ Quels sont le niveau réel, la couverture et la durée des prestations d'aide sociale et de chômage pour les jeunes (par exemple, niveau moyen des allocations de chômage, en termes de pourcentage du salaire moyen et de l'aide sociale; pourcentage des bénéficiaires réels contre celui des bénéficiaires potentiels; dépenses consacrées aux mesures passives du marché du travail, en termes de pourcentage du PIB)?
- ➔ A quel point les prestations d'aide sociale et de chômage créent-elles des incitations et des contre-incitations pour les jeunes chômeurs à accepter de nouveaux emplois? Comment ces prestations sont-elles liées aux mesures actives du marché du travail?

Directives sur la revue des programmes et politiques du marché du travail (4)

BUT

Evaluer le degré de prise en considération des questions d'égalité dans les politiques et programmes du marché du travail et par les partenaires sociaux impliqués dans la formulation et la mise en œuvre de celles-ci.

TÂCHES

- ☐ Analyser comment les programmes et politiques susmentionnés contribuent au renforcement de l'égalité et de l'accès au marché du travail par les jeunes;
- ☐ Evaluer le rôle des partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre ainsi que le suivi et l'évaluation des programmes et politiques susmentionnés;
- ☐ Evaluer la portée et l'évolution au fil du temps des programmes du marché du travail pour les jeunes;
- ☐ Enoncer de manière concise les principaux problèmes concernant l'emploi des jeunes qui ressortent de l'analyse des programmes et politiques du marché du travail dans votre pays.

¹⁵ Ces distorsions peuvent être identifiées en termes de pertes de poids mort (le même résultat aurait été réalisé sans le programme), effets de substitution (des participants bénéficiaires d'aides peuvent remplacer des non participants), déplacement (les résultats des activités subventionnées peuvent déplacer des activités non subventionnées et écrémage (elles aident ceux qui sont déjà dans une situation avantageuse).

¹⁶ Les mesures passives du marché du travail sont celles qui assurent des revenus de remplacement pendant les périodes de chômage ou de recherche d'emploi. Il s'agit d'habitude d'allocations de chômage et de prestations de services pour retraite anticipée.

- ➔ *Egalité et accès.* Comment l'ensemble des mesures susmentionnées contribuent-elles au renforcement de l'égalité et de l'accès au marché du travail par les jeunes, en particulier eu égard à l'égalité entre les sexes? Quelles sont les mesures conçues pour promouvoir l'accès des jeunes défavorisés à l'emploi? A quel point ces mesures sont-elles ponctuelles ou conçues pour soutenir des engagements à long terme?
- ➔ *Dialogue social.* Comment les organisations d'employeurs et de travailleurs sont-elles impliquées dans la formulation et la mise en œuvre ainsi que le suivi et l'évaluation de ces programmes et politiques?

1.4 Cadre institutionnel et coordination de l'emploi des jeunes

La présente section donne des orientations quant à la manière de passer en revue le cadre institutionnel et les mécanismes de coordination relatifs aux politiques et programmes relatifs à l'emploi des jeunes.

Directives sur la cartographie du cadre institutionnel et des mécanismes de coordination

BUT

Identifier et analyser les principales caractéristiques du cadre institutionnel et des mécanismes de coordination de l'emploi des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Analyser le rôle et les responsabilités des institutions gouvernementales impliquées dans la question de l'emploi des jeunes aux plans local et national, y compris les mécanismes de coordination, et indiquer leurs forces et faiblesses;
- ☐ Evaluer le rôle et les attributions du service public d'emploi relativement à l'emploi des jeunes, et mettre en relief ses forces et faiblesses;
- ☐ Evaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans la conception, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes d'emploi de jeunes;
- ☐ Identifier comment les organisations non gouvernementales, notamment les associations de jeunes, sont impliquées dans le processus et voir s'il existe une institution gouvernementale spécifique qui soutient leurs efforts et canalisent leurs préoccupations en décisions gouvernementales;
- ☐ Enoncer de manière concise les principaux problèmes relatifs à l'emploi des jeunes qui se dégagent de l'analyse du cadre institutionnel et des mécanismes de coordination dans votre pays.

- ➔ Quelles initiatives ont été mises en place pour soutenir la coordination des politiques en matière d'emploi, et notamment l'emploi des jeunes¹⁷?
- ➔ Quel est le ministère et /ou l'institution nationale principalement en charge de l'emploi des jeunes? Quels autres ministres et/ou institutions du gouvernement central s'occupent de l'emploi des jeunes? Quel est le mécanisme de coordination de ces institutions centrales? Evaluer ses forces et faiblesses.
- ➔ Comment le service public de l'emploi est-il impliqué dans l'emploi des jeunes? Quels services fournit-il aux jeunes gens? Evaluer les forces et faiblesses.
- ➔ Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions centrales et locales en charge de l'emploi des jeunes? Comment les politiques et programmes relatifs à l'emploi des jeunes sont-ils mis en œuvre au niveau local? Evaluer les forces et faiblesses.

¹⁷ Voir la Convention sur la politique de l'emploi (n° 122) et la Recommandation (n° 122), 1964 s'y rattachant.

- ➔ Quels sont les mécanismes de coordination entre les institutions publiques et privées (y compris les bureaux privés de placement) s'occupant de l'emploi des jeunes? Evaluer les forces et faiblesses.
- ➔ Quel est le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la gouvernance du marché du travail des jeunes? Disposent-elles d'initiatives spécifiques visant à promouvoir l'emploi des jeunes (par exemple, organisation et représentation de jeunes entrepreneurs et de jeunes travailleurs)? S'attèlent aux préoccupations des jeunes tout au long de leurs activités (par exemple, dialogue social, convention collective)? Evaluer les forces et faiblesses.
- ➔ Quel est le rôle des organisations non gouvernementales nationales et internationales dans les initiatives relatives à l'emploi des jeunes?
- ➔ Comment les jeunes sont-ils impliqués dans les questions relatives à l'emploi des jeunes?

1.5 Coopération au développement en matière d'emploi des jeunes (bilatérale et multilatérale, et les IFI)

La présente section vise à cartographier les principales initiatives en matière d'emploi des jeunes dans le pays qui sont financées par les partenaires bilatéraux et/ou l'aide au développement international.

Directives sur la coopération au développement en matière d'emploi des jeunes

BUT

Cartographier les principales initiatives bilatérales et multilatérales relatives à l'emploi des jeunes.

TÂCHES

- ☐ Identifier et décrire brièvement jusqu'à quel point les cadres d'aide au développement, y compris les Programmes par pays pour un travail décent, prennent en charge l'emploi des jeunes;
- ☐ Identifier et décrire brièvement les principaux projets et programmes en cours sur l'emploi des jeunes financés par le biais de l'aide internationale;
- ☐ Le cas échéant, identifier et décrire également les projets et programmes relatifs aux jeunes avec lesquels des synergies pourraient être créées au cours de la mise en œuvre du PAN;
- ☐ Résumer les leçons tirées des programmes d'aide bilatérale et multilatérale sur l'emploi des jeunes;
- ☐ Énoncer de manière concise les principaux problèmes liés à la coopération internationale en matière d'emploi des jeunes dans le pays.

- ➔ L'emploi des jeunes est-il considéré comme une priorité dans le bilan commun de pays (BCP) des Nations Unies, et partant le Plan cadre des Nations unies pour l'aide au développement (UNDAF)? Décrire brièvement.
- ➔ L'emploi des jeunes est-il une priorité du Programme pays pour le travail décent et du plan de travail connexe?
- ➔ L'emploi des jeunes constitue-t-il une priorité pour les Cadres d'aide au développement (par exemple, le Plan d'action du programme de pays (PAPP), la Stratégie d'évaluation de pays (SEP) de la Banque mondiale)?

- ➔ Quelles sont les initiatives en matière d'emploi des jeunes financées par le biais de l'aide internationale et qui en sont les principaux bailleurs?
- ➔ Quelles sont les ressources disponibles grâce à l'aide au développement bilatérale et multilatérale au développement?
- ➔ Quels sont les mécanismes de coordination en place pour mettre en œuvre ces initiatives?
- ➔ L'évaluation de ces initiatives a-t-elle été effectuée? Si oui, quel est leur impact en termes de génération d'emplois durables pour les jeunes? Quelles sont les leçons apprises? Décrire brièvement.

2. Définition des priorités en matière de politique

Sur la base des résultats de l'analyse faite dans la section précédente, la deuxième section du PAN devrait porter notamment sur l'identification des problèmes d'emploi des jeunes et des priorités en matière de politique, y compris le fondement et la justification, en vue de prendre en charge ces problèmes au niveau du pays.

2.1 Identification et analyse des problèmes

Directives sur l'identification et l'analyse des problèmes

BUT

Identifier les problèmes à aborder par le PAN.

TÂCHES

- ☐ Etablir une hiérarchie des problèmes identifiés dans l'analyse situationnelle;
- ☐ Sélectionner et décrire les problèmes à prendre en charge par le PAN (et la logique qui sous-tend leur sélection);
- ☐ Analyser la relation cause à effet des problèmes identifiés.

L'identification des principaux problèmes en matière d'emploi des jeunes et l'établissement d'une relation de cause à effet entre ces problèmes sont décisifs dans l'élaboration des voies et moyens de les résoudre. A ce stade du processus d'élaboration de PAN, on peut définir les problèmes majeurs grâce aux conclusions de l'analyse situationnelle. Ce stade jette les bases de la création de possibilités d'action et leur ordre de priorité pour faire face aux problèmes. Il établit les causes et effets, ainsi que leur relation, de la situation actuelle (voir figures 2 et 3).

Les étapes éventuelles à suivre dans l'identification et la sélection des principaux problèmes d'emploi des jeunes que doit aborder le PAN pourraient être:

- a) *Dresser la liste des problèmes identifiés dans chaque section de l'analyse situationnelle*
Cette liste devrait être établie en retournant aux/et en notant les «problèmes» identifiés à la fin de chaque section de l'analyse situationnelle;
- b) *Etablir une hiérarchie des problèmes et sélectionner ceux à aborder par le PAN*
La hiérarchie des problèmes et la sélection de ceux à aborder par le PAN devraient se faire suivant les priorités acceptées par tous les acteurs impliqués dans la préparation du PAN. Le nombre de problèmes à aborder devrait être fixé de façon réaliste, en tenant compte des circonstances nationales, dont les ressources disponibles;
- c) *Analyser les causes et effets des problèmes sélectionnés*
L'analyse devrait permettre de remonter aux causes de chaque problème identifié (ce dernier étant l'effet) et de déterminer le lien entre les causes elles-mêmes et

Figure 2. Exemple de relation de cause à effet (arbre de problèmes) d'un grand nombre de jeunes femmes dans l'économie informelle

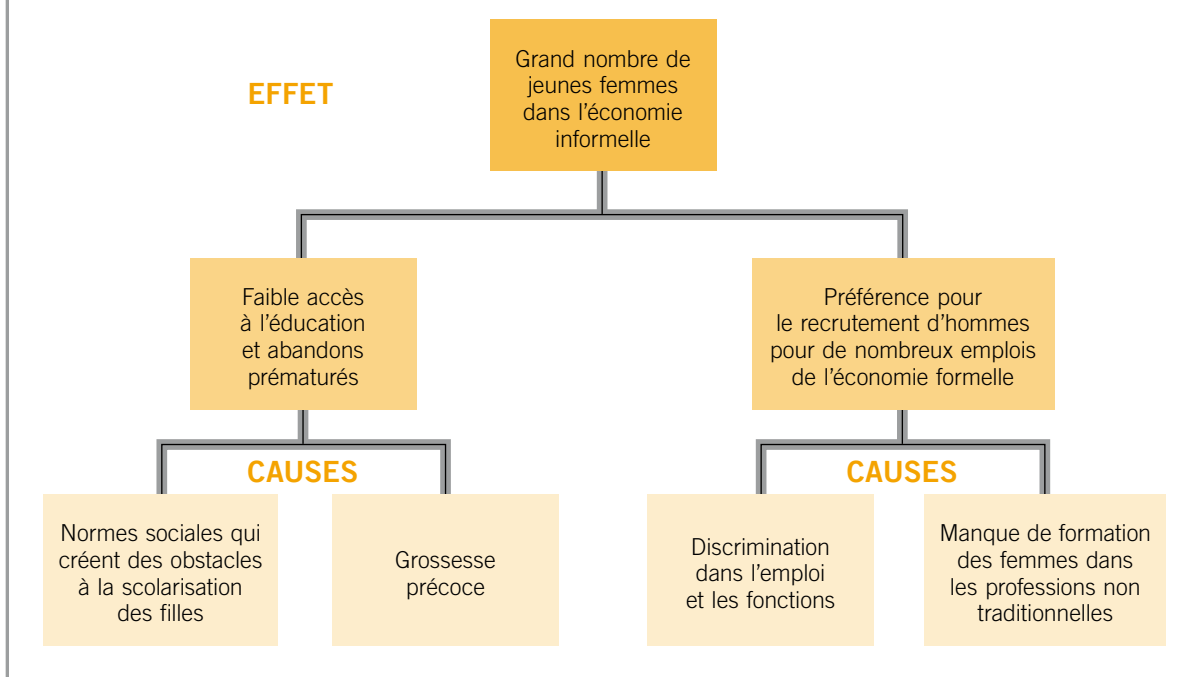
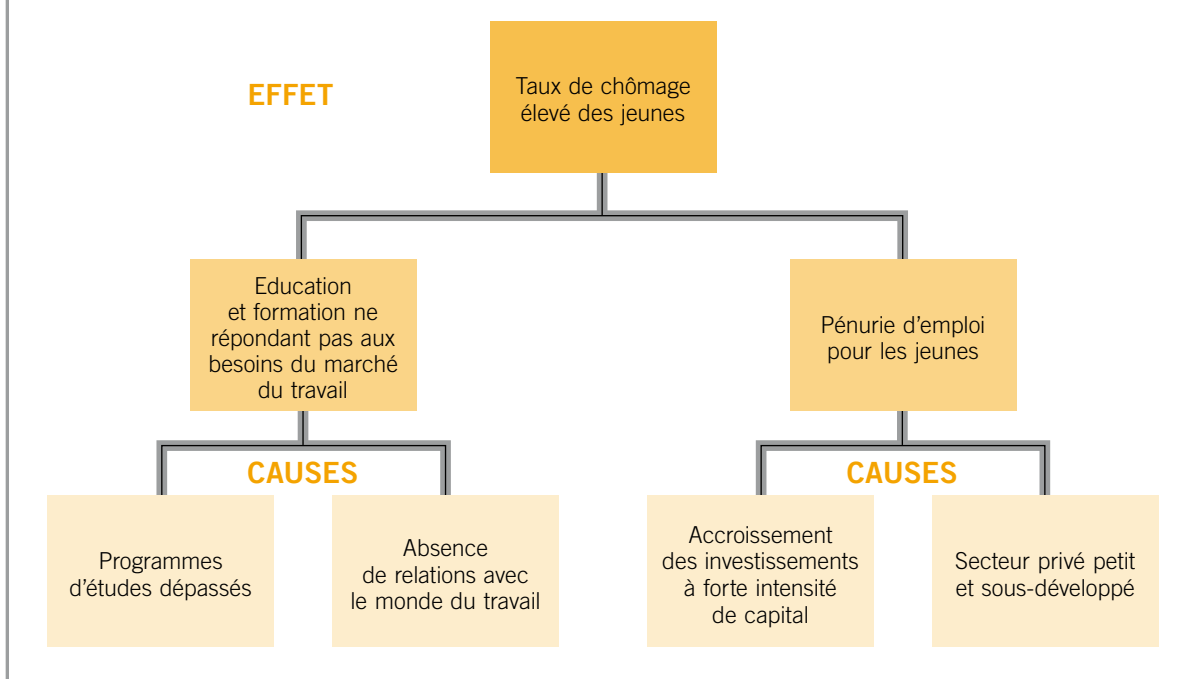


Figure 3. Exemple de relation de cause à effet (arbre des problèmes) du taux de chômage élevé des jeunes



leur effet ultime. Contrairement aux étapes *a)* et *b)*, l'analyse décrite à l'étape *c)* devrait se refléter dans le document du PAN. Les figures 2 et 3 illustrent – de façon simplifiée – deux exemples de relations de cause à effet. On peut se servir de diagrammes semblables pour analyser les principaux problèmes et leurs relations cause à effet à prendre en charge par le PAN.

2.2 Création d'options stratégiques

Directives sur la création d'options stratégiques

BUT

Identifier les options stratégiques en vue de prendre en charge les problèmes retenus en matière d'emploi des jeunes et qui doivent être abordés par le PAN.

TÂCHES

- ☐ Identifier les principaux domaines de politiques en vue de s'attaquer aux problèmes retenus en matière d'emploi des jeunes;
- ☐ Définir un ensemble de critères par lesquels on devrait examiner les options stratégiques éventuelles;
- ☐ Dans ces domaines de politiques, identifier, prioriser et analyser les options stratégiques sur la base des critères établis;
- ☐ Indiquer de façon concise le fondement et la justification de chaque option stratégique identifiée.

La définition des priorités en matière de politique devrait se baser sur l'identification et l'évaluation d'un certain nombre d'options permettant aux décideurs de choisir les politiques les plus efficaces pour s'attaquer au problème de l'emploi des jeunes. Tout comme les autres domaines de politiques, les options stratégiques en matière d'emploi des jeunes découlent des interventions au niveau de plusieurs politiques (par exemple, les politiques macroéconomiques, sectorielles et sociales; les politiques d'enseignement et de formation; les politiques de promotion des entreprises; et les politiques du marché du travail). L'encadré 3 fournit une liste des principaux domaines de politiques à examiner pendant le processus d'élaboration du PAN.

Encadré 3. Liste des principaux domaines de politique en rapport avec l'emploi des jeunes

<i>Politiques économiques et sociales pour promouvoir la croissance équitable et accroître la demande d'emplois</i>	☐ Politique fiscale, politique monétaire et taux de change ☐ Politique commerciale ☐ Politique financière ☐ Politiques d'investissement et infrastructures ☐ Politiques sectorielles (par ex. agriculture, industrie, services) ☐ Politiques sociales (par ex. santé, logement)	EFFICACITÉ ET ÉQUITÉ
<i>Education et formation</i>	☐ Alphabétisation et éducation de base ☐ Enseignement supérieur ☐ Enseignement et formation professionnels initiaux, y compris l'expérience professionnelle ☐ Lieu de travail et apprentissage continu	
<i>Développement des entreprises</i>	☐ Climat des affaires favorable ☐ Développement des micro, petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives ☐ Travail indépendant et entrepreneuriat des jeunes, y compris le microcrédit	
<i>Législation du travail et politiques et programmes du marché du travail (PMT)</i>	☐ Législation du travail ☐ Politique salariale ☐ PMT actifs (par ex. Services d'emploi, informations sur le marché du travail, travaux public, aides à l'emploi) ☐ PMT passifs (par ex. Chômage et avantages sociaux)	

Source: Adaptée du BIT: *Employment strategies for Decent Work Country Programmes: Concepts, approaches and tools for implementing the Global Employment Agenda*, GB /295 /ESP/11, Governing Body, Mars 2006, Genève.

Les questions d'*équité* devraient transcender les différentes politiques et soutenir le processus d'établissement des priorités en matière de politique en vue de promouvoir à la fois l'efficacité et l'équité du marché de l'emploi des jeunes par la répartition équitable des revenus et l'égalité des chances au niveau des différents groupes. En même temps, le choix de la politique ne doit pas se faire aux dépens des groupes socialement et économiquement vulnérables. Par exemple, la décision sur la manière dont on affecte les dépenses publiques aux mesures spécifiques et sur qui on prélève les impôts, détermine le degré d'équité de la politique budgétaire. De même, les priorités en matière de politique pour les jeunes travailleurs ne devraient pas se traduire par le déplacement des autres travailleurs.

L'évaluation des *options stratégiques souhaitables* peut se faire par la création de «scénarii» de remplacement qui estiment les implications éventuelles d'une série de mesures par rapport à une autre. En d'autres termes, chaque scénario devrait prévoir les effets d'une option stratégique et les comparer à d'autres options stratégiques. Les options stratégiques devraient être une série de choix réalistes. Par conséquent, cet «exercice de sélection» devrait se faire sur la base d'une série de critères préétablis. On devrait utiliser les critères d'opportunité, de viabilité financière et de faisabilité pour déterminer le succès ou l'échec probable de chaque option (voir encadré 4). Quoique les trois critères soient également importants, l'évaluation des coûts et des résultats futurs relatifs à une politique (par exemple, viabilité financière) s'avèrent la plus intéressante. Il existe un certain nombre de techniques pour évaluer la viabilité financière d'une option stratégique, tels que les modèles comptables, l'analyse coûts-avantages, l'analyse coûts-efficacité.

Encadré 4. Critères pour établir l'ordre de priorité des options stratégiques

<i>Opportunité</i>	Fait référence à la probabilité de «l'acceptabilité» d'une option stratégique pour différents groupes d'intérêts. L'évaluation devrait se faire en abordant des questions telles que: ☐ Qui pourrait se sentir menacé? ☐ Qui pourrait en bénéficier? ☐ Qu'est-ce qui pourrait rendre l'option souhaitable pour les partenaires?
<i>Viabilité</i>	Evalue les dépenses et résultats attendus. Eu égard à la vaste portée et aux impacts indirects de certains changements de fond ou de nouveaux programmes, factoriser tous les coûts et avantages peut s'avérer impossible; le jugement est essentiel pour identifier les coûts et avantages les plus significatifs. Les coûts et avantages ne baissent pas uniformément. L'analyse devrait clarifier qui va supporter les coûts d'une option stratégique et qui va en tirer profit. La provenance des fonds constitue une information essentielle. Les questions à aborder sont: ☐ Combien cela va coûter? ☐ Qui va payer? ☐ Les avantages vont-ils l'emporter sur les coûts?
<i>Faisabilité</i>	Fait référence aux ressources disponibles pour la mise en œuvre de l'option stratégique qui dépend de la disponibilité des ressources humaines, financières, techniques, organisationnelles et administratives. Les questions suivantes sont pertinentes: ☐ L'option stratégique proposée est-elle faisable du point de vue technique, organisationnel et administratif? ☐ Existe-il des preuves que le choix de la politique à établir produirait les résultats attendus? ☐ Quel est le délai requis pour mettre en œuvre l'option? ☐ La capacité du personnel existant est-elle en adéquation avec la mise en œuvre de la politique? Ont-ils besoin de formation et d'assistance technique? ☐ Les coûts de perfectionnement du personnel vont-ils influencer sur la viabilité financière de l'option?

Source: Adapté de W.D. Haddad: *The dynamics of education policymaking: Case studies of Burkina Faso, Jordan, Peru and Thailand*, The World Bank, Washington D.C., 1994 and Canada School of Public Service: *Policy Analysis in Government. Step 3: Option Identification and evaluation*. http://www.myschool-monecole.gc.ca/services/specialists/Analys/step3_e.html

Ces considérations devraient prendre en compte l'espace disponible pour la politique nationale, à savoir le champ relatif aux politiques intérieures dont peut disposer un gouvernement dans le cadre des engagements et obligations existants. Afin d'identifier les options qu'on peut mettre en œuvre de façon réaliste, il faut nécessairement identifier cet espace qui détermine la marge de manœuvre d'un gouvernement. Il appartient aux décideurs d'identifier – dans l'espace donné – l'option qui a les meilleures chances de produire de bons résultats économiques et sociaux. La décision stratégique devrait également prendre en considération la capacité de l'Etat à respecter les principales conditions requises pour mener les politiques publiques; ces conditions sont brièvement mises en exergue dans l'encadré 5.

En identifiant la *gamme de politiques*, il importe également de considérer que certaines interventions vont probablement avoir un impact sur l'emploi des jeunes à court et moyen terme, tandis que d'autres vont produire des résultats à long terme. Par exemple, dans certains pays, la réforme du système éducatif peut constituer une priorité absolue. L'impact global de cette mesure préventive sur l'emploi des jeunes ne peut, cependant, se matérialiser que dans le long terme. Dans d'autres pays, on peut identifier comme principale priorité la transition en douceur des jeunes vers l'emploi. Une politique fournissant des mesures incitatives aux entreprises embauchant des jeunes gens pourrait produire un impact sur l'emploi à court et moyen terme. Dans le monde réel, les deux types de mesures ne s'excluent pas mutuellement. Le défi est axé sur l'identification de la combinaison des interventions préventives et curatives, qui peuvent avoir un coût, un impact et une durée temporels différents. Le *séquençage* de ces politiques est également important, d'où la nécessité d'identifier et de classer les différentes politiques à mettre en œuvre dans le court, moyen et long terme.

En conclusion, la décision stratégique nationale devrait découler de l'évaluation des différentes actions stratégiques, sur la base des conclusions de l'analyse susmentionnée. Dans la plupart des cas, les bonnes politiques ne sont pas toujours compatibles avec les ressources disponibles, les intérêts contradictoires et les cadres institutionnels existants. Ces derniers sont particulièrement importants dans la mise en œuvre des politiques. Aussi, le défi à relever est-il de trouver des politiques qui soient techniquement raisonnables et bien adaptées au contexte national.

Encadré 5. Principales conditions des politiques publiques

<i>Stabilité</i>	La capacité d'assurer la continuité des politiques au fil du temps par la modification incrémentielle fondée sur les réalisations et se base sur le consensus.
<i>Adaptabilité</i>	Jusqu'à quel point les politiques sont adaptées à l'évolution de la conjoncture économique ou sont changées lorsqu'elles sont en train d'échouer.
<i>Cohérence et coordination</i>	Le degré de cohérence dans toutes les politiques connexes et de coordination entre les acteurs impliqués dans la formulation et la mise en œuvre des politiques.
<i>Qualité de la mise en œuvre et de l'application</i>	Jusqu'à quel point les politiques sont-elles effectivement mises en œuvre et appliquées.
<i>Orientation publique</i>	Dans quelle mesure les politiques favorisent-elles le bien être général plutôt que les intérêts de groupes ou de zones géographiques particulières.
<i>Efficience</i>	La capacité de l'Etat à affecter les ressources limitées aux politiques à rendement élevé.

Source: Basé sur l'Inter-American Development Bank, *The politics of policies*, Washington DC, 2005.

3. Planification d'action

La section 3 du PAN devrait être consacrée au plan d'action; plus particulièrement, cette partie devrait identifier et développer le but, les objectifs en matière d'emploi des jeunes et les résultats attendus du PAN. Elle devrait également indiquer les ressources nécessaires ainsi que les dispositions institutionnelles en vue de sa mise en œuvre.

3.1 But

Directives sur la fixation des objectifs

BUT

Pour identifier l'objectif du PAN et le lier au cadre élargi des politiques socioéconomiques.

TÂCHES

- ☐ Indiquer l'objectif dont le PAN cherche à favoriser la réalisation dans le cadre des objectifs plus vastes de développement de votre pays;
- ☐ Lier l'objectif déclaré aux cadres nationaux de développement et/ou à la politique d'emploi;

Le but devrait indiquer l'objectif global dont le PAN pour l'emploi des jeunes cherche à favoriser la réalisation dans le cadre élargi des objectifs de développement du pays. Le PAN devait être explicitement lié aux plans nationaux de développement¹⁸.

Si le pays dispose de DSRP, on pourrait le relier au PAN et favoriser la réalisation d'un objectif ou plus qui y sont fixés et, parallèlement, se focaliser de façon explicite sur le problème de l'emploi des jeunes. L'encadré 6 ci-dessous donne un exemple de ce que contiennent normalement les documents de stratégie de réduction de la pauvreté.

Si un pays a adopté une politique de l'emploi ou une stratégie de l'emploi, on devrait aligner l'objectif du PAN sur celui de cette politique. Un exemple d'un objectif de politique d'emploi figure dans la Convention concernant la politique de l'emploi (No. 122), 1964, qui indique comme objectif majeur «la promotion du plein emploi, productif et librement choisi». Cet objectif est reflétée dans les politiques et stratégies de l'emploi de plusieurs pays qui ont ratifié cette Convention.

¹⁸ Dans beaucoup de pays, on devrait se servir des cadres de développement des Nations Unies comme référence.

Encadré 6. Contenu d'un document de SRP

Questions macroéconomiques et structurelles

- ☐ Croissance et emploi
- ☐ Cadre économique
- ☐ Politiques fiscales et monétaires
- ☐ Politique commerciale et marchés
- ☐ Privatisation

Situation de la pauvreté

- ☐ Diagnostic de la pauvreté rurale et urbaine
- ☐ Inégalité, bien-être social, ethnicité, jeunesse, genre
- ☐ Agriculture et réforme agraire

Le processus consultatif *(les questions qui, comment, où et quand du dialogue social élargi)*

- ☐ Processus suivi à ce jour
- ☐ Engagements futurs

Bonne gouvernance *(Parfois traitée comme une question de portée générale)*

- ☐ réforme juridique / réglementaire / judiciaire
- ☐ Réforme de la fonction publique
- ☐ Réforme de l'administration locale / décentralisation
- ☐ Gestion des finances publiques
- ☐ Corruption

Capacité/développement humain

- ☐ Santé/nutrition
- ☐ Education
- ☐ Droits humains
- ☐ Protection sociale/intégration sociale/vulnérabilité/filet de sécurité
- ☐ Marché du travail

Secteur privé

- ☐ Environnement favorable aux entreprises
- ☐ Economie informelle
- ☐ Coopératives
- ☐ Crédit/opérations bancaires
- ☐ Technologie de l'Information et de la Communication
- ☐ Ressources naturelles pour la production

Infrastructure

- ☐ Energie
- ☐ Transport
- ☐ Eau et assainissement
- ☐ Services publics

Suivi et analyse de la pauvreté

- ☐ Dispositions institutionnelles pour le suivi de la pauvreté
- ☐ Indicateurs de DSRP, cibles et OMD
- ☐ Renforcement des systèmes statistiques

Questions de portée générale

- ☐ Genre
- ☐ VIH/SIDA
- ☐ Environnement
- ☐ Communication stratégique dans le DSRP
- ☐ Développement communautaire

Grille de politique

- ☐ Objectifs, progrès réalisés à ce jour, actions prévues
- ☐ Coûts, financement, budgétisation et cadres de dépenses à mi-parcours

Sujets spécifiques à un pays

- ☐ Travail des enfants
- ☐ Migration
- ☐ Conflit/sécurité/prévention des catastrophes
- ☐ Trafic de personnes
- ☐ Sécurité alimentaire

Source: Adapté du BIT, *Travail décent et stratégies de réduction de la pauvreté (SRP) – Un Manuel de référence pour le personnel du BIT et ses mandants*, Genève 2005.

3.2 Objectifs et cibles de l'emploi des jeunes

Directives sur les objectifs et cibles de l'emploi des jeunes

BUT

Fixer les objectifs à atteindre et les cibles d'accompagnement.

TÂCHES

- ☐ Identifier et fixer les objectifs que l'on peut atteindre de façon réaliste dans les délais du PAN;
- ☐ S'il existe une politique ou stratégie de l'emploi:
 - aligner les objectifs spécifiques du PAN sur ceux appropriés de la politique/stratégie de l'emploi; ou
 - identifier des cibles orientés vers les jeunes que l'on peut lier aux objectifs de la stratégie de l'emploi;
- ☐ Identifier et fixer une cible mesurable ou plus pour chaque objectif;
- ☐ Veiller à ce que la problématique homme-femme soit prise en considération au moment de fixer les objectifs et, en particulier, les cibles.

L'objectif devrait indiquer ce que le PAN vise à réaliser à la fin de sa mise en œuvre (impact à long terme). Dans la plupart des cas, on peut atteindre un objectif concernant l'emploi des jeunes par la combinaison de différentes politiques. Pour cette raison, le nombre d'objectifs devrait être limité et les déclarations d'objectifs devraient être aussi claires et précises que possible.

Chaque objectif devrait s'accompagner d'une ou de plusieurs cibles quantifiables ou vérifiables à atteindre. Les cibles fournissent des points de repère permettant de suivre les progrès faits dans la réalisation des objectifs, et d'évaluer l'impact du PAN. Elles aident à identifier ce qu'il faut accompagner et quand. Elles constituent un engagement à respecter par le pays. Dans la fixation des cibles, on devrait prendre en considération les questions d'équité en général et, en particulier, l'égalité des sexes. Cela pourrait comporter, le cas échéant, une ventilation par sexe des cibles globales et la fixation de cibles spécifiques pour les jeunes hommes ou pour les jeunes femmes.

L'encadré 7 présente un exemple d'objectif concernant l'emploi des jeunes et deux cibles connexes.

Encadré 7. Objectifs et cibles concernant l'emploi des jeunes

L'un des problèmes saillants émergeant de l'analyse de la situation du pays de *Sunshine* est que le système FEP ne réagit pas aux conditions du marché du travail. En conséquence, on enregistre de faibles taux de placement chez les jeunes stagiaires, notamment les jeunes femmes. Par ailleurs, les jeunes et, en particulier, les jeunes femmes appartenant à des minorités ethniques sont, de surcroît, défavorisés. Par rapport aux autres jeunes, leurs taux d'abandons scolaires sont très élevés et leurs taux d'emploi faibles. Par conséquent, l'analyse de la politique a identifié comme problèmes de premier rang le peu de pertinence du système de FEP et les niveaux élevés de chômage et de découragement chez les jeunes appartenant à des minorités ethniques. L'équipe technique nationale (ETN) reconnaît «qu'un meilleur accès et la pertinence du système VET» devraient être une grande priorité du PAN de *Sunshine*. Aussi, a-t-elle fixé les objectifs et cibles ci-après:

- ☐ **Objectif 1.** Améliorer l'accès et renforcer la pertinence du système de FEP.
Cible: L'accroissement de 40% du taux des jeunes stagiaires placés dans des emplois permanents, et de 50% du taux de jeunes femmes dans les cinq prochaines années.
- ☐ **Objectif 2.** Prévenir l'exclusion sociale des jeunes femmes et hommes appartenant à des minorités en améliorant leurs perspectives d'emploi.
Cible: D'ici à l'an Y, accroissement de 10% du taux d'emploi des jeunes des minorités ethniques.

Si le pays a adopté une politique d'emploi, les objectifs du PAN devraient s'aligner sur ceux de la politique d'emploi. Cette approche permettra l'intégration de l'emploi des jeunes (en tant que but horizontal) dans les différents volets de la politique d'emploi. Dans les zones où il existe des politiques et stratégies d'emploi clairement définies, le PAN devrait s'efforcer de faire en sorte que l'emploi des jeunes soit une priorité horizontale en fixant des objectifs spécifiques pour les jeunes. (voir encadré 8).

Encadré 8. L'emploi des jeunes dans la stratégie européenne de l'emploi

La Stratégie européenne de l'emploi, adoptée par l'Union européenne, est une approche intégrée de l'emploi tournant autour des objectifs généraux de la mise en œuvre de «politiques d'emploi visant à réaliser le plein emploi, améliorer la qualité et la productivité au travail, et renforcer la cohésion sociale et territoriale». Les pays sont guidés dans l'élaboration des objectifs communs axés sur trois domaines (attirer et fidéliser davantage de gens dans l'emploi, accroître l'offre de main-d'œuvre et moderniser les systèmes de protection sociale; améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises; et augmenter l'investissement en capital humain par une meilleure éducation et de meilleures connaissances techniques)* Une série de cibles est fournie pour aider les pays à suivre les progrès. Quatre cibles sont particulièrement en rapport avec les jeunes gens; il s'agit: (i) de l'accroissement du taux d'emploi à 70% globalement, dont au moins 60% pour les femmes, d'ici à 2010; (ii) chaque jeune en chômage devrait bénéficier d'un nouveau départ sous forme de formation, recyclage, pratiques de travail, d'un emploi ou d'une autre mesure de préparation à l'emploi avant d'atteindre six mois de chômage; (iii) 85% de ceux âgés de 22 ans auront terminé le second cycle de l'enseignement secondaire d'ici à l'an 2010; et (iv) le taux moyen d'abandons scolaires prématuré ne sera pas plus de 10% d'ici à 2010.

* La première SEE était axée sur quatre piliers, à savoir l'employabilité, l'adaptabilité, l'esprit d'entreprise et l'égalité des chances). Elle a, depuis, évolué pour devenir les priorités essentielles susmentionnées visant à favoriser une approche intégrée de l'emploi. On se sert aussi bien du «pilier» que des approches basées sur les «priorités essentielles» dans l'élaboration et la mise au point des stratégies de l'emploi.

Source: Commission européenne: *Integrated guidelines for growth and jobs (2005-08)*, Luxembourg, 2005.

3.3 Principaux indicateurs et résultats opérationnels

Directives sur les indicateurs et résultats opérationnels

BUT

Identifier les résultats qui seront produits à la fin du PAN et définir les indicateurs de performance pour les mesurer.

TÂCHES

- ☐ Identifier et définir les résultats menant à des changements réels de politique et/ou d'institutions dans les délais d'exécution du PAN;
- ☐ En définissant les résultats, les indiquer comme des buts qu'on peut atteindre de façon réaliste, et non comme des actions ou des moyens, et toujours lier chacun d'entre eux à un objectif relatif à l'emploi des jeunes;
- ☐ Pour chaque résultat, définir un ou plusieurs indicateurs de performance SMART dont l'un au moins est quantitatif;
- ☐ Veiller à ce que la problématique homme-femme soit prise en considération au moment de définir les résultats et indicateurs.

Les résultats opérationnels devraient indiquer un changement réel de politique et/ou d'institution auquel on s'attend dans un délai donné fixé dans le PAN (impact à mi-parcours). Par conséquent, il faudrait exprimer les résultats sous forme de buts qu'on peut atteindre de façon réaliste, et non comme des actions à mener ou des moyens à

utiliser. Au moment de définir des résultats, l'on devrait garder à l'esprit la portée du PAN, ainsi que les ressources qui peuvent être disponibles. Autrement dit, le changement attendu doit être adapté aux ressources disponibles et à l'ampleur du PAN.

Les résultats contribuent largement à la réalisation des objectifs et, en tant que tels, doivent toujours être liés à l'un d'entre eux. La série de résultats rattachée à un objectif spécifique peut influencer sur un changement dans les différentes politiques et/ou institutions. Par exemple, on peut atteindre un objectif qui cherche à améliorer les conditions de travail de jeunes travailleurs âgés de 15 à 17 ans engagés dans un travail dangereux, par une combinaison de résultats influant sur la législation du travail, l'administration du travail et le climat des affaires. Ces résultats pourraient inclure: une politique révisée concernant les types dangereux de travail qui peuvent nuire à la santé ou au développement de jeunes travailleurs de moins de 18 ans; le renforcement des capacités des inspections du travail à procéder à l'application de la législation du travail en vue de l'élimination du travail des enfants et de la protection des jeunes travailleurs; des procédures simplifiées permettant aux entreprises des secteurs à risque élevé de se faire enregistrer comme entité juridique.

L'identification des résultats est une condition nécessaire mais pas suffisante. Des indicateurs concrets et axés sur la problématique hommes-femmes doivent être définis pour chaque résultat identifié. Ces indicateurs sont essentiels pour mesurer la performance et suivre les progrès au fil du temps. Ils devraient être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps (SMART).

Les informations recueillies sur ces indicateurs sont utiles pour la gestion des prises de décision maintenant le PAN dans la voie de la réalisation de ses objectifs. Comme règle empirique, au moins un indicateur quantitatif devrait être rattaché à chaque résultat. Les indicateurs quantitatifs devraient être basés sur une unité d'analyse ou de calcul, les données de référence et les points de repère existants, et ce à des fins de comparaison (par exemple les nombres, taux, ratios).

Sur la base de l'exemple mentionné plus haut, les indicateurs de performance pourraient inclure: le nombre exact de lois qu'il faut amender pour réviser la politique relative aux types dangereux de travail par le facteur temps exact (cela signifie que les lois sont identifiées avant la détermination de l'indicateur); le pourcentage d'accroissement conformément à la législation du travail en raison des visites d'inspection par le facteur temps exact, une réduction par un pourcentage exact du nombre des documents administratifs nécessaires pour enregistrer une entreprise dans des secteurs à risque élevé par le facteur temps exact.

L'encadré 9 donne un exemple d'emploi des jeunes et des indicateurs connexes liés aux exemples d'objectifs et cibles illustrés dans l'encadré 7.

Encadré 9. Indicateurs et résultats de l'emploi des jeunes

Réaliser les objectifs et atteindre les cibles définis dans le PAN de Sunshine, l'ETN a défini les indicateurs de résultats et de performances ci-après:

Résultats et indicateurs liés à l'Objectif 1

Objectif 1: Pour améliorer l'accès et accroître l'importance du système de FEP.

- ☐ RÉSULTAT 1.1. Le système de FEP est réformé pour fournir aux jeunes femmes et hommes l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs:

- Le taux d'inscription des jeunes femmes dans la FEP sera égal à celui des jeunes hommes d'ici à l'an Y.
- Le taux des jeunes femmes diplômées dans la FEP s'accroîtra de 25% d'ici à l'an X.
- La participation des jeunes femmes à la formation dans les métiers non traditionnels sera de 35% d'ici à l'an Z.

- ☐ RÉSULTAT 1.2. La politique de FEP révisée pour répondre de manière flexible aux exigences du marché du travail, notamment par l'expérience professionnelle.

Indicateurs:

D'ici à l'an Z:

- 70% des programmes de FEP sont élaborés sur la base des prévisions du marché du travail et des besoins identifiés par les entreprises.
- 85 % de l'exécution des programmes de FEP sont axés sur la compétence.
- 60% des programmes de FEP intègrent les composantes de l'expérience professionnelle, notamment par les partenariats publics-privés.

Résultats et indicateurs liés à l'objectif 2

Objectif 2: Prévenir l'exclusion sociale des jeunes femmes et hommes appartenant à des minorités ethniques par l'amélioration de leurs perspectives d'emploi

- ☐ RÉSULTAT 2.1. Augmentation du nombre de jeunes appartenant à des groupes ethniques ayant trouvé du travail à travers des mesures d'activation.

Indicateurs:

D'ici à l'an Z:

- Le taux des jeunes appartenant à des minorités ethniques et bénéficiant des PAMT s'est accru de 40%.
- Le taux des jeunes appartenant à des minorités ethniques et inclus dans les mesures de sécurité sociale a baissé de 25%.

- ☐ RÉSULTAT 2.2. Accroissement du nombre de jeunes travailleurs appartenant à des groupes ethniques et qui ont trouvé des emplois dans l'économie officielle

Indicateurs:

D'ici à l'an Z:

- De nouvelles mesures incitatives se traduisent par la formalisation de contrats de travail pour 25 000 jeunes travailleurs appartenant à des minorités ethniques.
- 40 000 jeunes travailleurs ont vu leur emploi régularisé suite à des mesures de l'inspection du travail.
- 20 000 jeunes travailleurs appartenant à des minorités ethniques trouvent des emplois décents grâce à la mise en application des politiques antidiscriminatoires.

3.4 Ressources

Directives sur les ressources

BUT

Planifier les ressources qui seront nécessaires à la mise en œuvre du PAN.

TÂCHES

- ☐ Estimer les ressources (humaines, matérielles et financières) nécessaires à la mise en œuvre du PAN et indiquer les institutions nationales compétentes qui fournissent ces intrants;
- ☐ Répartir les ressources par résultat;
- ☐ Identifier les lacunes et les sources extérieures de financement éventuelles;
- ☐ Inclure la répartition des intrants dans le PAN.

Comme déjà indiqué plus haut dans ce Guide (voir Deuxième partie, Section 2), une caractéristique principale des politiques publiques est la capacité de l'Etat à affecter ses rares ressources à ces initiatives qui ont des rendements élevés. C'est pourquoi le PAN devrait identifier les ressources humaines, matérielles et financières qui sont nécessaires pour sa mise en œuvre. Ces ressources devraient être conformes aux moyens prévus par le PAN. Plus précisément, une bonne estimation des ressources pourrait se faire pour chaque résultat. Cet exercice est décisif pour le succès ultime du PAN. Les sous-estimations pourraient ralentir la mise en œuvre du PAN. Les surestimations, quant à elles, pourraient ne pas soutenir le test d'efficacité.

S'agissant des intrants financiers, une fois les besoins globaux en ressources déterminés, on pourra identifier jusqu'à quel point le financement peut être couvert par les ressources budgétaires nationales. En cas d'insuffisances financières, les autorités nationales pourraient procéder à l'échelonnement des priorités au sein du PAN ou alors envisager de mobiliser des fonds à travers la coopération bilatérale et multilatérale. La répartition des intrants avec des indications des sources de financement devrait être incluse dans le PAN.

3.5 Mécanisme de mise en œuvre et de coordination

Directives sur le mécanisme de coordination national

BUT

Identifier et décrire le mécanisme qui va coordonner la mise en œuvre du PAN.

TÂCHES

- ☐ Identifier et décrire le mécanisme institutionnel qui va être mis en place et/ou chargé d'assurer la coordination effective de la mise en œuvre du PAN aux niveaux national et local;
- ☐ Décrire les rôles et responsabilités de l'institution gouvernementale promotrice;
- ☐ Indiquer la composition, les rôles et responsabilités de l'organe de coordination et, si possible, des groupes de travail techniques prévus.

Comme montré dans l'encadré 3, toute la série de politiques qui influent sur les résultats en matière d'emploi des jeunes concerne différents ministères du gouvernement (par exemple, le commerce, l'industrie, les finances, l'éducation et la formation, l'emploi, la jeunesse). Ils comportent des institutions centrales et locales, dont notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs, et des agences (par exemple, des services publics de l'emploi, des bureaux privés de placement, des prestataires de services d'éducation et de formation professionnelle).

Afin d'assurer la cohérence tout au long de la mise en œuvre du PAN, il s'avère essentiel de mettre en place un mécanisme de coordination qui identifie clairement le rôle et les responsabilités des différentes parties impliquées. Ce mécanisme pourrait inclure:

- A. Une institution gouvernementale promotrice chargée de la coordination de la mise en œuvre du PAN. Cette institution servirait de secrétariat permanent de l'organe de coordination.
- B. Un organe de coordination (par exemple, comité directeur, conseil consultatif) qui inclut tous les ministères responsables impliqués dans la mise en œuvre du PAN ainsi que les organisations patronales et de travailleurs. On devrait identifier les ministères selon les priorités en matière de politique et le(s) résultat(s) dont les différents ministères auront la responsabilité. Des représentants de la société civile, notamment des groupes de jeunes, devraient également faire partie de cet organe de coordination. Ce dernier devrait avoir des termes de référence spécifiques et se réunir régulièrement ou sur demande. L'organe de coordination peut mettre en place un groupe de travail technique ad hoc pour accomplir des tâches spécifiques, (par exemple la rédaction d'avant-projets de loi, l'élaboration de stratégies de développement). La composition de ces groupes de travail serait en fonction des tâches et de l'expertise.

L'encadré 10 fournit un exemple de mécanisme de coordination mis en place dans le cadre de l'assistance technique du BIT.

La mise en œuvre du PAN devrait également comprendre la coordination entre les institutions locales et les acteurs. L'expérience de plusieurs initiatives en matière d'emploi pour les jeunes montre que la dévolution des tâches aux autorités régionales et locales facilite la satisfaction des besoins locaux et la prise de décisions qui sont plus proches des besoins du bénéficiaire final. Dans ce contexte, on peut envisager un dispositif de coordination au niveau décentralisé. Il est probable qu'un tel dispositif ressemblerait à celui au niveau central.

Encadré 10. Exemple de mécanisme de coordination pour la mise en œuvre du Plan d'action pour l'emploi des jeunes du Kosovo

<i>Cabinet du Premier Ministre (CPM)</i>	Le Cabinet du Premier Ministre assurera la coordination générale de la mise en œuvre du plan d'action pour l'emploi des jeunes. Il va, en particulier: ☐ faire le nécessaire en vue de la mise en place d'un Comité interministériel sur l'emploi des jeunes (CIEJ) dont le personnel sera principalement composé des fonctionnaires qui ont élaboré le Plan d'action. Ces fonctionnaires vont fournir l'appui technique, les conseils et directives dans tous les aspects liés à la mise en œuvre du Plan d'action dans leurs ministères respectifs ainsi qu'au Cabinet du Premier Ministre. Le Comité interministériel préparera des rapports d'activité et de suivi périodiques, et aidera à l'élaboration des rapports d'évaluation du Plan d'action; ☐ faciliter l'échange d'informations et de meilleures pratiques entre les organes de l'administration centrale et locale et entre le gouvernement et la société civile.
<i>Comité interministériel sur l'emploi des jeunes (CIEJ)</i>	Après l'approbation du Plan d'action pour l'emploi des jeunes, le CIEJ va: ☐ fournir l'expertise et aider les ministères-clés et le Cabinet du Premier Ministre à déterminer les programmes appropriés, tâches, flux de travail entre les ministères, institutions gouvernementales locales, agences, organisations de la société civile et autres institutions impliquées dans la mise en œuvre du Plan d'action; ☐ élaborer et réexaminer les lignes directrices appropriées qui peuvent aider les ministères-clés et l'administration locale à accomplir leurs tâches efficacement dans le domaine de l'emploi des jeunes ☐ Conseiller les ministères-clés et les institutions de l'administration locale sur les questions techniques relatives à la mise en œuvre des programmes sur l'emploi des jeunes; ☐ prêter son concours aux donateurs et unités de coordination de l'assistance technique dans les questions liées aux programmes et projets sur l'emploi des jeunes; ☐ suivre la réalisation des objectifs et fournir aux ministères-clés, au gouvernement local et au cabinet du Premier ministre des informations portant sur les mesures correctives; ☐ fournir l'assistance technique pour le suivi auprès des Nations Unies et des autres recommandations mondiales et régionales sur la jeunesse; ☐ aider dans l'identification des besoins en matière de recherche dans le domaine du développement de la jeunesse et contribuer à la recherche.

Source: *Kosovo youth employment action plan: A mid-term policy framework 2007-2010*, December, 2006.

3.6 Suivi et évaluation

Directives sur le suivi et l'évaluation

BUT

Identifier et décrire le système qui sera mis en place pour assurer le suivi et l'évaluation du PAN.

TÂCHES

- ☐ Décrire le système et les outils que l'on utilisera pour assurer le suivi du PAN;
- ☐ Indiquer les activités de suivi qui seront menées pour enregistrer les progrès réalisés et les performances des résultats par rapport aux indicateurs définis;
- ☐ Décrire le mécanisme qui sera appliqué pour évaluer le PAN;
- ☐ Identifier les acteurs à impliquer dans le suivi et l'évaluation;
- ☐ Veiller à ce que le suivi et l'évaluation soient sensibles à la spécificité des sexes.

Les systèmes de suivi et d'évaluation sont des outils de gestion dont les agences gouvernementales peuvent se servir à des fins de responsabilité et de transparence, ainsi que pour montrer les résultats. Ils peuvent également aider à renforcer la cohérence entre les politiques, plans et projets.

Le suivi permet d'améliorer la gestion globale du PAN en fournissant des informations et feedback à toutes les parties impliquées. Il sert essentiellement à évaluer les progrès en termes de travaux en cours et d'utilisation des ressources allouées. Ces informations permettent de prendre à temps des mesures correctives afin d'assurer la cohérence entre la planification et la mise en œuvre. A cet égard, il est proposé que les plans d'action soient réexaminés au moins une fois l'an et, si nécessaire, révisés en fonction des besoins évolutifs. Comme déjà mentionné, les indicateurs de performance sont essentiels pour assurer un suivi approprié.

L'évaluation permet la vérification du succès ou de l'échec global du PAN. Elle vise à mesurer la performance des objectifs en matière d'emploi des jeunes en termes de pertinence, d'efficacité, d'efficacité, d'utilité et de viabilité (c'est à dire l'impact à long terme). L'encadré 11 illustre la définition de ces critères d'évaluation de premier rang, alors que l'outil 7 fournit un échantillon des problèmes et questions d'évaluation du PAN. Les évaluations aident également à tirer des enseignements de la mise en œuvre qu'on peut diffuser pour orienter les futures interventions.

La présente section du PAN devrait contenir les dispositions concernant les modalités du suivi et d'évaluation. Elle devrait ainsi préciser les rôles et responsabilités des acteurs impliqués dans le processus de suivi et d'évaluation. Par exemple, si un mécanisme interinstitutionnel est mis en place à cet effet, il faudrait préparer des rapports périodiques pour vérifier si la mise en œuvre du PAN se déroule selon les prévisions et si les mesures produisent les résultats escomptés. Ces rapports devraient également identifier les institutions et le personnel chargés de l'exécution du PAN.

Encadré 11. Critères d'évaluation essentiels

Critère d'évaluation	Définition
<i>Pertinence</i>	Jusqu'à quel point les objectifs du Plan d'action se justifient-ils par rapport aux besoins, qu'ils aient été/soient pertinents et correspondent aux priorités locales et nationales;
<i>Efficacité</i>	Jusqu'à quel point les objectifs ont été atteints; que les interventions et les moyens utilisés aient eu ou non l'impact attendu; si l'on aurait pu obtenir davantage en ayant recours à d'autres moyens;
<i>Efficiency</i>	Si les objectifs ont été atteints au moindre coût possible et si l'on aurait pu obtenir de meilleurs résultats au même coût;
<i>Utilité</i>	Si les résultats attendus ou inattendus sont satisfaisants du point de vue des bénéficiaires directs et indirects;
<i>Durabilité</i>	Jusqu'à quel point les résultats et l'impact, y compris les changements institutionnels, vont-ils durer dans le temps et si cela va se poursuivre sans d'autres financements.

4. Identification des documents à annexer au PAN

4.1 Grille du PAN

La grille est un outil utile qui permet de mettre en évidence la relation fonctionnelle entre les différents éléments du Plan d'action national pour l'emploi des jeunes (PAN) (objectifs, cibles, résultats, indicateurs, responsabilités et moyens mis en œuvre). Elle donne aussi un aperçu des données essentielles sous forme tabulaire. Ce type de grille figure à la rubrique «Outil 7» de la Section III du présent Guide.

4.2 Plan d'exécution du PAN

Le PAN devrait être assorti, en annexe, d'un projet de plan de mise en œuvre renseignant sur les résultats attendus dans l'immédiat et les actions à mener pour gagner finalement les enjeux¹⁹. Ce plan établirait également le calendrier de mise en œuvre tout en désignant l'unité chargée de cette exécution du programme.

Il importe de garder à l'esprit la différence entre planification et mise en œuvre. Si le PAN, tel que conçu dans ce guide, est un outil de planification, le plan de travail est, en revanche, destiné à faciliter la mise en œuvre du Plan d'action. Ils sont donc tous deux des outils essentiels et complémentaires intervenant en appui aux pays dans leurs efforts de promotion et de mise en œuvre de stratégies pour assurer aux jeunes un travail décent et productif. Un modèle de plan de travail est proposé au chapitre «Outil 8».

4.3 Catalogue de projets au titre du PAN

Compte tenu de l'éventail d'initiatives que pourraient prendre les différents acteurs susceptibles d'intervenir dans le cadre du PAN, on pourrait envisager d'assurer aussi la mise en œuvre par le biais de projets spécifiques. Ces projets permettraient de gagner un ou plusieurs enjeux, grâce à l'aide internationale au développement selon que de besoin. C'est pour cette raison que le PAN pourrait être assorti, en annexe, d'un catalogue de descriptifs de projets indiquant chacun ce qui relie le projet au PAN, ainsi que les résultats immédiats attendus et les besoins budgétaires. Cela ne devrait pas excéder deux pages, étant donné qu'il est prévu, en principe, d'élaborer ultérieurement une proposition de projet en bonne et due forme. L'Outil 9 propose un modèle de descriptif de projet.

¹⁹ On entend par *résultats immédiats* les résultats des activités menées dans le cadre d'une action de développement (inspecteurs du travail formés, nouvelles procédures d'inspection du travail introduites et mises en application, par exemple). Il s'agit du résultat permettant de gagner l'enjeu final. Les activités sont les actions menées pour produire le résultat escompté (organiser des ateliers de renforcement des capacités à l'intention des inspecteurs du travail, mettre au point un matériel de formation, réexaminer les procédures d'inspection actuelles, s'assurer de leur pertinence, élaborer de nouvelles procédures, etc.).

4.4 Normes internationales du travail et lois nationales relatives à l'emploi et aux jeunes

Les normes internationales du travail labour constituent un critère d'équité pour la gouvernance du marché du travail pour les jeunes. Elles donnent des orientations aux pays sur un vaste éventail de politiques et mesures touchant aux droits en matière de travail, d'emploi, de protection sociale et de dialogue social. A cet effet, les normes internationales du travail concernant l'emploi des jeunes sont exposées sous la rubrique «Outil 10». La liste des Conventions ratifiées par pays, ainsi que les lois nationales pertinentes conformes aux dispositions de ces conventions seraient à annexer au PAN.

Partie III.

Jeu de modèles et de grilles pour
les Plans d'action nationaux
pour l'emploi des jeunes

Outil 1.

Grandes lignes et contenu proposés pour un document de PAN

Le document de PAN ne vise pas à être un document analytique, mais plutôt un document opérationnel qui définit les directions et oriente l'action future pour l'emploi des jeunes dans le pays. La structure proposée pour le PAN devrait être adoptée comme cadre commun. Une certaine flexibilité peut être adoptée en fonction des circonstances nationales, et en particulier lorsque les informations ne sont tout à fait disponibles dans le pays.

	SECTION PRINCIPALE	SOUS-SECTION
I.	Analyse situationnelle	Aperçu du contexte macroéconomique et social
		Analyse du marché du travail des jeunes
		Revue des politiques et programmes existants affectant l'emploi des jeunes
		Cadre institutionnelle et coordination de l'emploi des jeunes
		Coopération au développement en matière d'emploi des jeunes (bilatérale et multilatérale, et IFI)
II.	Principales priorités	Identification et analyse des problèmes
		Priorités de politiques
III.	Plan d'action	But
		Objectifs et cibles de l'emploi des jeunes
		Principaux indicateurs et résultats opérationnels
		Ressources
		Mécanisme de mise en œuvre et de coordination
		Suivi et évaluation
	Annexes	
I	Grille du PAN	
II	Plan d'exécution du PAN	
III	Grandes lignes du projet de PAN	
IV	Liste des normes internationales du travail et législations nationales relatives au travail et aux adolescents	

Outil 2.

Indicateurs permettant de cerner la situation générale du marché du travail

Cet outil fournit les principaux indicateurs du marché du travail. Il consiste en une liste exhaustive des indicateurs requis pour avoir une vue d'ensemble de la situation du marché du travail du pays. La liste est conçue comme outil de référence des pays pour l'inventaire des données disponibles²⁰. Ces données sont généralement fournies par les Enquêtes sur la main-d'œuvre, sinon extraites des données administratives du Ministère du Travail et/ou des services de l'emploi²¹.

- *Tendances démographiques* par grand groupe d'âge [ventilées par sexe pour ce qui concerne les enfants (0-14), les jeunes (15-24), les adultes (25-64) et les personnes âgées (65+)] et projections.
- *Participation de la main-d'œuvre*, la population économiquement active (la somme des taux d'emploi global et de chômage global) – chiffre brut et en pourcentage de la population en âge de travailler (le taux de participation de la main-d'œuvre), ventilé par sexe, âge (15-24 et 25+), niveau d'instruction et par catégorie urbaine/rurale.
- *Taux d'emploi*, rapport emploi – population en âge de travailler, ventilé par sexe, âge (15-24 et 25+), niveau d'instruction et par catégorie urbaine/rurale.
- *Emploi par secteur et statut* – personnes employées réparties par secteur économique spécifique (par exemple: agriculture, exploitation minière et de carrières, industrie manufacturière, commerce, hôtellerie et tourisme, etc.) et personnes employées par type d'emploi (emploi salarié, travail indépendant – avec ou sans employés – et travail familial non rémunéré), ventilées par sexe, âge (15-24 et 25+) et par catégorie urbaine/rurale.
- *Emploi dans le secteur public ou privé*, ventilé par sexe, âge (15-24 et 25+) et par catégorie urbaine/rurale.
- *Emploi par heures de travail* (généralement réparti par tranche horaire hebdomadaire – par exemple: < 20, 20-29, 30-39, 40-49, > 50), ventilé par sexe, âge (15-24 et 25+) et par catégorie urbaine/rurale.
- *Emploi selon la durée dans la principale branche d'activité* (permanent ou temporaire), ventilé par sexe, âge (15-24 et 25+) et par catégorie urbaine/rurale²².
- *Emploi informel*, le cas échéant, données sur l'emploi dans l'économie informelle et, si possible, par secteur économique, type d'emploi, genre, âge, niveau d'instruction, catégorie urbaine/rurale²³.
- *Chômage* par sexe, âge, niveau d'instruction et catégorie urbaine/rurale. Le cas échéant, une répartition par période de chômage serait utile. Il importe en particulier de définir le chômage de longue durée (> 12 mois).

²⁰ Les données devraient être accompagnées par des informations concernant les limitations géographiques et/ou la couverture de la source.

²¹ Dans le dernier cas, il faudrait indiquer que les données concernant le chômage ne se réfèrent qu'au «chômage enregistré.»

²² La définition utilisée pour faire la distinction entre le travail permanent et le travail temporaire devrait être clairement indiquée.

²³ La définition utilisée pour déterminer l'emploi informel devrait être clairement indiquée.

- *Chômage en termes de temps de travail*²⁴ par genre, âge, niveau d'instruction, secteur économique, catégorie urbaine/rurale.
- *Taux d'inactivité*²⁵ par sexe, âge, niveau d'instruction et catégorie urbaine/rurale. Il conviendrait de fournir, si possible, par rubrique, les raisons de cette inactivité, ce qui permettrait de bien cerner le cas des «travailleurs découragés».
- *Taux d'instruction et d'analphabétisme* par sexe, âge, catégorie urbaine/rurale.
- *Niveaux des salaires et revenu* par sexe, âge, niveau d'instruction, profession, secteurs privé/public, catégorie urbaine/rurale.
- *Santé et sécurité au travail* – nombre de maladies professionnelles, de décès causés par ce type de maladie, d'accidents mortels et non mortels, d'accidents ayant occasionné trois (3) jours d'absence ou plus, par sexe et âge (si possible).

²⁴ La définition internationale du sous emploi en temps de travail comprend tous les travailleurs dont les heures de travail «sont insuffisantes par rapport à un autre emploi que la personne est prête à occuper». Si les variations de la définition internationale sont utilisées, elles devraient être clairement indiquées.

²⁵ Le taux d'inactivité est défini comme le pourcentage de la population en âge de travailler mais qui ne travaille pas ou ne cherche pas de travail. Si les raisons de cette inactivité sont déterminées, cet indicateur donne un aperçu utile pour attirer les travailleurs découragés (c.-à-d. ceux qui, en raison d'un insuccès [perçu], ont arrêté de chercher du travail, bien qu'ils aient la volonté et soient capable de travailler).

Outil 3.

Liste de vérification des principaux indicateurs du marché du travail des jeunes

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES *	
Population	Tendances démographiques avec des projections portant, notamment sur les taux de fécondité et les taux de dépendance des enfants et des personnes âgées
Education	Niveau d'instruction
	Apprenants scolarisés
	Nombre d'abandons scolaires
	Taux d'inscription et d'alphabétisation
Main d'œuvre	Participation de la main d'œuvre jeune au cours de la dernière décennie
	Tendances de l'emploi des jeunes ☐ Taux d'emploi ☐ L'emploi par secteur économique et situation ☐ Secteur public ou privé ☐ Heures de travail (y compris travail volontaire et involontaire à temps partiel)
	Emploi par type de contrat et statut dans l'emploi principal; lorsque disponible, des informations devraient être fournies par le secteur économique ☐ Temps plein, partiel, permanent ou temporaire ☐ Journaliers et salariés, travailleurs indépendants, membres de la famille apportant leur contribution
	Emploi informel, lorsque disponible, des informations devraient être fournies par secteur économique et situation dans l'emploi
	Sous emploi en temps de travail, lorsque disponible, les informations seront fournies par secteur économique et situation dans l'emploi
	Tendances du sous emploi des jeunes, lorsque disponibles, les informations seront fournies par secteur économique et situation dans l'emploi (< 12 mois)
	Taux du chômage des jeunes par rapport au taux de chômage général (taux de la part du chômage des jeunes par rapport au taux de chômage total)
	Taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage des adultes (ratio du taux de chômage des jeunes par rapport au taux de chômage des adultes)
Inactivité	Taux d'inactivité et découragement, si possible, donner les raisons de cette inactivité afin d'évaluer le niveau de découragement des travailleurs
Salaires et conditions de travail	Salaires et gains par secteur et profession, si possible
	Santé et sécurité au travail, par secteur et profession, si possible ☐ Nombre de cas de maladies du travail ☐ Décès causés par des maladies du travail ☐ Accidents mortels et non mortels ☐ Nombre d'accidents causant 3 jours d'absence ou plus
	Travail des enfants: nombre de jeunes âgés de 15-17 ans dans les pires formes de travail des enfants par genre et secteur (cf.: Pires formes du travail des enfants) Convention (n° 182) 1999)

* Ventilé par sexe, âge, cohortes d'âge, groupes ethniques, jeunes handicapés, VIH/SIDA, travailleurs migrants, niveau rural/urbain, niveau d'instruction.

Outil 4.

Grille décrivant les différents niveaux du système d'éducation

NIVEAU CITE	DÉSIGNATION DU NIVEAU	DESCRIPTION DU NIVEAU
0	Education préscolaire	Etape initiale de l'instruction organisée essentiellement conçue pour introduire le très jeune enfant dans l'environnement de type scolaire, c.à.d. en assurant la transition entre la maison et le milieu scolaire.
1	Education primaire (ou première étape de l'éducation de base)	Les programmes à ce niveau offre aux apprenants une solide éducation de base dans la lecture, l'écriture et les mathématiques avec une compréhension élémentaire d'autres matières (par ex. histoire, géographie, sciences naturelles, sciences sociales). La scolarisation commence normalement entre l'âge de 5 et 7 ans, elle est obligatoire dans tous cas et dure 5 ou 6 ans.
2	Premier cycle de l'enseignement secondaire (ou deuxième de l'éducation de base)	Les programmes sont généralement conçus pour compléter l'éducation de base qui commence par l'éducation primaire. Dans de nombreux pays, l'éducation a pour but de jeter les bases de l'apprentissage permanent. Ils sont d'ordinaire sur un modèle plus orienté vers les matières faisant appel à un plus grand nombre d'enseignants spécialisés et, plus souvent, à plusieurs enseignants dispensant des enseignements dans leur domaine de spécialisation. C'est à ce niveau que les aptitudes fondamentales sont pleinement mises en œuvre. La fin correspond souvent à la fin de l'enseignement obligatoire à temps plein.
3	Deuxième cycle secondaire	Ce niveau d'enseignement commence généralement à la fin de l'enseignement obligatoire pour les pays dotés d'un tel système. Les apprenants y accèdent généralement à 15 ou 16 ans. La spécialisation est plus poussée à ce niveau qu'au niveau précédent. Les programmes requièrent généralement quelque 9 ans d'éducation à plein temps (depuis le début de la 1 ^{re} année). A ce niveau, les programmes peuvent être dispensés par le biais de l'enseignement général ou la Formation et l'enseignement professionnels (FEP).
4	Education postsecondaire (éducation non-tertiaire)	Les programmes de ce niveau servent à élargir les connaissances des participants ayant déjà achevé un programme de niveau 3. Ils préparent les étudiants pour le niveau 5 ou pour une entrée directe sur le marché du travail.
5	Enseignement supérieur (tertiaire)	Ce niveau consiste en programme tertiaires ayant un contenu éducatif plus avancé que ceux proposés par les niveaux 3 et 4. Les programmes peuvent être: (i) théoriques ou ouvrir l'accès à des professions exigeant de hautes qualifications (cycle long); ou (ii) pratique/technique/professionnel (cycle court).
6	Enseignement tertiaire avancé	Ce niveau est réservé aux programmes tertiaires et programmes menant à un diplôme de recherche avancée. Les programmes sont donc consacrés aux études avancées et aux recherches nouvelles.

Source: Adapté de l'UNESCO: Classification international type de l'éducation (CITE), 1997.

Outil 5.

Critères d'évaluation des performances et de l'impact du projet/programme

CRITÈRES	DÉFINITION	LISTE DES QUESTIONS À EXAMINER
Efficacités	Degré de réalisation des objectifs et effets du programme /projet sur les groupes cibles.	Avancées vers la réalisation de l'objectif ou des objectifs et principaux succès et/ou échecs. Bénéficiaires visés et/ou bénéficiaires directs. Informations relatives à leurs caractéristiques, tels que l'âge, l'origine ethnique, le cadre socioéconomique, la situation géographique et le secteur économique, à fournir. Nombre et/ou type de bénéficiaires visés et/ou bénéficiaires directs touchés, par rapport aux prévisions. Raison et nature des changements éventuels. Effets du programme/projet sur la situation des bénéficiaires visés et/ou bénéficiaires directs. Facteurs internes et/ou externes ayant influé (positivement ou négativement) sur la réalisation des objectifs.
Efficienne et rentabilité	Utilisation des ressources par rapport aux résultats obtenus.	Résultats du programme/projet par rapport aux dépenses encourues. Par ex., l'efficacité d'un programme de formation sera définie comme le degré auquel des ressources financières minimums ont été utilisés pour élaborer et mettre en œuvre ledit programme (estimé, par ex., en fonction du coût/stagiaire), tandis que la rentabilité de la formation compare les avantages de la formation aux dépenses encourues pour les générer (estimées, par ex., en fonction du coût de chaque emploi créé).
Impact	Emplois-jeunes qui n'auraient pas été créés sans les interventions.	Nombre ayant obtenu un emploi, nombre ayant obtenu un emploi salarié, leur salaire moyen, leurs types de contrat (à durée déterminée, temporaire, à mi-temps), les heures de travail, par rapport à un groupe-témoin qui n'a pas été touché par les interventions.
Viabilité	Viabilité des effets après finalisation de l'intervention	Capacité (institutionnelles, managériales, techniques et financières) des bénéficiaires directs pour poursuivre/développer davantage les activités dans le cadre du projet/programme après sa finalisation. Mesures intégrées dans le projet/programme afin de garantir la viabilité financière après la finalisation du programme/projet (ex.: exploitation d'un système de crédit, de divers services commerciaux et autres activités génératrices de revenus).

Outil 6.

Modèles de problèmes et questions d'évaluation relatifs au PAN

QUESTION D'ÉVALUATION	QUESTIONS D'ÉVALUATION MODÈLES
Raison d'être du Plan d'Action (Le Plan d'Action a-t-il un sens?)	☐ Dans quelle mesure les objectifs et la mission du Plan d'action sont-ils pertinents? ☐ Les activités et résultats du Plan d'action sont-ils cohérents par rapport à sa mission et éventuellement liés à la réalisation des objectifs et de l'impact prévu?
Impact et effet (Que s'est-il passé à la suite du Plan d'Action?)	☐ Quel a été l'impact prévu ou imprévu de la mise en œuvre du Plan d'Action? ☐ De quelle manière et dans quelle mesure le Plan d'action complète-t-il, reproduit-il, coïncide-t-il partiellement ou agit-il en contradiction avec d'autres programmes?
Réalisation des objectifs (Le Plan d'action a-t-il atteint les résultats attendus?)	☐ De quelle manière et dans quelle mesure les objectifs ont-ils été réalisés à la suite du Plan d'action?
Alternatives (Existe-t-il des méthodes plus efficaces pour atteindre les résultats?)	☐ Existe-t-il des programmes plus efficaces qui auraient pu réaliser les objectifs et l'impact prévus? ☐ Existe-t-il des moyens économiques de favoriser la réalisation des objectifs du Plan d'action?

Outil 7.

Modèle de grille de PAN

Objectif de l'emploi des jeunes:		
Cible:		
Résultat	Indicateurs	Unité responsable
Résultat 1	Indicateur 1.1	Ministère X
	Indicateur 1.2	
	Indicateur 1.n	
Résultat 2	Indicateur 2.1	Ministère Y
	Indicateur 2.2	
	Indicateur 2.n	
Résultat 3	Indicateur 3.1	Ministère Z
	Indicateur 3.2	
	Indicateur 3.n	
Résultat n	Indicateur n.1	PES
	Indicateur n.2	
	Indicateur n.n	

	Moyens financiers		Calendrier	
	Budgétaires	Extrabudgétaires	Date de démarrage	Date d'achèvement
	2 millions \$US	1 millions \$US	jj.mm.aa	jj.mm.aa
	3 millions \$US	2 millions \$US	jj.mm.aa	jj.mm.aa
	2 millions \$US	Aucun	jj.mm.aa	jj.mm.aa
	1 millions \$US	2 millions \$US	jj.mm.aa	jj.mm.aa

Outil 8.

Modèle proposé pour le plan d'exécution du PAN

		Date de démarrage	Date d'achèvement	
1	INDIQUER LE RÉSULTAT 1			
1.1	Décrire le produit 1			
A.1.1.1	Décrire l'activité 1			
A.1.1.2	Décrire l'activité 2			
A.1.1.n	Décrire l'activité n			
1.2	Décrire le produit 2			
A.1.2.1	Décrire l'activité 1			
A.1.2.2	Décrire l'activité 2			
A.1.2.n	Décrire l'activité n			
1.n	Décrire le produit n			
A.1.n.1	Décrire l'activité 1			
A.1.n.2	Décrire l'activité 2			
A.1.n.n	Décrire l'activité n			
N	INDIQUER LE RÉSULTAT N			
n.1	Décrire le produit 1			
A.n.1.1	Décrire l'activité 1			
A.n.1.2	Décrire l'activité 2			
A.n.1.n	Décrire l'activité n			
n.2	Décrire le produit 2			
A.n.2.1	Décrire l'activité 1			
A.n.2.2	Décrire l'activité 2			
A.n.2.n	Décrire l'activité n			
n.n	Décrire le produit n			
A.n.n.1	Décrire l'activité 1			
A.n.n.2	Décrire l'activité 2			
A.n.n.n	Décrire l'activité n			

	Responsable	Année 1 (mois)												Année 2 (mois)					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	n.	12
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		
	Directeur																		
	M./M ^{me} X																		
	M./M ^{me} Y																		
	M./M ^{me} Z																		

Outil 9.

Modèle proposé pour les grandes lignes du projet de PAN

TITRE DU PROJET	
Description du projet	Décrire les principaux volets du projet, les groupes cibles, la stratégie de mise en œuvre et les dispositions institutionnelles.
Lien avec le PAN	Enoncer comment le projet contribuera à la réalisation de l'un des objectifs du PAN en matière d'emploi des jeunes.
Objectif(s) immédiat(s) du projet	Définir (en termes quantifiables) les indicateurs de performance relatifs à chaque objectif du projet.
Indicateurs de performance du projet	State (in quantifiable terms) the indicators of performance attached to each project objective.
Produits du projet	Indiquer les principaux résultats à produire en vue de réaliser l'objectif/les objectifs du projet.
Budget	Indiquer les ressources financières requises pour le projet.
Contact	Nom et coordonnées du fonctionnaire responsable ou de l'unité.

Outil 10.

Normes internationales du Travail relatives au travail et aux adolescents²⁶

Liberté syndicale, négociation collective et relations de travail

- ☐ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87)*²⁷
- ☐ Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98)*
- ☐ Convention concernant les représentants des travailleurs (n° 135) et Recommandation (n° 143), 1971

Travail forcé

- ☐ Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29)*
- ☐ Recommandation sur la contrainte indirecte au travail, 1930 (n° 35)
- ☐ Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105)*

Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents

- ☐ Convention sur l'âge minimum (n° 138)* et Recommandation (n° 146), 1973
- ☐ Convention sur les pires formes de travail des enfants (n° 182)* et Recommandation (n° 190), 1999
- ☐ Convention sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946 (n° 77)
- ☐ Convention sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946 (n° 78)
- ☐ Convention sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946 (n° 79)

Egalité de chance et de traitement

- ☐ Convention sur l'égalité de rémunération (n° 100)* et Recommandation (n° 90), 1951
- ☐ Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111)* et Recommandation (n° 111), 1958

²⁶ Le texte intégral de ces normes internationales du travail est disponible sur le site web de l'OIT au: <http://www.ilo.org/youth>

²⁷ L'asterisque indique les huit principales conventions de l'OIT.

Administration et inspection du travail

- ☐ Convention sur l'inspection du travail (n° 81) et Recommandation (n° 81), 1947
- ☐ Protocole de 1995 à la Convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81)
- ☐ Convention sur l'inspection du travail (agriculture) (n° 129) et Recommandation (n° 133), 1969
- ☐ Convention sur l'inspection du travail (agriculture) (n° 150) et Recommandation (n° 158), 1978

Promotion et sécurité de l'emploi

- ☐ Convention sur la politique de l'emploi (n° 122) et Recommandation (n° 122), 1964
- ☐ Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires) Recommandation (n° 169), 1984
- ☐ Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (n° 159) and Recommandation (n° 168), 1983
- ☐ Convention sur les agences d'emploi privées (n° 181) et Recommandation (n° 188), 1997
- ☐ Convention sur le service de l'emploi (n° 88) et Recommandation (n° 83), 1948
- ☐ Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 (n° 189)
- ☐ Recommandation sur la promotion des coopératives, 2002 (n° 193)

Orientation et formation professionnelle

- ☐ Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 (n° 142)
- ☐ Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004 (n° 195)

Salaires

- ☐ Convention sur la protection du salaire (n° 95) et Recommandation (n° 85), 1949
- ☐ Convention sur la fixation des salaires minima (n° 131) et Recommandation (n° 135), 1970

Durée du travail

- ☐ Convention sur la durée du travail (industrie), 1919 (n° 1)
- ☐ Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930 (n° 30)
- ☐ Convention sur le travail de nuit (n° 171) et Recommandation (n° 178), 1990
- ☐ Convention sur le travail à temps partiel (n° 175) et Recommandation (n° 182), 1994

Sécurité et santé des travailleurs

- ☐ Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs (n° 155) et Recommandation (n° 164), 1981
- ☐ Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (n° 155)
- ☐ Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture (n° 184) et Recommandation (n° 192), 2001

Sécurité sociale

- ☐ Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102)
- ☐ Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (n° 168) et Recommandation (n° 176), 1988

Protection de la maternité

- ☐ Convention sur la protection de la maternité (n° 183) et Recommandation (n° 191), 2000

Travailleurs migrants

- ☐ Convention sur les travailleurs migrants (Révisée) (n° 97) et Recommandation (Révisée) (n° 86), 1949
- ☐ Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n° 143)
- ☐ Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975 (n° 151)

Peuples indigènes et tribaux

- ☐ Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 (n° 169)

