

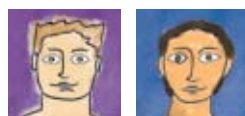
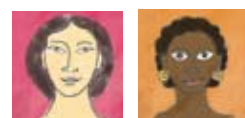
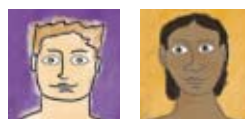
# TRAVAIL DÉCENT POUR LES JEUNES

Agenda de l'hémisphère  
2006 - 2015



Amérique latine

100 millions  
des jeunes  
occupant des  
emplois productifs  
et ayant un  
travail décent  
construisent  
le progrès



TRAVAIL DÉCENT POUR  
**LES JEUNES**

---

AMÉRIQUE LATINE

Copyright © Organisation Internationale du Travail 2008

Première édition 2008

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 adressée aux Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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 leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

BIT

Travail décent pour les jeunes. Amérique latine. Note de synthèse.

Lima, Bureau international du Travail, 2008. 49 p.

ISBN 978-92-2-220291-1 (print)

ISBN 978-92-2-220292-8 (web pdf)

Egalement disponible en espagnol: Trabajo Decente y Juventud. América Latina. Resumen Ejecutivo (ISBN: 97892-2-320291-0, versión imprimée) et ISBN 978-92-2-320292-7, version web en pdf); Lima, 2007, en anglais: Decent Work and Youth. Latin America. Executive Summary (ISBN: 978-92-2-120291, print) et (ISBN: 978-92-2-120292-9, web pdf) et en portugais: Trabalho Decente e Juventude. América Latina. Resumo Executivo ISBN 978-92-2-820291-5 (version imprimée) – ISBN 978-92-2820292-2 (version web en pdf).

---

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 obtenues 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, et aussi dans notre Bureau Regional : Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124 Lima, Pérou ; ou par email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou [biblioteca@oit.org.pe](mailto:biblioteca@oit.org.pe) par notre site web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)

Viste ILO site Web: [www.oit.org.pe](http://www.oit.org.pe)

Traduction de l'espagnol en français: Organisation des États Américains - OEA

Faite dans Pérou

TRAVAIL DÉCENT POUR  
**LES JEUNES**

AMÉRIQUE LATINE

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
<b>1. Ampleur et nature du défi à relever</b>	7
1.1 Jeunes qui travaillent: où et dans quelles conditions?	11
1.2 Jeunes ni étudiants ni travailleurs	12
<b>2. Voie d'accès à un travail décent</b>	15
2.1 Défis à relever	16
<b>3. Propositions: environnement institutionnel favorable</b>	18
3.1 Meilleure coordination du monde de la production	18
3.2 Cadre réglementaire approprié réunissant protection et promotion	21
3.3 Protection sociale élargie et améliorée	27
3.4 �ducation et formation professionnelle pour l'emploi	27
3.5 Formation à l'esprit d'entreprise et création d'entreprises	33
3.6 Promotion de l'inclusion	35
3.7 Cadre institutionnel efficace	42
3.8 Contribution des organisations d'employés et d'employeurs	47
CONCLUSIONS	49

## INTRODUCTION

*Selon la croyance populaire, la jeunesse est inséparable de l'espoir, elle évoque un temps d'opportunités ou un avenir meilleur.*

*En Amérique latine, même les pays les plus pauvres investissent beaucoup dans l'éducation des enfants et des jeunes de manière à ce que ceux-ci puissent obtenir, par des emplois meilleurs, une meilleure qualité de vie que celle de leurs parents ou grand-parents.*

*Il est souhaitable qu'une société ne ménage aucun effort pour offrir à ses jeunes le plus grand nombre d'opportunités et la plus grande liberté possible pour se développer en tant qu'individus, en leur offrant de meilleures chances d'entrer dans la population active; en particulier dans une région où tant d'hommes et de femmes sont exposés au chômage, aux inégalités et à la pauvreté. L'investissement du secteur privé dans l'éducation demeure toutefois insuffisant.*

*Quel que soit le pays, il importe que les jeunes aient des possibilités de progresser et les moyens de développer leurs acquis en exerçant leurs droits de façon responsable.*

*Offrir de promouvoir un travail décent et des emplois productifs pour les jeunes peut renforcer la démocratie, favoriser la cohésion sociale et contribuer à la croissance économique.*

*La question de l'emploi des jeunes a pris de l'importance dans les sociétés d'Amérique latine ces derniers temps en raison de la contribution qu'ils apportent à la croissance économique de la région, ainsi que des taux élevés de chômage des jeunes qui existent même dans des pays performants.*

*L'emploi des jeunes est considéré comme une priorité dans le rapport "Travail décent dans les Amériques: l'Agenda de l'hémisphère 2006-2015", présenté par le Directeur général du BIT, Juan Somavia, à la XVIe Réunion régionale américaine de*

*l'OIT (2006) qui a obtenu l'appui des délégations tripartites présentes à la réunion. De plus, en ce qui concerne les jeunes, l'objectif principal de la Décennie pour la promotion du travail décent, approuvée par la réunion, est d'encourager une formation professionnelle plus poussée et une meilleure insertion sur le marché du travail.*

*L'Agenda de l'hémisphère est un jalon sur la voie d'une meilleure restructuration de la coopération entre l'OIT et ses mandants dans les Amériques. Il prend aussi en compte les priorités qui aideront à améliorer la qualité du développement dans la région.*

*Dans la promotion d'un modèle de développement durable assorti d'équité, la priorité est accordée aux politiques orientées vers les jeunes. En particulier, dans le contexte latino-américain, où le nombre des jeunes est plus élevé que jamais dans l'histoire de cette région. Cette tendance se poursuivra jusqu'en 2015, année où le taux de croissance démographique accusera une baisse.*

*Nous espérons que la présente publication permettra à un plus grand nombre de jeunes d'obtenir un travail décent grâce auquel ils pourront progresser en tant qu'individus et donc contribuer aux progrès de leurs familles et sociétés. Aujourd'hui, les jeunes doivent être considérés comme les ressources principales du capital social de la région, non comme quelque chose de distant et de séparé. D'une certaine façon, l'avenir commence chaque jour. Les jeunes incarnent le présent et l'espoir d'un avenir meilleur pour la région américaine.*

## 1. Ampleur et nature du défi à relever

### 1.1 Jeunes qui travaillent: où et dans quelles conditions? 1.2 Jeunes ni étudiants ni travailleurs

La plupart des études et documents traitant des jeunes et de l'emploi dans la région soulignent que **les taux de chômage des jeunes sont nettement plus élevés que ceux des adultes.** En Amérique latine et dans les Caraïbes (ALC), le taux de chômage déclaré des jeunes s'élève à 17%, tandis que pour les adultes il équivaut à 6%. Ce rapport est presque de trois pour un, bien que dans d'autres pays la différence soit plus grande. **Les jeunes représentent 46% du nombre total des chômeurs.** En 2005, les taux de chômage des jeunes ont été, en moyenne, plus élevés que ceux de 1990.

Malgré son ampleur, le chômage des jeunes n'est que l'un des problèmes auxquels ils doivent faire face sur le marché du travail de la région. **Il y a 10 millions de jeunes chômeurs, tandis que 22 millions de jeunes ne sont ni étudiants ni travailleurs et plus de 30 millions sont des travailleurs du secteur informel ou des travailleurs occupant un emploi précaire.** Les conditions précaires sur les marchés du travail de la région touchent un travailleur sur deux et deux jeunes sur trois.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, il n'y a jamais eu un aussi grand nombre de personnes âgées de 15 à 24 ans, mais il est probable qu'à l'avenir ce chiffre ne continuera pas de progresser, car, d'après les prévisions, le taux de croissance démographique ralentira à partir de 2015. La diminution de la population, en soi, ne supposera pas de réduction significative du chômage des jeunes ni des pressions auxquelles ils sont soumis pour obtenir un emploi.

Le défi à relever est immense et, dans le même temps, il comporte de nombreux aspects différents, puisque les divers groupes de jeunes ont



des caractéristiques et des besoins différents. Les politiques de l'emploi et des jeunes mises en oeuvre dans la région ont rarement porté sur des questions à la fois d'une telle envergure et d'une telle variété. L'exécution de certains programmes a abouti à de très bons résultats mais leur champ d'application a été limité, tandis que certains grands projets étaient réalisés sans exercer les effets escomptés. Le défi consiste à coordonner ces deux dimensions et à assurer la transition de l'exécution des programmes à l'élaboration et à l'application de politiques d'État avec la participation des jeunes.

Une fois mises en place des politiques d'État, les priorités doivent être clairement définies. La figure indiquée ci-dessous montre la composition<sup>1</sup> des marchés du travail des jeunes en ALC. Dans tout autre groupe démographique, l'analyse du marché du travail ne comporte que trois catégories: les travailleurs, les chômeurs et les inactifs. Cependant, compte tenu du fait que les jeunes poursuivent

des études de base ou de niveau baccalauréat, celles-ci doivent être complétées par l'acquisition d'un certain niveau d'étude ou de formation. Ce panorama peut aider à définir les priorités, au moins du point de vue du nombre et de l'urgence.

En 2005, sur les 106 millions de jeunes que comptent l'Amérique latine et les Caraïbes<sup>2</sup>, 48 millions avaient un emploi, tandis que 10 millions étaient au chômage et quelque 48 millions inactifs. Cependant, dans le même temps, quelque 49 millions de jeunes poursuivaient des études. Sur la seule base de ces deux variables, on obtient plusieurs situations:

- 13 millions de jeunes à la fois étudient et travaillent;
- 32 millions de jeunes inactifs étudient;
- 4 millions de jeunes chômeurs étudient;

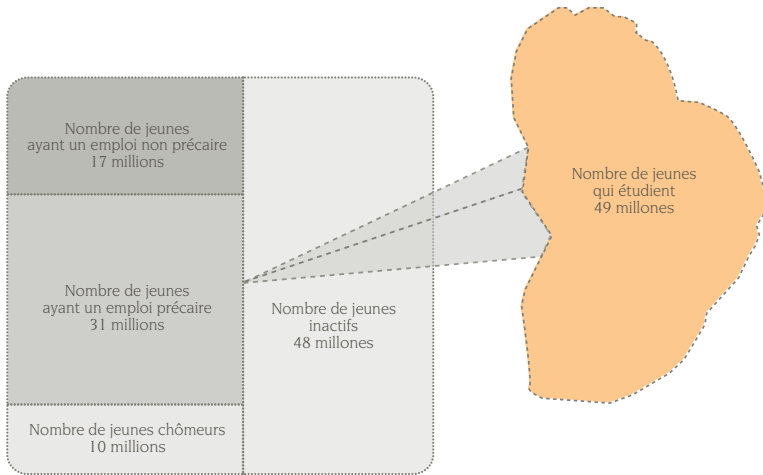
Vu sous un autre angle:

- 35 millions de jeunes travailleurs n'étudient pas;

<sup>1</sup> Une formule semblable a été proposée par Fares, Montenegro et Orazem (2006).

<sup>2</sup> La population totale de l'Amérique latine et des Caraïbes a été estimée à partir de la base de données des indicateurs sociaux de la CEPALC (BADEINSO) pour 46 pays. Les données précitées ont été combinées aux structures de la population en âge de travailler, provenant des résultats d'enquêtes menées auprès des ménages dans 17 pays.

## FIGURE RELATIVE AUX MARCHÉS DU TRAVAIL DES JEUNES EN AMÉRIQUE LATINE ET AUX CARAÏBES



9

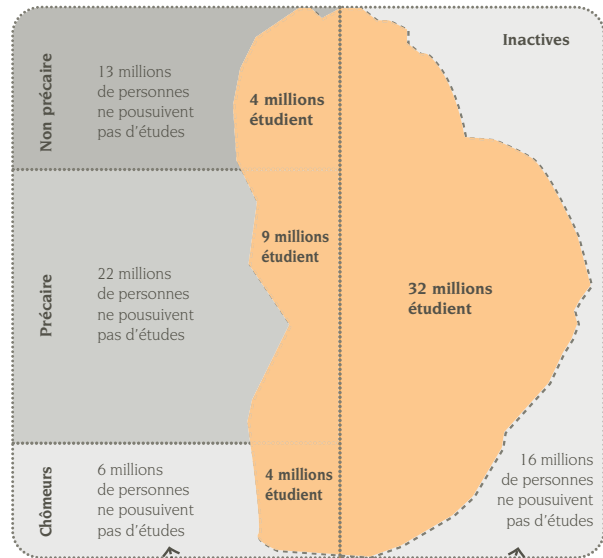
**Ont un emploi non précaire** les personnes qui travaillent dans une activité économique, ont un emploi rémunéré et bénéficient d'un système d'assurance-maladie et de retraite.

**Ont un emploi précaire** les personnes qui travaillent dans une activité économique, ont un emploi rémunéré et ne bénéficient pas d'un système d'assurance-maladie et de retraite.

**Sont chômeurs** les personnes qui ne travaillent pas et qui cherchent un emploi.

**Sont inactives** les personnes qui ne sont ni travailleurs ni chercheurs d'emploi.

 Population de jeunes qui **étudiant**



Population des jeunes qui ne sont ni étudiants ni travailleurs: 22 millions

- 6 millions de jeunes chômeurs n'étudient pas;
- 16 millions de jeunes inactifs n'étudient pas.

Si l'on consolide les deux derniers groupes, 22 millions de jeunes ne sont ni travailleurs ni étudiants.

Les hommes représentent la plus grande partie du groupe qui n'est composé que de travailleurs et du groupe qui est formé de personnes qui à la fois étudient et travaillent.

Les femmes représentent la plus grande partie du groupe qui ne compte que des étudiants et du groupe qui n'est composé ni d'étudiants ni de travailleurs. Les taux de participation des jeunes femmes à la population active sont nettement inférieurs à ceux des jeunes hommes. Cela tient notamment à une certaine tradition culturelle et au manque d'opportunités pour les femmes, qui doivent mener à bien à la fois leur travail et leurs obligations familiales.

Parmi les femmes qui sont seulement étudiantes, près de 80% sont âgées de 15 à 19 ans, et parmi celles qui ne font que

travailler, 68% sont âgées de 20 à 24 ans.

Si les femmes qui à la fois étudient et travaillent appartiennent essentiellement aux groupes au revenu le plus élevé par habitant, celles qui n'étudient ni ne travaillent appartiennent principalement aux groupes à revenu intermédiaire et faible.

En termes d'élaboration de politiques publiques, deux groupes présentent un intérêt particulier, en raison de leur taille et des défis qu'ils posent: a) le groupe de ceux qui ont un emploi dans le secteur informel et compromettent donc leurs chances futures; b) le groupe de ceux qui ne sont ni étudiants ni travailleurs. Ces deux groupes ont des caractéristiques et des besoins différents et diverses situations coexistent au sein de chacun d'eux.

Dans leurs premières années, tous les jeunes devraient étudier, mais tel n'est pas le cas pour un grand nombre de ceux qui sont âgés de 15 ans. Ils risquent fort de travailler pendant leur jeunesse et donc de commencer leur adolescence en se heurtant à un certain nombre d'obstacles qui

entraveront leur voie d'accès à un emploi.

Le nombre de jeunes chômeurs est trois fois plus élevé pour ceux qui sont âgés de 15 à 24 ans. Compte tenu de cela, il faut rappeler que les premières expériences dans le domaine de l'emploi revêtent une importance cruciale, non seulement pour définir les perspectives d'emploi d'un jeune, mais aussi ses perspectives d'employabilité future.

### **1.1 Jeunes qui travaillent: où et dans quelles conditions?**

Le nombre des jeunes qui ont un emploi s'élève à 48 millions, dont 13 millions sont à la fois des travailleurs et des étudiants et les autres ne sont que des travailleurs. Par ailleurs, 38% des jeunes qui ont un emploi sont des femmes et 62% sont âgées de 20 à 24 ans.

Les entreprises sont la source principale d'emploi pour les jeunes.

Parmi les adultes, 32% travaillent à leur compte ou exercent une activité indépendante et 7% indiquent qu'ils sont cadres ou ont leur propre entreprise, tandis que pour les jeunes les chiffres se limitent à 14% et à 2%, respectivement,

parce qu'ils commencent par accumuler de l'expérience, des fonds et des connaissances et qu'ils les investissent ensuite dans leur vie économique. Il ressort d'études réalisées dans des pays déterminés que souvent les jeunes créent des entreprises pour se parer contre le manque d'emploi, puisque le motif qui fait agir un grand nombre d'entre eux, est le besoin de revenu, non la découverte d'une possibilité d'affaire. En conséquence, un pourcentage élevé de ces jeunes échouent après quelques mois sur le marché.

Le travail non rémunéré au sein de la famille est prédominant parmi les jeunes en milieu rural.

Même si la plupart des femmes travaillent dans des entreprises, 16% d'entre elles sont des employées de maison, qui est l'occupation la plus courante parmi les jeunes femmes d'Amérique latine.

Le type d'emploi auquel ils ont accès est l'élément principal qui distingue les jeunes des adultes. Deux jeunes sur trois exercent des activités informelles, pour lesquelles leur rémunération est souvent inférieure au salaire mi-

nimum et n'est pas accompagnée des avantages qu'offre la sécurité sociale. En ce qui concerne le revenu, un jeune perçoit 56% du montant qu'un adulte perçoit en moyenne, ce qui confirme le fait que les revenus suivent une courbe ascendante avec l'âge des employés. Il est manifeste que le groupe des jeunes qui participent au marché du travail dans des conditions précaires mérite une attention particulière puisque leurs carrières professionnelles en subiront les effets.

Les jeunes acceptent des emplois précaires en supposant que ceux-ci aboutiront à de meilleurs postes à l'avenir. Au cours des quelques dernières décennies, le problème principal auquel s'est heurtée la région a été la généralisation massive d'emplois dépourvus de sécurité au point que la dynamique des progrès du marché du travail a été brisée, créant ainsi un grand découragement parmi les jeunes.

La formulation de politiques de développement de l'emploi des jeunes doit s'inscrire dans une perspective large. Des mesures qui encouragent l'emploi rémunéré

des jeunes risquent de se heurter au dilemme moral selon lequel les jeunes peuvent obtenir un grand nombre de ces emplois en se substituant à des travailleurs adultes. C'est pourquoi il importe d'avoir une vision globale de la situation des jeunes et des adultes sur le marché du travail pour élaborer des stratégies qui servent l'intérêt général.

Pour améliorer les conditions de travail des jeunes, il est nécessaire de recourir à un ensemble de politiques allant des politiques macroéconomiques à des interventions sur le marché du travail.

Si le marché du travail en général produit des emplois dont la qualité laisse à désirer, il est logique que cela soit aussi vrai pour les jeunes. Les politiques visant à s'attaquer à ce problème ne sont pas simplement des politiques à l'intention des jeunes, mais elles concernent le marché du travail tout entier.

### **1.2 Jeunes ni étudiants ni travailleurs**

Le second groupe en importance est composé de 22 millions de jeunes qui ne sont ni étudiants ni travailleurs.

Sur ce chiffre, 79% vivent en zone urbaine, ce qui explique pourquoi les taux d'activité y sont toujours plus élevés, bien que les conditions de travail ne soient pas meilleures. De plus, 72% sont des femmes, dont 56% sont âgées de 20 à 24 ans. Et 24% sont mariés ou vivent à deux, contre 37% pour les femmes.

Le grand nombre de femmes dans ce groupe s'explique par le pourcentage élevé des abandons scolaires parmi elles, ainsi que par les difficultés plus grandes auxquelles elles se heurtent pour avoir accès au marché du travail. Souvent, pendant leur jeunesse, les filles doivent s'occuper des travaux domestiques au sein de leurs familles, et elles poursuivent ce genre d'occupation lorsqu'elle se marient ou ont des enfants. Les travaux domestiques sont importants et productifs pour la société, mais ils ne doivent pas constituer la seule occupation possible pour des millions de jeunes femmes latinoaméricaines. Celles-ci se buttent déjà à d'importantes barrières pour obtenir des salaires égaux et, si elles ont des enfants, il leur est encore plus difficile d'avoir accès aux marchés du travail de la région.

Il ressort des chiffres qu'au cours des quelques dernières décennies, la proportion des femmes ayant eu accès à l'éducation a progressé plus rapidement que celle des hommes et, dans certains pays, les femmes qui ont poursuivi des études supérieures sont plus nombreuses que les hommes. Malgré cela, près de 30% des femmes n'étudient ni ne travaillent et ne s'occupent que des travaux domestiques. C'est pourquoi nombre de jeunes femmes se demandent si l'éducation et le marché du travail sont des moyens qui leur permettent de progresser.

Les hommes représentent 28% du nombre total des jeunes qui ne sont ni étudiants ni travailleurs, soit un chiffre équivalant à environ 6 millions de jeunes. Pratiquement aucun d'eux n'accomplit de travaux ménagers. Ces jeunes sont dans une situation à haut risque et un grand nombre d'entre eux participent à des formes illégales de subsistance. Le résultat n'est guère surprenant, à savoir que les taux de criminalité juvénile dans la région augmentent, en particulier parmi les hommes. Un rapport de l'Organisation mondiale de la santé montre que, bien que

l'Amérique latine ne soit pas la région la plus dangereuse du monde, les jeunes latinoaméricains occupent la première place mondiale en ce qui concerne les décès pour cause de violence.

Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni travailleurs peuvent faire l'objet de politiques de

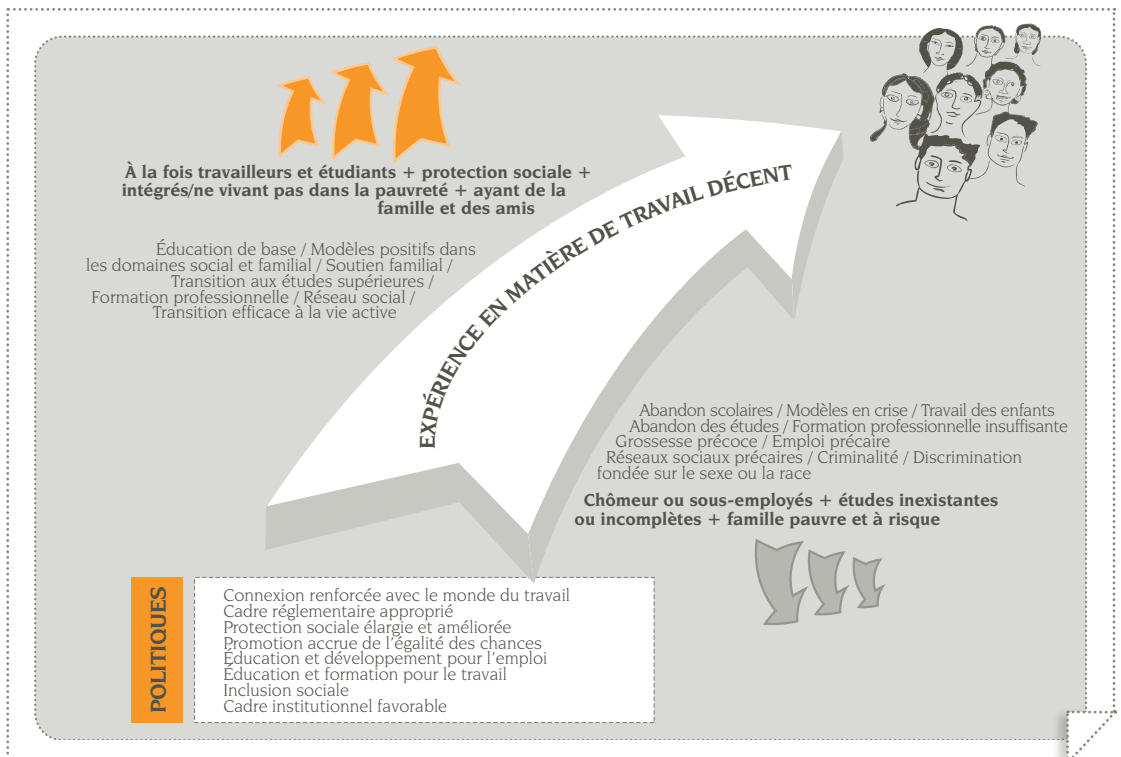
l'emploi directes et ciblées, en termes d'éducation comme de marché du travail. Sur une période de dix ans, le programme "Travail décent dans les Amériques: l'Agenda de l'hémisphère, 2006-2015" propose de réduire de moitié le pourcentage des jeunes âgés de 15 ans au moins qui ne sont ni étudiants ni travailleurs.

## 2. Voie d'accès au travail décent

### 2.1 Défis à relever

Le concept de travail décent proposé par le Directeur général du BIT suppose un emploi productif pour un salaire juste, la sécurité dans le lieu de travail et la protection sociale des employés et de leurs familles, une amélioration des perspectives de développement personnel et social, la liberté d'exprimer leurs inquiétudes, la liberté d'association et de participation au processus de prise des décisions influant sur leurs

15





vies, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes.

Le travail ne devrait pas commencer par un emploi, mais par l'éducation, la formation ou l'accumulation d'enseignements fructueux, autant d'éléments qui constituent les premières étapes d'une expérience positive en matière d'emploi.

L'idée essentielle est que de tels progrès exigent l'accumulation d'éléments utiles sur le marché du travail. La jeunesse est le temps où ces éléments sont accumulés le plus rapidement et en plus grande quantité. Il existe des facteurs limitatifs, tels que notamment l'abandon scolaire, l'entrée prématurée ou précaire sur le marché du travail, les grossesses non désirées ou des situations familiales ou sociales défavorables.

Du point de vue du cycle de vie d'une personne, le travail décent est un concept dynamique, une expérience plutôt qu'une condition ou une situation, et il a un certain nombre de conséquences. L'une d'elles est l'importance de l'éducation et de la formation

et l'autre un accès moins limité à une expérience professionnelle satisfaisante.

Lorsque les jeunes ne peuvent visualiser une expérience professionnelle qui leur garantira une mobilité socio-économique positive, comportant un travail décent, ils commencent à mettre en question la validité de l'éducation et du marché du travail en tant que moyens de progresser. Cela donne lieu au découragement, à l'apathie, à la marginalisation sociale et aux problèmes d'adaptation des jeunes dans la société. Le manque de perspectives des jeunes d'obtenir une expérience de travail décent est un phénomène croissant dans la région, qui va de pair avec la crise ou le manque de modèles de rôle. Les parents ont de plus en plus de problèmes liés au travail ou, dans certains pays, ils ont migré en masse et leurs jeunes enfants ont grandi loin d'eux.

## 2.1 Défis à relever

Pour impulser des perspectives de travail satisfaisantes en faveur du plus grand nombre de jeunes latino-américains, il faut relever deux défis.

Le premier, malgré la croissance récente, est le manque de possi-

bilités financières pour les jeunes. Cela restreint ou limite leur expérience et les force soit à exercer des activités précaires, ce qui accroît le nombre de ceux qui ne sont ni étudiants ni travailleurs, soit à émigrer. Cette pénurie d'opportunités ne correspond pas à la répartition des ressources actuellement disponibles sur les marchés du travail de la région. Les jeunes représentent 20% de l'emploi, mais plus de 31% du nombre total des années d'éducation et plus de 40% de l'accès total aux technologies de l'information. Pourtant, le revenu provenant de leur emploi équivaut seulement à 10% et cela tient à des facteurs qui limitent l'utilisation la plus efficace de ces ressources, dont la nature varie sans aucun doute d'un pays à l'autre. Cependant, il y a aussi des racines communes, telles que l'idée largement admise selon laquelle les jeunes forment un groupe qui est prêt à accepter de moins bonnes conditions d'emploi en échange d'expérience.

Le second défi à relever est la taille et la diversité des 30 millions de jeunes qui exercent des activi-

tés précaires et des 22 millions de jeunes qui ne sont ni étudiants ni travailleurs. Cela a des conséquences pour l'élaboration des politiques puisqu'il est nécessaire que les interventions soient de qualité et les mesures de vaste portée. De plus, les différents mondes de jeunes sont extrêmement variés de par leur nature et de par les interventions nécessaires.

Relever ces défis est une tâche critique pour les gouvernements et les parties prenantes de la région. D'après l'OIT (2004), si le chômage des jeunes devait être réduit de moitié, la croissance de la production de la région serait comprise entre 4,9 et 7,8 points de pourcentage<sup>3</sup>. Ces résultats ne pourront être obtenus que par un ensemble intégré d'interventions dans différents domaines.

<sup>3</sup> Voir OIT. *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes*. Genève: OIT, 2004.

### 3. Propositions: environnement institutionnel favorable

- 3.1 Meilleure coordination du monde de la production
- 3.2 Cadre réglementaire approprié réunissant protection et promotion
- 3.3 Protection sociale élargie et améliorée
- 3.4 Éducation et formation professionnelle pour l'emploi
- 3.5 Formation à l'esprit d'entreprise et création d'entreprises
- 3.6 Promotion de l'inclusion
- 3.7 Cadre institutionnel efficace
- 3.8 Contribution des organisations d'employés et d'employeurs

#### 3.1 Meilleure coordination du monde de la production

L'un des principaux problèmes de l'Amérique latine est la faible productivité du travail, qui limite la création de meilleurs emplois et a tendance à motiver la création d'emplois précaires<sup>4</sup>. Il existe une énorme diversité de production dans les différents secteurs économiques de la région puisque les secteurs qui atteignent des niveaux de production inhérents aux économies très avancées, en particulier dans les secteurs primaires, coexistent avec d'autres dans lesquels la productivité est très faible. C'est précisément ces derniers qui fournissent un emploi à une grande partie de la population active. Ces diverses structures n'ont pas changé au cours des dernières décennies, même s'il y a eu de nombreuses tentatives pour les modifier.

La croissance économique devrait permettre aux secteurs qui ont la plus forte intensité d'emplois de coopérer avec ceux qui sont les plus dynamiques. Un climat des affaires qui attirera l'investissement privé, encouragera la création d'entreprises et favorisera la concurrence est important pour relancer la croissance. Cela exige une macroéconomie stable, ainsi que des mesures spécifiques qui facilitent la coordination avec les secteurs les plus à la traîne. Une intégration plus dynamique dans l'économie internationale est d'une importance extrême. Dans

<sup>4</sup> Pour une analyse approfondie de ce point voir BIT, *Travail décent dans les Amériques: l'Agenda de l'hémisphère 2006-2015*, Brasilia: BIT, 2006.

de nombreux pays de la région, l'exportation de produits primaires ou semi-primaires ne semble pas être durable à long terme. Rodrik (2005) a montré que la croissance des pays ne dépend pas seulement du fait qu'ils exportent, mais aussi de ce qu'ils exportent. Autrement dit, la façon dont l'économie croît, sa taille et sa composition sont tous des éléments qui revêtent de l'importance.

Il est nécessaire d'appliquer à la fois des politiques macroéconomiques responsables et d'autres méso et microéconomiques dans le seul but d'encourager la production et la concurrence de la part des pays<sup>5</sup>. Pour accroître la concurrence, il faut des emplois dans plusieurs domaines tels que l'infrastructure productive, de meilleurs systèmes d'éducation et de formation, des systèmes novateurs appropriés et la sécurité juridique en même temps qu'une augmentation de la productivité des entreprises. Autrement dit, des incitations sont nécessaires pour les secteurs à forte intensité de main-

d'oeuvre ainsi que des politiques qui leur permettent de maintenir leur compétitivité et d'améliorer la qualification des employés.

La relation entre le contexte économique et l'emploi des jeunes a des dimensions spécifiques. Il y a des secteurs "à forte intensité d'emplois de jeunes" tels que ceux du commerce et des services et d'autres secteurs fondés sur le savoir-faire et les technologies de l'information qui nécessitent de nouvelles compétences qui sont rapidement acquises par les jeunes. Ces secteurs se sont développés au cours des dernières années. La présente génération fait face à un monde de la production qui est radicalement différent de celui de leurs parents lorsqu'ils étaient jeunes, en raison de l'existence, du développement et de la diffusion extraordinaire de ces technologies.

Au cours de la présente décennie, il y a eu une convergence d'éléments intéressants, tels qu'une réduction manifeste de la pression démographique sur les jeunes,

<sup>5</sup> Pour une analyse approfondie de la croissance de la concurrence et de la productivité, voir OIT, *Croissance, concurrence et emploi dans les pays andins*, Lima: OIT, 2005 et OIT, *Croissance, concurrence et emploi dans le MERCOSUR*, Buenos Aires: OIT, 2005.

une expansion économique régionale et mondiale et une place importante accordée aux avantages dont ont bénéficié les jeunes sous forme d'éducation et d'accès aux technologies, par rapport aux autres générations. Il existe un scénario favorable aux jeunes qui doit être exploité. Pour cela, il faut des politiques qui donnent à chacun des chances, en facilitant une vaste diffusion inclusive du savoir-faire en matière de production et des nouvelles technologies. Il faut aussi des politiques propres à créer des conditions favorables pour que les atouts et avantages que les jeunes ont pour le travail puissent être compensés de façon appropriée en termes de débouchés et de rémunération sur le marché du travail.

Un domaine d'intervention est celui des  systèmes d'information sur le travail  que la région cherche à exploiter entre le monde de la production et celui du travail. Pour les jeunes, qui sont les principaux chercheurs d'emploi, ce marché a donné des résultats insatisfaisants parce qu'ils ont été induits en erreur pensant qu'ils obtiendraient un emploi, alors qu'il ne s'agit souvent que de

Comme l'a dit un jeune,  
"ne me dites pas où sont les emplois, dites aux entreprises qui je suis".

vaines promesses, sans aucune garantie d'obtenir un travail.

Outre les services d'information et d'emploi, des marchés privés d'information sur le travail sont apparus dans le souci de doter les entreprises d'un personnel adéquat et de donner aux chercheurs d'emploi des renseignements périodiques sur les possibilités d'emplois disponibles. Les services publics et privés ne coopèrent pas, mais sont en concurrence les uns avec les autres. Les premiers pourraient commencer à approcher les entreprises privées et à coopérer avec elles sans renoncer à leurs activités de supervision ou de suivi.

Un autre défi qui se pose pour les services d'information consiste à se tenir au courant des besoins actuels des marchés du travail, qui enregistrent des taux élevés de rotation de la main-d'oeuvre. Dans plusieurs pays, on a observé que, bien qu'ils soient modernes et à jour en matière de technologies de l'information, ces systèmes se comportent comme si la seule information valable concerne le lieu où se trouvent les emplois. Certes, cela importe, mais les entreprises ont aussi besoin d'information sur les employés potentiels et, en

particulier, sur les jeunes qui n'ont pas d'antécédents professionnels. Elles ont besoin d'information sur leurs compétences et sur des questions élémentaires telles que des renseignements d'ordre général, notamment leur lieu de résidence. Autrement dit, elles demandent quelles sont leurs aptitudes à l'emploi, ce qui s'obtient au prix de temps et d'argent, en particulier pour les jeunes. Comme l'a dit un jeune, "Ne me dites pas où sont les emplois, dites aux entreprises qui je suis". Les systèmes d'information sur le travail pourraient venir en aide aux jeunes sous forme d'aptitudes au travail validées par des certificats à faible coût qui n'ont pas besoin d'être subventionnés.

### **3.2 Cadre réglementaire approprié réunissant protection et promotion**

La question du travail des jeunes du point de vue de la protection a déjà fait l'objet de réglementations du travail, en particulier de règles concernant l'âge minimum d'emploi, qui est un droit fondamental reconnu par les États membres du BIT. Les législations relatives au travail supposent qu'une fois les jeunes

insérés dans le monde du travail ils doivent avoir les mêmes droits et obligations que tout autre employé et doivent donc être traités sur un pied d'égalité, au sens le plus large du terme, parce que le fait qu'ils sont jeunes, d'un point de vue réglementaire, ne les rend absolument pas différents en tant qu'employés.

Dans la pratique, tel n'est pas nécessairement le cas. Les jeunes sont désavantagés sur le marché du travail parce qu'ils ont généralement accès à des emplois qui font l'objet d'une rotation élevée ou à des emplois temporaires ou saisonniers. En théorie, il en est ainsi parce qu'ils ont moins de formation et/ou moins d'expérience; mais ce n'est pas toujours le cas et il y a des chances pour que dans les mêmes conditions ils soient traités différemment. En conséquence, une priorité figurant sur l'agenda de la région est d'examiner si ces différences entre les résultats obtenus dans le travail par les jeunes sont dues à des pratiques discriminatoires ou à leur expérience, éducation ou compétences.

Dans la région, il existe plusieurs mécanismes qui encouragent les jeunes à demander des emplois en passant pas des systèmes juridiques conçus pour eux<sup>6</sup>. Trois de ces mécanismes sont le plus couramment utilisés<sup>6</sup>.

Il est d'usage d'avoir des lois sur l'éducation ou les contrats emploi-formation généralement destinés aux jeunes, et cela dans un double but: encourager les organisations à embaucher des jeunes qu'elles n'embaucheraient pas autrement et en même temps, faciliter l'accès des jeunes à la formation au sein de l'entreprise. En Colombie et au Costa Rica ou au Paraguay, pour un nombre donné d'employés embauchés, l'entreprise doit embaucher un apprenti ou verser une contribution à une Institution de formation professionnelle. Au Chili, le programme d'apprenti comprend des incitations à l'intention des entreprises qui embauchent des jeunes – une subvention mensuelle équivalant à 50% du salaire mensuel minimum par personne prise en apprentissage. Au Pérou, un large éventail

---

<sup>6</sup> Des formules analogues apparaissent à l'intention d'autres groupes tels que les MPE (micro et petites entreprises), dont l'efficacité fait actuellement l'objet de débats.

de contrats emploi-formation a été établi pour différentes populations cibles (les personnes qui n'ont pas d'éducation, celles qui ont leur diplôme de fin d'études secondaires, celles qui ont reçu un enseignement technique, les étudiants de niveau licence ou maîtrise), lesquels sont assortis de coûts de main-d'oeuvre et d'avantages plus faibles dans presque tous les cas.

Il importe de signaler qu'il n'existe pas de dispositions spéciales à l'intention des jeunes femmes, malgré leurs taux de chômage et d'inactivité de plus en plus élevés. Dans de nombreux cas, elles font l'objet d'une discrimination analogue, voire même pire, à celle des femmes adultes, parce que l'on croit que dès qu'elles seront mariées et auront des enfants, elles seront moins productives ou quitteront leur emploi.

Ces contrats emploi-formation doivent en fait offrir une formation, mais tel n'est pas toujours le cas. Ils sont souvent utilisés seulement pour réduire les coûts sans donner la formation pertinente et c'est pourquoi un certain nombre de mécanismes visant à contrôler ce

type de contrats ont été mis en place ces dernières années.

Une méthode intéressante qui a été suivie dans certains pays consiste à évaluer la formation reçue dans des organisations ou sa validation officielle au moyen de Certificats d'aptitude professionnelle, comme dans le cas de la Colombie, du Costa Rica ou du Panama; de certificats de qualifications professionnelles au Brésil; de certificats de compétences techniques au Mexique et de certificats de formation en Argentine, en République Dominicaine, au Paraguay et en Uruguay.

L'un des mécanismes les plus récents est celui dit des Lois du premier emploi, qui suppose qu'en finançant une partie du coût lié à l'embauche des jeunes, il leur sera plus facile d'obtenir leur premier emploi dans une organisation.

Ces systèmes sont actuellement en vigueur au Mexique et au Paraguay. Le Chili mène des discussions sur un programme semblable à celui du Mexique, concernant la subvention des contributions au système de sécurité sociale. Le programme mexicain est intéressant parce que



pour éviter de mauvaises pratiques de sélection, la mesure d'incitation ne s'applique qu'après le dixième mois d'emploi d'un jeune (mois au cours duquel le paiement effectué par l'organisation au premier mois est remboursé et ainsi de suite). Cela a pour effet, pourrait-on dire, que le programme mexicain, en plus d'élargir la couverture de la sécurité sociale parmi les jeunes, vise à prolonger la période d'emploi d'un jeune dans l'organisation, ce qui est un but valide.

Ces programmes ont pour objet de rendre formel l'emploi des jeunes. Cependant, ils ne présentent un intérêt que pour les sociétés qui les embauchent en bonne et due forme. Par ailleurs, en ce qui concerne les organisations du secteur informel, "l'incitation" à l'emploi ne semble pas être suffisante pour embaucher une personne de façon formelle parce que cette décision ne dépend pas seulement des lois du travail, mais aussi des lois fiscales et commerciales et du niveau de production de l'organisation.

On s'interroge sur la durabilité à long terme des emplois créés dans le cadre de ces programmes. Ils seront probablement plus efficaces

pour réaliser des objectifs plus spécifiques, tels qu'encourager un élargissement de la couverture de la sécurité sociale parmi les jeunes ou ralentir le taux de rotation des emplois; en particulier s'ils sont concentrés dans des groupes qui n'ont généralement pas accès à ces avantages, comme c'est le cas des travailleurs indépendants.

La question de savoir s'il est plus difficile pour les jeunes que pour les adultes d'entrer sur le marché du travail est une question qui doit être relativisée parce que ce qui existe, semble-t-il, est un taux élevé de rotation des emplois. Les jeunes trouvent parfois un emploi plus facilement que les adultes; mais, il le perd aussi plus facilement. De ce fait, les politiques relatives à un "premier emploi" ou à l'entrée initiale sur le marché du travail peuvent devenir des politiques visant à prolonger la durée de l'insertion sur le marché du travail ou des politiques de ré-immersion permanente.

Un troisième instrument mis à l'essai dans la région est la réglementation spéciale relative au salaire minimum. Compte tenu du fait que la courbe des revenus augmente avec l'âge des em-

ployés –et c’est un fait que les salaires des jeunes sont équivalant, en moyenne, à environ 60% de ceux des adultes– en théorie un salaire minimum pourrait décourager d’embaucher un plus grand nombre de jeunes que d’adultes. Il faudrait examiner si l’entrée en vigueur de salaires plus faibles a pour effet d’améliorer leur insertion ou non <sup>7</sup>.

Dans la théorie, un salaire minimum est un instrument qui régule le salaire de base initial, principalement pour les employés du secteur privé. Étant donné que les jeunes reçoivent généralement un salaire de départ, le salaire minimum englobe une proportion plus élevée de jeunes que de toute autre génération d’employés<sup>8</sup>. De l’avis général, le salaire minimum a pour effet d’empêcher les jeunes d’entrer sur le marché du travail et, en fait, il y a certains pays de la région dans lesquels les jeunes

reçoivent un salaire inférieur au salaire minimum. Le Chili applique un salaire minimum déterminé pour les jeunes. Les travailleurs âgés de 18 ans au moins et de 65 ans ou plus peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum des adultes. Au Costa Rica, les jeunes âgés de 18 ans ou moins perçoivent un salaire minimum qui n’est pas inférieur à 50% de celui des adultes pendant leur première année de travail et à 75% pendant leur deuxième année et qui est équivalent à la totalité du salaire minimum la troisième année, quel que soit leur âge. Au Paraguay, le salaire minimum fixé pour les jeunes de moins de 18 ans est équivalent à 60% du salaire des adultes, à condition qu’ils n’accomplissent pas le même genre de travail.

Est-ce que cette formule s’est révélée efficace? **Premièrement, si le salaire minimum était un obstacle à l’entrée des jeunes sur le**

<sup>7</sup> Il convient de noter qu’il existe pour les apprentis des salaires qui sont inférieurs au salaire minimum. Cette différence s’explique du fait que, d’une part, ces salaires sont versés pendant une durée égale à la durée du programme de formation et que, d’autre part, s’il y a formation, une partie du salaire est versée sous forme d’espèces et l’autre sous forme de formation.

<sup>8</sup> En ce qui concerne les jeunes, la réglementation relative au salaire minimum pour le secteur public et les travaux domestiques est aussi pertinente (bien que dans plusieurs pays les processus de sélection du secteur public limitent le recrutement de très jeunes employés) parce que c’est l’une des principales occupations des jeunes.

### Divers systèmes visant à accroître la protection sociale des jeunes

Choix de stratégies d'accroissement de la protection sociale des jeunes:

- **Solidarité entre les générations.** Les systèmes de sécurité sociale comportent intrinsèquement le concept de solidarité: des hommes envers les femmes, des employés économiquement actifs envers les retraités, de la population urbaine envers la population rurale, etc. On pourrait alors se poser la question de savoir s'il est possible d'envisager de mettre en place des politiques inclusives fondées sur la solidarité d'employés d'âge moyen économiquement actifs envers des jeunes nouveaux venus sur le marché du travail?

- **Subvention des primes et entrée "en douceur" dans le système de sécurité sociale.** Une politique de subvention des primes à l'intention des jeunes employés pourrait prendre deux formes: celle d'une simple diminution des primes pour les jeunes employés, ou d'une contribution versée par l'état pour subventionner le paiement effectué par les jeunes. En bref, il s'agit de savoir qui paie la subvention: les autres cotisants ou l' tat? Dans le premier cas, la diminution des coûts de main-d'oeuvre pourrait être considérée comme une stratégie supplémentaire visant à encourager l'emploi des jeunes. Ces mesures pourraient être perçues comme des instruments permettant aux jeunes de mettre plus facilement un pied dans le système de sécurité sociale.

- **Autres systèmes possibles pour les jeunes qui ne perçoivent pas de salaire.** Dans le cas des programmes d'assurance maladie, le "taux de maladie" des jeunes est plus faible que celui des employés adultes ou âgés. En ce qui concerne l'établissement de primes d'assurance maladie, cela pourrait être un "avantage" pour l'élaboration de mécanismes d'assurance à faible coût accessibles à un pourcentage élevé de jeunes qui ne perçoivent pas de salaire. De toute évidence, la capacité de payer par rapport au coût n'est pas la seule variable décisive, mais il y a suffisamment de raisons de penser que c'est l'une des principales variables de la décision d'adopter des programmes de sécurité sociale fondés sur un régime contributif.

marché du travail, il devrait y avoir moins de jeunes par rapport aux adultes dans les catégories dans lesquelles la réglementation est respectée (c'est-à-dire principalement parmi les salariés des entreprises privées). Cependant, nous constatons au contraire que dans la région, les jeunes sont autant sur-représentés dans les pays où

le montant des salaires est inférieur au salaire minimum que dans les autres. Deuxièmement, même dans le cas du Chili, avant et après l'application des augmentations différentielles du salaire minimum, les taux de chômage des jeunes –par rapport à ceux des adultes– sont restés inchangés.

### 3.3 Protection sociale élargie et améliorée

Pour empêcher les jeunes de se faire embaucher sous des contrats portant sur un travail dangereux qui n'offrent ni les garanties sociales ni les avantages de la sécurité sociale, il faut encourager une législation qui respecte le nature essentielle de la protection sociale. Cela renforcera les expériences positives des jeunes en matière de travail.

Étant donné la façon dont les systèmes de protection sociale fonctionnent en Amérique latine, il est possible de trouver: a) des jeunes qui ont accès aux systèmes de sécurité sociale par leur emploi; b) des jeunes qui ont accès à la sécurité sociale par le biais de l'assurance de leur famille, en tant que personnes à charge d'assurés qui cotisent ou sont retraités; c) des jeunes qui relèvent de ces deux cas. La protection sociale des jeunes provenant de leur occupation fondée sur le versement d'une contribution, est nécessaire pour accroître l'accès à des emplois décents.

L'intégration des jeunes au système de sécurité sociale est un

sujet qui est relativement absent de l'agenda du développement de la région. Cela pose le défi d'élaborer des politiques publiques novatrices pour faciliter l'accès des jeunes à la protection sociale. Les chiffres montrent qu'il y a de grandes différences entre les pays d'Amérique latine et que celles-ci apparaissent dans la couverture de la sécurité sociale.

Quelques-unes des politiques possibles destinées à accroître la protection sociale des jeunes soulèvent des questions ou suscitent des controverses qui méritent une étude approfondie dans le contexte de l'agenda pour la promotion du travail décent. De plus amples travaux de recherche, connaissances et dialogue scientifique sont nécessaires, ainsi qu'une ouverture à l'innovation, sans perdre de vue l'intérêt et les principes généraux.

### 3.4 Éducation et formation professionnelle

L'un des thèmes qui revient le plus souvent dans l'agenda concernant le travail des jeunes est leur employabilité, qui est très importante pour établir les antécédents professionnels

### L'université pour tous au Brésil

Le programme ProUni (l'université pour tous) a été créé le 13 janvier 2005 (Mesure provisoire No 213/2004 et Loi No 11.096) dans le but d'accorder des bourses d'études partielles ou complètes aux étudiants à faible revenu qui poursuivent des études de niveau maîtrise et une formation déterminée dans des institutions privées d'études supérieures qui appliquent le programme en échange d'un allègement fiscal.

Dans les deux processus de sélection qui ont eu lieu jusqu'à ce jour (2005 et 2006), ProUni a décerné au total 250 000 bourses d'études partielles ou complètes à 1 142 institutions d'études supérieures à travers le Brésil. En 2007, 13 000 bourses supplémentaires ont été accordées.

La création de ProUni, en même temps que de dix universités fédérales et de 49 nouveaux campus universitaires dans le pays, a eu pour effet d'accroître le nombre des postes vacants dans l'enseignement supérieur, d'introduire l'éducation publique au coeur du pays et de lutter contre les inégalités régionales. Ces mesures font partie du Plan d'éducation nationale récemment lancé et visant à élargir d'au moins 30% l'accès de la population âgée de 18 à 24 ans à l'éducation supérieure, d'ici à 2010, contre actuellement 12%.

À l'examen national d'aptitudes universitaires qui a eu lieu en 2006, les étudiants faisant partie du Programme ont obtenu de meilleurs résultats que les étudiants poursuivant de hautes études et qui n'avaient pas reçu de bourses. Les étudiants ProUni ont excellé dans 14 des disciplines approuvées, y compris la gestion des entreprises, la médecine biologique, la comptabilité, les sciences économiques, la communication sociale, le droit et la formation enseignante.

L'examen a réuni dans 871 communes à travers le pays 386 524 étudiants ayant suivi 5 701 cours dans 1 600 institutions d'études supérieures.

Dans le cours de gestion des entreprises –fréquenté par le plus grand nombre d'étudiants dans le pays– les étudiants ProUni ont obtenu en moyenne 48,7 sur une échelle de 0 à 100, contre 39,9 pour les autres étudiants. La différence la plus grande a été enregistrée en médecine biologique: 55,0 contre 44,7.

d'une personne et en assurer la continuité. Il est donc nécessaire d'examiner la contribution que leur éducation et formation professionnelle devraient apporter à leur travail. Dans les deux cas, les peuples autochtones et les personnes d'ascendance africaine ont un déficit plus élevé que les

autres groupes et cela réduit leurs chances d'avoir accès à des emplois productifs et à un travail décent.

Les difficultés d'apprentissage dans le système d'éducation primaire ont un impact direct sur l'expérience de l'emploi. Les déficiences de lecture et la difficulté

à comprendre les mathématiques élémentaires empêchent les jeunes d'apprendre, de penser, d'utiliser leur imagination et de résoudre les problèmes au jour le jour, qui sont autant d'éléments indispensables à l'emploi dans le monde d'aujourd'hui. Les principales contraintes qui pèsent sur le futur emploi des jeunes commencent dans le système d'enseignement primaire. Si ce système d'éducation prépare seulement les jeunes à devenir des employés dépendants, les possibilités des jeunes de la région s'en trouvent limitées.

Pour de nombreux pays, une amélioration de l'éducation dans le cycle secondaire en termes de couverture et de qualité est le principal défi qui se pose à court terme. Les problèmes tiennent à la couverture de l'éducation, aux abandons scolaires, en particulier dans les zones rurales, et à la qualité de son contenu.

Dans la plupart des pays d'Amérique latine, l'infrastructure de l'éducation a besoin d'être améliorée et élargie, tandis que la qualité de l'enseignement doit être rehaussée. Il faut décentraliser le processus de prise de décision, passer en revue

les programmes d'étude et assouplir l'éducation de manière à ce que les étudiants puissent continuer à apprendre lorsqu'ils commencent à travailler. La qualité actuelle de l'éducation des jeunes n'est pas adaptée à un contexte dans lequel il est nécessaire d'avoir de meilleures qualifications professionnelles. Sans ces améliorations, le taux de croissance annuel de la productivité de l'économie ne progressera guère.

Un autre défi est celui de l'équité. Pour les personnes qui ont reçu une éducation, celle-ci les aide à créer une expérience positive d'emploi, mais la demande de meilleures compétences par le marché du travail peut servir de moyen d'exclusion pour ceux qui n'ont pas ces compétences. En conséquence, il faut appliquer des politiques orientées vers la demande pour réduire le taux d'abandon scolaire et offrir de plus grandes opportunités d'éducation à ceux qui ont moins de ressources. Au Mexique, le programme Opportunités qui couvre environ cinq millions de familles, a pu réduire de 24% le taux d'abandon scolaire dans la population cible, et en Colombie

le Programme Familles en action a sensiblement accru le taux de scolarisation des enfants âgés de 12 à 17 ans. Ces programmes doivent être mis en oeuvre dans le cadre d'une politique d'éducation plus large de manière à ce que leurs résultats puissent devenir permanents.

La région possède des universités de haute qualité et d'autres qui ont des problèmes fondamentaux, ce qui met sérieusement à mal les perspectives et les possibilités des jeunes.

Les systèmes de formation professionnelle ou spécialisée en Amérique latine sont conçus pour ceux qui n'ont pas accès à l'éducation supérieure ou qui n'ont pas terminé leurs études secondaires, et visent à garantir la meilleure transition possible de l'école à la vie active. Les enseignements qui en ont été tirés ont été très variés. Trois modèles de formation au moins coexistent: a) un modèle fondé sur des institutions de formation professionnelle, qui représente le modèle le plus large et le plus unifié; b) un modèle destiné à des groupes spécifiques; c) un modèle de troisième génération orienté vers l'inclusion sociale des jeunes.

Des politiques orientées vers la demande sont nécessaires pour réduire le taux d'abandon scolaire et offrir de plus grandes possibilités en matière d'éducation aux personnes qui ont moins de ressources.

De plus, dans tous les pays il y a une variété de fournisseurs qui constituent les marchés privés de formation et d'éducation. Les utilisateurs de ces marchés sont des familles, des jeunes, des entreprises et l'État. Il convient de mentionner que les sociétés sont une autre source de formation, mais à l'intention d'un groupe plus limité de la population active.

Quatre grands problèmes, semblerait-il, se posent sur les marchés de la formation à l'emploi en Amérique latine: a) l'utilité de la formation offerte; b) le manque d'équité et l'exclusion de grands segments de la population; c) le manque de financement aux fins de l'éducation; d) le manque de transparence de ce marché et de ses résultats. Il est très probable que l'importance de ces facteurs variera d'un pays à l'autre.

Trois modèles ont été élaborés en Amérique latine pour établir un lien entre l'offre d'éducation et le monde de la production: a) le modèle professionnel, fondé sur la méthode DACUM des États-Unis (élaboration d'un programme), mise au point dans des institutions de formation professionnelle et des programmes pilotes dans plusieurs pays; b) le

modèle fonctionnel, représenté par le Conseil mexicain des normes du travail et de la certification des compétences (CONOCER) (1995), concernant la transformation de la formation technique et de l'éducation (1995); c) le modèle espagnol de compétences, qui intègre l'approche fonctionnelle à l'élaboration d'un sous-système d'enseignement technique lié au système d'éducation général. Ces modèles ont été largement diffusés et testés par un certain nombre d'institutions et acceptés par divers gouvernements ainsi que par des institutions de formation professionnelle.

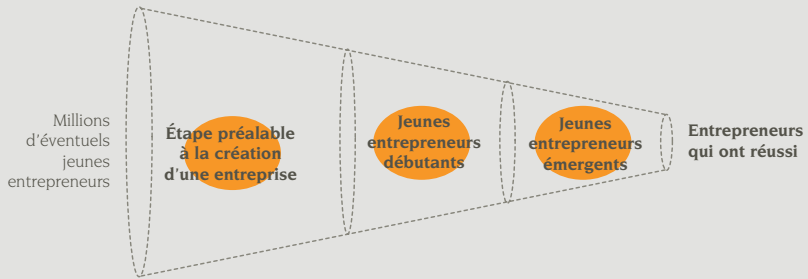
Des politiques orientées vers la demande sont nécessaires pour réduire le taux d'abandon scolaire et offrir de plus grandes possibilités en matière d'éducation aux personnes qui ont moins de ressources.

Il importe de noter que les personnes ignorent la qualité de leur formation jusqu'à ce qu'elles entrent sur le marché du travail et constatent que celle-ci laisse à désirer, auquel cas elles ne peuvent pas se plaindre comme elles le feraient autrement. Il y a plusieurs façons de résoudre ce problème, allant des méthodes



### Le Tunnel de la Capacité de Créer une Entreprise

Cette figure proposée par Chigunta, 2002, sert à définir des politiques destinées à promouvoir la création d'entreprises par des jeunes.



L'idée principale c'est que la création d'entreprises comporte des étapes qui suivent le cycle de vie des individus:

-  tape préalable à la création d'une entreprise, de 15 à 18 ans: les jeunes se préparent et recueillent l'information sur l'activité productive d'une entreprise sans vraiment accomplir de tâche menant au fonctionnement d'une unité de production.
-  tape débutante, de 18 à 21 ans: les jeunes prennent les premières mesures pour organiser une activité indépendante et les premières décisions d'investissement et élaborent les premiers plans de l'entreprise.
-  tape émergente pour les personnes âgées d'au moins 21 ans: elle correspond à un certain niveau d'expérience dans la gestion d'une entreprise et à des connaissances techniques appropriées sur la nature des activités.

L'enjeu qui se pose c'est que dans nombre de pays d'Amérique latine, les personnes commencent à créer leur entreprise trop tard dans la vie et par nécessité.

habituelles suivies par les ministères de l'éducation ou du travail pour autoriser l'adoption de mesures pertinentes, à celles qui évaluent la qualité des résultats de la formation. Ces mécanismes ont le même objectif qui est de fournir aux jeunes des informations préalables sur la qualité de l'éducation qu'ils recevront.

Dans le domaine de la formation, le problème est un problème de droits de propriété incomplets, puisqu'il s'agit d'un investissement dont les investisseurs ne peuvent pas tirer tout le parti. En conséquence, l'État réalise souvent des investissements dans ce secteur. Les employeurs qui investissent courent le risque de voir que leurs employés, une fois dotés d'une formation, quittent l'entreprise, en emportant avec eux les avantages découlant de la formation. Si les employés investissent, l'entreprise en profite même si elle n'a pas investi dans leur formation.

La formation professionnelle doit aussi contribuer à une remise en question des stéréotypes sexospécifiques et de la discrimination sexuelle dans le lieu de travail.

### **3.5 Formation à l'esprit d'entreprise et création d'entreprises**

L'esprit d'entreprise peut être une véritable opportunité pour les jeunes. Malheureusement, ce sujet n'a pas été suffisamment analysé et, malgré l'expérience acquise par la région dans ce domaine, il est moins développé que d'autres. De

plus, il existe une tendance sociale, culturelle, voire même politique, à penser que l'emploi des jeunes s'inscrit principalement dans le cadre de l'emploi dépendant.

Cela est vrai dans le système d'éducation qui inculque aux enfants et aux adolescents une vision du travail fondée sur une relation de dépendance. Cette tendance est aussi présente dans la manière dont les statistiques du travail sont établies. La plupart des enquêtes relatives à l'emploi dans la région demandent si une personne cherche un emploi, depuis combien de temps, les raisons de le faire ou de ne pas le faire; mais, elles ne demandent jamais pourquoi cette personne n'a pas créé une affaire ou une entreprise. Cela ne veut certainement pas dire que les programmes de formation à l'esprit d'entreprise sont la solution au chômage et au sous-emploi des jeunes, mais ils peuvent jouer un rôle important.

Dans les pays à revenu moyen, tels que ceux d'Amérique latine, les entreprises sont autant guidées par les opportunités que par leurs besoins; cependant, la plupart des jeunes entrepreneurs sont guidés par la nécessité ou le besoin de

survie (GEM, 2006; Serida et al, 2006).

Généralement, ceux qui deviennent entrepreneurs par nécessité appartiennent principalement au segment de la population à faible revenu; en revanche, ceux qui le deviennent parce qu'ils en ont eu l'opportunité sont issus de couches ayant un niveau plus élevé de revenu et d'éducation. Par rapport aux jeunes qui sont pauvres, ils disposent de plus grandes ressources à l'appui des activités qui s'offrent à eux, d'un vaste cercle de relations sociales grâce auquel ils sont mieux équipés pour consolider leurs opérations et, en général, de meilleures chances de créer des entreprises. À la différence des jeunes entrepreneurs d'Asie, ceux d'Amérique latine appartiennent aux classes moyennes et supérieures, ce qui contribue aux inégalités, qui constituent l'un des problèmes endémiques<sup>9</sup> de la région.

La difficulté principale à laquelle se heurtent les politiques de promotion de l'esprit d'entreprise chez les jeunes c'est d'offrir

aux jeunes qui sont pauvres et souhaitent opter pour un emploi indépendant et la création d'une entreprise, les mêmes possibilités que celles dont jouissent les jeunes des classes moyenne et supérieure. Cette égalité des chances donnerait à un nombre plus élevé de jeunes des possibilités de contribuer par leur travail à leur intégration et développement social.

En 2006, la Colombie a approuvé une "Loi pour la promotion d'une culture de l'esprit d'entreprise" qui avait notamment pour objet de promouvoir l'entrepreneuriat dans tous les établissements d'enseignement du pays. La loi stipule que toutes les établissements publics ou privés qui dispensent un enseignement de type classique (maternelle, éducation de base, enseignement de niveaux primaire et secondaire) sont obligés de créer un secteur d'éducation pour la création d'entreprises, encourager une attitude propice à cette fin, élaborer et enseigner des programmes entrepreneuriaux et promouvoir des activités à l'appui de la création d'entreprises (foires,

<sup>9</sup> D'après Kantis (2005), en Amérique latine, seulement 25% des entreprises les plus viables (les entreprises "dynamiques") émanent de familles à faible revenu, contre près de 50% en Asie de l'Est.

forums, séminaires, tables rondes, concours, etc.). Au Chili, au Pérou et dans d'autres pays, les programmes nationaux d'étude des lycées ont été modifiés de manière à y incorporer un espace pour la promotion de la création d'entreprises parmi les jeunes.

Les jeunes qui sont déjà entrés sur marché du travail et poursuivent des études pour couvrir un déficit de leur éducation globale ont plusieurs choix. Dans ce groupe, l'éducation à l'esprit d'entreprise peut être immédiatement appliquée et sa conception doit donc être adaptée en conséquence. Les programmes élaborés pour la période à long terme ont un contenu destiné à développer les compétences, fournir des informations sur les processus et créer des valeurs et des comportements entrepreneuriaux sans application spécifique immédiate. L'objectif pédagogique des programmes à moyen et à court terme est généralement de préparer un projet d'entreprise et d'examiner sa faisabilité, ainsi que l'accès aux facteurs de production et aux conditions juridiques de son exploitation.

Les programmes visant à améliorer l'esprit d'entreprise des

femmes revêt de l'importance. Parmi les mesures de promotion du potentiel des jeunes femmes pour les affaires, il importe d'adopter une approche, différenciée selon le sexe, de la formation à la gestion des entreprises et aux aspects techniques afin de faire face à la concentration des entreprises dirigées par des femmes dans des secteurs tels que les services aux particuliers ou la confection de vêtements.

Les questions que l'on se pose sur les capacités des jeunes entrepreneurs en zone urbaine ont essentiellement porté sur la promotion de modèles de petites entreprises individuelles, mais il faut garder présent à l'esprit qu'il y a des entreprises de production dont la force repose sur la coopération entre entrepreneurs. Dans divers pays de la région, le système de coopération dispose de solides institutions de promotion et les jeunes jouent un rôle clé dans leurs activités de collaboration.

### **3.6 Promotion de l'inclusion**

Le problème principal de l'Amérique latine sont les inégalités profondes, qui dominent même en présence de croissance éco-

### Quelques programmes de garde d'enfants

En Amérique latine, on peut parler de trois modèles de garde d'enfants:

- Le modèle d'entreprise. Conformément à la réglementation, les entreprises sont obligées d'embaucher des femmes (disons, plus de 20 femmes ayant de jeunes enfants), pour assurer des services de garde d'enfants (c'est le cas au Chili). Les résultats de ce genre d'intervention font l'objet de débats permanents, car les femmes qui travaillent dans de petites entreprises ou dans le secteur informel en sont privées.
- Les deux autres modèles ne sont pas directement liés à l'emploi. L'un est un modèle communautaire, selon lequel les mères sont organisées en groupes de huit, et l'une d'elles est le "babysitter" chargée de garder les enfants des autres membres du groupe. Ces services existent au Pérou sous le nom de Wawa Wasis. L'autre est un service de garde d'enfants fourni par l'État qui existe dans certains pays de la région, mais sa couverture est limitée.

Dans d'autres parties du monde, il y a d'autres modèles:

- Une subvention du gouvernement dans le cadre de la sécurité sociale au titre de la rémunération "des puéricultrices agréées par le Comité d'entreprise" pour les enfants de moins six ans (France) ou des institutions qui acceptent les enfants de travailleurs percevant un salaire faible ou moyen (Angleterre).
- Un allègement fiscal pour les services de soins d'enfants (par exemple, l'exonération de la taxe à la valeur ajoutée en Australie).
- Un allègement fiscal pour les employeurs. En Hollande, les employeurs versent un pourcentage (déterminé par les conventions collectives) des coûts des services de soins des enfants (si les deux parents travaillent, les employeurs partagent ces coûts) et 30% de leurs contributions sont déductibles de l'impôt. En Angleterre, les coûts des services de garde d'enfants payés par les employeurs font partie du coût inhérent à l'embauche de personnel et sont déductibles de l'impôt.
- D'autres mesures efficaces qui aident à alléger le fardeau des employés qui ont des responsabilités familiales comportent l'établissement d'un horaire plus souple pour les services publics, qui n'est généralement pas compatible avec les heures de travail (conformément à la recommandation de l'OIT 165, paragraphe 32).

nomique. Une source importante d'inégalités est un marché du travail dans lequel de nombreuses personnes doivent se disputer de maigres opportunités d'emploi. Les jeunes en quête d'un emploi ont conscience de leur exclusion

fondée sur le sexe, l'origine géographique, la race, l'apparence, l'origine ethnique, l'âge, voire même des raisons politiques. En ce qui concerne les jeunes qui cherchent un emploi ou aspirent à une promotion dans le travail,

### Qualifications sociales et professionnelles des employées de maison au Brésil

D'après les résultats de l'enquête auprès des ménages brésiliens (PNAD-IBGE), le Brésil compte 6,6 millions d'employées de maison qui, pour la plupart, sont d'ascendance africaine et perçoivent en moyenne un revenu équivalant à près de 90% du salaire minimum. Sur ce chiffre total, seuls 26% ont un contrat d'emploi signé.

Le Plan de qualification de ce secteur "Service domestique citoyen" (Ministre du travail et de l'emploi du Brésil, novembre 2005) est la première initiative du Gouvernement brésilien visant à obtenir des qualifications sociales et professionnelles pour les employées de maison. Il a été établi avec la participation des syndicats des employées de maison.

Il est composé de trois sous-projets: le premier a pour objectif d'accroître le taux de scolarisation et de promouvoir les compétences sociales et professionnelles des employées de maison; le deuxième, de renforcer leur organisation syndicale et le troisième, d'assurer une interaction entre les ministères d'État pour élaborer des politiques publiques. Il est coordonné par le Ministère du travail et bénéficie du soutien du Secrétariat à la promotion de l'égalité raciale, du Secrétariat spécial aux politiques de promotion de la femme, en plus d'autres ministères, de la Fédération nationale des employées de maison et de l'OIT.

En tant que projet pilote pendant sa première étape, ses composantes de qualification professionnelle, d'accroissement du taux d'inscription et de syndicalisation ont couvert 350 employées de maison dans sept villes: Aracaju, Sao Luiz, Salvador et Recife dans la région du nord-est et Rio de Janeiro, Sao Paulo et Campiñas (SP) dans la région sud-est. L'expansion de sa couverture à l'échelle nationale devrait normalement devenir une politique publique permanente.

Deux mesures ont été adoptées dans le cadre de la politique publique qui comporte une action dans les domaines des droits de la personne et de la violence contre la femme, du logement, de la santé, de l'emploi, de la sécurité sociale et de l'élimination du travail domestique des enfants. La première est la Campagne nationale visant à rendre formel et valoriser le travail domestique lancée en 2006 et coordonnée par le Secrétariat aux politiques de promotion de la femme (Loi No 11 324 en date du 19 juillet 2006. Elle propose d'accorder un allègement fiscal au titre du revenu pour les employeurs qui offrent des contrats en bonne et due forme à leurs employées de maison. La seconde mesure consiste en un nombre de lignes de crédit mises à la disposition des gouvernements municipaux pour construire des maisons à l'intention d'employées de maison. (Le premier complexe est en cours de construction dans l'État de Bahia).

des différences sont établies entre des employés qui obtiennent des résultats comparables. Il y a discrimination lorsque des personnes sont classées selon des critères qui n'ont aucun rapport avec l'emploi ou le lieu de travail, et que les inégalités sont elles aussi rationalisées. Briser le cercle vicieux

de ces profils de discrimination et d'exclusion représente un enjeu essentiel.

Les politiques relatives aux jeunes doivent prendre en compte des mesures destinées à surmonter les désavantages particuliers auxquels font face les personnes qui sont victimes de la plus grande exclusion.

Il est nécessaire d'établir un cadre juridique relatif à la non-discrimination et à l'égalité dans le travail pour protéger les populations les plus vulnérables, telles que les jeunes, et en particulier les jeunes femmes et les femmes autochtones, ainsi que les personnes d'ascendance africaine des deux sexes.

### *Jeunes femmes*

Bien qu'elles aient relevé leurs niveaux d'éducation par rapport aux hommes, les jeunes femmes font apparaître de faibles taux de participation et leur présence dans le groupe des jeunes qui n'étudient ni ne travaillent est élevé. Pour des raisons culturelles, la plupart des jeunes femmes continuent de participer à des formes de développement traditionnelles, choisissant des carrières principalement réservées aux femmes, qui demandent différentes compétences générales et spécialisées auxquelles le marché du travail n'accorde pas une grande valeur.

Les grossesses des adolescentes sont l'un des principaux facteurs qui limitent l'accès à des emplois productifs et à un travail décent, en par-

ticulier parmi les femmes qui n'ont guère d'éducation, qui ne sont pas mariées et sans attache. Malgré la chute du taux de fertilité global dans la région, le nombre des grossesses précoces, même parmi les adolescentes, est en augmentation. La grande majorité des jeunes mères vivent avec leurs parents, s'occupant des travaux domestiques et prenant soin de leur progéniture et parfois de leurs jeunes frères ou sœurs. En général, elles ne fréquentent pas l'école ni n'entrent sur le marché du travail, et si c'est le cas, elles ont des occupations très précaires. Cela est un facteur de la continuité du cycle intergénérationnel de la pauvreté, parce que les adolescentes issues de foyers pauvres tombent enceintes à un plus jeune âge et risquent donc d'avoir de plus nombreux enfants.

En Amérique latine, il n'y a pas un nombre suffisant d'institutions qui s'occupent des enfants des travailleurs. Il ressort d'études du BIT qu'une politique gouvernementale de non-intervention dans ce domaine entraîne des coûts sociaux et économiques élevés. Si l'on estime que les questions consistant à équilibrer le travail et la famille relèvent du domaine privé, leur solution ne serait pas de la compétence de

l'État et on cherchera à les régler par des moyens qui risqueront de pérenniser les inégalités sociales et fondées sur le sexe.

Il est indispensable d'appliquer des politiques qui assurent l'égalité des droits et des conditions de travail aux femmes qui exercent des activités dans le secteur des services aux particuliers. Pour les jeunes femmes de la région, il s'agit de l'occupation la plus importante (environ 11 millions). Un grand nombre d'entre elles sont des adolescentes et des jeunes femmes, généralement originaires de familles paysannes pauvres, qui commencent à travailler à un âge précoce. Elles sont donc exclues de la possibilité de recevoir une éducation et de jouir de la protection de leurs droits.

Malgré l'importance de leur travail, les employées de maison reçoivent les plus faibles niveaux de rémunération et de protection sociale. Composé principalement de femmes (plus de 90%), le service domestique est la principale occupation qui s'offre aux femmes qui ont des niveaux d'éducation et de revenu plus faibles. La législation relative aux services domestiques a besoin d'être revue, puisque dans nombre de pays de la région, le

salaire minimum des employés de maison est inférieur au salaire minimum légal et leurs heures de travail se prolongent parce que la loi ne stipule pas la longueur de leur journée de travail, mais seulement le nombre minimum d'heures de repos.

Les employées de maison sont un exemple manifeste de la "discrimination multiple" qui existe en Amérique latine, puisqu'en plus d'être de sexe féminin et pauvres, ce sont principalement des femmes autochtones et d'ascendance africaine.

#### *Jeunes des zones rurales*

Les jeunes des zones rurales font face à d'importantes restrictions en matière d'emploi. D'après Celade (2005), ils représentent 22% du nombre total des jeunes de la région, soit environ 23 millions. Leurs problèmes tiennent à la pénurie des opportunités dans le secteur rural, en particulier dans les endroits où la population autochtone est nombreuse. Dans le milieu rural, la production est centrée sur quelques activités et repose solidement sur l'agriculture qui, dans différents pays, continue d'être à la traîne. Les travaux habituels de la campagne ont tendance à être temporaires,



physiquement exigeants et mal payés. L'un des problèmes qui touche les jeunes des zones rurales est le manque d'éducation et de formation adéquate dans leurs communautés, ce qui les empêche de trouver des emplois appropriés.

Dans le secteur rural, la productivité de la terre se voit généralement attribuer une valeur plus grande que la main-d'œuvre. Cela limite les possibilités dont disposent les jeunes et fait qu'ils essaient de quitter les zones rurales. Dans certains pays, les milieux ruraux "chassent" les jeunes, qui émigrent non seulement en quête de nouvelles opportunités, mais aussi parce qu'ils ont une idée rebutante du type de développement personnel offert par le milieu rural. Néanmoins, une approche plus moderne du développement rural peut et doit être adoptée en conformité avec sa relation avec l'environnement urbain. C'est un fait largement reconnu que dans certaines zones, en particulier les villes intermédiaires, les milieux ruraux sont liés aux milieux urbains par des processus quotidiens de migration. De nombreux travailleurs vivant en milieu rural travaillent en ville et

vice versa; de plus, bon nombre d'activités économiques "urbaines" utilisent des composantes ou des ressources rurales et vice versa.

Pour redonner vigueur aux milieux ruraux, le Programme mexicain d'accès à la terre des jeunes agriculteurs "Fonds foncier pour jeunes agriculteurs" est ciblé sur des personnes âgées de 18 à 39 ans. Il offre des bourses sous forme de formation technique et administrative et sous forme de dons pouvant être équivalant à 90 jours rémunérés au salaire minimum journalier en vigueur dans la zone géographique pertinente. Les jeunes qui mènent à bien cette étape ont accès au Fonds foncier, qui accorde du financement pour des projets de production et donne accès au crédit pour la location à bail de parcelles de terre et l'achat de droits fonciers. Un autre cas est le programme "Formation professionnelle à l'intention des jeunes agriculteurs de Colombie," destiné à des personnes âgées de 16 à 25 ans qui ne sont pas inscrits dans d'autres programmes de formation SENA et n'ont aucun liens formel avec le monde du travail. L'objectif général de ce programme est d'offrir une formation à des

jeunes chômeurs du secteur rural pour améliorer leurs chances d'entrer sur le marché du travail. De plus, il comporte des cours de formation dans l'ensemble du pays.

Cependant, ces activités nécessitent des interventions complémentaires dans d'autres domaines qui leur permettront d'accroître la compétitivité des milieux ruraux, au moyen d'investissements dans l'infrastructure et d'un accès aux marchés et facteurs de production, afin de garantir que les activités économiques ont des rendements raisonnables qui permettent de faire vivre la plupart des résidents des zones rurales, en particulier lorsque ces activités sont identifiables.

L'évolution de l'agroindustrie dans de nombreux pays d'Amérique latine doit être dûment prise en compte pour rendre attrayant l'environnement rural aux jeunes qui souhaitent apporter une contribution efficace aux progrès de leurs sociétés.

#### *Jeunes autochtones*

Les jeunes autochtones forment l'un des groupes les plus vulnérables et dépourvus de protection.

Selon plusieurs estimations, la population autochtone en Amérique latine varie entre 30 et 50 millions de personnes. On s'entend à penser qu'un pourcentage élevé d'entre eux est concentré dans cinq pays: la Bolivie, l'Équateur, le Guatemala, le Mexique et le Pérou. Des estimations indépendantes montrent que les jeunes représentent environ un tiers de la population autochtone en Bolivie et au Mexique. Sur les marchés du travail, les travailleurs autochtones, y compris les jeunes, font l'objet de discrimination en raison de leur origine et de leur race. De plus, dans de nombreux cas dans les zones où ces communautés sont établies, les relations de travail au sens habituel sont presque inexistantes et sont remplacées par des relations fondées sur des règles culturelles (telles que le travail communautaire).

Dans leur expérience en matière de travail, les jeunes autochtones font face à de plus nombreuses restrictions que leurs homologues non autochtones. En Bolivie, par exemple, d'après une étude récente, les chances des personnes autochtones de transmettre leur situation de pauvreté à leurs

enfants sont de 15 à 30 fois plus grandes que pour la population non autochtone (Hernani, 2007).

Les programmes destinés aux jeunes autochtones ont davantage visé à protéger leurs croyances religieuses et leurs valeurs culturelles ou à encourager leur migration de façon méthodique, éléments qui sont importants en soi. Cependant, les interventions sur le marché du travail et la mise en oeuvre de politiques efficaces de lutte contre la discrimination dans le travail ont été rares. Il est donc indispensable que ces sujets soient intégrés aux politiques du travail des pays dans lesquels il y a des autochtones.

### 3.7 Cadre institutionnel efficace

Presque tous les gouvernements de la région prennent des initiatives en faveur des jeunes des zones rurales, en vue d'accroître leurs compétences de manière à régler les questions qui les touchent. Cependant, ces initiatives ont leurs limitations et il faut y remédier parce que dans la plupart des

cas, les questions concernant les jeunes sont traitées dans le cadre de programmes plutôt que de politiques<sup>10</sup>.

Les limitations de ces plans sont manifestes dans les programmes éducatifs de type "projet pour les jeunes", dont l'impact initial a été intéressant, mais s' st lentement estompé au fil du temps. La leçon à en tirer c' st qu'un programme peut aboutir à de bons résultats pendant un certain temps, mais pour résoudre le problème structurel plus profond qui est à l'origine du malaise, il faut les modifier. Nous devons assurer la transition de l'application et de l'exécution des programmes à l'élaboration de politiques efficaces pour nous attaquer aux problèmes de façon structurelle et permanente. Une autre limitation de ces programmes est la place importante qui est accordée à l'éducation, bien que, d'après les résultats de différentes enquêtes, ce soit l'emploi (le chômage ou le sous-emploi), qui est le principal souci des jeunes. Sans ignorer l'importance que revêt

<sup>10</sup> Les politiques ont des objectifs généraux et permanents, ont une couverture universelle et sont institutionnalisées (reposent sur une base légale et organique), tandis que les programmes ont des objectifs déterminés, sont temporaires ou spécifiques et sont ciblés sur des populations précises.

### Le système "One Stop" (Guichet unique) de prestation de services de formation et d'emploi aux États-Unis d'Amérique

Les centres "One Stop" permettent à leurs utilisateurs de recevoir une évaluation de leur niveau de compétences et de connaissances, d'obtenir des informations sur les différents services d'emploi, d'obtenir des conseils sur les programmes de formation et d'assistance disponibles ainsi que des informations sur leur qualité, d'obtenir des conseils professionnels et spécialisés et un accès à des renseignements à jour sur le marché du travail (ainsi que sur les programmes appliqués notamment par les Départements de l'éducation, de la santé, de la sécurité sociale et de la justice). Les centres sont choisis, autorisés et supervisés par des Conseils locaux au moyen d'un processus d'appel à la concurrence et possèdent des institutions affiliées: il existe actuellement plus de 1 800 Centres "One Stop" et environ 1 400 centres affiliés.

Les centres "One Stop" sont le point de rencontre entre les jeunes et la plupart des services disponibles. Ils ont des liens étroits avec le secteur des entreprises et sont utilisés par les employeurs pour choisir leur personnel.

l'éducation en tant qu'élément essentiel qui façonne l'évolution du travail des jeunes, il est évident que les politiques du travail doivent jouer un rôle plus grand que par le passé.

Des initiatives qui ne s'articulent pas autour d'un plan ou d'une politique aboutissent difficilement à des résultats et sont généralement interrompues. Elles risquent souvent d'être fragmentées, diverses, variées et manquer de cohérence et de coordination les unes avec les autres. Cette question revêt tant d'importance qu'on pourrait même dire que le problème n'est pas tant de savoir

quoi faire – parce que les domaines d'intervention sont plus ou moins clairement définis – que de savoir comment appliquer les initiatives qui sont vraiment utiles pour les jeunes. Dans certains cas, en plus d'activités dispersées, l'action menée par différentes entités fait souvent double emploi, et cela parfois dans la même région géographique. Il est manifestement nécessaire d'établir un cadre institutionnel pour éliminer les erreurs, réduire la dispersion et le double emploi des activités des institutions et réguler de façon appropriée le pouvoir attribué aux institutions publiques chargées

de promouvoir des politiques et des interventions en faveur des jeunes et, en particulier, sur des questions liées à l'éducation, à la formation et au travail.

Au cours de la dernière décennie, des organisations nationales de promotion des jeunes ont obtenu des résultats positifs dans certains pays de la région. Elles ont été cr ees pour coordonner les activités des entités publiques avec celles des institutions de jeunes. Ces institutions ont adopté différentes modalités, parfois en tant que services ministériels ou Secrétariats d'état, et il existe même des organisations ou des organes qui ne dépendent pas des ministères, mais relèvent directement du Président de la République. Elles exercent des fonctions variées, telles que de gestion, d'organisation de débats et de discussions,

de coordination, d'exécution et d'évaluation. Dans la pratique, elles accomplissent une ou plusieurs de ces tâches, en mettant particulièrement l'accent sur l'une d'elles<sup>11</sup>. Malheureusement, elles sont nombreuses à ne pas avoir de cadres ou mandats précis ou de ressources financières suffisantes, ce qui les empêche de constituer des équipes stables de spécialistes et d'experts appropriés.

L'existence de ces organes marque un progrès dans la région, bien que dans la plupart des pays, leur création n'a pas réduit la complexité des institutions. Aux  tats-Unis d'Amérique, une alliance intitulée "Une vision commune pour les jeunes" a été cr ee en 2004 dans l'objectif de coordonner les activités et de façonner une vision et une action communes pour les jeunes.

<sup>11</sup> Quelques-unes ont même essayé de classer ces initiatives par modèles.   la fin des années 90, Rodriguez (2000) a défini 5 modèles: a) le "prototype" chilien selon lequel l'Institut national de la jeunesse s'attache principalement à effectuer des études et des recherches pour s'informer des problèmes des jeunes et procède à des évaluations rigoureuses des politiques des pouvoirs publics; b) le "prototype" uruguayen selon lequel l'Institut national de la jeunesse ne fait pas de recherches ni n'exécute de programmes spécifiques directement, mais joue un rôle central dans l'allocation de fonds et l'évaluation de la gestion assurée par des « tiers »; c) le modèle colombien qui a pour priorité de contribuer à l'élaboration des politiques concernant les jeunes aux niveaux municipal et local; d) le modèle mexicain (« Causa Joven ») qui est axé en priorité sur le renforcement de la société civile et l'apport d'aide aux organisations de jeunes; e) le modèle costaricien Mouvement national des jeunes, caractérisé par la promotion de l'organisation et de la participation des jeunes. Ernesto Rodriguez, *Juventud y políticas p blicas en América Latina: Experiencias y desafíos de la gestión institucional*, dans: Ultima D cada N 13 (Youth and public policies in Latin America: Experiences and challenges of institutional management. Last Decade N 13). Vi a del Mar:  ditions Cidra, 2000.

L'un des problèmes institutionnels fondamentaux tient au fait que les initiatives ou programmes en place ne sont pas en mesure de s'occuper du grand nombre de jeunes, étant donné la diversité des types de jeunes et de leurs besoins dans la région. Les institutions doivent s'efforcer de concilier l'offre de services et les exigences des jeunes. Les organisations de promotion des jeunes qui existent peuvent y contribuer. Il y a aussi d'autres solutions.

L'une de ces solutions consiste à supposer que les institutions continueront d'être dispersées, et qu'il est donc nécessaire d'adopter des mesures pour mettre fin à ce problème, et de faire en sorte que les services profitent aux jeunes qui en ont vraiment besoin. À titre d'exemple, nous citerons les centres "One Stop" (Guichet unique) aux États-Unis d'Amérique, dans lesquels les divers services offerts par les institutions sont regroupés au niveau local pour prêter aux jeunes un seul service de façon méthodique. Ce qui est important dans cette formule c'est la relation qui

est établie avec le jeune. L'idée est simple: la dispersion fait partie de la structure des gouvernements et il est donc préférable de la reconnaître, mais les jeunes ne doivent pas souffrir de cette situation.

Une autre solution consiste à essayer d'organiser les besoins des jeunes, tels qu'en matière d'emploi, pour leur apporter des réponses qui conviennent. En Jamaïque, dans le cadre du Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN)<sup>12</sup>, la Fédération des jeunes entrepreneurs a élaboré un formulaire d'inscription unique pour recueillir de façon uniforme les renseignements sur leurs caractéristiques et leurs besoins. Cela peut être réalisé au moyen de certaines incitations, sans coût à la charge de l'État. Au Mexique, l'Organisation nationale des jeunes a obtenu qu'un grand nombre de jeunes deviennent titulaires de la carte "Pouvoir des jeunes", grâce à laquelle des rabais leur sont accordés dans plus de 11 000 établissements affiliés. Dans le cas des jeunes qui ne sont pas intégrés à la société, il faut employer des mé-

<sup>12</sup> <http://www.ilo.org/yen>

### Expérience et propositions des organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs insistent beaucoup sur le fait que la croissance économique et un environnement macroéconomique, pédagogique et législatif sont nécessaires pour promouvoir l'emploi. Ces organisations ont tiré plusieurs enseignements en termes d'emploi des jeunes, dans des domaines tels que:

- L'élaboration et la mise en oeuvre de politiques d'emploi des jeunes, telles que l'appui au Réseau pour l'emploi des jeunes en Jamaïque, encouragé par la Fédération jamaïcaine des employeurs. C'est un moyen qui a apporté de la crédibilité au processus dans ce pays.
- La participation de jeunes entrepreneurs aux organisations industrielles et commerciales, telles que le Comité des jeunes entrepreneurs du Mexique (COPAMEX), ou les jeunes entrepreneurs qui ont encouragé le Réseau en Jamaïque.
- Les services d'intermédiation du travail, tels que les observatoires du travail en Colombie gérés par les Chambres du commerce qui fournissent des services de contact entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre.
- La promotion d'un esprit d'entreprise visant à modifier la formation des jeunes qui ont souvent suivi des études pour devenir des employés, non des employeurs. Un exemple est illustré par le Programme "ANDI del Futuro" administré par l'Association nationale des entrepreneurs de Colombie, qui apportent un soutien à la promotion de véritables entreprises avec des jeunes membres d'ANDI.
- Des liens avec des institutions d'enseignement et de formation, par le biais du programme d'apprentissage technique en Uruguay.

### Expérience et propositions des organisations d'employés

Les organisations d'employeurs ont attribué un rôle important à la qualité des emplois des jeunes. D'après elles, le travail décent suppose des actions et des initiatives de la part de leurs organisations à trois niveaux:

- Le plan institutionnel, qui détermine la nécessité pour les politiques de l'emploi d'accorder une grande importance à des emplois de qualité, en encourageant une participation des jeunes plus large et plus musclée. À ce sujet, les programmes IPEC-Union ont été considérés comme des programmes efficaces dans la région, non seulement dans le domaine du travail des enfants, mais aussi de celui des jeunes.
- La société civile, en coordonnant les "intérêts des jeunes" sur le marché du travail dans des domaines qui retiennent davantage l'attention des jeunes (écologie, respect des minorités, pacifisme, mouvements pacifistes, utilisation des technologies, etc.) et en les mettant en contact avec d'autres acteurs et institutions sociales. Le projet Eremín à Sao Paulo et les programmes Universitas en Amérique centrale sont considérés comme un progrès dans cette direction.
- Les syndicats, en essayant d'approcher les associations pour l'emploi des jeunes, en menant des actions de formation professionnelle, des débats et discussions, ainsi qu'en conduisant des études sur la relation entre les jeunes et les syndicats. Une expérience intéressante sur ce sujet est l'UNI, réseau de jeunes en Argentine.

thodes de contact plus directes, ce qui doit être fait par des organisations telles que "Jeunesse à risque" (Guatemala) ou le Service national des jeunes (Jamaïque).

Sur l'initiative du Secrétaire général des Nations Unies, en 2005, l'Assemblée générale a demandé aux différents pays de soumettre des Plans d'action nationale pour l'emploi des jeunes et les rapports d'étape respectifs. Ces plans exigent un cadre institutionnel approprié. Certains pays ont accompli des progrès dans ce domaine. Le Réseau pour l'emploi des jeunes fonctionne directement au Brésil, en Équateur et en Jamaïque pour établir des directives et des instruments auxquels obéiront les autres pays.

La promotion de la participation des jeunes à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques concernant les jeunes est indispensable. Ils sont le pilier de la structure institutionnelle qui répondra à leurs besoins.

### **3.8 La contribution des organisations d'employeurs et d'employés**

Les organisations d'employeurs et d'employés peuvent jouer un

rôle actif dans la promotion du développement des jeunes pour l'obtention d'emplois décents. La question de l'emploi des jeunes est sur les agendas des deux organisations et est l'un des domaines dans lesquels celles-ci s'entendent sur de nombreux points. Ces organisations ont pris une série d'actions et d'initiatives en faveur de la jeunesse. Il faut renforcer la présence des jeunes dans ces organisations en les encourageant à y participer plus activement et en prenant en compte ce sujet dans les agendas institutionnels et dans le dialogue social.

Si l'on en juge par leur nombre, les jeunes ont une faible présence dans les organisations d'employés.

Il importe de noter que les nouvelles organisations du mouvement syndical international a fixé des quotes-parts pour les femmes et les jeunes. Les syndicats s'efforcent de coordonner les intérêts des jeunes sur le marché du travail dans leurs domaines préférés (écologie, minorités, pacifisme, développement des technologies, etc.), en établissant des relations avec les autres bénéficiaires et institutions.

Les actions dans ce sens comprennent des discussions, des débats et des



activités de formation, ainsi que des recherches approfondies.

La présence de jeunes dans les organisations d'employeurs est aussi faible. Ces organisations ont été très actives dans l'élaboration et l'application d'initiatives destinées à améliorer non seulement l'adhésion de nouvelles entreprises dirigées par des jeunes, mais aussi l'emploi des jeunes en général. Comme exemple, on citera la promotion du Réseau pour l'emploi des jeunes en Jamaïque (favorisé par la Fédération des employeurs), qui encourage la participation de jeunes entrepreneurs aux organisations d'employeurs et noue des relations avec des institutions de formation dans certains pays.

Une autre approche consiste à inscrire la question de l'emploi des jeunes sur l'agenda du dialogue social. Ce processus pourrait agir en resserrant les liens entre les organes qui interviennent dans le dialogue social, généralement dans le domaine du travail, et les Organisations nationales de jeunes, dont l'action est orientée vers les jeunes.

En général, les acteurs sociaux sont dans l'ensemble d'accord

sur l'importance que revêt la promotion de l'emploi des jeunes et sur leur éducation et formation au travail. Il y a certains domaines, en particulier la législation du travail, dans lesquels de nombreuses différences peuvent apparaître, mais il est manifeste que dans un dialogue franc fondé sur des études techniques, on peut parvenir à s'entendre sur cette question et sur d'autres.

La participation des jeunes au développement des pays est impossible à réaliser au moyen des seules politiques publiques. La contribution active des organisations d'employeurs et d'employés est indispensable. De plus, il n'est possible d'atteindre un but que si les jeunes participent à ces institutions et se sentent représentés par celles-ci.

## CONCLUSIONS

*Le présent Rapport a pour objet principal de contribuer à des interventions de nature à créer des conditions permettant à la plupart des jeunes d'Amérique latine d'obtenir des emplois productifs et de progresser dans un emploi décent.*

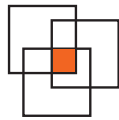
*Le contrat social qui doit unir les pays de la région et les aider à surmonter les tendances à l'exclusion sociale toujours présentes dans chaque groupe, exige l'inclusion véritable des jeunes dans les sociétés d'Amérique latine. L'éducation (de base et avancée) et l'emploi (interprété comme emploi indépendant ou emploi dépendant) qui faciliteront un bon développement personnel, doivent faire partie de ce contrat.*

*Un sérieux effort a été entrepris dans ce Rapport pour donner une meilleure description des jeunes de la région, qui sont caractérisés par une très grande diversité. Ces jeunes ne doivent pas être considérés comme un problème, mais comme des personnes en attente d'une opportunité, sans faux romantisme. Il faut les voir comme un atout pour nos pays.*

*La notion d'antécédents professionnels décents nous a permis d'avoir de ces jeunes des plus divers une vision dynamique, non statique. Nous avons donc relevé des défis qui vont au-delà du domaine habituel concernant le chômage des jeunes.*

*Le présent Rapport n'est pas un livre fermé, mais une contribution qui se prolonge. Les rapports nationaux qui y sont annexés ont le même objet. Une institution telle que le BIT peut fournir à ses mandants des principes, des idées et des expériences internationales comparatives. L'Agenda de l'hémisphère 2006-2015 visant à promouvoir le travail décent, qui guide l'action des institutions dans les Amériques en est un exemple. Il est indispensable de promouvoir le travail décent parmi les jeunes en Amérique latine pour en conserver la validité dans la vie quotidienne de la population.*

*Le renforcement de la démocratie et le développement humain en Amérique latine sont une responsabilité qui incombe de plus en plus à ses jeunes.*



“Nous sommes entrain de gaspiller le potentiel économique d’une grand partie de la population, spécialement dans le pays en développement qui sont ce qui peuvent le moins se le permettre. Pour cette raison les pays doivent se concentrer sur la jeunesse.”

“Seulement à travers les opportunités du travail décent les jeunes pourront se sortir par eux-mêmes de la pauvreté. Les stratégies de l’emploi des jeunes sont une contribution clef pour atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement.”

**Juan Somavia**  
Directeur général



Bureau  
international  
Du Travail  
2008