

document de travail

Janvier 2009

78

« L'itinéraire professionnel du jeune africain »
Les résultats d'une enquête auprès de jeunes leaders
africains sur les dispositifs de formation professionnelle
post-primaire

Richard Walther, consultant ITG
Marie Tamoifo, porte-parole de la jeunesse africaine et de la diaspora

Contact : Nicolas Lejosne (lejosnen@afd.fr), département de la
Recherche, AFD

Département de la Recherche

Agence Française de Développement 5 rue Roland Barthes
Direction de la Stratégie 75012 Paris - France
Département de la Recherche www.afd.fr

Avant-propos

Les auteurs de l'étude remercient tous les jeunes qui ont accepté de répondre à l'enquête et qui ont investi du temps, de l'énergie et parfois des moyens financiers pour remplir et envoyer leurs réponses.

Ils remercient également tous les responsables pays du réseau des jeunes leaders mis en place suite au processus de Bamako de 2005, ainsi que les responsables du réseau des jeunes leaders panafricains qui ont participé à la préparation du Sommet de la jeunesse Afrique/Europe de Lisbonne en 2007. Beaucoup d'entre eux ont fortement motivé les jeunes dont ils avaient la charge à répondre au questionnaire d'enquête.

Ils remercient enfin l'équipe de jeunes du Secrétariat permanent de la jeunesse africaine. Celle-ci a assuré les tâches de la collecte des réponses, de la transcription et de la mise au point de la base de données sur laquelle repose le travail d'analyse de cette étude.

Avertissement

Les analyses et conclusions de ce document sont formulées sous la responsabilité de ses auteurs. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel de l'Agence française de Développement ou des institutions partenaires.

Directeur de la publication : Jean-Michel SEVERINO

Directeur de la rédaction : Robert PECCOUD

ISSN : 1954-3131

Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2009

Mise en page : Laurence Wunderle

Sommaire

Introduction	5
Méthodologie	7
1. Les profils et itinéraires d'éducation et de formation des jeunes leaders africains	9
1.1. L'identité personnelle des répondants	9
1.1.1. La répartition des enquêtés par âge	9
1.1.2. La répartition des enquêtés par sexe	10
1.1.3. La répartition des enquêtés par pays	11
1.1.4. Le profil dominant des enquêtés	11
1.2. L'itinéraire académique des jeunes leaders	12
1.2.1. Le cycle primaire	12
1.2.2. Le premier cycle secondaire	12
1.2.3. Le deuxième cycle secondaire	13
1.2.4. L'enseignement supérieur	14
1.3. Le positionnement professionnel des enquêtés	15
1.3.1. Les types de parcours de formation professionnelle	16
1.3.2. La situation professionnelle des jeunes leaders	17
En guise de conclusion : les itinéraires professionnels des jeunes leaders	19
2. Le positionnement des jeunes leaders africains vis-à-vis des problèmes de formation et d'emploi	20
2.1. Les niveaux de responsabilité et d'engagement des jeunes leaders vis-à-vis des autres jeunes	21
2.1.1. Une appartenance des réseaux multidimensionnels	21
2.1.2. Une forte capacité de relation avec les autres jeunes	23
2.1.3. Un fort taux de prise de parti face aux problèmes de formation et d'emploi	23
2.2. Le caractère prioritaire des problèmes de formation et d'insertion	24
2.2.1. Il y a urgence à sortir du chômage	24
2.2.2. L'emploi est la condition <i>sine qua non</i> d'une autre vie souhaitée	25
2.2.3. La pénurie de moyens rend difficile l'entrée dans le marché du travail	26
2.2.4. Le capital social est une condition nécessaire ,mais non, suffisante, d'accès à l'emploi	27
2.2.5. Accéder à l'emploi, c'est se former pour mieux s'insérer	29
2.2.6. Accéder au marché du travail, c'est se former à des métiers existants ou en émergence	29
2.2.7. Accéder au marché du travail, c'est se professionnaliser quoiqu'il arrive	29
En guise de conclusion : les voies et moyens d'insertion des jeunes en quête d'emploi	30
3. Améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes africains : des pistes d'action	33
3.1. Sortir des difficultés et des impasses actuelles	33
3.1.1. Réaliser les formations le plus proche possible des situations de travail	33
3.1.2. Pallier l'absence de moyens pour répondre aux priorités définies par les jeunes	34

3.2.	Initier des actions de formation et d'insertion plus efficaces et plus ciblées	35
3.2.1.	Les mesures à prendre pour améliorer la situation des jeunes.	35
3.2.2.	Les mesures à prendre pour améliorer les expériences et dispositifs de leur pays	37
3.3.	Favoriser les initiatives des jeunes dans le domaine de la formation et de l'emploi	38
3.3.1.	Les initiatives à prendre par les jeunes pour faire entendre leur voix dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.	38
3.3.2.	Les initiatives que les pays européens devraient prendre pour améliorer la situation des jeunes Africains	41
En guise de conclusion : les jeunes doivent devenir les acteurs de leur propre avenir professionnel		42
<hr/>		
4.	Investir dans la réussite professionnelle d'aujourd'hui pour préparer demain	43
4.1.	Se former pour accéder à l'emploi.	43
4.1.1.	Se former au plus près de la situation de travail	43
4.1.2.	Se professionnaliser pour s'insérer dans l'emploi ou créer sa propre activité	44
4.2.	Réussir professionnellement, c'est bâtir l'avenir sur la qualité du présent	45
4.2.1.	Se former, c'est d'abord mieux exercer son métier actuel	45
4.2.2.	Cibler l'avenir, c'est d'abord qualifier les activités et les métiers d'aujourd'hui	46
En guise de conclusion : bâtir l'avenir sur la dynamisation du présent		47
<hr/>		
Remarques conclusives : passer des constats à l'action		47
<hr/>		
Document introductif sur l'enquête terrain		49
<hr/>		
Vers un dispositif de formation professionnelle post-primaire dans les pays en développement		
Questionnaire d'enquête terrain		53
<hr/>		
Bibliographie		61

Introduction

L'enquête sur « l'itinéraire professionnel du jeune africain » s'insère dans le travail de recherche de l'AFD sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire. Ce travail a consisté, dans un premier temps, à analyser l'évolution des dispositifs d'apprentissage traditionnel dans quatre pays de l'Afrique de l'ouest (Bénin, Mali, Sénégal et Togo)¹ et à mettre en évidence la manière dont ces dispositifs évoluaient vers un apprentissage de type dual ou alterné à destination des publics de jeunes exclus du système éducatif académique. Cette analyse a été finalisée en 2007. Elle a abouti en 2008 à la réalisation de trois enquêtes terrain au Cameroun, au Mali et au Maroc, qui feront également l'objet d'une publication. Le but de ces enquêtes est d'identifier et de décrire, à partir des expérimentations et bonnes pratiques de professionnalisation mises en œuvre dans les pays sélectionnés, des parcours de formation professionnelle post-primaire qui puissent être alternatifs aux parcours existants de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et mener les jeunes, qui sont hors voie académique, vers des contenus et des niveaux de qualification leur permettant de s'insérer efficacement dans le marché du travail.

La présente enquête se situe à l'intersection des deux études mentionnées. Elle part de l'hypothèse que les réformes à mettre en œuvre dans le champ de la formation professionnelle et de l'emploi doivent prendre en compte les souhaits et initiatives de celles et ceux qui en sont les principaux bénéficiaires : les jeunes. Elle fait également le pari que la dynamique en cours, sur tout le continent africain, de création de réseaux de jeunes leaders nationaux, régionaux, continentaux et, en fin de compte, intercontinentaux², est une des voies les plus fécondes pour aider les jeunes à sortir des situations de résignation et de blocage dans lesquels ils se trouvent aujourd'hui et à devenir peu à

peu les acteurs de leur propre parcours de qualification et d'insertion professionnelle.

Sur un plan plus opérationnel, l'enquête poursuit un double objectif :

- l'interrogation de jeunes leaders africains³ sur la manière dont ils analysent les forces et faiblesses de leur itinéraire professionnel ainsi que les itinéraires professionnels des jeunes avec lesquels ils travaillent, et sur les propositions qu'ils font pour améliorer l'efficacité et la pertinence de ces itinéraires par rapport au marché du travail existant ;
- l'analyse des représentations que se font les jeunes leaders – membres de réseaux nationaux, sous-régionaux et continentaux, parfois en cours de constitution⁴ – sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaires les plus à même de conduire efficacement les jeunes africains sur le marché du travail.

1 Walther R., Filipiak, E. (avec le concours de) (2008), Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'ouest, Notes et Documents N° 40, AFD, Paris.

2 Cette dynamique a été notamment lancée lors du Sommet France - Afrique de Bamako en 2005. Marie Tamoifo, présidente de l'Association Jeunesse Verte du Cameroun, co-auteur de cette étude, a été désignée comme porte-parole de la jeunesse africaine pour exprimer, lors de ce sommet, la volonté des jeunes du continent de devenir des acteurs effectifs de leur propre avenir et de participer aux grands débats en cours, dont ceux portant sur la formation professionnelle et l'emploi. La dynamique initiée à Bamako est ensuite devenue partie intégrante du processus de dialogue et de coopération entre l'Afrique et l'Europe. Celui-ci a abouti au Sommet Afrique-Europe de la Jeunesse qui s'est tenu à Lisbonne en décembre 2007. Les conclusions du Sommet font fortement référence au rôle d'acteurs à part entière que doivent jouer les jeunes quant à leur avenir économique, social et professionnel (www.jeunesseafricaine.org).

3 L'expression « jeunes leaders » a son origine dans l'initiative prise par les pays africains, en lien avec le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD), de mobiliser la jeunesse africaine autour de la réalisation des Objectifs du millénaire pour le développement (OMD). Deux sommets panafricains des jeunes leaders ont ainsi été organisés dans le cadre de la campagne « Afrique 2015 ». Le premier a eu lieu au Sénégal en 2004 et le deuxième au Maroc en 2006.

4 Les réponses à l'enquête ne permettent pas d'identifier précisément les réseaux auxquels appartiennent les jeunes qui y ont répondu. Ont été contactés les jeunes qui ont participé à la « Rencontre consultative régionale Afrique centrale » préparatoire au Sommet Afrique-Europe de la jeunesse et de la diaspora ainsi que des jeunes, membres des Conseils nationaux de la jeunesse (CNJ) de l'Afrique centrale et de l'Afrique australe, de l'Union panafricaine de la jeunesse (UPJ) ou d'associations telles que l'Association de la jeunesse verte du Cameroun (AJVC) ou le Réseau des jeunes pour les forêts d'Afrique centrale (REJEFAC).

Le questionnaire d'enquête, qui a été soumis à plus de 300 jeunes leaders, couvre trois grands champs d'analyse de « l'itinéraire professionnel du jeune africain ». Dans le premier champ, les enquêtés devaient expliciter leur propre parcours d'éducation et de formation dans le but d'établir une typologie des voies de professionnalisation qu'ils ont empruntées. Le deuxième champ renvoie à la manière dont les enquêtés perçoivent les problèmes de formation et d'insertion professionnelle rencontrés par les jeunes dont ils ont la charge et a pour objectif de sérier les principales difficultés rencontrées par ces jeunes dans leur recherche d'un emploi ou d'une activité professionnelle. Quant au troisième champ, il concerne les initiatives et mesures proposées par les enquêtés pour améliorer les politiques et pra-

tiques de formation professionnelle et permettre de conduire le maximum de jeunes vers des qualifications requises par le marché du travail.

Le questionnaire n'a reçu, pour des raisons détaillées ci-après, que 111 réponses. Mais, même si cet échantillon ne peut, dès lors, être représentatif des jeunes leaders africains dans leur ensemble, il n'en présente pas moins un intérêt certain. Ces résultats permettent, en effet, d'opérer une première approche sur la manière dont un certain nombre de jeunes leaders africains, essentiellement originaires d'Afrique centrale, placent les problèmes de formation et d'insertion professionnelle au cœur de leurs préoccupations actuelles et de leurs visions de l'avenir.

Méthodologie

L'enquête a été effectuée à partir d'un questionnaire semi-ouvert afin de pouvoir recueillir le maximum d'informations et de représentations des jeunes sur leur positionnement individuel en matière de formation et d'insertion professionnelles.

Cette méthode de questionnement a été choisie parce qu'il était inenvisageable, pour des raisons de moyens et de temps, de réaliser une enquête quantitative portant sur un échantillon représentatif, tant au niveau des pays que du continent. Elle a également été motivée par le besoin de collecter des données exprimant autant le positionnement objectif des jeunes que leurs réactions subjectives face aux questions posées. L'affect est, en effet, une partie intégrante de la perception de la réalité, surtout quand celle-ci apparaît bloquée et donne lieu à des attitudes de résignation face à ce blocage, ou alors à des sursauts volontaristes pour lui trouver une issue.

Les jeunes ont été contactés soit directement (réunions nationales ou sous-régionales préparatoires au Sommet Afrique - Europe des jeunes de Lisbonne), soit par le moyen de personnes-relais rencontrées dans le cadre de réunions nationales ou régionales par les auteurs de la recherche. Certains questionnaires ont été remis en main propre. D'autres ont été envoyés par Internet.

Le retour des questionnaires s'est heurté à plusieurs obstacles :

- la longueur du questionnaire a rebuté un certain nombre de jeunes leaders. Plusieurs remarques inscrites dans les réponses font état de cette difficulté. Il aurait fallu, pour la surmonter, pouvoir expliquer les objectifs et la logique de

structuration du questionnaire lors des rencontres nationales ou régionales organisées en vue du Sommet de Lisbonne, et ainsi aider les participants à y répondre directement. L'expérience a été tentée au Cameroun lors de la rencontre sous-régionale d'Afrique centrale, préparatoire au Sommet des jeunes de Lisbonne. Elle a été très concluante, ce qui explique la très forte représentation des jeunes Camerounais dans l'échantillon final ;

- l'absence des réponses d'Afrique australe ne signifie pas que la région a été ignorée. Mais les intermédiaires, qui avaient accepté de transmettre le questionnaire à un certain nombre de jeunes leaders, ont été contactés à la plus mauvaise période : celle des grandes vacances scolaires. Ce fut aussi le cas pour les personnes-relais des pays de l'Afrique de l'est ;

- de manière plus globale, la réalisation de l'enquête s'est heurtée à des problèmes de faisabilité. Certains des jeunes leaders qui ont voulu participer à l'enquête n'ont pas trouvé les moyens techniques et financiers pour le faire et impliquer d'autres jeunes. Beaucoup d'entre eux ont, en effet, accès à Internet par le moyen des cybercafés. Remplir l'enquête AFD, dans ce cadre, requerrait des dépenses d'environ 10 000 FCFA (soit environ 15 euros) en Afrique de l'ouest et Afrique centrale, ce qui était hors de portée de la plupart de celles et ceux qui étaient motivés à y répondre. La difficulté a été surmontée au Mali, au Togo comme au Congo Brazzaville et au Cameroun, où des jeunes, convaincus de l'intérêt de la démarche, ont accepté de transcrire les réponses écrites à la main. Le problème s'est également posé en Tunisie et au Maroc, où des questionnaires apparemment remplis ne sont jamais parvenus à destination.

Tout cela explique que l'échantillon obtenu en fin de collecte des données est aléatoire. Douze pays au total, essentiellement originaires d'Afrique centrale, ont participé à l'enquête. Le Cameroun a fourni plus de la moitié des réponses. Mais, il faut tenir compte du fait que les trois quarts des enquêtés sont membres de réseaux locaux, nationaux ou internationaux et affirment être en contact avec plusieurs milliers de jeunes (12 350 jeunes, selon la totalisation des chiffres donnés par les leaders). On peut, dès lors, considérer que les données collectées au moyen des 111 questionnaires remplis dépassent largement les seules représentations des enquêtés. Au-delà des expressions personnelles, elles rendent compte de la manière

dont de nombreux jeunes dont ces derniers affirment avoir la charge, vivent et expriment leur relation avec le monde de la formation professionnelle et de l'emploi.

Malgré toutes ces limites, l'enquête constitue un élément important de la recherche sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire. Elle symbolise, en effet, la première tentative réalisée sur le continent africain pour collecter les opinions et analyses des jeunes sur la formation et l'insertion professionnelles et les intégrer dans une réflexion globale sur les voies et moyens d'insérer efficacement ces jeunes dans le marché du travail.

1. Les profils et itinéraires d'éducation et de formation des jeunes leaders africains

L'enquête avait pour but d'établir une carte d'identité personnelle et professionnelle des répondants, en faisant l'hypothèse que les itinéraires de chacune et chacun d'entre eux permettraient de mieux connaître les diverses voies empruntées aujourd'hui par les jeunes africains pour se former et accéder au marché du travail. De fait, les résultats de l'enquête démontrent que les parcours des jeunes leaders diffèrent fortement de ceux empruntés par les nombreux jeunes exclus très tôt du système éducatif (35 % en

moyenne dès la fin du cycle primaire et environ 60 % à la fin du collège)⁵. La très grande majorité d'entre eux a, en effet, achevé le cycle de l'enseignement secondaire et plus de la moitié a suivi l'enseignement supérieur. Cette situation ne les a, toutefois, pas empêché de connaître des difficultés très fortes d'insertion dans le marché du travail et surtout de suivre des voies de professionnalisation proches de celles que suivent les jeunes exclus très tôt du système d'éducation et de formation professionnelle.

1.1. L'identité personnelle des répondants

Elle est déterminée par les trois grands critères que sont l'âge, le sexe et l'appartenance nationale. Le critère « âge » est à considérer au regard d'une appréhension propre à l'Afrique du concept de jeune. Le critère « sexe » est à interpréter dans le cadre de l'évolution progressive des mentalités dans un continent longtemps soumis à une discrimination forte du genre, tant au niveau de l'éducation que de l'emploi. Le critère « pays », enfin, est tributaire du réseau de relations des auteurs de l'étude ou, plus exactement, de leurs difficultés à convaincre des intermédiaires en Afrique australe et de l'est à participer à un exercice de collecte de données qui n'était pas de leur initiative.

nationales étendent cette limite à l'âge de 35 ans, tout en restant souples sur son application concrète. Ainsi, les réunions préparatoires au Sommet Afrique-Europe de Lisbonne ont accepté des représentants dépassant cette limite.

1.1.1. La répartition des enquêtés par âge

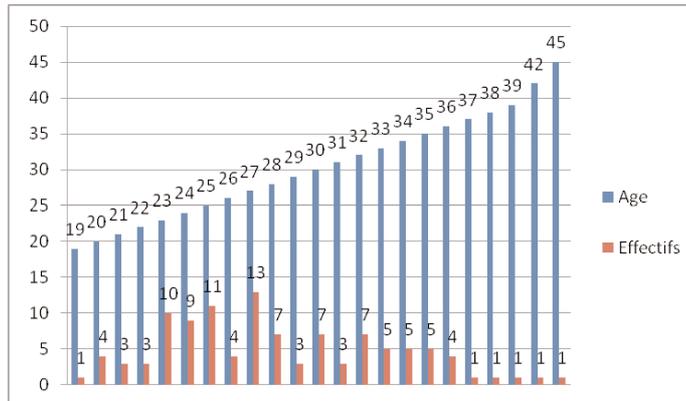
Alors que le continent européen définit comme limite d'âge pour définir un jeune celle des 24 années révolues⁶, la charte africaine de la jeunesse⁷ et certaines politiques

⁵ UNESCO/BREDA (2007), Rapport Dakar+7, Education pour tous en Afrique, Dakar.

⁶ Les programmes européens d'éducation et de formation professionnelle tels que Erasmus ou Leonardo spécifient, dans leurs critères d'éligibilité, que la catégorie « jeunes » englobe les sujets allant de 15 à 24 ans.

⁷ La charte africaine de la jeunesse a été adoptée par les Etats membres de l'Union africaine, le 2 juillet 2006 à Banjul en Gambie. Elle constitue une base juridique pour assurer la présence et la participation de la jeunesse de 15 à 35 ans dans les structures et instances gouvernementales tant sur les plans national, régional que continental. Voir : Commission de l'Union africaine (2006), Charte africaine de la jeunesse, Addis Abeba.

Graphique 1. Répartition des enquêtés par âge



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

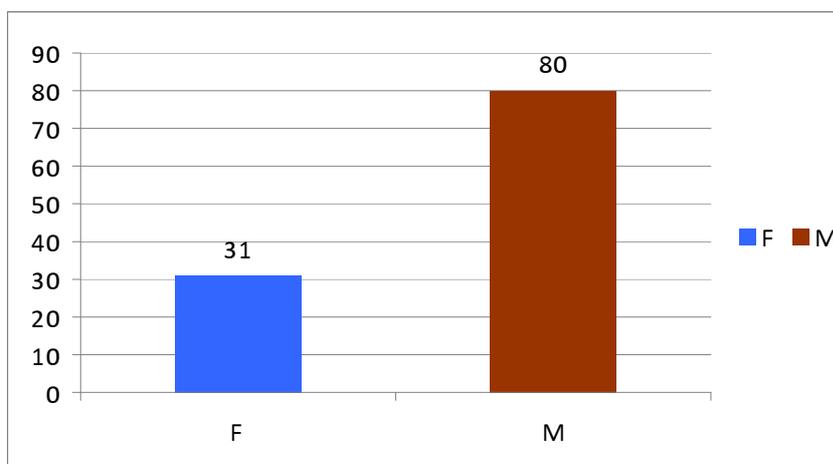
Les réponses à l'enquête rendent compte de cette souplesse. Si la grande majorité des répondants se situe entre 23 et 30 ans, plus d'un quart d'entre eux dépasse la trentaine et plus de 10 % dépassent les 35 ans. Cette situation est significative de la difficulté des jeunes africains à devenir adultes dans un monde professionnel qui offre très peu d'emplois stables et de réelles perspectives de carrière et qui, surtout, n'assure aucune sécurité de revenu.

1.1.2. La répartition des enquêtés par sexe

La répartition des enquêtés entre hommes et femmes met

en évidence une surreprésentation masculine dans la prise de responsabilités, tant au niveau des réseaux nationaux, régionaux ou internationaux qu'à celui des multiples associations locales. Cette surreprésentation n'est pas propre à l'Afrique, bien évidemment, et la présence de 28 % de femmes parmi les répondants à l'enquête peut être interprétée comme un signe encourageant de leur capacité à prendre des responsabilités. De fait, le facteur genre fait partie des priorités d'avenir défendues par les jeunes leaders. Les résolutions qu'ils ont adoptées en préparation du Sommet Afrique-Europe de Lisbonne sont, à cet égard, tout-à-fait claires et affirment nettement l'importance d'une égalité homme/femme au niveau du continent africain.

Graphique 2. Identité des enquêtés selon le sexe



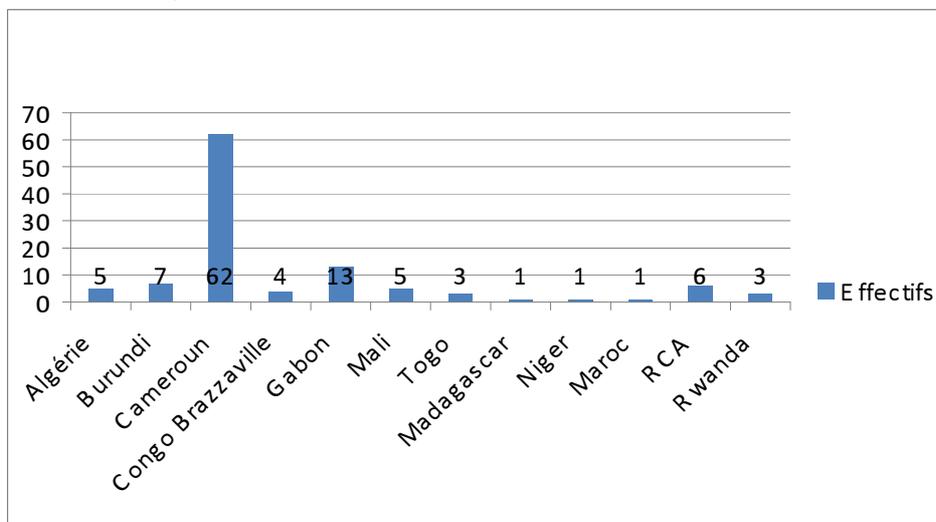
Source : Questionnaire d'enquête terrain.

1.1.3. La répartition des enquêtés par pays

Les réponses sont principalement issues des pays de l'Afrique centrale et plus particulièrement du Cameroun. Les explications ont déjà été données sur les motifs de cet état de fait, ainsi que sur les raisons pour lesquelles l'enquête est surtout représentative de l'Afrique francophone, malgré l'envoi de questionnaires en Ouganda, au

Botswana, au Zimbabwe et en Afrique du sud. Il en résulte que les positionnements des leaders par rapport à la formation et à l'insertion professionnelle doivent être interprétés à la lumière des situations économiques, sociales et institutionnelles spécifiques au Cameroun, à l'Afrique centrale et, dans une moindre mesure, à l'Afrique de l'ouest et aux autres régions partie prenante.

Graphique 3. Nombre de répondants par pays



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

La majeure partie des pays représentés se distinguent par le caractère très informel de leur économie et de leur marché du travail, ainsi que par des dispositifs d'enseignement technique et professionnel (ETFP) très formels et peu ciblés sur les besoins réels du développement économique et de l'emploi. Il en résulte une réelle difficulté pour les jeunes à s'insérer dans le marché du travail, même quand leur parcours d'éducation et de formation est des plus accomplis. Cette difficulté vaut autant pour les leaders que pour les jeunes dont ils se disent responsables.

1.1.4. Le profil dominant des enquêtés

L'analyse de l'identité personnelle des enquêtés selon les trois critères de l'âge, du sexe et de l'appartenance nationale définit, comme profil dominant, des jeunes leaders ayant répondu à l'enquête, un homme et à un moindre degré une femme, entre 25 et 30 ans, originaires du

Cameroun ou de l'Afrique centrale, et assez bien insérés dans les réseaux ou plates-formes de jeunes pour avoir entendu parler de l'enquête et surtout pour avoir été motivés pour y répondre.

Il ne fait pas de doute que la réunion préparatoire au Sommet des jeunes de Lisbonne qui s'est tenu fin octobre 2007 à Yaoundé et qui a abordé, entre autres sujets, les problèmes de formation et d'emploi, a joué un rôle important sinon décisif dans l'obtention des réponses à l'enquête. Le lancement de l'enquête avait sous-estimé l'investissement que représentait, même pour des jeunes leaders, une réponse argumentée à un questionnaire long et essentiellement qualitatif. Les résultats obtenus montrent que cet investissement est possible à la condition qu'il existe une relation quasi directe entre ceux qui enquêtent et ceux qui sont enquêtés. Cela a été le cas pour les jeunes réunis à Yaoundé. Cela a également été le cas pour la plupart des intermédiaires qui ont su convaincre les jeunes des autres pays à participer à l'exercice.

1.2. L'itinéraire académique des jeunes leaders

L'enquête a demandé à chaque jeune leader de décrire, de la manière la plus complète possible, son parcours académique et son parcours de formation professionnelle et de préciser sa situation professionnelle actuelle en termes d'insertion et d'emploi. Le but était de pouvoir déterminer, après analyse des parcours individuels, quelques types d'itinéraires professionnels suivis par les jeunes leaders.

L'analyse des réponses permet de suivre le cheminement effectué par chaque jeune leader, depuis son entrée dans l'école primaire jusqu'à sa sortie au niveau des différents cycles de l'enseignement secondaire ou supérieur. Elle permet également de savoir s'il a achevé ou non ses différents parcours éducatifs avec ou sans diplôme.

1.2.1. Le cycle primaire

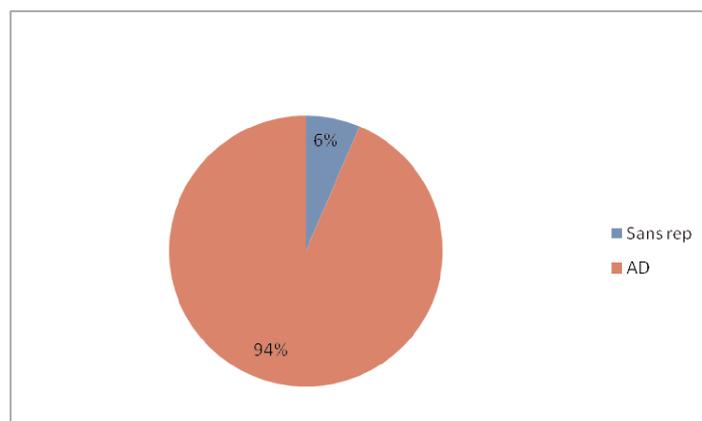
Les enquêtés sont tous allés jusqu'au bout des six années d'éducation de base. Ils diffèrent en cela de la moyenne des jeunes africains dont seulement 65 %, en moyenne,

achèvent le cycle primaire⁸. En Afrique centrale et de l'ouest, ce taux est proche de 60 % et atteint dans certains pays des niveaux encore plus bas. L'abandon scolaire précoce pénalise doublement ceux qui le subissent : il les prive, d'un côté, des pré-requis nécessaires à leur entrée dans les dispositifs formels de formation professionnelle existants ; il ne leur donne pas, de l'autre côté, le capital social dont ils ont besoin pour être inclus dans les réseaux, tels que ceux des jeunes leaders, qui sont à la fois des lieux importants de socialisation et de promotion individuelle et collective.

1.2.2. Le premier cycle secondaire

Parmi les jeunes de l'échantillon, 94 % ont achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire avec le diplôme adéquat. Il est difficile d'interpréter les 6 % de non-réponses. Elles peuvent aussi bien indiquer que l'enquêté a achevé le cycle sans obtenir son diplôme que signifier qu'il en est sorti en cours de cycle.

Graphique 4. Taux d'achèvement du premier cycle secondaire avec diplôme



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

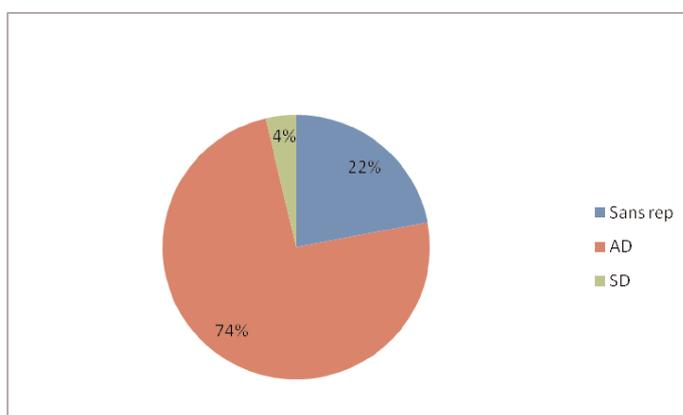
⁸ UNESCO/BREDA (2007), *op.cit.*

Il ressort de l'achèvement massif, par les jeunes leaders, du premier niveau de l'enseignement secondaire, que les neuf années de scolarité qu'ils ont suivi constituent une sorte de passage obligé pour accéder à un minimum de responsabilités sociales. Il existe quelques exceptions (6 % n'ayant pas atteint ce niveau ont accédé au statut de jeune leader), mais elles sont trop peu nombreuses pour ne pas considérer l'atteinte du diplôme de fin de premier cycle comme un facteur dirimant de mobilité sociale.

1.2.3. Le deuxième cycle secondaire

Il a été demandé aux jeunes leaders de faire un choix exclusif, dans leurs réponses, entre le 2^{ème} cycle d'enseignement secondaire général et le 2^{ème} cycle ETFP. Celles-ci doivent donc être cumulées pour obtenir le nombre et le taux exacts de jeunes leaders ayant achevé leur parcours secondaire.

Graphique 5. Taux d'achèvement du 2^{ème} cycle du secondaire général avec et sans diplôme

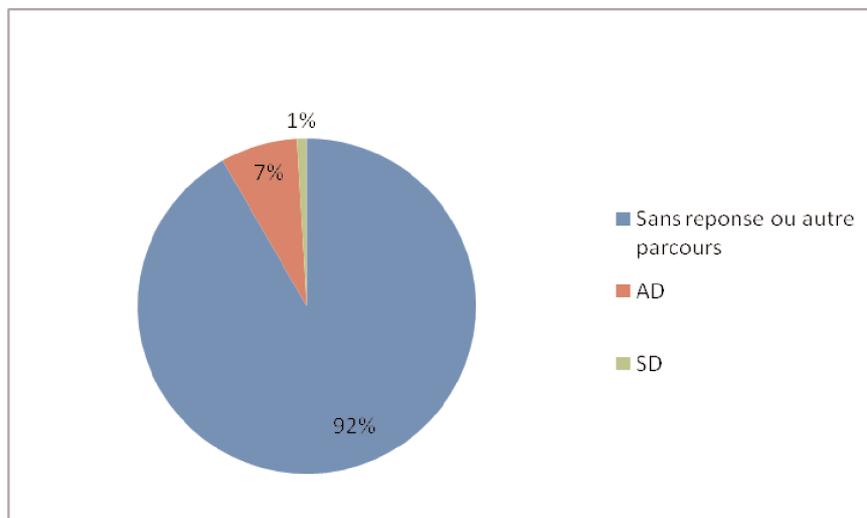


Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Les données cumulées donnent les résultats suivants : 74 % des enquêtés sont diplômés de l'enseignement secondaire général, 4 % ont achevé le parcours

certification finale et 22 % n'ont pas accédé au 2^{ème} cycle ou sont entrés dans le dispositif ETFP.

Graphique 6. Taux d'achèvement de l'ETFP avec ou sans diplôme



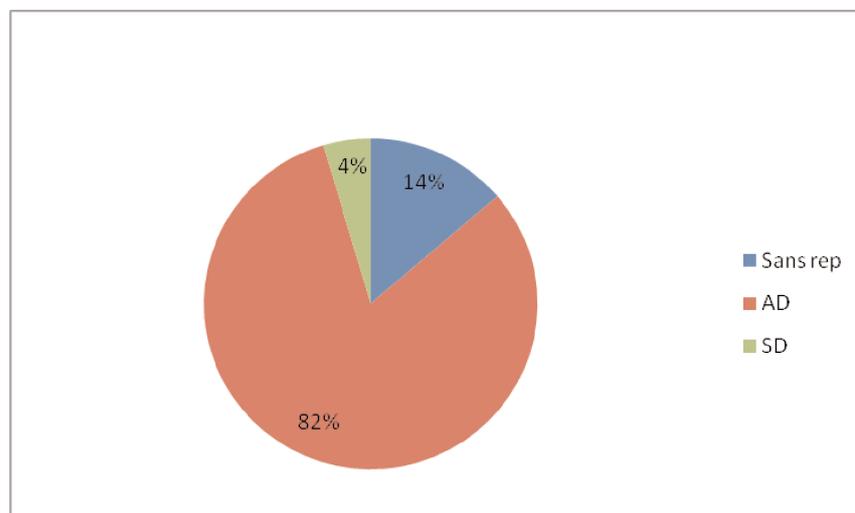
Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Le nombre d'enquêtés ayant suivi et achevé le parcours ETFP est en réalité de 8 %. Il est relativement faible comparativement à ceux qui sont allés jusqu'au bout du secondaire général. Il est toutefois en conformité avec les taux moyens de fréquentation de l'enseignement technique et professionnel en Afrique qui se situent entre 2 % et 8 % d'une classe d'âge⁹. Le Cameroun constitue, en ce domaine, une exception notable puisque, selon les données de l'UNESCO, l'ETFP y scolariserait environ 30 % des jeunes fréquentant le cycle secondaire. Au regard de ces données et de la part importante que représentent les jeunes leaders

camerounais dans l'échantillon final des enquêtés, il est possible de supposer que le fait de suivre l'ETFP en lieu et place de l'enseignement général constitue un léger handicap pour accéder à la position de jeune leader sans toutefois représenter un obstacle majeur.

En cumulant les données des deux parcours, enseignement général et ETFP, on arrive à définir le taux précis d'achèvement de l'enseignement secondaire, tous parcours confondus.

Graphique 7. Taux d'achèvement de l'enseignement secondaire général et ETFP avec et sans diplômes



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Ce taux indique que 82 % des jeunes leaders ont achevé avec succès leur scolarité secondaire, que 4 % n'ont pas réussi l'examen final et que 14 % n'ont pas atteint ce niveau de scolarité.

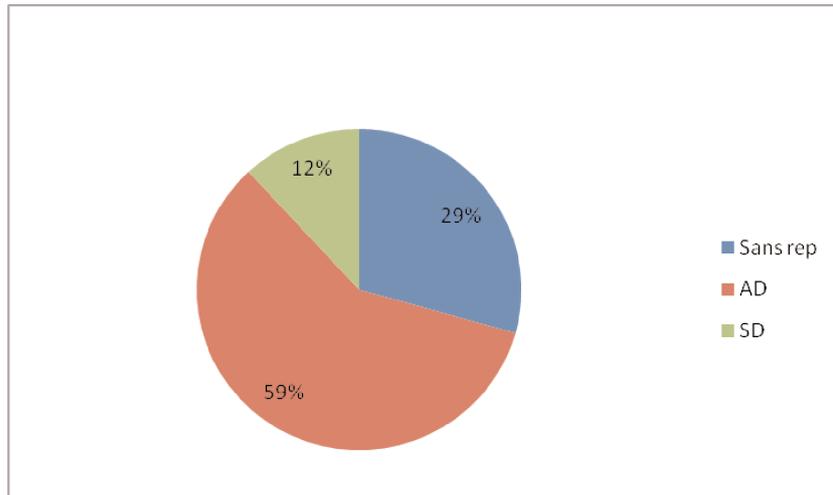
1.2.4. L'enseignement supérieur

Le questionnaire portait sur tout type d'enseignement supérieur sans distinction de premier et de deuxième cycle,

ou de parcours général ou professionnel. Les résultats indiquent que 71 % des jeunes leaders ont un niveau universitaire et que 59 % d'entre eux ont obtenu un diplôme universitaire. Comparées au taux moyen de fréquentation universitaire qui est d'environ 5 % pour l'ensemble de l'Afrique, ces données établissent une relation tendancielle forte entre le niveau d'études supérieures des jeunes leaders et leur engagement dans un positionnement de responsabilité sociale.

⁹ UNESCO/BREDA (2007), *op.cit.*

Graphique 8. Taux d'achèvement de l'enseignement supérieur avec et sans diplôme



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

On peut faire l'hypothèse que la difficulté des jeunes universitaires à trouver un emploi correspondant à leurs attentes légitimes est positivement détournée vers un engagement de type associatif ou citoyen qui est, dans le même temps, une des meilleures formes d'apprentissage du *leadership*.

Une première conclusion s'impose suite à ces données : le jeune leader qui accède à des niveaux de responsabilité vis-à-vis des autres jeunes est d'abord un homme ou une femme qui a obtenu avec succès le diplôme de fin des études secondaires et, dans la plupart des cas, un diplôme de l'enseignement supérieur. Autrement dit, si le fait d'obte-

nir un tel niveau de diplôme ne garantit pas la réussite professionnelle, il facilite au moins une possibilité de prise de responsabilité sociale, une compréhension de son environnement immédiat et, par ce biais, une inclusion dans la vie et les problèmes réels de la société. Les jeunes, qui n'ont pas atteint ce niveau et qui représentent, selon les données statistiques, plus de 70 % d'une classe d'âge, ont plus de peine à accéder au *leadership* : ils représentent dans notre échantillon 14 % des jeunes en situation de responsabilité, soit cinq fois moins que leur taux de représentativité réelle au niveau d'une classe d'âge.

1.3. Le positionnement professionnel des enquêtés

L'enquête a demandé aux jeunes leaders d'indiquer quel était leur itinéraire de formation professionnelle en dehors de leur parcours académique et de définir leur position sur le marché du travail (exercice d'une activité ou chômage), tout en appréciant qualitativement cette position. Il s'agissait par ce biais d'arriver à identifier tout type de formation professionnelle suivi par les enquêtés et à caractériser le lien de fait établi par eux entre niveau d'études obtenu et

type de formation professionnelle suivi. Il s'agissait également, par le questionnement des répondants sur la réalité et les modalités de leur insertion professionnelle, d'obtenir un aperçu à la fois individuel et collectif des types d'activité ou d'emploi exercés, de rechercher les liens éventuels entre niveau d'étude, type de formation suivi et situation d'emploi ou de chômage et d'apprécier en fin de compte la qualité du positionnement professionnel ainsi défini.

1.3.1. Les types de parcours de formation professionnelle

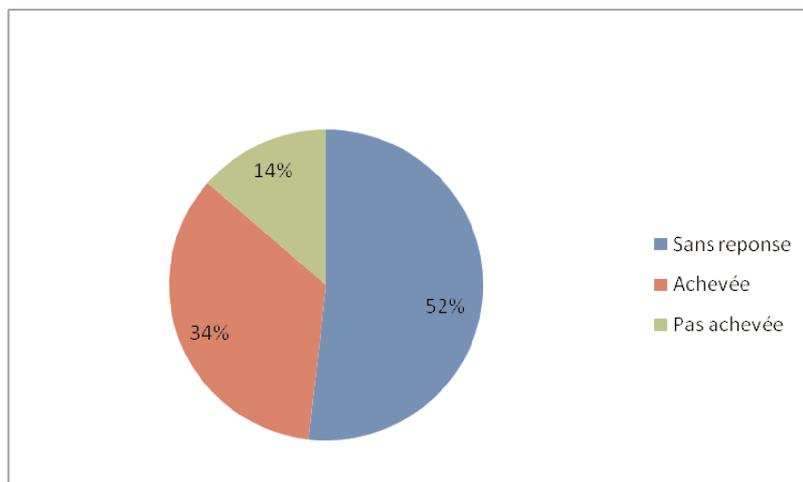
Le questionnement sur le parcours de professionnalisation hors système formel d'éducation et de formation portait sur trois types de formation couramment pratiqués dans les pays africains et notamment subsahariens : la formation sur le tas, la formation par apprentissage sous toutes ses formes (traditionnelle, de type dual ou alterné...) et toute autre modalité d'acquisition de compétences au moyen de formations courtes ou de stages en situation de travail. Les résultats montrent que les jeunes leaders recourent la plupart du temps, malgré leur niveau élevé

d'études, à des formes informelles et souvent non contractuelles de formation mises en œuvre essentiellement par le secteur informel.

La formation "sur le tas"

La formation sur le tas équivaut à la mise en situation professionnelle sans notion de rythme ou de durée définis et sans structuration aucune d'une quelconque action de formation. Les résultats montrent qu'environ la moitié des enquêtés, quel que soit leur niveau de diplôme secondaire ou supérieur, ont acquis leurs compétences professionnelles de cette façon.

Graphique 9. Taux d'enquêtés ayant effectué une formation "sur le tas"



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Une analyse plus détaillée des réponses permet de préciser les métiers auxquels cette formation sur le tas a mené. On trouve ainsi, à titre d'exemple, deux jeunes ayant acquis le diplôme de fin d'études secondaires et qui ont effectué, pour l'un une formation pratique de pizzaiolo, pour l'autre une formation pratique en maintenance. Des enquêtés ayant un diplôme d'enseignement supérieur sont devenus, par une formation de type informel, l'un gestionnaire d'une téléboutique, un autre auxiliaire en pharmacie, un troisième fabricant de savon, un quatrième animateur socioculturel. Ces quelques cas montrent qu'il n'y a pas de continuité entre parcours académique et parcours professionnel et que l'accès à un métier se fait par la mise en situation de travail réel.

Les autres types de formation courte ou par apprentissage

Il s'agit des formations identifiées sous les vocables « apprentissage » et « formations courtes, stages... ». Les données apportées à la question sur l'apprentissage montrent que la compréhension du concept n'a pas toujours été identique chez les enquêtés. Il recouvre, chez les uns, l'apprentissage au sens traditionnel, mais semble signifier, pour les autres, des formes plus évoluées ou plus formelles d'acquisition de compétences. Le terme « autres types de formation courte » avait été volontairement défini de manière floue afin d'arriver à recenser toutes les autres formes de professionnalisation ne rentrant pas sous les catégories « formation sur le tas » et « apprentissage ».

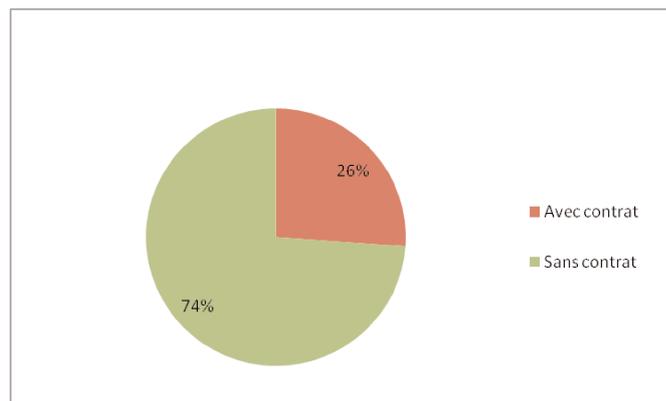
Les réponses apportées à cette question présentent un double intérêt :

- elles donnent, d'une part, une indication quantitative sur le nombre de jeunes leaders qui sont passés par ces formes de professionnalisation. Ainsi, 45 % des répondants

disent avoir suivi des formations courtes ou stages, tandis que 35 % affirment avoir été en apprentissage.

Quelquefois, les deux réponses se recoupent, des enquêtés ayant répondu positivement aux deux questions ;

Graphique 10. Apprentissage ou autres formations selon le % de contractualisation



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

- elles donnent, d'autre part, une indication qualitative sur la nature instituée ou non des formations suivies. Ainsi, le cumul des réponses aux deux types de formation suivis montre que les trois quarts des actions formatives ont été réalisées hors de toute relation contractuelle et qu'elles ont été mises en oeuvre selon des modalités et des conditions relevant de pratiques de formation non formelles ou informelles.

L'ensemble des données met en lumière le contraste qui existe, chez les jeunes leaders, entre un parcours académique de très bon niveau et une professionnalisation acquise essentiellement par des voies de formation non structurée. Tout se passe comme si les systèmes d'éducation et de formation en place se donnaient comme seul objectif l'atteinte des diplômes scolaires, laissant aux acteurs économiques et professionnels essentiellement informels ou non institués le soin d'assurer le passage vers l'activité ou l'emploi. Ce constat montre que les systèmes formels fonctionnent en dehors de toute finalité économique et sociale et, surtout, ne sont pas ciblés sur ce qui devait être une de

leurs obligations de résultat : aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail.

1.3.2. La situation professionnelle des jeunes leaders

Elle est définie par le fait qu'ils occupent ou non un emploi et par la manière dont ils définissent qualitativement leur situation actuelle : qu'il s'agisse, s'ils sont au chômage, de leur motivation ou souhait d'exercer un emploi ; ou bien, s'ils ont un travail, de leur satisfaction par rapport à l'emploi occupé et des difficultés rencontrées en phase d'insertion professionnelle.

Les jeunes leaders au chômage

Ils représentent un quart (26 %) de l'échantillon final. La moitié des chômeurs sont des diplômés de l'enseignement supérieur, qui ont, par ailleurs, suivi des formations professionnelles pour des métiers tels que la comptabilité/gestion,

l'électricité, le secrétariat, l'informatique, le marketing, le consulting, l'animation socioéconomique ou encore l'enseignement. Sur les 29 chômeurs recensés, 25 définissent le type d'emploi qu'ils souhaiteraient occuper et 11 se disent découragés pour chercher un emploi. La liste des emplois souhaités semble indiquer que beaucoup d'entre eux sont au chômage parce qu'ils cherchent des emplois pour lesquels il n'existe pas nécessairement des opportunités réelles d'embauche. Ainsi, sur les 25 demandeurs d'emploi,

sept souhaitent entrer dans l'enseignement et quatre dans l'administration, domaines où les recrutements sont, sinon inexistant, du moins limités. Toutes les autres réponses sont dispersées et concernent des métiers spécialisés (agronome, juriste, banquier, hôtelier, consultant, agent de développement...), qui ne sont pas facilement accessibles. Il semble que les jeunes leaders chômeurs n'aient pas renoncé à trouver une position professionnelle correspondante à leur niveau d'études.

Encadré 1. Itinéraire de Pascal

« Je suis un jeune Congolais vivant au Burundi, où j'ai terminé mes études en sciences de la communication, option communication pour le développement. Je suis au Burundi depuis 2000. Mon premier objectif qui me poussait à venir au Burundi était l'encadrement des jeunes. A la fin de mes études, j'ai créé une ASBL pour aider les jeunes à prendre conscience de la destruction de notre Afrique. Ainsi, nous avons commencé avec le Burundi et le Congo.

Je n'ai toujours pas d'emploi. Ce n'est pas une question d'expérience, mais une question de relation : partout où je vais on demande une connaissance familiale. Pour le moment, je suis en train de me débrouiller pour m'en sortir avec mon association en cherchant le financement çà et là. Je cherche en fait à aider les autres jeunes en brisant notamment les barrières ethniques.

Si je devais donner des conseils aux jeunes, je leur dirais de préparer leur avenir à temps, pendant qu'ils sont encore dans leur formation académique, pour qu'ils ne soient pas surpris par le chômage. Nous croyons tous qu'après les études nous allons trouver très facilement du travail. Mais c'est le contraire que nous vivons sur terrain. Il faut aussi que les jeunes se spécialisent dans divers domaines comme celui de l'information qui est encore vague, mais se développe ».

Les jeunes leaders au travail

Ils sont au nombre de 74 et représentent les trois quarts des enquêtés. L'analyse des formations professionnelles suivies, ainsi que celle des emplois ou activités occupés, permet de faire les constats suivants :

- la grande majorité d'entre eux a suivi des formations professionnelles dans des métiers et des spécialités extrêmement diverses, allant de l'électricité à la transformation alimentaire en passant par la gestion, l'informatique ou le secteur éducatif ;

- la grande variété des métiers occupés par les enquêtés laisse entendre qu'ils ont cherché à travailler rapidement plutôt que d'attendre de trouver une difficile, sinon impossible, adéquation entre le niveau de diplôme atteint et le type d'emploi souhaité. Ainsi, on trouve des diplômés de l'enseignement supérieur occupés dans le reboisement ou dans les métiers de l'entrepreneuriat et des diplômés de l'enseignement secondaire exerçant des métiers de secrétariat ou dans l'agriculture. Plus globalement, des jeunes, possédant dans leur grande majorité un bon niveau académique, occupent un panel d'activités allant de la mécanique à la coiffure, en passant par les métiers de l'environnement, de l'hôtellerie et du commerce. Un très petit nombre d'entre

eux exerce les professions du journalisme, de l'informatique ou de l'enseignement. Dans les faits, la relation est par conséquent indirecte entre le niveau d'études atteint et le type d'emploi exercé. Les réponses à la question sur la correspondance entre emploi exercé et qualification acquise renforcent ce jugement. Ainsi, sur l'ensemble des enquêtés, seulement 30 % pensent qu'il y a adéquation, les autres réponses étant sans avis ou négatives.

- la liste des difficultés rencontrées lors du parcours d'insertion professionnelle met fortement en évidence le manque de moyens financiers. Les leaders affirment par ce constat que les jeunes ont besoin de moyens, soit pour lancer leur propre activité, soit pour monter un projet professionnel, soit tout simplement pour effectuer les recherches

d'emploi nécessaires à leur entrée effective sur le marché du travail. Ils rejoignent en ce sens les conclusions de l'étude sur « La formation professionnelle en secteur informel »¹⁰ qui a montré combien il importait de mettre à disposition des jeunes des moyens matériels (kits professionnels) ou financiers (accès au microcrédit, par exemple) pour leur permettre de passer effectivement de la formation à l'entrée dans le marché du travail. Les autres difficultés soulignées par les enquêtés se répartissent entre le manque de soutien de la part des parents ou de l'Etat, l'absence d'une formation efficace ou adaptée et les obstacles d'insertion dans un marché du travail peu connu, présentant peu d'opportunités d'emplois, manquant d'infrastructures adéquates et présentant des conditions de travail et de salaires peu favorables.

En guise de conclusion : les itinéraires professionnels des jeunes leaders

Les réponses apportées par les jeunes leaders aux différentes interrogations sur leur positionnement personnel permettent de définir un itinéraire professionnel type du jeune leader africain. Cet itinéraire peut être décrit selon le schéma séquentiel suivant :

- les jeunes leaders ont atteint un niveau d'études élevé. Ils sont majoritairement diplômés de l'enseignement secondaire et, pour quasiment la moitié d'entre eux, de l'enseignement supérieur ;
- ce niveau d'études les incite à prendre des responsabilités de type social ou associatif et notamment à s'engager vis-à-vis des autres jeunes, mais il ne garantit nullement un accès à l'emploi ou à un quelconque type d'activité professionnelle ;
- l'entrée dans le monde professionnel se fait à condition que le jeune leader accepte de se former, en dehors de son parcours académique, selon des modalités largement informelles et dans

des métiers sans référence directe avec les études accomplies ;

- l'insertion professionnelle passe presque nécessairement par l'acceptation d'un emploi qui n'est pas celui souhaité, avant de pouvoir accéder à celui-ci ;
- il n'existe pratiquement pas de moyens adéquats (financiers, de formation, de suivi et d'accompagnement...) permettant de faciliter l'entrée du jeune leader dans un marché du travail offrant peu d'emplois ou des activités peu rentables.

Cette forme d'itinéraire professionnel, qui paraît fondamentalement peu valorisant pour des jeunes ayant un parcours académique de très bon niveau, semble être une des sources de leur engagement au service d'une transformation de la situation des autres jeunes, souvent moins chanceux, qu'ils ont décidé de prendre en charge. A défaut de pouvoir investir leur capital éducatif acquis dans la réussite professionnelle, les jeunes leaders ont décidé de l'investir dans l'engagement et la transformation de la réalité économique et sociale de leur pays et du continent.

¹⁰ Walther, R et Filipiak, E. (avec le concours de) (2007)

Encadré 2. Itinéraire professionnel d'Esther

« Je suis secrétaire financière au bureau exécutif du RENATA (Réseau national des associations de tontines). Le problème que j'ai rencontré la première année, lorsque j'ai posé ma candidature était le manque de qualification. Je n'étais alors qu'en classe de première G1. Je me disais qu'avec la formation déjà reçue, j'étais apte à occuper un poste de secrétariat, mais ce n'était pas le cas. J'ai du travailler dur parce que j'avais arrêté mes classes trop tôt. Aujourd'hui, j'occupe le poste à la troisième année de création du réseau. Je suis complètement épanouie dans mon emploi, parce que je fais actuellement ce que j'ai toujours rêvé de faire quand j'étais petite.

Mais avec le temps et au regard des réalités du pays, j'ai changé d'avis. J'aimerais bien travailler aujourd'hui dans les organismes internationaux, d'où mon orientation en science politique à l'université. Vu que j'ai un emploi, je vais pouvoir continuer à payer mes études, mais combien de jeunes pourront en faire autant ?

Le seul conseil que je pourrais donner à un jeune, c'est de ne pas baisser les bras, d'étudier le plus longtemps possible et surtout de se spécialiser. On en rencontre beaucoup qui ont plusieurs diplômes et ne peuvent pas mettre en pratique la formation reçue. Il ne sert à rien d'avoir la tête pleine sans rien en faire. Les jeunes ont toujours pensé que le salaire n'était jamais compatible avec le diplôme reçu. Mais il faut commencer par le bas pour monter. Il faut commencer par être humble. L'humilité est la clé du succès, mais cela requiert d'avoir obtenu un diplôme ».

2. Le positionnement des jeunes leaders africains vis-à-vis des problèmes de formation et d'emploi

La description de l'itinéraire professionnel des jeunes leaders a montré combien les problèmes de formation et d'emploi étaient au cœur de leurs préoccupations personnelles. L'analyse de la manière dont ils travaillent avec les autres jeunes, dont ils déterminent les domaines prioritaires de leur intervention et évaluent leur capacité à être mobilisés et interpellés par les autorités de leur pays, ne fait que souligner la centralité des domaines de professionnalisation et

d'accès à l'activité et à l'emploi. Cette analyse est d'autant plus significative que le point de vue des jeunes leaders est légitimé par le niveau de leur position de responsabilité et l'étendue de leur champ d'action. L'enquête montre en effet qu'ils sont insérés dans un vaste réseau de plusieurs milliers de jeunes et que leur champ d'action dépasse largement le milieu local pour s'inscrire dans les réalités nationales, régionales et même continentales.

2.1. Les niveaux de responsabilité et d'engagement des jeunes leaders vis-à-vis des autres jeunes

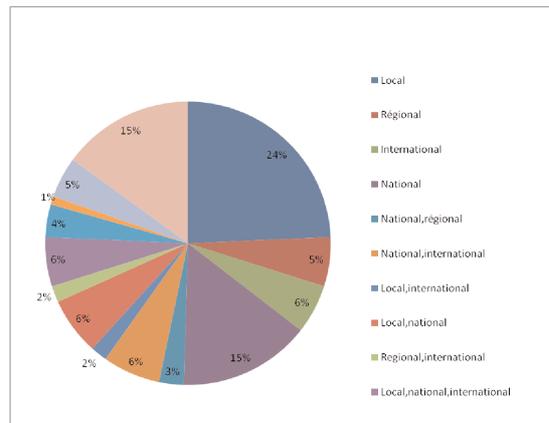
Ils sont définis selon des critères qui portent sur la taille des réseaux auxquels les enquêtés appartiennent, sur leur capacité à rassembler un nombre significatif de jeunes et à s'engager en leur faveur et sur les différentes visions dont ils sont porteurs dans les domaines de la formation, de l'insertion professionnelle et de la recherche de l'emploi.

2.1.1. Une appartenance revendiquée à des réseaux multidimensionnels

Dans leurs réponses, 69 enquêtés affirment faire partie de réseaux de jeunes. Une analyse plus fine des données montre que la plupart de celles et ceux qui n'ont pas revendiqué une telle appartenance sont en fait membres d'une association ou d'une ONG locale et ont interprété le sens de réseau de manière restrictive.

Seules 14 personnes ne répondent pas à la question posée. Sur les 69 appartenances explicitement exprimées, 36 d'entre elles font référence à l'international, ce qui exprime un fort engagement des répondants au niveau du continent africain et de la relation Europe/Afrique. Vingt réponses sur les 69 mentionnent exclusivement le niveau local mais, comme on l'a vu précédemment, l'enracinement local est beaucoup plus important vu l'interprétation restrictive que certains ont fait de la notion de réseau. Seize réponses désignent exclusivement le niveau national, mais ce dernier est lié dans 35 autres réponses à la dimension locale, régionale ou internationale. Six répondants disent appartenir à un réseau exclusivement régional, mais 17 d'entre eux mixent le régional aux autres niveaux. Enfin, quatre enquêtés font partie de réseaux multidimensionnels, qui s'inscrivent à plusieurs niveaux, du local à l'international.

Graphique 11. Les formes d'appartenance des jeunes leaders aux différents réseaux



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

L'analyse des postes de responsabilité occupés par les jeunes leaders tant au niveau des réseaux multidimensionnels que des associations et ONG locales met en évidence leur fort degré

d'engagement vis-à-vis des autres jeunes. 68 % se définissent comme leaders de l'organisation à laquelle ils appartiennent ou y occupent des responsabilités d'animation et/ou de gestion.

Encadré 3. Itinéraire professionnel d'Arsène

« J'ai fait une licence en économie financière et un diplôme de technicien supérieur en logistique et transport. J'ai également fait des formations en management et relation publique, finance et comptabilité, hygiène et sécurité... »

Je suis actuellement manager d' « Espace Green Africa » et président de l'ONG « Actions pour l'environnement et la solidarité internationale ». Je suis également coordinateur national, au Congo Brazzaville du « Réseau des jeunes pour les forêts d'Afrique centrale » (REJEFAC). J'ai également été secouriste en temps de conflit et post-conflit, syndicaliste et leader des jeunes dans le cadre du Groupe des jeunes d'Afrique et de la jeune Chambre internationale.

Dans ma recherche d'emploi, je me suis d'abord heurté à la difficulté de faire un CV qui soit adapté aux diverses demandes des employeurs (le système des CV diffère de certains employeurs à d'autres et des francophones aux anglophones dans la forme et le fond). J'ai ensuite été confronté au manque de suivi de mes demandes : un accueil chaleureux chez les uns et froid chez les autres ; la promesse de visiter de temps en temps le secrétariat par la suite, mais sans qu'il y ait de réponse par mail ou par téléphone ; la présence de plusieurs candidats pour les postes à pourvoir, mais dont certains étaient privilégiés par rapport à d'autres. J'ai déposé des dossiers dans plusieurs sociétés de la place, recherché des offres d'emplois au moyen de l'Internet dans les sociétés qui avaient un site, parlé de ma situation aux personnes que je connais et qui ont des relations élargies.

J'ai finalement fait des compléments de formation et renforcé mes capacités, changé d'orientation par rapport au métier souhaité et reçu l'appui de certaines personnes pour faire ce que je fais aujourd'hui.

Finalement, je considère qu'il faut être multisectoriel aujourd'hui, savoir ce qu'on veut et là où on veut aller et prendre conscience de ses responsabilités. La vie n'a pas de brouillon. Il faut savoir communiquer avec les autres, être persévérant, avoir la volonté et le courage de s'informer et se former, être créatif, savoir risquer. Mieux vaut mal faire que de ne rien faire.

Ce qui est important dans la vie ce n'est pas de faire ce qu'on aime, mais d'aimer ce qu'on fait ».

2.1.2. Une forte capacité de relation avec les autres jeunes

La capacité de relation est définie par le nombre de jeunes avec lesquels les leaders affirment être en contact. Dans leurs réponses, ces derniers indiquent en général le nombre de jeunes qui sont membres de l'association, de l'ONG et du réseau local, régional, national ou international dont ils sont responsables. Les chiffres cités varient de quelques personnes à, parfois, plusieurs centaines de membres et totalisent 12 350 jeunes. Certains d'entre eux sont plus de l'ordre du recensement que du contact direct. Ils permettent cependant d'induire que la vision exprimée par les enquêtés exprime des points de vue et des positions beaucoup plus larges que leur simple opinion personnelle.

Les profils de tous ces jeunes sont assez identiques : principalement des étudiants, des élèves, des travailleurs et des chômeurs. Quelques profils plus spécifiques ont également été recensés, tels que des agents commerciaux, des comptables, des secrétaires, des artisans ou des professionnels de divers domaines.

Le fort degré d'engagement des jeunes leaders dans de multiples organisations ou réseaux est un signe très positif de la capacité de la jeunesse africaine à participer à des plateformes de rencontre et de dialogue dépassant le simple niveau local et, par conséquent, à agir de manière concertée. Même si l'échantillon de l'enquête est surtout représentatif d'une population déjà présélectionnée et donc *a priori* favorablement positionnée par rapport à la question posée, la qualité des réponses apportées est le signe qu'une dynamique de rapprochement des jeunes leaders existe fortement en Afrique centrale et de l'ouest et, certainement par extension, dans les autres régions du continent.

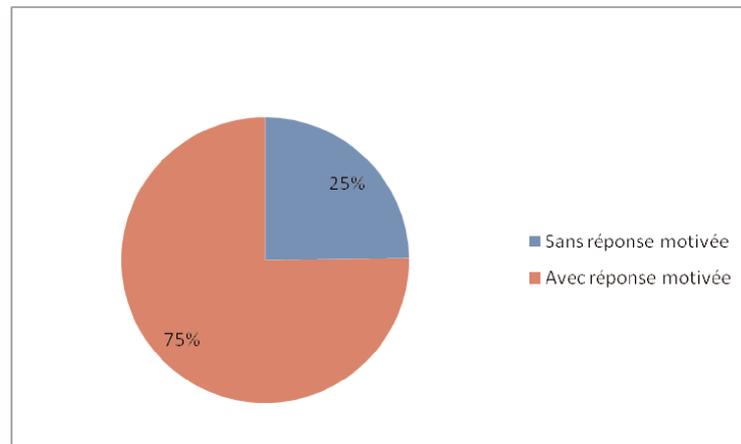
2.1.3. Un fort taux de prise de parti face aux problèmes de formation et d'emploi

Dans l'enquête, plusieurs questions avaient pour but de recueillir le degré d'engagement des jeunes leaders face aux problèmes de formation et d'emploi. Ces questions portaient sur les points suivants :

- Avez-vous mené des réflexions spécifiquement avec les jeunes sur les problèmes de formation et d'insertion ?
- Si vous deviez classer les grandes priorités des actions menées ou à mener en faveur des jeunes Africains, placeriez-vous les problèmes de formation professionnelle et d'insertion dans l'emploi en premier ?
- Quels sont les problèmes majeurs, autres que le parcours professionnel, qui sont des obstacles à votre insertion professionnelle ou à celle des jeunes avec lesquels vous travaillez ?
- Quels sont, selon vous, les types de formation qui permettent aux jeunes de votre pays ne continuant pas leurs études de se préparer à entrer sur le marché du travail ?
- Quels sont les facteurs qui priment lors de la recherche d'un emploi pour les jeunes ?
- Au regard de la situation économique et du marché de l'emploi de votre pays, quels sont les métiers et activités porteurs pour l'avenir des jeunes ?

D'un point de vue quantitatif, on note qu'entre 70 et 85 % des enquêtés ont apporté des réponses argumentées à l'ensemble de ces interrogations. On peut en conséquence parler d'un fort degré de motivation ou de prise de partie de leur part face aux problèmes de formation et d'emploi. L'analyse qualitative du contenu des réponses, qui constitue le cœur de cette étude, ne fait que confirmer le haut niveau d'engagement des répondants face à des problèmes qui leur apparaissent, sans ambiguïté, comme les domaines de préoccupation prioritaires des jeunes dont ils disent avoir la charge.

Graphique 12. Taux de motivation ou d'engagement des jeunes leaders relativement aux problèmes d'emploi et de formation



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

2.2. Le caractère prioritaire des problèmes de formation et d'insertion

L'engagement des jeunes leaders vis-à-vis des autres jeunes dépasse largement le champ de la formation et de l'insertion professionnelle. L'observation de leurs activités montre qu'ils sont engagés dans des domaines aussi différents que la santé, l'environnement, la culture, la formation à la citoyenneté, la bonne gouvernance, les droits de l'homme, la formation spirituelle, la promotion de la femme ou les problèmes de migration. Pourtant, au-delà de ces engagements multiples et variés, les jeunes leaders montrent à travers leurs réponses l'importance première qu'ils accordent à la qualification des jeunes et à leur entrée sur le marché du travail. Ainsi, 72 % des enquêtés trouvent que les problèmes de formation et d'emploi sont prioritaires. Les expressions utilisées dans leurs réponses témoignent d'un certain sentiment d'urgence qui les habite quand ils parlent de l'accès des jeunes à la formation et à l'insertion professionnelle. Ils affirment ainsi, de manière massive, que le chômage est la principale source des difficultés qui frappent le continent. Ils insistent par ailleurs sur le fait que l'accès à l'emploi est la condition sine qua non d'une vie décente et épanouie, à laquelle aspire la jeunesse.

2.2.1. Il y a urgence à sortir du chômage

Beaucoup de réponses soulignent que le manque de travail est une des causes, sinon la cause, des difficultés que connaît actuellement l'Afrique :

- le chômage est un problème terrible en Afrique car il touche un nombre croissant de jeunes ;
- les questions de l'emploi sont prioritaires car l'Afrique est un continent à population essentiellement jeune ;
- le manque de formation et d'emploi sont la source de l'immigration clandestine des jeunes vers les pays développés ;
- la question de la formation et de l'insertion professionnelles est primordiale car celles-ci constituent un gage pour la paix et la stabilité ;
- le chômage est un grand mal qu'il faut surmonter car une jeunesse sans emploi a des aventures incertaines et périlleuses ;
- c'est grâce au travail que l'on pourra penser au développement de l'Afrique.

Encadré 4. Itinéraire professionnel de Boniface

« Après les études primaires, secondaires et académiques (abandonnées à mi-chemin), j'ai cherché comme tous les camarades à entrer dans le marché du travail. Malheureusement, les concours à la fonction publique au Cameroun avaient été gelés depuis plus de dix ans. Beaucoup de mes « grands frères » qui m'ont précédé et dont j'avais bonne connaissance croupissaient dans une misère sans précédent au niveau de Yaoundé. Mes parents pas du tout nantis étaient fatigués de supporter les charges liées à mes études. Des temps de réflexion m'inondèrent. Le résultat fut de me tourner vers le monde du développement que j'appréciais beaucoup. Mes contacts avec les leaders paysans, responsables des organisations paysannes et des ONG se multiplièrent et j'ai commencé à me former avec mes propres moyens dans le domaine du développement (animation rurale, gestion des petits projets, protection de l'environnement, etc.).

En tant que spécialiste de développement et responsable d'une organisation composée de sept agents s'occupant de plusieurs domaines d'activités (gestion durable des ressources naturelles, écodéveloppement, droits de l'Homme...), j'avoue être comblé car nos services répondent bel et bien aux préoccupations de nos bénéficiaires (de plus en plus nombreux). Quant à moi personnellement, je ne me plains plus. Fini le stress de la recherche d'emploi, finie la clocharise, je parviens à avoir le strict minimum pour vivre et faire vivre ma petite famille. Ce fut le fruit d'un engagement et d'un déterminisme à changer une situation non désirée.

Quant au conseil à donner aux jeunes sur leur parcours professionnel, je crois sincèrement qu'il faut qu'ils prennent beaucoup de courage. L'école/les études sont une base pour l'éducation (ensemble de connaissances livresques) de l'homme. Les jeunes doivent penser à leur formation et rechercher toujours les alternatives pour s'occuper même si cela ne cadre pas avec les formations reçues ».

2.2.2. L'emploi est la condition *sine qua non* d'une autre vie souhaitée

A travers le ressenti des jeunes leaders exprimé là, l'enquête met en lumière la priorité que les jeunes accordent aux questions de formation professionnelle et d'emploi, car elles sont selon eux la clé indispensable pour aborder une autre manière de vivre : celle qui permet de sortir de la situation de nécessité vécue par beaucoup d'entre eux.

Exemples de réponses :

- les problèmes de formation sont prioritaires car ils favorisent le bien-être et l'épanouissement ;
- la formation et l'insertion sont des questions prioritaires parce que c'est le travail qui favorise l'épanouissement ;
- les problèmes d'insertion sont pour moi une préoccupation majeure car seul le travail libère ;
- le travail est la seule chose qui libère l'homme ;

- la formation et l'insertion permettent à un jeune d'avoir un avenir meilleur ;
- le travail est prioritaire car il éloigne le jeune de l'enfer et du besoin ;
- l'emploi est prioritaire pour vivre le millénaire nouveau.

En plaçant largement en tête de leurs priorités les problèmes de formation et d'emploi, les jeunes leaders soulignent en fait que ces problèmes sont symptomatiques de la situation actuelle que vit l'ensemble de leur génération : une situation dégradée du marché du travail (90 % des emplois sont informels en Afrique centrale et en Afrique de l'ouest). Cette situation crée l'instabilité autant qu'elle freine le développement et empêche la très grande partie des jeunes de vivre de manière épanouie et décente. Les problèmes ne sont pas d'abord considérés sous leur aspect technique (comment faire pour mieux former et ainsi mieux accéder au marché du travail) bien que certaines réponses y fassent référence, mais selon l'enjeu vital qu'ils représen-

tent : la formation professionnelle et l'emploi sont d'abord des moyens de sortir de la « galère actuelle » pour envisager un meilleur avenir personnel et collectif.

2.2.3. La pénurie de moyens rend difficile l'entrée dans le marché du travail

Dans leurs réponses, les jeunes leaders n'ont pas seulement placé en tête des priorités les questions de formation et d'insertion professionnelle, ils ont aussi livré un diagnostic lucide sur les raisons de la situation actuelle et les obstacles à surmonter pour en sortir de manière efficace et si possible pérenne. En énumérant les difficultés rencontrées par

les jeunes, et en citant les facteurs qui, selon eux, priment lors de la recherche d'un emploi, les jeunes leaders permettent de mieux cerner les symptômes des maux à guérir.

Ils répondent ainsi parfaitement à l'enquête qui les interrogeait précisément sur les réflexions qu'ils ont menées avec les jeunes relativement aux problèmes de formation et d'insertion. Les grands constats qui en résultent diffèrent de ceux faits par les jeunes leaders sur leur propre itinéraire. Ces derniers sont, en effet, beaucoup plus critiques sur la situation des jeunes face au marché du travail et sur les raisons pour lesquelles ils n'y ont pas facilement accès. L'analyse des récurrences de termes fait apparaître le classement suivant.

Tableau 1. Les termes récurrents significatifs des difficultés rencontrées par les jeunes

Termes récurrents	Présence du terme	Absence du terme	Non réponse
Manque d'infrastructures	79	11	19
Manque de financements	79	11	19
Absence d'une formation adaptée	58	32	19
Manque d'informations	82	8	19
Manque d'appui et de soutien	88	2	19

Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Le manque d'emplois

Il est cité de manière directe ou désigné par son effet immédiat qu'est le chômage. Il a pour conséquence que les jeunes sont obligés d'entrer dans des activités précaires et peu rentables. L'absence d'informations sur le marché du travail et les perspectives d'évolution ne fait que renforcer la difficulté de ces jeunes à trouver du travail. L'analyse des enquêtés ne va pas jusqu'à expliciter la raison du manque d'emplois qu'est l'omniprésence d'une économie informelle et l'absence de structuration du marché du travail. Mais les allusions à l'insuffisance des infrastructures, à la surexploitation des jeunes et à la difficulté de trouver un emploi stable y font indirectement référence.

Le manque de financement

Il est très fréquemment évoqué. Il est associé à un certain nombre d'autres facteurs : l'absence de moyens pour faciliter le passage de la formation à l'emploi, l'absence d'infrastructures adéquates de formation, la faiblesse des soutiens financiers accordés aux projets d'insertion, le manque d'appui donné aux jeunes face aux coûts occasionnés par leur entrée dans le marché du travail ou encore la pratique d'une fiscalité trop élevée pour ceux qui ont réussi à créer une activité professionnelle. En avançant tous ces facteurs, les jeunes leaders suggèrent qu'il est urgent de réorienter les moyens budgétaires pour favoriser une entrée effective des jeunes sur le marché du travail.

L'inadéquation formation/emploi

Elle a différentes causes selon le statut scolaire des jeunes. Elle s'explique par l'analphabétisme et la sous-scolarisation des jeunes trop tôt exclus du système. Elle est due à l'absence d'équipements et de moyens pédagogiques modernes pour ceux qui suivent l'enseignement technique et la formation professionnelle. Pour tous, elle a des raisons multiples :

- les difficultés de trouver un lieu de stage ;
- le peu d'accès, dans les établissements existants, à des formations adéquates ;
- le manque de dispositifs de formation pour acquérir les compétences nécessaires ;
- l'absence d'une formation pratique dans l'enseignement formel ;
- le manque d'information des jeunes sur les opportunités du marché du travail ;
- le niveau de formation faible, sinon trop bas, pour s'insérer avec succès dans l'emploi ;
- l'absence d'une orientation scolaire adéquate...

Dans leurs réponses, les jeunes leaders citent très souvent « le manque de formation adéquate », et mettent en évidence le peu d'efforts qui est fait pour donner de la valeur à la formation professionnelle. Un des enquêtés l'affirme : « il y a marginalisation et rejet des jeunes qui sont dans le secteur de la formation professionnelle ».

Le manque de mesures ou de politiques d'appui

Plusieurs réponses notent l'absence de mesures pour aider les jeunes à s'insérer dans le marché du travail. A côté du manque d'infrastructures déjà largement évoqué, les enquêtés soulignent aussi la faiblesse des soutiens apportés à ces jeunes par leur famille, par les formateurs et professionnels chargés de les suivre ou par les autorités publiques. Selon eux, il manque :

- un cadre législatif et réglementaire propice à l'entrepreneuriat ;
- une politique d'investissement vis-à-vis des employeurs, afin de les aider à dépasser les situations et emplois précaires ;
- des actions spécifiques permettant de créer des fonds d'initiatives pour les jeunes ;
- une assistance financière permettant de mobiliser des capitaux au service des jeunes...

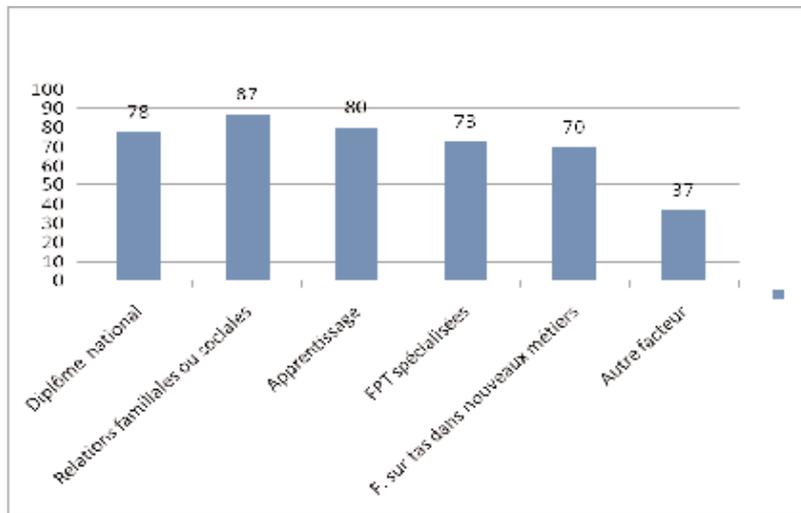
De manière globale, la plupart des réponses sous-entendent qu'il y a une forte indifférence des autorités face aux problèmes des jeunes.

Les différents constats faits par les leaders montrent qu'ils sont très préoccupés par la situation actuelle de la formation et de l'insertion professionnelle. Selon eux, l'ensemble du secteur souffre d'une pénurie de moyens en investissement et en fonctionnement et, surtout, de l'absence d'une véritable volonté politique pour donner aux jeunes des capacités effectives de qualification et d'emploi. Actuellement, l'itinéraire professionnel du jeune Africain aboutit, selon eux, plus souvent à une impasse qu'à une réelle insertion économique et sociale, même limitée. Sur l'ensemble des réponses apportées, seule une très faible minorité fait référence à des histoires réussies. Ces rares exemples sont très insuffisants pour donner un minimum d'espoir à une population jeune en quête d'une insertion professionnelle trop souvent contrariée.

2.2.4. Le capital social est une condition nécessaire, mais non suffisante, d'accès à l'emploi

L'enquête a demandé aux jeunes leaders de classer par ordre de préférence les critères qui leur semblaient les plus efficaces pour trouver un emploi. La récurrence des facteurs a permis d'en faire un classement par ordre préférentiel. Celui-ci donne des indications intéressantes sur le fonctionnement réel du marché du travail.

Graphique 13. Récurrence des critères de recherche d'emploi



Note : FPT formation professionnelle et technique.

Source : Questionnaire d'enquête terrain.

- 87 enquêtés pensent que le facteur le plus efficace pour accéder à l'emploi est l'aide que le jeune peut escompter de ses relations familiales et sociales. Cette opinion largement partagée révèle le rôle effectif que joue, sur le marché du travail, le capital social de chaque enquêté, c'est-à-dire sa capacité à mobiliser le réseau de relations auquel il appartient. Cet état de fait n'est pas spécifique à l'Afrique, puisque le capital social intervient, à des degrés divers, dans le processus d'insertion professionnelle de l'ensemble des pays développés. Il est cependant significatif du fonctionnement d'une société dont les liens de proximité créent des obligations de solidarité qui agissent de manière prépondérante au moment de l'entrée sur le marché du travail. Il souligne en même temps l'ambiguïté du positionnement des enquêtés : après avoir affirmé que la professionnalisation des jeunes est un moyen essentiel pour surmonter les difficultés de l'insertion dans l'activité ou l'emploi, ils sont obligés d'admettre que son effet est subordonné à l'efficacité des relations familiales et sociales dans lesquelles ils sont insérés.

- 78 réponses relèvent l'importance du diplôme national comme facteur d'insertion efficace et, de ce fait, rendent compte de la permanence d'une vision qui considère l'achèvement d'un certain niveau d'études comme le meilleur moyen de trouver du travail. Les données statis-

tiques démontrent pourtant que l'entrée dans le marché du travail est d'autant plus longue que le diplôme obtenu est plus élevé. Ainsi, l'enquête réalisée par l'Institut national de la statistique (INS) du Cameroun¹¹, dont est originaire une partie significative des enquêtés, met en évidence que le taux de chômage est inversement proportionnel au nombre d'années d'études réalisées. Il atteint 3,1 % pour ceux qui ont terminé l'école primaire, 10,7 % pour ceux qui sortent du second cycle et 13,4 % pour ceux qui ont été à l'université. L'enquête de l'INS évoque également les chômeurs découragés, catégorie qui représente 4,9 % des inactifs au Cameroun et qui dispose, de manière générale, « d'un niveau scolaire supérieur à celui des autres inactifs, avec en moyenne près de trois années d'études supplémentaires ». Ces chiffres, que l'on retrouve, à peu de choses près, dans les autres pays, montrent que le diplôme ne fonctionne pas - au moins à court terme - comme un critère efficace de recherche d'emploi. Il n'en reste pas moins une valeur sûre dans les représentations des jeunes leaders, et qui est d'autant mieux défendue qu'eux-mêmes sont fortement diplômés.

¹¹ Institut national de la statistique (2005), Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, Phase 1 : Enquête sur l'emploi, et Phase 2, Enquête sur le secteur informel, Rapport principal. Yaoundé.

- Les trois critères relatifs à l'apprentissage, à la formation professionnelle et technique dans des domaines de spécialisation donnés, et à la formation sur le tas dans des nouveaux métiers recueillent des avis élevés (entre 70 et 80 réponses positives chacun). Pris séparément, ils sont le reflet de l'itinéraire des jeunes leaders qui ont dû passer par ces différentes formes de professionnalisation pour accéder au monde du travail. Pris globalement, ils traduisent, relativement à l'affirmation de l'importance reconnue du capital social et scolaire, la montée en puissance de la compétence professionnelle et technique comme moyen de s'insérer dans l'activité et l'emploi.

On observe que, dans leur évaluation de l'efficacité des critères de recherche d'emploi, les jeunes leaders continuent à accorder une grande importance au capital social et scolaire, tout en le subordonnant de plus en plus à l'acquisition de compétences techniques et professionnelles exigées par les métiers existants et à venir. On perçoit dans cette position ambivalente l'émergence progressive d'une mutation des mentalités, qui commencent à intégrer l'exigence d'une professionnalisation en situation d'apprentissage ou de travail comme un élément incontournable d'une entrée efficace dans le marché du travail.

2.2.5. Accéder à l'emploi, c'est se former pour mieux s'insérer

Les réponses aux questions sur les formations à promouvoir pour permettre aux jeunes ne continuant pas leurs études de se préparer à entrer dans l'emploi sont significatives de la manière dont les enquêtés voient les possibilités réelles d'insertion professionnelle de ces jeunes. 81 jeunes leaders ont donné des indications précises à ce sujet : l'insertion passe par une professionnalisation ciblée sur des activités et des métiers existants et en développement, et par un type de formation professionnelle réalisée notamment en situation réelle de travail. Quelque soit le pays dont ils sont issus, les jeunes leaders portent le même regard sur les opportunités et chances qu'offre le marché du travail. Ce regard commun peut être défini comme suit.

2.2.6 Accéder au marché du travail, c'est se former à des métiers existants ou en émergence

Les différentes réponses soulignent très fortement l'importance pour les jeunes d'acquérir une formation dans ce que plus de la moitié des enquêtés appelle les « petits métiers » : la coiffure, l'esthétique, la plomberie, le sanitaire, la couture, le bâtiment, la mécanique auto... Ces métiers sont habituellement répertoriés comme relevant de l'économie informelle et constituent de fait, selon les enquêtes statistiques existantes, les secteurs d'activité qui absorbent le plus de main d'œuvre.¹² Ils continuent donc à représenter, pour les jeunes leaders, des opportunités réelles, sinon d'emploi, du moins d'accès à une activité génératrice de revenus.

Les enquêtés ne se contentent cependant pas de l'énumération de ces petits métiers. Un certain nombre de nouvelles activités commencent ainsi à apparaître dans les listings établis par les uns et les autres. Elles tendent à désigner des secteurs d'activité présentant de bonnes potentialités d'emploi. Elles concernent notamment les métiers à liés à l'informatique et aux nouvelles technologies (infographie, callbox...) ainsi que ceux liés au tourisme (hôtellerie). Elles visent de manière plus surprenante les secteurs de l'élevage, de la pêche et de l'agriculture comme si ces secteurs avaient été délaissés jusqu'à présent et constituaient de fait des opportunités d'entrée dans l'emploi jusque là peu ou pas valorisées.

2.2.7 Accéder au marché du travail, c'est se professionnaliser quoi qu'il arrive

Les différentes réponses insistent toutes sur l'importance de mettre en œuvre des moyens et modes de formation qui soient pratiques (apprentissage, formation sur le tas,

¹² On peut citer entre autres :

STATECO (2005), Méthodes statistiques et économiques pour le développement et la transition, n° 99.

Institut national de la statistique du Cameroun (2006), Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun en 2005, Phase 2, Enquête sur le secteur informel, rapport principal.

Ait Soudane, J. (2005), Secteur informel et marché du travail au Maroc, université de Montpellier.

stages...). Elles reflètent, en ce sens, les expériences des jeunes leaders eux-mêmes. La plupart d'entre eux ont en effet été obligés, malgré leur niveau élevé d'études, à passer par une formation professionnelle en situation de travail avant d'accéder à l'emploi qu'ils occupent actuellement. Les réponses mettent également l'accent sur l'importance

pour les jeunes de se former quelque soit par ailleurs le niveau et type d'emploi auxquels ils accèdent. Ainsi, un nombre important de réponses insistent sur le lien entre professionnalisation et petits métiers comme s'il était important de rehausser le niveau de qualification de ces petits métiers et d'en positiver l'image auprès des jeunes.

Encadré 5. Itinéraire professionnel de Moussa

« Après mon bac, mon objectif avait été de faire le Droit afin de passer le test de l'Ecole nationale d'administration et de magistrature (ENAM) et de devenir magistrat. Les réalités des études à l'université m'ont mis en difficulté : je n'avais pas les moyens financiers pour me permettre de me procurer des manuels didactiques et faire face aux autres obligations liées aux études

Faute de moyens pour pouvoir supporter les charges de mes études, j'ai donc saisi l'opportunité de passer le concours professionnel d'entrée à l'Ecole normale d'instituteur. Après avoir fini ma formation d'instituteur, j'ai chômé durant 6 ans. Pendant cette période, j'ai été employé, grâce à mes relations, dans une école privée où j'ai exercé jusqu'à mon intégration dans la fonction publique.

J'ai réussi mon insertion socioprofessionnelle grâce à la réorientation que j'ai faite après l'obtention du bac. Cela signifie qu'il faut savoir choisir une formation technique et professionnelle qui offre la chance d'une insertion socioéconomique et professionnelle. L'apprentissage des activités manuelles offre elle aussi la voie à de l'insertion dans l'emploi ».

En guise de conclusion : les voies et moyens d'insertion des jeunes en quête d'emploi

Une lecture coordonnée des réponses aux questions croisées sur les problèmes d'emploi et de formation professionnelle permet de constater que les jeunes leaders placent ces problèmes au cœur de leurs préoccupations et actions. Ceci est d'autant plus vrai que l'analyse quantitative et qualitative de leurs réponses montre leur forte motivation à s'engager dans ces domaines, même si les autorités de leur pays d'appartenance ne sollicitent que la moitié d'entre eux pour agir dans ce domaine. Cette analyse permet également de baliser les difficultés et opportunités rencontrées par les jeunes dans leur itinéraire d'insertion dans l'emploi.

- Les jeunes se heurtent à l'insuffisance des moyens que les différents pays consacrent à la formation professionnelle. Cette insuffisance concerne autant les investissements matériels consacrés à la formation (absence criante d'infrastructures), que les investissements immatériels (peu,

sinon pas, d'appuis donnés aux jeunes pour surmonter les obstacles dus notamment à un marché du travail très peu actif). De fait, la formation professionnelle est minorée, sinon sous-estimée, face aux enjeux qu'elle représente pour les jeunes.

- Les jeunes s'insèrent dans l'activité ou l'emploi essentiellement avec l'appui des réseaux de solidarité familiaux ou sociaux. Mais il devient de plus en plus évident que ce capital social sera fragilisé sinon supplanté dans l'avenir, s'il n'est pas consolidé ou complété, par un apprentissage professionnel permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des métiers existants ou en émergence.

- Etant donnée la situation économique des pays du continent africain, le passage d'un nombre important de jeunes par des métiers de production ou de service, souvent appe-

lés « petits métiers », paraît incontournable. Mais ce passage ne doit pas simplement consister à exercer une activité génératrice d'un minimum de revenus. Il doit être l'occasion pour les jeunes de se professionnaliser dans un métier donné et ainsi d'acquérir des compétences et des qualifications réelles sur le marché du travail.

L'importance prioritaire que les jeunes leaders accordent aux problèmes d'emploi et de formation professionnelle peut se résumer de la sorte : il convient que les responsables des différents pays investissent dans la formation

professionnelle de manière à aider les jeunes à se professionnaliser dans les métiers et activités réels (et non rêvés) qu'ils seront amenés à exercer. Cette professionnalisation passera obligatoirement par un type de formation qui sera de l'ordre de l'apprentissage, de l'alternance et de la mise en situation réelle de travail. Mais elle suppose également des réformes structurelles des dispositifs existants. L'objet et les modalités de ces réformes ont été définis par les enquêtés au travers des mesures d'amélioration et pistes d'action qu'ils ont proposées en réponse à une dernière série de questions posées lors de l'enquête.

3. Améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes africains : des pistes d'action

L'enquête avait pour objet d'interroger les jeunes leaders selon une triple approche : identifier leurs itinéraires personnels et professionnels afin de mieux comprendre le cadre contextuel de leurs représentations et prises de position ; recueillir leurs opinions et positions vis-à-vis des problèmes de formation et d'insertion professionnelles et connaître notamment le degré de priorité et d'urgence qu'ils leur accordent ; arriver, enfin, à déceler leurs points de vue sur les modifications à apporter aux dispositifs actuels de formation en vue d'améliorer les compétences professionnelles des jeunes africains, et de faciliter ainsi leur entrée dans le marché du travail. Cette dernière approche était conçue comme le point d'aboutissement de l'enquête. Des contacts préalables avec des responsables d'associations ou de réseaux avaient montré combien ceux-ci étaient désireux de participer aux débats en cours sur l'avenir professionnel des jeunes de leur pays et continent et combien il leur était difficile dans la réalité de faire

entendre leur voix sur l'ensemble de ces sujets.

Toute une série de questions a ainsi été introduite dans l'enquête afin de connaître les propositions d'amélioration des jeunes leaders concernant la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Ces questions portent aussi bien sur les mesures qu'ils adopteraient s'ils étaient en situation de prendre des décisions que sur les initiatives qu'ils souhaitent voir prises par les différents acteurs intervenant dans le champ. Elles permettent également de leur faire exprimer leur propre manière d'envisager les évolutions des compétences et des métiers d'avenir. L'analyse des réponses à l'ensemble de ces questions permet de diagnostiquer les propositions d'action que les jeunes leaders mettraient en avant si une place effective leur était donnée dans les lieux de débat et de décision nationaux, régionaux et continentaux portant sur la formation professionnelle et l'emploi.

3.1. Sortir des difficultés et des impasses actuelles

L'analyse des itinéraires professionnels individuels des jeunes leaders (partie I) et de leur positionnement en tant que responsables d'autres jeunes (partie II) a déjà permis de mettre en évidence les actions à mettre en œuvre pour rendre plus performante l'insertion professionnelle des jeunes africains dans le marché du travail. Le questionnement des enquêtés sur les réformes à apporter à la situation actuelle conforte et complète leurs prises de position initiales. Elles peuvent être résumées comme suit.

3.1.1. Réaliser les formations le plus près possible des situations de travail

Dans leurs différentes réponses, tant sur leur itinéraire individuel de professionnalisation que sur les formations qu'ils souhaiteraient voir accomplies par les autres jeunes ne continuant pas leurs études, les jeunes leaders affirment que la formation professionnelle peut et doit être une préparation effective à la situation professionnelle réelle dans laquelle les uns et les autres vont se trouver. Cette position sonne comme une forme de rupture par rapport aux pratiques établies, que l'on peut observer dans les systèmes

d'enseignement technique et de formation professionnelle (ETFP) qui prédominent actuellement dans la plupart des pays.

Ainsi, pour la grande majorité des enquêtés, la formation professionnelle est surtout efficace quand elle se réalise en situation de professionnalisation réelle. Pour les jeunes en recherche d'un emploi, il est selon eux tout aussi important de passer par les différentes formes de l'apprentissage que d'acquiescer un diplôme à valeur nationale. Ils reconnaissent surtout une place importante à l'apprentissage sur le tas des nouveaux métiers et à toute forme d'acquisition de compétences dans une situation proche de la situation de travail. On est dès lors forcés de constater qu'ils définissent des voies de professionnalisation très différentes de celles mises en œuvre par l'ETFP.

Il serait certainement erroné d'interpréter la forme de distanciation ainsi amorcée vis-à-vis des modes de formation plus formelle comme une valorisation, a contrario, des voies et moyens informels d'acquisition des compétences. Il semble plutôt qu'il faille y voir l'expression d'une situation réelle : celle du parcours professionnel des enquêtés, qui ont pour la plupart accédé aux métiers ou professions qu'ils exercent aujourd'hui, par la voie de la mise en situation de travail. Il semble surtout qu'il faille y lire l'indication que des voies sont à explorer pour mettre en œuvre une formation professionnelle permettant de s'insérer effectivement dans l'activité ou l'emploi. De fait, les pouvoirs publics sont invités à choisir les formes de professionnalisation les plus adaptées à cette exigence d'insertion.

3.1.2. Pallier l'absence de moyens pour répondre aux priorités définies par les jeunes

Le croisement des deux questions portant sur le classement prioritaire par les enquêtés des problèmes de formation et d'emploi et sur les grands constats qu'ils ont faits à ce sujet lors de leurs discussions avec les autres jeunes, montre le caractère paradoxal de la situation actuelle. Alors que 78 des leaders interrogés pensent que ces problèmes sont au cœur de leurs priorités de réflexion et d'action, 79 d'entre eux soulignent les manques d'infrastructures et de financement et plus de 80 déplorent l'absence d'appui et de

soutien aux jeunes ainsi que l'inexistence d'une information circonstanciée sur le marché du travail. On peut interpréter l'antagonisme de ces prises de position comme un diagnostic très alarmant, de la part des enquêtés, sur l'incapacité sinon l'absence de volonté des pays à prendre en compte effectivement les besoins réels des jeunes et leur demande pressante de formation et d'insertion professionnelle.

Le diagnostic fait par les jeunes leaders prend sens quand on l'inscrit dans la réalité des politiques de formation et d'insertion professionnelles du continent africain. Il rejoint en effet, par d'autres voies que celle de l'analyse des enquêtes statistiques, les conclusions des études Dakar+7¹³ qui affirment que « l'insertion des jeunes doit être un axe essentiel de la qualité des dispositifs d'enseignement technique et de formation professionnelle. Cet objectif passe par une amélioration de leur pilotage et la recherche d'une adéquation formation/emploi fondée sur des enseignements adaptés au contexte socio-économique et à son évolution. Plusieurs pays redynamisent judicieusement leur stratégie sur des dispositifs performants en termes d'insertion tels que les dispositifs alternés école/entreprise ».

De manière indirecte, le diagnostic rend compte de la faiblesse réelle des moyens actuellement consacrés par les différents pays à la formation professionnelle. Qu'il s'agisse de l'Afrique centrale ou de l'Afrique de l'ouest, les sommes consacrées à la formation professionnelle dans le cadre des dépenses publiques d'éducation sont proches de 5 %, le Cameroun constituant une exception dans la mesure où les données disponibles¹⁴ donnent un pourcentage équivalent à 13 % de la totalité des dépenses d'éducation.

L'insistance des réponses des enquêtés sur les déficits qualitatifs et quantitatifs en matière de formation et d'insertion professionnelles met en évidence un sentiment d'urgence quant à la nécessité de sortir des difficultés et impasses actuelles. Ainsi s'expliquent les propositions avancées par eux sur la manière de mettre en œuvre des mesures, initiatives et dispositifs susceptibles de mener positivement les jeunes vers la professionnalisation et l'emploi.

¹³ UNESCO BREDA (2007), *op.cit.*

¹⁴ RESEN (2003), *Éléments de diagnostic pour la politique éducative dans le contexte de l'EPT et du DSRP*, Yaoundé.

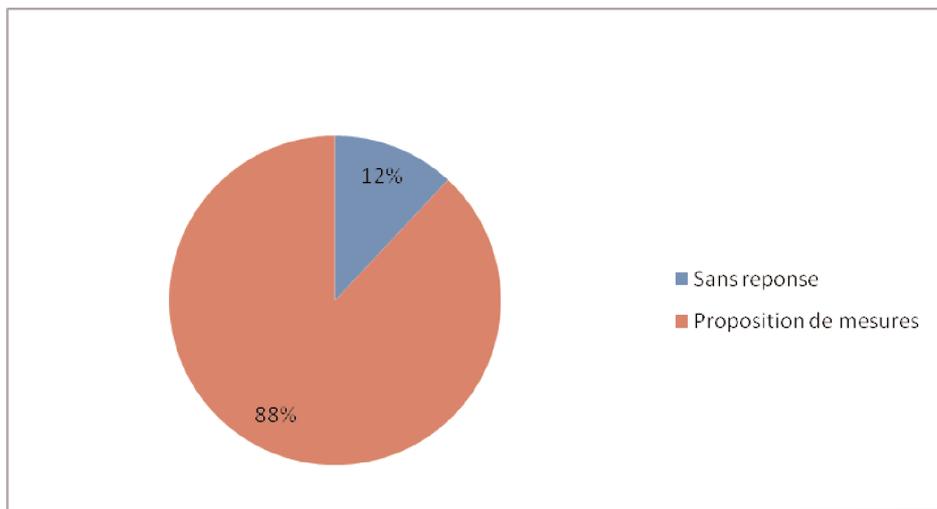
3.2. Initier des actions de formation et d'insertion plus efficaces et plus ciblées

Les enquêtés ne se sont pas contentés de décrire les difficultés et obstacles rencontrés par les jeunes dans leur itinéraire professionnel vers l'emploi. Ils ont également formulé une série de modifications à apporter aux dispositifs existants afin de répondre aux attentes et aux droits légitimes des jeunes de trouver un emploi ou une activité professionnelle.

3.2.1. Les mesures à prendre pour améliorer la situation des jeunes

Les jeunes leaders ont, dans leur très grande majorité (88 %), proposé des actions à mener pour améliorer la situation actuelle des jeunes africains. Le classement thématique des mesures proposées est, en revanche, difficile à établir dans la mesure où les propositions faites ont été exprimées de manière très personnalisée. On peut cependant les classer selon les deux grandes catégories suivantes : favoriser toutes les possibilités d'emploi et réformer les dispositifs existants de formation professionnelle.

Graphique 14. Pourcentage de jeunes leaders ayant proposé des mesures de formation et d'emploi



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Favoriser toutes les possibilités d'emploi

L'accès des jeunes à l'emploi se heurte essentiellement à l'absence d'un véritable marché du travail. Celui-ci n'existera vraiment qu'à condition que des mesures soient prises pour favoriser la création d'activités et d'emplois et que les pouvoirs publics mettent en place des moyens incitatifs permettant cela. Il conviendrait notamment que les pouvoirs publics prennent les mesures suivantes :

- mettre en place des moyens d'orientation et d'appui favorisant un meilleur accès à l'emploi pour les jeunes ;

- doter ces jeunes, à la fin de leurs études, de « kits d'outils » leur facilitant l'auto-emploi ou le lancement d'une micro-activité ;
- leur accorder des allègements de charge fiscale afin de ne pas obérer leur installation ;

¹⁵ Les deux pays ont mis en place, face à un chômage important des jeunes, des politiques publiques de grands travaux ayant pour objectif une insertion prioritaire de ces jeunes chômeurs. La région éthiopienne de Dire Dawa a créé à cet effet un grand programme de réfection des routes et de construction d'habitations tandis que l'Afrique du sud a lancé des « public works » dans ces mêmes secteurs, ainsi que dans le domaine des services aux personnes. Voir Walther, R. (2006), La formation professionnelle en secteur informel, Rapports sur l'enquête de terrain en Ethiopie et en Afrique du sud, Documents de travail N° 30 et N° 34, AFD, Paris.

- financer certains frais liés à leur activité professionnelle, tels que les frais de déplacements, ou rendre possible leur accès à des micro-crédits ;
- plus globalement, à l'instar de ce qui se passe dans certains pays (Afrique du sud, Ethiopie...)¹⁵, lancer de véritables stratégies de recrutement des jeunes.

Réformer les dispositifs existants

Selon la plupart des enquêtés, l'accent et la priorité doivent être mis sur la préparation professionnelle des jeunes. On peut synthétiser leurs réponses de la sorte :

- les jeunes doivent pouvoir accéder massivement aux formations techniques et à l'apprentissage ;
- ils doivent être formés dans les métiers adaptés aux besoins de l'économie locale et plus globalement dans les métiers porteurs ;
- il faut les aider à acquérir l'esprit d'entreprise et pour cela les former à l'entrepreneuriat dès le système éducatif ;
- il importe de les initier à la capacité d'initiative et d'autonomie afin qu'ils puissent créer leur propre emploi et combattre le sentiment de résignation qui les frappe.

La mise en œuvre de telles priorités doit avoir des effets institutionnels évidents. Elle exige notamment la multiplication des centres de formation professionnelle et leur extension à « tous les coins du pays ». Dans la plupart des réponses, en effet, l'offre de formation professionnelle apparaît soit insuffisante, soit inadaptée à la demande et aux aspirations des jeunes, soit insuffisamment ciblée sur des spécialités et des emplois en rapport avec la demande économique et sociale.

Beaucoup de réponses posent également la question de la professionnalisation de l'enseignement général. Sont ainsi suggérées la professionnalisation de l'enseignement secondaire comme de l'enseignement supérieur au moyen de l'introduction de modules de formation professionnelle et de stages en situation de travail. Il ressort plus globalement de l'ensemble des réponses que l'enseignement et la formation professionnels souffrent d'un réel sous investissement et devraient donc faire l'objet d'une hausse significative de la dotation budgétaire.

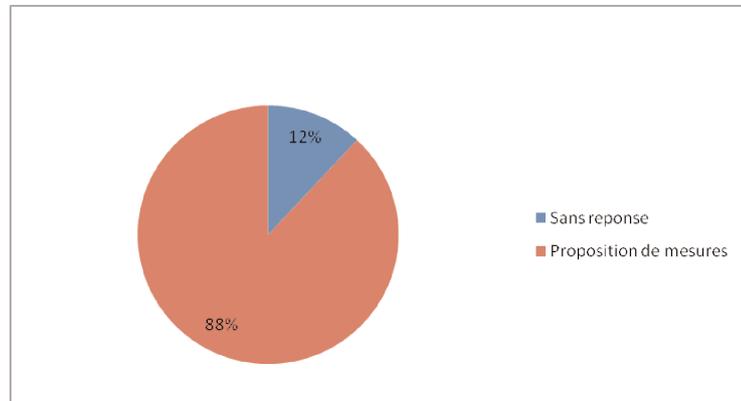
L'ensemble des enquêtés souligne l'urgence de faire une réforme du système éducatif en général. Il s'agit de permettre aux jeunes d'être formés de manière à pouvoir s'insérer effectivement dans le marché du travail et d'accéder à des emplois qui allient leurs aspirations professionnelles à l'obtention d'emplois décents et rentables.

3.2.2. Les mesures à prendre pour améliorer les expériences et dispositifs de leurs pays

Si les enquêtés ont répondu très massivement aux questionnements concernant les mesures à prendre pour améliorer globalement la situation des jeunes, ils ont également été très nombreux à suggérer des améliorations à apporter aux expériences et dispositifs de formation de leur pays. Cet état de fait démontre que les jeunes leaders ont pris la mesure de l'importance des transformations institutionnelles à opérer pour améliorer les chances d'insertion professionnelle des jeunes qui arrivent en fin de parcours de formation. Les transformations qu'ils suggèrent peuvent être regroupées sous deux grands thèmes : il faut impérativement augmenter la qualité de l'existant et, plus fondamentalement encore, le transformer afin qu'il corresponde mieux à la réalité de l'économie et du marché de l'emploi des pays concernés.

Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Graphique 15. Pourcentage de jeunes leaders suggérant des mesures d'amélioration des systèmes de formation professionnelle de leur pays



Augmenter la qualité de l'existant

De nombreuses réponses soulignent que les contenus et modalités actuels de formation professionnelle sont en retard sinon en décalage par rapport aux évolutions en cours. Elles insinuent surtout que le dispositif actuel fonctionne en dehors d'une relation efficiente et pertinente au marché du travail :

- il faut revoir la qualité et le professionnalisme des acteurs intervenant dans ce domaine, réviser et adapter les contenus de formation aux réalités du marché et revoir les coûts de formation ;
- il faut améliorer la qualité de la formation, les relations avec les professionnels et surtout l'orientation avant la formation ;
- il y a inadéquation des programmes, surtout à la base, ainsi qu'un manque et une insuffisance d'infrastructures et du matériel didactique ;
- il faut moderniser la formation et renforcer le suivi des jeunes qui sortent des centres ;
- il faut adapter le système de formation professionnelle aux technologies modernes, élever la qualité des programmes des cours de l'enseignement secondaire ;

- il est urgent de moderniser les instruments et outils de travail, aussi bien dans les laboratoires de recherche que dans les centres de formation formelle ;

- il faut revoir intégralement la formation professionnelle existante ;

- il faut réformer les formations professionnelles en cours et soustraire les programmes ne favorisant pas l'insertion.

Redéfinir la pertinence de la formation professionnelle

Rendre la formation efficace exige que l'on réoriente ses finalités. Il s'agit, en priorité, de prendre en compte les besoins des jeunes d'être formés à l'esprit d'initiative et à la créativité, de les accompagner jusqu'à leur insertion dans l'emploi et de leur donner le maximum de chances d'accéder à des métiers et activités existants :

- il convient de développer les formations orientées vers l'auto-emploi et de faciliter l'octroi des crédits bancaires aux jeunes pouvant s'installer à leur propre compte ;

- il est nécessaire d'améliorer la pratique de terrain afin de mettre sur pied des dispositifs de formation correspondant aux besoins du milieu local ;

- il serait nécessaire de former en fonction des besoins des villages : développer, par exemple, les formations professionnelles dans le domaine hydraulique, de l'irrigation des sols, de la transformation et conservation des produits agricoles ;
- il faut former pour développer tous les secteurs de l'informel, y améliorer les conditions des jeunes filles abandonnées en encourageant la transformation des produits locaux ;
- il faudrait développer les mesures d'accompagnement, améliorer la prise en compte de l'esprit de créativité des jeunes ;
- il importe de développer l'entrepreneuriat en donnant plus de possibilité d'autonomie aux jeunes ;
- il conviendrait d'initier des cours par alternance, pour mettre les jeunes au contact de la pratique et créer une direction de l'orientation professionnelle dans le système éducatif. Il faudrait aussi encourager les stages académiques dans les entreprises ;

- il faut reconstruire la politique du gouvernement concernant les formations en donnant l'opportunité à tout le monde d'accéder à un emploi.

Une lecture coordonnée des réponses des jeunes leaders montre que leurs observations et critiques portent sur un double décalage des dispositifs existants. D'un côté, ces dispositifs ne sont pas assez modernisés pour intégrer les évolutions technologiques, professionnelles et pédagogiques actuelles, et se situent, de ce fait, en dessous des niveaux de qualité exigés. De l'autre côté, ils ne sont pas assez orientés vers la réalité d'un marché du travail qui exige l'adaptation des formations aux réalités de terrain et surtout une capacité des jeunes à entrer de manière créative et autonome dans le monde de l'emploi. A la question portant sur des « expériences ou dispositifs encourageants dans votre pays », les enquêtés ont répondu en soulignant l'urgence des réformes à accomplir pour améliorer les expériences et dispositifs existants.

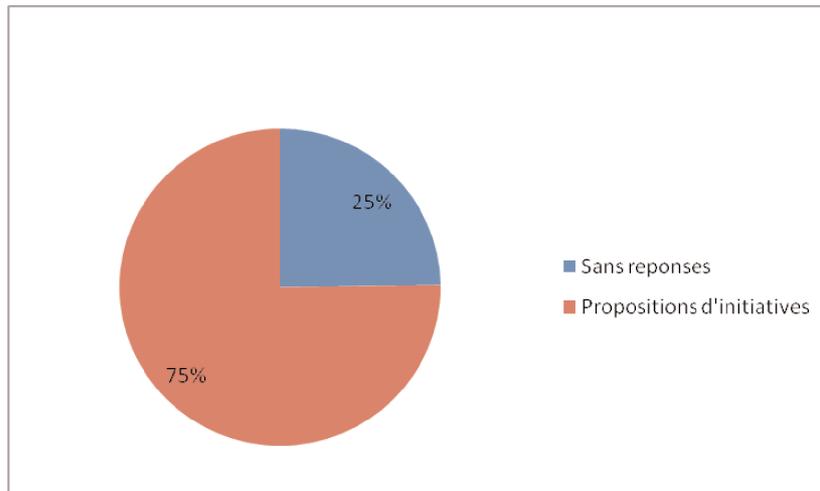
3.3. Favoriser les initiatives des jeunes dans le domaine de la formation et de l'emploi

Le regard porté par les jeunes leaders sur les impasses de la situation actuelle, comme sur les transformations à opérer pour mieux cibler les actions et dispositifs de formation professionnelle, démontre la justesse et la lucidité de leur diagnostic et donc de leurs capacités à peser dans les débats en cours concernant les réformes à mettre en oeuvre. Mais ces capacités ne seront effectives, selon les résultats même de l'enquête, que si les jeunes trouvent les moyens de s'organiser pour devenir acteurs à part entière des processus de décision concernant la formation professionnelle et l'emploi. Ils doivent agir auprès des autorités nationales, régionales, continentales et internationales pour faire entendre leur voix et faire respecter leurs droits.

3.3.1. Les initiatives à prendre par les jeunes pour faire entendre leur voix dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi

La plupart des réponses à l'enquête soulignent clairement le rôle actif que peuvent et doivent jouer les jeunes pour faire aboutir leurs demandes d'une formation adéquate et d'une insertion professionnelle réussie. L'analyse de contenu des réponses permet de les classer en trois grandes catégories thématiques :

Graphique 16. Pourcentage de jeunes leaders ayant fait des propositions d'initiatives



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Davantage s'organiser

Les différentes réponses peuvent être résumées de la sorte : les jeunes doivent prendre leurs responsabilités, mettre en place des cadres de concertation aux différents niveaux, davantage partager leur expériences et leurs visions des situations, élaborer en commun des projets pertinents à l'échelle locale et nationale et mieux faire connaître leurs projets et positions. Quelques réponses donnent la tonalité des initiatives proposées :

- les jeunes doivent briser le silence sur leur formation ; ils doivent prendre en main leur destin ;
- il importe de partager les expériences entre les différentes catégories des jeunes, de conjuguer les efforts afin de se faire comprendre ;
- il s'agit d'initier des projets qui prennent en compte l'action des jeunes, de renforcer les liens de solidarité entre les organisations des jeunes afin de partager entre elles les diverses expériences qu'elles font ;
- il faut s'organiser davantage en groupement et élaborer des projets d'insertion socioéconomique communs ;
- le partage des expériences entre les différentes catégo-

ries des jeunes permet de conjuguer les efforts et de mieux se faire comprendre ;

- il faut sensibiliser les médias pour faire entendre la voix des jeunes et faire connaître les activités qu'ils mènent ;
- il faut animer des séminaires et ateliers radio et télévisés, se réunir en collectif et faire part de la situation des jeunes aux instances concernées.

Dialoguer le plus possible avec les responsables politiques

Une grande partie des initiatives proposées souligne l'importance pour les jeunes de prendre contact avec les autorités de leur pays, mais aussi du continent africain et de l'Europe.¹⁶ Le but de ces contacts est double : faire en sorte que les autorités prennent en compte les demandes des jeunes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi et affirmer la volonté des jeunes, en tant qu'acteurs de la société civile, d'être partie prenante des grandes décisions les concernant.

- Les jeunes se rassemblent pour amener le gouvernement à prendre en considération leur position.

¹⁶ Pour comprendre les références faites à l'Europe, il importe de rappeler que l'enquête a été réalisée dans le cadre ou à l'occasion des réunions préparatoires au Sommet de la jeunesse Afrique-Europe qui a eu lieu à Lisbonne du 5 au 7 décembre 2007.

- Il importe de se réunir et de discuter sans tabou des problèmes d'emploi avec les décideurs.
- Il faut organiser des rencontres avec des responsables exerçant dans tous les secteurs économiques.
- Les jeunes doivent faire un appel aux dirigeants et présenter des plans d'action afin de solliciter leur appui.
- L'organisation de plateformes par les jeunes permettra de les impliquer dans les décisions prises par les responsables politiques.
- Il convient de multiplier les actions de plaidoyer pour que l'Etat mette l'argent nécessaire dans les domaines de la formation et de l'emploi et par ce moyen renforce la structuration de la société civile.
- Les jeunes doivent se mobiliser en réseau avec l'appui des responsables nationaux et des partenaires internationaux et soumettre les recommandations issues des différentes concertations à l'occasion des Sommets : OUA, Sommet de Bamako 2005, Sommet Europe/Afrique.

Prendre des initiatives adaptées à leurs besoins spécifiques

Il ne suffit pas que les jeunes s'organisent et prennent l'attache des responsables aux différents niveaux. Il faut encore qu'eux-mêmes prennent des initiatives et proposent des solutions spécifiques aux problèmes de formation et d'emploi qui se posent à eux. Il serait ainsi opportun qu'ils développent des projets et des actions permettant d'afficher leur propre positionnement face aux réformes à mettre en œuvre. Ont ainsi été suggérées les actions suivantes :

- constituer un collectif chargé de réfléchir sur les questions de formation ;
- créer les fonds de garantie pour les entrepreneurs ;
- mettre en place des entreprises de petits métiers et encourager les formations gratuites ;

- suivre les séminaires de formation qui traitent du renforcement de capacité ;
- organiser un syndicat de chercheurs d'emploi ;
- constituer des groupes d'initiatives communes ;
- organiser des forums et des séminaires qui traitent des questions d'emploi ;
- créer une fédération africaine des jeunes pour la promotion de la formation professionnelle et de l'emploi.

Les initiatives proposées témoignent de la volonté des jeunes leaders africains de prendre toute la place qui leur revient dans l'élaboration des réponses à apporter aux problèmes de formation et d'insertion professionnelle auxquels est confronté l'ensemble de la jeunesse africaine. Elles laissent également entrevoir les dynamiques de rassemblement qui sont en cours, tant au niveau local, national que continental, pour permettre aux jeunes de partager leurs expériences, de dialoguer avec les autorités compétentes et de proposer des mesures et solutions à la hauteur des obstacles et difficultés qu'ils ont à surmonter. Mais les jeunes africains savent aussi que l'avenir de leur continent dépend de la relation de partenariat qui est en train de s'instaurer avec l'Europe et que les initiatives qu'ils suggèrent pour l'Afrique demandent à être soutenues au plan international et, notamment, européen.

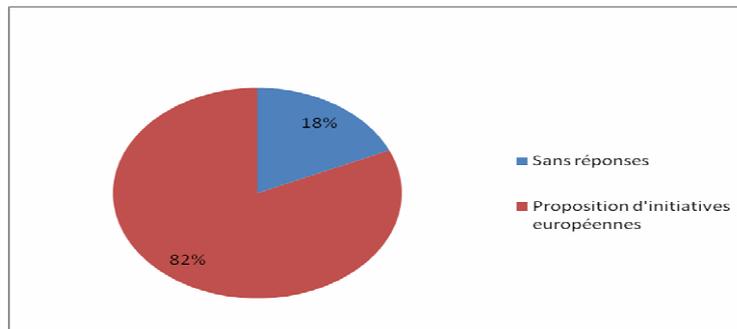
3.3.2. Les initiatives que les pays européens devraient prendre pour améliorer la situation des jeunes Africains

La question sur le positionnement des jeunes leaders concernant les initiatives européennes prend sens dans le cadre du processus de partenariat Afrique-Europe dont l'aboutissement a été le Sommet de la jeunesse de Lisbonne de décembre 2007. Mais le taux élevé de réponses ainsi que leur contenu montrent que l'intérêt des jeunes leaders africains pour l'Europe dépasse largement le caractère événementiel du

Sommet et exprime leur volonté forte de travailler dans le sens d'un partenariat stable entre les deux continents. Une lecture transversale des réponses permet

de dégager plusieurs axes de coopération entre l'Europe et l'Afrique.

Graphique 17. Pourcentage de jeunes leaders ayant souhaité des initiatives européennes



L'axe de la mobilité continentale et transcontinentale

Un tiers des réponses des jeunes leaders souligne fortement la nécessité de mettre en œuvre cette mobilité et la considère comme l'initiative prioritaire que l'Europe devrait prendre vis-à-vis de l'Afrique. Une telle initiative permettrait, en effet, un partage d'expériences entre jeunes européens et africains et, de ce fait, profiterait aux deux parties. Les réponses proposent de décliner cette mobilité comme suit :

- promouvoir le dialogue entre les jeunes Africains et Européens ;
- favoriser la tenue de rencontres communes entre Africains et Européens ;
- encourager la mobilité entre les jeunes des différentes régions du continent et impliquer activement les jeunes dans des séminaires de formation Europe/Afrique et vice versa ;
- favoriser la mobilité entre les jeunes Africains et Européens afin d'acquérir une expertise commune ;
- organiser les ateliers de travail entre l'Europe et l'Afrique dans divers domaines ;

- permettre aux jeunes Africains de représenter leurs pays à travers des rencontres internationales ;
- donner l'opportunité aux jeunes de voyager pour pouvoir échanger leurs expériences avec les Occidentaux ;
- encourager les meilleurs étudiants en leur offrant des bourses d'études à l'étranger afin de partager leurs différentes expériences avec les Européens.

Certains proposent une libre circulation des jeunes à l'intérieur de l'Afrique et l'extension d'une telle liberté à la relation entre le Nord et le Sud.

Le soutien européen à des projets africains

Les enquêtés, qui ont fortement exprimé la pénurie des moyens existants pour aider les jeunes à entrer dans le marché du travail, attendent tout naturellement de l'Europe qu'elle aide l'Afrique à améliorer les politiques et pratiques de formation et d'emploi. Les expressions qu'ils utilisent montrent clairement qu'ils sont en attente d'une assistance non pas passive, mais active, c'est-à-dire d'un appui qui ne remplace pas, mais dynamise leur propre action :

- il est nécessaire de créer un mécanisme de financement inter jeunes et inter associations au niveau institutionnel, afin de mettre un terme à l'immigration ;
- il faudrait davantage orienter les aides européennes vers l'appui aux activités génératrices de revenus et offrir une assistance technique aux organisations de lutte contre le chômage ;
- l'aide doit favoriser les conditions du développement d'une meilleure formation professionnelle dans les pays d'Afrique afin qu'elle ouvre sur des emplois réels et locaux ; les aides devraient permettre de créer un fonds d'appui destiné aux micro-projets et de renforcer les capacités de formation qui existent déjà ;
- il y a besoin de mobiliser des fonds de roulement pour des jeunes entrepreneurs, d'appuyer les organisations et entreprises de jeunes, de renforcer les capacités des jeunes et de sponsoriser les projets fiables ;

- l'appui doit venir en aide aux organisations qui ont pour mission de promouvoir la créativité et de former les jeunes aux métiers du millénaire ;

- les initiatives doivent aider à mettre sur pied des mécanismes de financement au bénéfice des projets des jeunes, à promouvoir l'auto-emploi et à développer des programmes qui cadrent avec les demandes du millénaire.

Il ne fait pas doute que les jeunes leaders sont en forte attente d'un programme institué de mobilité entre jeunes Africains et Européens. Celui-ci doit permettre de réaliser des échanges approfondis et réguliers entre jeunes des deux continents et aboutir notamment à une meilleure formation des jeunes Africains. Les jeunes leaders sont également en demande de lieux de travail et d'échanges communs qui leur donneraient l'opportunité de connaître ce qui se passe en Europe et de renforcer par ce moyen la coopération entre le Nord et le Sud. Ils sont enfin demandeurs d'appuis financiers et techniques qui les aideraient à développer des projets, soit de formation, soit de création d'activités ou d'emplois, et ainsi faciliteraient leur insertion dans le marché du travail.

En guise de conclusion : les jeunes doivent devenir les acteurs de leur propre avenir professionnel

L'analyse des diverses réponses croisées apportées aux questions sur les forces et faiblesses de la situation actuelle des dispositifs de formation professionnelle et, notamment, sur leur capacité à insérer professionnellement les jeunes dans le monde du travail, aboutit à un diagnostic très lucide des jeunes leaders sur les réformes à entreprendre. Ce diagnostic tourne en fait, quelque soit la nature et le contenu des questions posées, autour d'un certain nombre de constats de base qui reviennent, tel un leitmotiv, tout au long du dépouillement de l'enquête : le retard des dispositifs existants sur les évolutions technologiques et professionnelles en cours, le manque de qualité pédagogique et de contenu des formations mises en œuvre et l'absence de ciblage de ces formations sur les besoins réels de l'économie.

Mais, un des apports les plus significatifs de l'enquête vient certainement du fait qu'elle met en lumière l'importance prioritaire que les jeunes leaders attachent aux problèmes de formation et d'insertion. Ils considèrent, en effet, l'accès à une professionnalisation réussie et à l'emploi comme un des plus grands défis auxquels ils sont confrontés. Ils revendiquent clairement, à ce sujet, un rôle de proposition et d'action. Enfin, ils affirment très fortement que ce rôle deviendra effectif si eux-mêmes usent de tous les moyens possibles pour créer une dynamique de travail et de coopération au niveau national et continental et mettent tout en œuvre pour susciter et réaliser un partenariat d'égalité entre l'Afrique et l'Europe.

4. Investir dans la réussite professionnelle d'aujourd'hui pour préparer demain

L'analyse des itinéraires professionnels des jeunes leaders, de leur positionnement relativement aux problèmes de formation et d'emploi ainsi que des pistes d'actions qu'ils proposent pour améliorer la situation actuelle de l'ensemble de la jeunesse africaine a déjà permis d'entrouvrir des perspectives sur ce que devra être demain. Il est évident pour les enquêtés que la conception et la mise en œuvre de parcours et dispositifs de formation et d'insertion professionnelles, permettant aux jeunes de gagner décemment leur vie, doivent être placées au sommet des agendas politiques de leurs différents pays d'appartenance et du continent africain tout entier. Il est également indéniable pour eux qu'une insertion professionnelle réussie de la jeunesse africaine suppose que celle-ci soit elle-même

partie prenante des mesures à mettre en œuvre et fasse tout pour devenir un acteur reconnu de son propre avenir. Il est enfin indispensable que se noue un partenariat de travail et de destin entre le continent africain et le continent européen et que ce partenariat aboutisse à un échange d'expériences et à une mobilité des personnes dont les jeunes Africains seront les premiers bénéficiaires.

En réponse à plusieurs questions sur la manière dont les enquêtés verraient un avenir permettant de dépasser les difficultés du présent, les enquêtés ont pu préciser leurs représentations, à court et moyen terme, de la formation et de l'emploi.

4.1. Se former pour accéder à l'emploi

Le lien indissociable entre formation et emploi ressort très nettement de l'analyse de l'itinéraire individuel des enquêtés et des réponses qu'ils ont apportées à la question sur leur définition de la réussite professionnelle. Il permet de comprendre la place de choix que les jeunes accordent à la formation professionnelle, une place qui contredit le rôle mineur que les politiques publiques nationales et les grandes organisations internationales lui accordent dans les faits. Les enquêtés justifient leur prise de position par l'urgence qu'il y a à donner du travail à la jeunesse africaine.

4.1.1. Se former au plus près de la situation de travail

La force d'un tel constat repose sur les itinéraires professionnels parcourus par les différents leaders. Alors qu'ils ont la plupart

atteint des niveaux d'études très élevés, 74 % d'entre eux disent être passés par l'apprentissage et 48 % par une formation sur le tas. Ces chiffres relevés montrent clairement que les enquêtés sont entrés dans l'activité ou l'emploi après avoir acquis des compétences au plus près de la réalité du monde du travail. En d'autres mots, ils ont été obligés d'acquiescer une profession ou un métier hors de tout parcours scolaire et pour cela ont suivi, dans leur grande majorité, les voies de professionnalisation mises en place par les acteurs réels de la vie économique. L'analyse des parcours professionnels des jeunes leaders permet de faire deux constats :

- quel que soit le niveau d'études atteint, la plupart d'entre eux ont jugé indispensable de passer par la mise en situation professionnelle pour accéder à l'emploi ;

- rien n'était prévu dans leur cursus académique pour leur permettre d'acquérir les compétences dont ils avaient besoin pour entrer dans le monde du travail.

Cette situation pose de manière très directe la capacité des parcours éducatifs en place à atteindre d'autres objectifs que celui du diplôme et à intégrer, entre autres, une dimension professionnelle liée tout à la fois aux études poursuivies et à la situation réelle du marché du travail. Les itinéraires des jeunes leaders montrent très clairement qu'ils ont dû chercher cette dimension professionnelle hors parcours académique et, dans la très grande majorité des cas, loin des études poursuivies.

4.1.2. Se professionnaliser pour s'insérer dans l'emploi ou créer sa propre activité

La question sur « un exemple d'itinéraire de formation de jeunes qui vous paraît exemplaire et qui a abouti à une insertion professionnelle réussie » a suscité 60 réponses argumentées. Ont essentiellement répondu les 74 enquêtés qui affirment avoir accédé à l'emploi. La plupart des réponses définissent un parcours réussi comme un triptyque études/stage ou formation dans un domaine donné/insertion professionnelle.

- La réussite, c'est un jeune qui, après l'école primaire et secondaire (et par suite d'un manque de moyens financiers), fait une formation sur le tas, un stage ou une formation interne en entreprise, puis entreprend une ascension professionnelle au sein de cette entreprise ;
- l'itinéraire réussi est celui d'une personne qui, après les études, monte une entreprise et se forme simultanément ;
- le signe de la réussite, c'est le cas d'un jeune ayant fait l'école supérieure des eaux et forêts, qui n'ayant pas eu la chance d'être recruté dans la fonction publique, a décidé de s'installer à son propre compte en mettant en place des pépinières. Il est devenu plus tard pourvoyeur des plants qu'il a produit ;
- un jeune ayant achevé le primaire, a suivi une formation en infographie, est entré dans le secteur informel et est

ainsi arrivé à s'insérer dans la vie active ;

- le renforcement des capacités, par exemple, a permis à certains jeunes diplômés d'élaborer et de mettre en place un projet de micro-finance, ce qui a permis d'insérer une cinquantaine de jeunes ;
- un ami, après son brevet de collège, a opté pour une formation en mécanique auto. Il gagne aujourd'hui sa vie en ayant créé son propre garage ;
- un jeune, après la rue, a été pris en charge, a été formé dans l'art plastique et s'est installé aujourd'hui à son propre compte ;
- un jeune ayant eu le bac a fait une formation professionnelle en maintenance. Puis il a déposé un dossier, a passé un test d'entretien et a été recruté dans une microentreprise. ;
- je connais un ami qui a arrêté ses études en classe de première et qui a suivi une formation en informatique. Il est à présent informaticien en chef d'une agence de communication ;
- des formations en informatique, en télécommunication, en électricité aboutissent à l'intégration professionnelle ;
- un jeune a fait un baccalauréat technique puis trois années de formation dans une école professionnelle entrecoupées toutes les années par des stages pratiques en entreprise. Un dernier stage en fin d'études a permis l'insertion dans la structure où le stage a été fait.

Selon les enquêtés, seuls deux parcours académiques mènent directement à l'emploi : les études de médecine et les études d'informatique. Pour les autres parcours, l'accès à l'emploi passe prioritairement par la professionnalisation du jeune, soit dans un emploi existant, soit dans une activité qu'il a lui-même créée. Quelquefois cet accès est facilité, pour celles et ceux qui ont les moyens, par une formation technique spécialisée, bien que, la plupart du temps, ce soit l'acquisition des compétences en situation de travail qui constitue la meilleure manière d'acquérir un métier et d'y progresser. Mais, quel que soit le chemin emprunté, l'important pour tous est, selon l'expression de plusieurs enquêtés, de réaliser des productions et des services qui leur permettent de gagner leur vie.

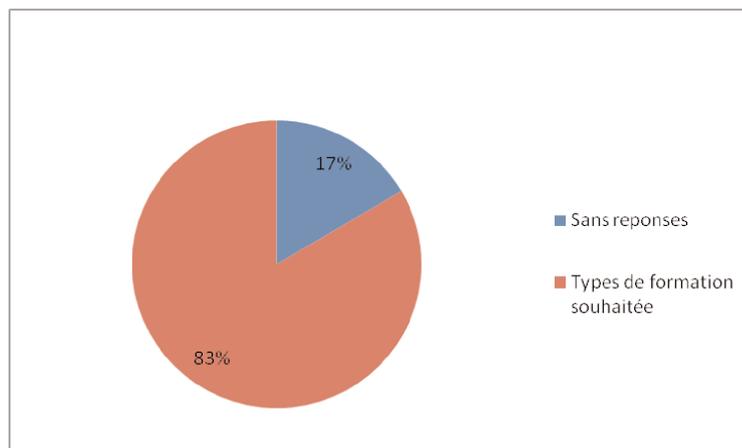
4.2. Réussir professionnellement, c'est bâtir l'avenir sur la qualité du présent

Si les jeunes leaders ont donné une lecture très lucide de la situation présente et fait preuve, à ce sujet, d'une approche très pragmatique des parcours professionnels menant à l'emploi, ils ont également exprimé leurs souhaits de voir les choses changer. Ils ont notamment demandé que ces dispositifs préparent à des qualifications et des métiers qui répondent autant à leur souhait de réussite personnelle qu'aux besoins de l'économie de leur pays et continent.

4.2.1. Se former, c'est d'abord mieux exercer son métier actuel

Après avoir interrogé les jeunes leaders sur leur itinéraire d'éducation et de formation, l'enquête leur a demandé de définir en contrepoint leur vision idéale d'une professionnalisation choisie. « Si vous-même, aujourd'hui, aviez la possibilité de choisir librement votre parcours professionnel, quel type de formation choisiriez-vous? »

Graphique 18. Taux de réponses relatives aux types de formation souhaitée



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Les nombreuses réponses apportées à cette question ont d'abord pour particularité de ne pas marquer un désir de rupture des jeunes leaders par rapport à leur vécu actuel, mais plutôt d'exprimer un désir d'amélioration, au moyen de la formation, de leur situation professionnelle. Ils disent ainsi qu'ils souhaiteraient d'abord mieux exercer leur métier actuel (agent commercial, coiffure, bureautique, hôtellerie, restauration, comptabilité, enseignement...) et pour cela mieux se former techniquement et professionnellement. Derrière ces réponses apparaît leur souci d'élever la qualité du métier ou de l'activité exercés. Comme le dit l'un d'eux, il s'agit « juste d'améliorer le cadre dans lequel je travaille ».

Les réponses expriment ensuite l'aspiration des jeunes vers une vie professionnelle plus autonome leur permettant de mieux prendre en main leur propre vie. Beaucoup d'enquêtés parlent de vouloir « mieux gérer, mieux entreprendre, mieux connaître le montage et la gestion de projet, mieux développer l'entrepreneuriat jeune ; davantage promouvoir des projets de développement ». La plupart d'entre eux lie cette demande de plus d'autonomie à une meilleure maîtrise de l'informatique.

Les enquêtés affirment enfin leur souhait de se former à certains métiers valorisants tels que ceux de la banque, du commerce international, de la gestion des ressources humaines, de la

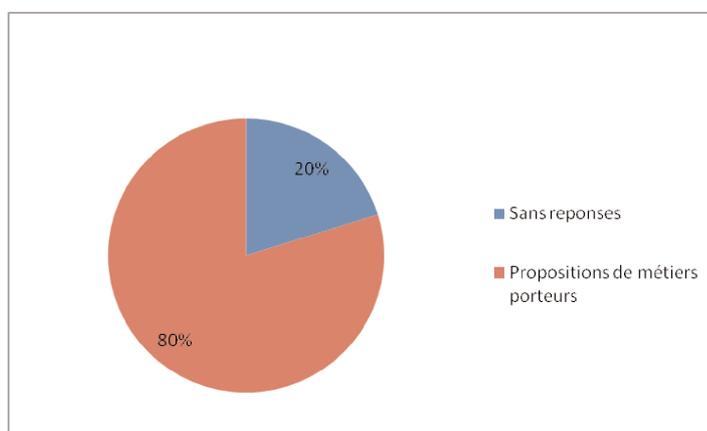
médecine, du marketing, du management, de l'ingénierie rurale, de l'informatique... Mais, dans le même temps, les réponses gardent une tonalité réaliste et l'idée qui prédomine à travers l'ensemble des réponses est que la formation à entreprendre doit permettre la spécialisation tout en amenant à des débouchés professionnels réels.

4.2.2. Cibler l'avenir, c'est d'abord qualifier les activités et les métiers d'aujourd'hui

Les enquêtés ont, dans leur grande majorité, accepté de donner leur avis sur « les emplois, métiers et activités por-

teurs pour l'avenir des jeunes au regard de la situation économique et du marché de l'emploi de leur pays ». Les réponses montrent qu'ils font quasiment tous preuve d'un regard réaliste sur ce que seront les emplois de demain. Il ne s'agit pas, pour eux, de rêver de positions professionnelles en rupture complète avec la situation présente, mais bien de développer des activités ou des métiers susceptibles de correspondre aux besoins de développement actuels de leur pays tout en répondant aux aspirations des jeunes. Une lecture transversale des réponses permet de classer ces activités et métiers en quatre grandes catégories.

Graphique 19. Taux de réponses relativement aux métiers et activités porteurs



Source : Questionnaire d'enquête terrain.

Première catégorie : les métiers de la vie quotidienne

50 % des enquêtés parlent des métiers porteurs soit en utilisant l'expression « petits métiers », soit en citant des métiers qui relèvent, dans la plupart des pays, du secteur informel : l'artisanat, le commerce, la couture, la mécanique, la coiffure, la maçonnerie ou le BTP... Cette forte insistance sur les professions traditionnelles traduit un regard lucide des jeunes leaders sur la réalité de l'économie de leur pays et continent : celle-ci reste très fortement liée à des activités de production et de services qui correspondent à un marché du travail centré sur les besoins domestiques.

Deuxième catégorie : les potentialités de développement du secteur agricole

Un tiers des réponses citent ce secteur sous des formes aussi diverses que l'agriculture mécanisée, l'industrie agronomique, l'élevage, l'agropastoral, l'élevage industriel, les activités de production et de transformation ou la conservation et transformation agro-alimentaire. Cette insistance sur les activités primaires n'est pas étonnante dans la mesure où une grande partie de la population africaine vit en milieu rural et que, dans beaucoup de pays, l'agriculture n'arrive pas à répondre aux besoins croissants d'une population en pleine croissance démographique.

Troisième catégorie : les métiers de l'informatique

30 % des réponses les mentionnent. La particularité de ces réponses est de les associer à plusieurs autres métiers ce qui permet de penser que l'informatique est autant citée

comme une composante générique de l'ensemble des autres métiers, que comme un secteur spécifique d'activité.

Quatrième catégorie : les autres métiers

Les réponses des enquêtés ne permettent pas de dire qu'ils ont une vision claire de ce que pourraient être des emplois liés à des secteurs à la fois plus modernes et plus formels. Leurs citations des activités autres que celles déjà mentionnées ne permettent pas de dégager une vision cohérente de ce que

pourraient être des métiers porteurs de croissance et de développement. Apparaissent quelques mentions des métiers de la banque, du commerce international, de l'entrepreneuriat, du marketing, de l'enseignement, de la recherche, de l'ingénierie, de la médecine... Rien n'indique une cohérence de vue et surtout une vision claire de ce que seront les autres pôles de développement que ceux des métiers du quotidien, du secteur agro-alimentaire et des activités à la fois spécifiques et transversales liées à l'informatique.

En guise de conclusion : bâtir l'avenir sur la dynamisation du présent

Les réponses des enquêtés sur leur vision d'itinéraires ou de parcours professionnels porteurs de développement d'avenir pour les jeunes africains frappent par leur vision réaliste de la situation actuelle et future. Les jeunes leaders ne rêvent pas de métiers impossibles ou de promotions inaccessibles. Ils ne projettent pas dans l'avenir une transformation radicale de la situation actuelle, mais considèrent plutôt l'élévation du niveau de professionnalisation des métiers de l'informel ou de ceux du monde agricole comme indispensables pour donner des perspectives d'avenir à la

jeunesse dont ils se disent responsables. Ils affirment également que l'acculturation aux nouvelles technologies, notamment celles de l'informatique, est une composante indispensable de l'insertion professionnelle. Finalement, pour les jeunes leaders, la meilleure manière de préparer l'avenir est de qualifier les métiers du présent et de mettre en place des moyens de professionnalisation qui permettent de renforcer les potentialités de croissance et de développement des métiers existants.

Remarques conclusives : passer des constats à l'action

L'enquête effectuée auprès des jeunes leaders africains est partie intégrante d'une recherche effectuée par l'AFD sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire dans les pays en développement. Elle a été motivée par le fait qu'une telle recherche ne pouvait pas ignorer les représentations que la jeunesse africaine se faisait de son propre avenir professionnel.

L'enquête a pris le parti de s'appuyer sur le réseau des jeunes leaders mis en place suite au processus de Bamako de 2005, ainsi que sur le réseau des jeunes leaders pan-africains et sur les jeunes mobilisés en vue de la préparation du Sommet de la jeunesse Afrique/Europe de Lisbonne de 2007. Elle a donc fait le choix d'interroger des per-

sonnes sensibilisées à l'avenir de leur pays et de leur continent et engagées dans une réflexion active sur les moyens à mettre en œuvre pour donner un avenir citoyen et professionnel à la jeunesse africaine.

L'analyse des réponses permet de faire les constats suivants :

- les jeunes leaders africains soulignent le caractère prioritaire des problèmes de formation et d'emploi. Il n'y a pas, selon eux, d'avenir décent pour la jeunesse africaine sans un accès au marché du travail et une insertion économique et professionnelle, aboutissant à un revenu décent ;

- l'explicitation des itinéraires professionnels des jeunes leaders met en lumière, de façon incontestable, la contradiction qui existe entre leurs parcours de formation académique et leur insertion effective dans le monde du travail. Ils ont accédé à un emploi ou ont créé leur activité sans relation effective, la plupart du temps, avec le contenu et le niveau des études suivies et se sont insérés professionnellement après.

L'enquête met ainsi en exergue le caractère incontournable des problèmes de formation et d'emploi pour toute réflexion et action relatives à l'avenir des jeunes africains. Elle indique, en même temps, des champs d'investissement prioritaires pour que cet avenir ne soit pas utopique, mais réel.

Le premier investissement à réaliser de façon immédiate est la mise en place, par les pays et le continent tout entier, de dispositifs de formation professionnelle ciblés sur les activités et emplois réels et capables, de ce fait, d'insérer efficacement les jeunes dans un marché du

travail essentiellement informel et de mieux qualifier les emplois et activités existants.

Le deuxième investissement à réaliser de manière urgente doit tendre à tout faire pour dynamiser les emplois porteurs de croissance et de développement à moyen et long termes et créer, dès aujourd'hui, des filières de formation capables de préparer les jeunes aux compétences et qualifications induites par ces emplois.

Les résultats de l'enquête invitent les pouvoirs économiques et politiques à tout mettre en œuvre pour donner un avenir économique et social pérenne à une jeunesse qui est pour le moment en recherche d'une meilleure insertion économique et professionnelle. Ils les invitent également à considérer ces jeunes comme des acteurs potentiels de leur propre avenir et à les associer au maximum aux débats et processus de décisions qui les concernent.

Document introductif sur l'enquête terrain

Une enquête de l'AFD auprès des jeunes Africains engagés dans le processus de suivi du Sommet Afrique-France de Bamako.

L'Agence Française de Développement a finalisé, en 2007, une grande étude sur la formation professionnelle en secteur informel. Une des grandes conclusions de cette étude, qui a donné lieu à des enquêtes terrain dans sept pays d'Afrique, est l'inadéquation des dispositifs existants d'éducation et de formation professionnelle relativement aux compétences et qualifications dont les jeunes, arrivés en fin du cycle de l'éducation de base, ont besoin pour entrer dans le marché du travail et surtout y exercer un emploi et/ou une activité durables et profitables.

Si, en moyenne, six enfants sur dix achèvent effectivement le primaire (avec des disparités fortes entre les pays), 46 % des élèves d'une classe d'âge entrent dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et 39 % d'entre eux arrivent en fin du cycle¹⁷. Tous les autres sortants du cycle de l'éducation de base, soit cherchent directement un emploi ou une activité, principalement dans le secteur informel, soit passent par les dispositifs non formels de formation, dont l'apprentissage traditionnel. Ces données posent, de manière évidente, la question du devenir des jeunes qui ont quitté l'école sans pour autant être en âge de travailler. Elles interrogent en même temps les responsables publics des pays concernés sur leurs capacités à mettre en place des dispositifs et des moyens susceptibles d'éviter que ces jeunes ne se retrouvent tout simplement dans la rue et, par conséquent, à combler positivement le délai existant entre leur sortie de l'école et leur entrée possible sur le marché du travail.

L'étude AFD montre que les pays enquêtés commencent à prendre conscience de l'importance des réformes à entreprendre pour permettre à un maximum de jeunes d'accéder à des formations professionnelles adaptées à la nature et à la spécificité des activités à générer et des emplois à pourvoir. Elle met notamment en évidence les mutations en cours dans le domaine de l'apprentissage traditionnel pour le faire évoluer vers un apprentissage de type dual comportant une alternance entre pratique et théorie. Elle illustre également les volontés de réforme qui existent, dans la plupart des pays, pour donner plus de pertinence et d'efficacité à l'enseignement technique et à la formation professionnelle en créant notamment des passerelles entre le monde de l'école et celui de l'entreprise.

Suite à l'ensemble de ces constats, l'AFD a décidé d'initier une nouvelle étude en 2007. Elle a pour objet la mise en place, dans les pays en développement et essentiellement africains, de dispositifs de formation post-primaire susceptibles d'optimiser au maximum la professionnalisation des jeunes Africains entrant sur le marché du travail.

¹⁷ UNESCO BREDA (2007), *op.cit.*

Les raisons de l'enquête

Cette étude AFD s'est fixé comme finalité de réaliser les objectifs suivants :

- analyser, dans le cadre des parcours d'insertion professionnelle empruntés par les jeunes, la manière dont les expériences en cours de préprofessionnalisation, de préapprentissage ou de mise à niveau constituent ou pourraient constituer des voies de jonction positive entre la sortie de l'école et l'entrée dans le monde du travail ;
- identifier les transformations en cours de l'apprentissage traditionnel vers un apprentissage de type dual. Il s'agit ici, non seulement de rendre compte des grandes caractéristiques des expériences mises en œuvre dans des pays tels que le Bénin, le Togo ou le Sénégal, mais véritablement d'évaluer les modalités de réussite de ces expériences et les conditions auxquelles il serait opportun et souhaitable de les déployer dans les systèmes existants ;
- identifier, dans les pays qui ne développent pas d'apprentissage traditionnel, les substituts de formation ou de professionnalisation dans ou hors système formel permettant aux jeunes de se préparer à entrer dans le monde du travail et en évaluer, comme précédemment, la valeur et les capacités de généralisation ;
- élaborer, à partir de l'analyse de toutes ces expériences, les voies possibles de l'institutionnalisation d'une formation professionnelle post-primaire alternative à l'enseignement secondaire général. Cette formation post-primaire aura pour finalité de motiver les jeunes à prolonger leur scolarisation primaire par un parcours de professionnalisation faisant appel à l'ensemble des dispositifs et acteurs de formation formels et informels. Elle aura pour défi de qualifier ses bénéficiaires aux métiers et professions exercés autant dans l'économie informelle que formelle et ainsi d'avoir le maximum de chances d'accéder à une activité ou un emploi en fin de formation. Elle aura enfin pour avantage de prendre en compte la situation réelle des jeunes et l'état des dispositifs d'éducation et d'enseignement technique et professionnel dans les pays et de proposer des solutions d'augmentation des taux de scolarité compatibles avec les moyens humains, techniques et budgétaires disponibles.

Pour atteindre ces objectifs, des enquêtes terrain seront réalisées auprès des acteurs publics et privés des différents pays concernés. Un questionnaire d'enquête sera également adressé aux jeunes qui sont membres du réseau panafricain, lancé lors du Sommet de Bamako de décembre 2005, et dont la mise en place, l'animation et la responsabilité incombent à Marie Tamoifo Nkom, porte-parole de la jeunesse africaine.

L'étude part de l'hypothèse qu'une réflexion sur la mise en place de dispositifs de formation professionnelle efficaces, permettant aux jeunes Africains d'acquérir les compétences et qualifications dont ils ont besoin pour s'insérer avec le maximum de chances sur le marché du travail, ne peut pas aboutir sans prendre en considération les expériences, réflexions et propositions des jeunes eux-mêmes. Ce sont eux les premiers acteurs de leur itinéraire professionnel, et les nombreuses rencontres effectuées lors de la première étude ont montré leur lucidité sur les limites des dispositifs existants et leur pertinence sur les nouvelles voies de professionnalisation à promouvoir. Le processus de suivi de Bamako constitue, relativement aux objectifs de l'étude, une opportunité tout à fait intéressante puisqu'il a défini parmi les thèmes de travail des membres du réseau celui de la formation et de l'emploi. Il permet de ce fait de prendre en compte, dans la définition des dispositifs post-primaires à mettre en place, la manière dont les jeunes membres du réseau analysent la pertinence ou l'efficacité des dispositifs actuels et futurs. Il permet également, à partir de l'expression des jeunes, d'identifier et d'approfondir les expériences et itinéraires de professionnalisation et d'insertion les plus aptes, selon les jeunes, à augmenter leurs chances d'accès à un emploi ou une activité durables, profitables et porteurs de croissance et de développement.

Les modalités de l'enquête

Le questionnaire a été élaboré par l'équipe AFD qui a réalisé l'étude. Marie Tamoifo Nkom a été intégrée dans cette équipe au titre de son expertise sur la problématique des jeunes en Afrique, et a participé à la finalisation du questionnaire. Elle sera également partie prenante de l'exploitation des réponses que vous apporterez dans le cadre de l'étude.

La structuration du questionnaire

Le questionnaire joint à ce document comprend trois grandes parties distinctes.

- Première partie : l'identification du jeune (homme ou femme) enquêté. Elle porte sur la description du niveau et du type d'éducation et de formation suivis par ce dernier, sur les différentes phases de son itinéraire d'accès à l'activité ou à l'emploi et, éventuellement, sur sa mobilité professionnelle depuis son entrée dans le marché du travail. Elle a pour objectif d'aboutir à une analyse typologique des modes principaux d'insertion professionnelle en fonction des variables de départ et d'arrivée.
- Deuxième partie : l'analyse critique des modes d'insertion. Elle aborde la manière dont le jeune analyse son propre cheminement vers l'emploi. Elle s'appuie notamment sur les considérations qu'il fait de la correspondance entre l'éducation et la formation qu'il a reçues et les savoirs et compétences mobilisés qu'il est en train ou a dû mobiliser au moment de son entrée dans la vie professionnelle. Elle prend également en compte l'ensemble des difficultés diagnostiquées par l'enquêté dans la mise en oeuvre des dispositifs d'éducation et de formation par lesquels il est passé ou est en train de passer.
- Troisième partie : l'analyse des souhaits d'amélioration de l'existant ou de mutations plus radicales à réaliser, faits par le jeune, au regard de sa propre expérience ou de celle des membres des associations, groupes ou réseaux auxquels il participe. Il s'agit à ce niveau d'arriver à caractériser les propositions les plus caractérisées avancées par le répondant pour rendre plus conforme aux besoins du marché du travail les dispositifs de formation post-primaire.

La mise en œuvre de la collecte d'informations

L'enquête ne pourra pas être réalisée selon la méthode d'un échantillonnage quantitatif rigoureux dans la mesure où elle s'adressera aux membres volontaires, actuels et futurs, du réseau de jeunes impliqués dans le processus de suivi de Bamako. Elle aura cependant pour souci d'arriver à un nombre significatif de réponses de jeunes issus des différents pays impliqués dans le réseau en cours de constitution (au moins 100 réponses de jeunes issus de six pays différents) et de susciter des réponses qualitatives analysables selon la méthode comparative entre situations individuelles, elles-mêmes situées dans des cadres contextuels, national et systémique, clairement identifiés.

Les questionnaires seront à la fois distribués et collectés par la porte-parole de la Jeunesse africaine, au titre de sa responsabilité de la mise en œuvre du processus de Bamako. 350 questionnaires au minimum seront acheminés par mail en vue d'assurer un taux de retour suffisant. Des relances ou élargissements d'envoi seront faits par Internet en cas de besoin.

Les réponses serviront à nourrir l'enquête AFD tout en constituant en même temps un matériau qui pourra être présenté, analysé et discuté dans les différentes conférences régionales inscrites dans l'agenda post-Bamako. L'exploitation

des réponses sera faite par l'équipe AFD telle que présentée plus haut. Elle donnera lieu à une présentation analytique des résultats puis à une présentation synthétique de ces derniers, après une analyse comparative du contenu des données recueillies. L'ensemble sera publié dans un document spécifique rendant compte explicitement de la manière dont les jeunes africains impliqués dans le processus post-Bamako voient et souhaitent une formation professionnelle post-primaire adaptée à leurs situations et besoins.

Le calendrier de la mise en œuvre de l'enquête sera le suivant :

- envoi des questionnaires : fin juin avec retour demandé pour fin juillet 2007 ;
- analyses des résultats : fin août/septembre 2007 ;
- échanges avec les jeunes lors de conférences régionales de l'Afrique de l'ouest, de l'Afrique centrale, de l'Afrique du nord, et de la diaspora (entre fin juin et octobre 2007) ;
- publication du document d'analyse : novembre 2007 ;
- présentation du document final en 2008 lors de la conférence continentale.

Vers un dispositif de formation professionnelle post-primaire dans les pays en développement

Questionnaire d'enquête terrain

Première partie. Votre positionnement personnel

1. Votre identité personnelle

1.1. Age

1.2. Sexe

1.3. Nationalité

1.4. Pays de résidence

Ville

1.5. Tel

BP

1.6. Email

1.7. Noms (facultatif)

2. Votre parcours académique

	Oui/non	Achevé ou pas achevé ?	Diplômes obtenus ou certificats ?	Quelle spécialité ou discipline ?
2.1. Cycle primaire				
2.2. 1 ^{er} cycle secondaire général				
2.3. Cycle technique et professionnel				
2.4. 2 ^{ème} cycle secondaire général				
2.5. 2 ^{ème} cycle technique et professionnel				
2.6. Enseignement supérieur				

3. Votre parcours de formation professionnelle

Types de formation	Oui/non	Le cas échéant, dans quel métier	Avec ou sans contrat de travail ?	Achevé ou pas achevé
--------------------	---------	-------------------------------------	--------------------------------------	----------------------

Formation "sur le tas"

Apprentissage

Autres formations (formations courtes, stages....)

4. Votre situation professionnelle actuelle

4.1 Etes-vous au chômage ou exercez-vous un emploi ou une activité ? OUI ou NON ? _____

Si vous êtes au chômage,

- Quels types d'emplois souhaitez-vous exercer ? _____
- Etes-vous découragé(e) de chercher un emploi ? Si oui, quelle en est la raison ? _____

Si vous exercez un emploi ou une activité

- Quel type d'emploi ou quelle activité exercez-vous ? _____
- Dans quel type d'entreprise ? (grande, petite ou micro entreprise, administration, ou association ?

- Quel est votre secteur d'activité ? (agriculture, commerce, industrie, artisanat, bâtiments, autres services)

- Pensez-vous que vous exercez une activité en relation avec la qualification que vous avez acquise ? Si non, pourquoi ?

- Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées au long de votre parcours?

Deuxième partie : Votre position en tant que jeune leader africain

1. Quelle position de responsabilité occupez-vous ?

2. Quel est votre champ d'action (local, national, régional ou international) ? Justifiez votre réponse

3. Quel est le nombre de jeunes avec lesquels vous travaillez et quel est leur profil ? _____

4. Appartenez-vous à un ou deux réseaux, listez-les ? _____

5. Quels sont les domaines dans lesquels vous travaillez avec les jeunes ?

6. Avez-vous mené des réflexions spécifiquement avec les jeunes sur les problèmes de formation et d'insertion ?

Oui ou non ? _____

Quels sont les grands constats que vous avez faits ? _____

Constat 1 : _____

Constat 2 : _____

Constat 3 : _____

Joignez si possible les rapports de réunion en annexe.

7. Quels sont les autres grands thèmes de réflexion ou de travail que vous avez animés ?

Thème 1 : _____

Thème 2 : _____

Thème 3 : _____

Joignez si possible les rapports de réunion.

8. Avez-vous déjà été sollicité par les responsables de votre pays sur les problèmes de formation et d'emploi des jeunes ?

Oui ou non ? _____

Si oui, à quelle occasion ? _____

Quelle a été votre contribution ? _____

Si non, quelles en sont les raisons ?

9. Quelle initiative êtes-vous prêt à prendre pour faire entendre la voix des jeunes et les aider à mieux se former et s'insérer dans l'emploi ?

10. Si vous deviez définir les difficultés que rencontrent les jeunes dont vous vous occupez, quelles sont les trois grandes difficultés que vous placeriez en tête ?

Difficulté 1 _____

Difficulté 2 _____

Difficulté 3 _____

11. Si vous deviez définir les compétences qui vous aident et qui aident le plus les jeunes dans leur recherche d'activité et/ou d'emploi, quels sont les compétences que vous placeriez en tête ?

Compétences personnelles et sociales _____

Compétences professionnelles et techniques _____

12. Si vous-même aujourd'hui aviez la possibilité de choisir librement votre parcours professionnel, quel type de formation choisiriez-vous?

13. Quels sont les problèmes majeurs autres que le parcours professionnel qui sont des obstacles à votre insertion professionnelle ou à ceux des jeunes avec lesquels vous travaillez ?

1 _____

2 _____

3 _____

Troisième partie : les dispositifs de formation à modifier/promouvoir

1. Votre positionnement par rapport aux problèmes de formation professionnelle et d'insertion dans le marché du travail africain.

1.1. Si vous deviez classer les grandes priorités des actions menées ou à mener en faveur des jeunes Africains, placeriez-vous en premier les problèmes de formation professionnelle et d'insertion dans l'emploi ?

Si oui : comment motivez-vous votre position ?

Si non : quelles sont les priorités relatives à la formation professionnelle et à l'emploi que vous mettriez en avant ?

1.2. En imaginant que vous êtes en situation de prendre des décisions par rapport aux problèmes de formation et d'emploi, quelles seraient les trois mesures que vous prendriez pour améliorer la situation des jeunes dont vous avez la charge ?

Mesure 1 : _____

Mesure 2 : _____

Mesure 3 : _____

2. Vos moyens d'action en tant que jeune leader africain

Vous êtes actuellement membre du réseau des jeunes leaders qui a pour finalité prioritaire de donner un avenir à la jeunesse africaine. En imaginant votre action dans le cadre du réseau existant et en supposant que vous ayez à proposer la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle et d'insertion pour votre pays ou pour le continent tout entier.

2.1. Quelles initiatives souhaiteriez-vous que les jeunes prennent pour faire entendre leur voix dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi ?

Initiative 1 : _____

Initiative 2 : _____

2.2. Quelles initiatives souhaiteriez-vous que les pays européens prennent pour améliorer la situation des jeunes africains ?

Initiative 1 : _____

Initiative 2 : _____

2.3. Quels sont les domaines de réflexion et d'action qui, selon vous, demanderaient à être approfondis et pris en compte ?

Domaine 1 : _____

Domaine 2 : _____

3. Votre évaluation des moyens de formation et d'insertion existants

3.1. Quels sont, selon vous, les types de formations qui permettent aux jeunes de votre pays ne continuant pas leurs études de se préparer à entrer sur le marché du travail ?

3.2. Quels sont les facteurs qui priment pour les jeunes lors de la recherche d'un emploi ? Les classer par ordre d'importance. (1, 2, 3, 4, 5)

Listings des facteurs

Classer par ordre numérique (1, 2, 3, 4, 5, 6)

Un diplôme reconnu au plan national

Faire jouer les relations familiales ou sociales

Passer par les différentes formes de l'apprentissage

Passer par des formations techniques et professionnelles dans des domaines de spécialisation données

Se former sur le tas dans les nouveaux métiers qui apparaissent

Autre facteur

3.2.1 *Quels jugements portent les jeunes de votre entourage sur l'efficacité de ces facteurs ?*

3.2.2. Pourriez-vous donner un exemple d'itinéraire de formation de jeunes qui vous paraît exemplaire et qui a abouti à une insertion professionnelle réussie ?

3.3. Des expériences ou dispositifs encourageants dans votre pays

En regardant la situation de votre pays, que faut-il développer ou améliorer dans le système de formation professionnel existant ?

3.4. Au regard de la situation économique et du marché de l'emploi de votre pays, quels sont les emplois, métiers et activités porteurs pour l'avenir des jeunes ?

3.5. Enumérer un certain nombre de questions et problèmes que cette enquête n'a pas abordés.

NB :

Si vous avez organisé des réunions au niveau national, régional ou continental sur les problèmes d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle des jeunes, pourriez-vous nous communiquer certaines observations ou remarques faites lors de ces réunions et que cette étude devrait prendre en compte ?

Veillez joindre en annexe de ce formulaire, tout document ou rapport pouvant compléter votre réponse et celle des jeunes de votre pays ou du continent.

Noms

Signatures

Date

Bibliographie

Ait Soudane, J. (2005), *Secteur informel et marché du travail au Maroc*, université de Montpellier.

Commission de l'Union africaine (2006), *Charte africaine de la jeunesse*, Addis Abeba.

Institut national de la statistique (2005), *Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005, Phase 1 : Enquête sur l'emploi, et Phase 2, Enquête sur le secteur informel*, Rapport principal, Yaoundé.

RESEN (2003), *Eléments de diagnostic pour la politique éducative dans le contexte de l'EPT et du DSRP*, Yaoundé.

STATECO (2005), *Méthodes statistiques et économiques pour le développement et la transition*, n° 99.

UNESCO/BREDA (2007), *Rapport Dakar+7, Education pour tous en Afrique*, Dakar.

Walther, R. (2006), *La formation professionnelle en secteur informel, Rapports sur l'enquête terrain en Ethiopie*, Document de travail N° 34, AFD, Paris.

Walther, R. (2006), *La formation professionnelle en secteur informel, Rapports sur l'enquête terrain en Afrique du sud*, Document de travail N° 30, AFD, Paris.

Walther, R. et E. Filipiak (avec le concours de) (2008), *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'ouest*, Notes et documents N° 40, AFD, Paris.

Walther, R. et E. Filipiak (avec le concours de) (2007), *La formation professionnelle en secteur informel*, Notes et Documents N° 33, AFD, Paris.



Série Documents de travail/Working Papers Series

- N° 1 *A Poverty Forecasting Tool: A Case-Study of Senegal*
Thierry Latreille, AFD - January 2005.
- N° 2 Les OMD et l'aide de cinquième génération
Jean-David Naudet, AFD - Mai 2005.
- N° 3 Biens publics mondiaux et développement : De nouveaux arbitrages pour l'aide ?
Sarah Marniesse, AFD - Septembre 2005.
- N° 4 Agir en faveur des acteurs et des sociétés fragiles. Pour une vision renouvelée des enjeux de l'aide au développement dans la prévention et la gestion des crises
Beyond the Fragile State: Taking Action to Assist Fragile Actors and Societies
Jean-Marc Châtaigner et François Gaulme, AFD - Septembre 2005.
- N° 5 La filière riz au Mali : compétitivité et perspectives de marché
Pierre Baris, Jean Zaslavsky, Serge Perrin - Septembre 2005.
- N° 6 Turquie : Risque systémique bancaire et vulnérabilités macro-financières
François-Xavier Bellocq et Vincent Caupin, AFD - Octobre 2005.
- N° 7 La Tunisie et le marché euro-méditerranéen du tourisme
Jean-Raphaël Chaponnière, CEPN et AFD et Marc Lautier, CARE, Université de Rouen - Septembre 2005.
- N° 8 Le développement, une question de chance ? A propos du rapport sur le développement dans le monde 2006 « Equité et Développement »
Development, a Question of Opportunity? A Critique of the 2006 World Development Report: Equity and Development
Jean-Pierre Cling, Denis Cogneau, Jacques Loup, Jean-David Naudet, Mireille Razafindrakoto, François Roubaud, DIAL - Septembre 2005.
- N° 9 *Aid Selectivity According to Augmented Criteria*
Jacky Amprou, AFD, Patrick Guillaumont, Sylviane Guillaumont Jeanneney, CERDI - November 2005.
- N° 10 Le Cambodge rural face à la pauvreté : contribution à la réflexion sur les dynamiques agraires et le changement social
Julien Calas, AFD Phnom-Penh - Janvier 2006.
- N° 11 Vietnam : les vulnérabilités macro-financières associées au processus d'émergence.
Vietnam: Macro-Financial Vulnerabilities Associated with the Emergence Process
François-Xavier Bellocq et Jean-Raphaël Chaponnière, AFD - Janvier 2006.
- N° 12 Chine : la croissance et ses déséquilibres
François-Xavier Bellocq et Jean-Raphaël Chaponnière, AFD - Janvier 2006.

- N° 13 Legs colonial et gouvernance contemporaine (Note de synthèse)
Jean-François Bayart, Romain Bertrand, Thornike Gordadze, Béatrice Hibou et Françoise Mengin, FASOPO (Fonds d'analyse des sociétés politiques) - Mars 2006.
- N° 14 Apprendre pour vivre et travailler : contribution du GEFOP au Rapport sur le développement dans le monde 2007 de la Banque mondiale
Learning for Life and Work : GEFOP Contribution to the World Development Report 2007
Réseau GEFOP (Synthèse rédigée par R. Walther) - Mars 2006.
- N° 15 La formation professionnelle en secteur informel (Note de problématique)
Vocational Training in the Informal Sector - Issue Paper
Richard Walther, consultant ITG - Mars 2006.
- N° 16 La formation professionnelle en secteur informel - Rapport sur l'enquête terrain au Maroc
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Morocco Field Survey
Richard Walther, consultant ITG - Juin 2006.
- N° 17 La formation professionnelle en secteur informel - Rapport sur l'enquête terrain au Cameroun
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Cameroon Field Survey
Richard Walther, consultant ITG, avec le concours d'Ewa Filipiak et de Christine Uhder, AFD - Juillet 2006.
- N° 18 Rapport sur le risque-pays du Maroc
Jérôme Sgard, Cepii et Université de Paris-Dauphine - Juin 2006.
- N° 19 La formation professionnelle en secteur informel - Rapport sur l'enquête terrain au Bénin
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Benin Field Survey
Richard Walther, consultant ITG, avec le concours d'Ewa Filipiak et de Christine Uhder - Juillet 2006.
- N° 20 Institutions, développement et pauvreté
Institutions, Development and Poverty
Alice Sindzingre, CNRS, EconomiX, Université Paris X-Nanterre ; School of Oriental and African Studies (SOAS), Université de Londres - Juillet 2006.
- N° 21 La formation professionnelle en secteur informel - Rapport sur l'enquête terrain au Sénégal
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Senegal Field Survey
Richard Walther, consultant ITG, avec le concours d'Ewa Filipiak et de Christine Uhder - Juillet 2006.
- N° 22 Les fondations philanthropiques américaines, acteurs émergents de la mondialisation et piliers du dialogue trans-atlantique.
American Philanthropic Foundations: Emerging Actors of Globalization and Pillars of the Transatlantic Dialogue
Benoît Chervalier, German Marshall Fund of the United States, et Joseph Zimet, AFD - Juillet 2006.
- N° 23 L'AFD et ses partenaires : La dimension culturelle
Philippe d'Iribarne, CEREB - CNRS - Août 2006.
- N° 24 Secteur de l'eau au Sénégal - Un partenariat équilibré entre acteurs publics et privés pour servir les plus démunis ?
Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD, et Cédric Ghesquières, consultant junior, AFD - Août 2006.
- N° 25 Décentralisation et politique de l'eau gratuite en Afrique du Sud: Quelle place pour le secteur privé ?
Decentralization and free water policy in South Africa: where does the private sector come in?
Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD, et Cédric Ghesquières, consultant junior, AFD - Août 2006.

- N° 26 L'intégration des programmes d'aide alimentaire aux politiques de développement du Niger : le cas de la crise alimentaire 2004-2005.
The Integration of Food Aid Programmes in Niger's Development Policies: the 2004-2005 Food Crisis
Dorothee Chen et Nicolas Meisel, département de la Recherche, AFD, en partenariat avec DIAL - Septembre 2006.
- N° 27 Proposition d'organisation des outils de gestion du risque de marché au bénéfice des filières cotonnières africaines
Jean Cordier, Agrocampus Rennes - Septembre 2006.
- N° 28 Les privatisations en zone franc – synthèse des travaux du groupe de travail MINEFI/AFD
Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD - Septembre 2006.
- N° 29 *Out of the financing trap? Financing post-conflict countries and LICUSs*
Marc Raffinot, Université-Dauphine, et Christine Rosellini, DIAL, Paris - October 2006.
- N° 30 La formation professionnelle en secteur informel - Rapport sur l'enquête terrain en Afrique du Sud
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the South Africa Field Survey
Richard Walther, ITG Consultant, Ewa Filipiak, département de la Recherche, AFD, et Christine Uher, AFD - Octobre 2006.
- N° 31 *The Brain Drain: What Do We Know?*
Frédéric Docquier, FNRS and IRES, Université Catholique de Louvain and World Bank - Khalid Sekkat, DULBEA, Université Libre de Bruxelles - October 2006.
- N° 32 Les délocalisations françaises vers la Turquie
Julien Gourdon, CERDI, Université d'Auvergne - Décembre 2006.
- N° 33 Capital naturel et développement durable en Afrique
Natural Capital and Sustainable Development in Africa
Pierre-Noël Giraud, CERNA, Centre de recherche en économie industrielle, Ecole nationale supérieure des Mines de Paris, Denis Loyer, AFD - Décembre 2006.
- N° 34 La formation professionnelle en secteur informel Rapport sur l'enquête terrain en Ethiopie
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Ethiopia Field Survey
Richard Walther, Consultant ITG - Novembre 2006.
- N° 35 La formation professionnelle en secteur informel Rapport sur l'enquête terrain en Angola
Vocational Training in the Informal Sector - Report on the Angola Field Survey
Richard Walther, Consultant ITG - Novembre 2006.
- N° 36 Les accords de partenariat économique : des accompagnements nécessaires
Economic Partnerships Agreements: Accompanying Measures Are Needed
Anna Lipchitz, département de la Recherche, AFD - Janvier 2007.
- N° 37 Energie du Mali, ou les paradoxes d'un « échec retentissant »
Béatrice Hibou, CNRS - CERI, Olivier Vallée, Consultant, AFD - Janvier 2007.
- N° 38 *Public Private Partnerships in Water and Electricity in Africa*
Emmanuelle Auriol, ARQADE and IDEI Toulouse Sciences Economiques, Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD - January 2007.
- N° 39 *Economic Partnership Agreements and Regional Trade Flow Dynamics: The ECOWAS Case*
Benoît Faivre Dupaigne, Vanessa Alby-Flores, Borgui Yerima, Ann Vourc'h, Anna Lipchitz, Philippe Chedanne - March 2007.
- N° 40 La Régie des eaux de Phnom Penh : un modèle de gestion publique efficace
Aymeric Blanc et Alain Riès, département de la Recherche, AFD - Mai 2007.

- N° 41 Répartition des gains dans les partenariats public-privé : effets comparés des modalités d'assiette d'une redevance de concession
Olivier Ratheaux, AFD - Juin 2007.
- N° 42 *Potential Financial Frameworks for a Sustainable UNEO*
Helle Husum, COWI, Erik Brander, COWI, Suzanne A.K. Steensen, COWI, et Emmanuelle Lachaussée, AFD - June 2007
- N° 43 La concession des aéroports de Madagascar : une privatisation en trompe-l'œil ?
Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD, et Olivier Gouirand, AFD - Août 2007.
- N° 44 La concession du chemin de fer du Cameroun : les paradoxes d'une réussite impopulaire
Aymeric Blanc, département de la Recherche, AFD, et Olivier Gouirand, AFD - Août 2007.
- N° 45 Analyse rétrospective de la crise alimentaire au Niger en 2005
Jean-Pierre Olivier de Sardan, LASDEL, avec la participation de M. Ali Bako, E. Guillermet, O. Hamani, Y. Issa, M. Koné et M. Moha - Septembre 2007.
- N° 46 Une nouvelle base de données institutionnelles : « Profils Institutionnels 2006 »
A new institutional database: "Institutional Profiles 2006"
Nicolas Meisel, département de la Recherche, AFD et Jacques Ould Aoudia, DGTPE - Septembre 2007
- N° 47 *Governance of Renewable Natural Resources: Concepts, Methods and Tools*
Sheila Wertz-Kanounnikoff, Institut du développement durable et des relations internationales (Iddri) et Dominique Rojat, AFD - September 2007.
- N° 48 La crise de la filière coton : conséquences économiques et financières au Burkina Faso
François Xavier Bellocq et Arthur Silve, département de la Recherche, AFD - Septembre 2007.
- N° 49 *Youth and labour market in Africa (DIAL)*
Jean-Pierre Cling, Flore Gubert, Christophe J. Nordman, Anne-Sophie, DIAL - October 2007.
- N° 50 *Culture and development: a review of literature. The continuing tension between modern standards and local contexts*
Hèla Yousfi, Researcher at "Gestion et société", CNRS, Paris - November 2007.
- N° 51 Transferts et déséquilibres macroéconomiques des économies ultramarines
Philippe Jean-Pierre, université de la Réunion - Novembre 2007.
- N° 52 Eloignement, insularité et compétitivité dans les petites économies d'outre-mer
Bernard Poirine, maître de conférences d'économie à l'université de la Polynésie française - Novembre 2007.
- N° 53 Pourquoi s'ouvrir ? Contraintes et perspectives pour les économies ultramarines
Jean-Michel Salmon, maître de conférences, CEREGMIA-faculté de droit et d'économie de la Martinique, université des Antilles et de la Guyane et consultant indépendant à STRADEVCO - Novembre 2007.
- N° 54 *Regional Trade Agreements and Developing Countries: The Case of the Independent Pacific Island States*
Robert Scollay - November 2007.
- N° 55 *Corporate Social Responsibility in Turkey: Overview and Perspectives*
Naïg Cozannet, Agence Française de Développement, Helge Rieper, Frankfurt School of Management and Finance
Yekbun Gurgoz, Agence Française de Développement - December 2007.
- N° 56 Allocation géographique de l'APD française : comparaison entre la sélectivité de l'APD française totale et celle de l'Agence Française de Développement
Jacky Amprou, AFD, Carl Bernadac, AFD, Pascaline Magnes, ministère des Affaires étrangères - Novembre 2007.

- N° 57 L'aide au commerce dans les pays en développement : des articulations complexes pour une efficacité réelle
Aid for Trade in Developing Countries: Complex Linkages for Real Effectiveness
Marilyne Huchet-Bourdon, maître de conférences en économie, Agrocampus Rennes, Anna Lipchitz, économiste, département de la Recherche, AFD, Audrey Rousson, consultante, AFD - Janvier 2008.
- N° 58 La « bonne gouvernance » est-elle une bonne stratégie de développement ?
Is "Good Governance" a Good Development Strategy?
Nicolas Meisel, département de la Recherche, AFD, Jacques Ould Aoudia, Direction générale du Trésor et de la politique, économique du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi - Janvier 2008.
- N° 59 Prospective et enjeux énergétiques mondiaux - Un nouveau paradigme
World Energy Prospects and Stakes - A New Paradigm
Bernard Laponche, consultant - Janvier 2008.
- N° 60 Cycle du crédit et vulnérabilités financières : évolutions récentes dans certains pays émergents
Matteo Mogliani, Ecole d'économie de Paris - Mars 2008.
- N° 61 L'industrie égyptienne depuis le début des années 1970 : histoire d'un développement contrarié
Egyptian Industry since the Early 1970s: A History of Thwarted Development
Hélène Djoufelkit-Cottenet, département de la Recherche, AFD - Mars 2008.
- N° 62 *Africa and its Demographic Challenges: an Uncertain Future*
Patrice Vimard, Institut de recherche pour le développement (IRD) - April 2008.
- N° 63 *Comparative Fiscal Response Effects of Debt Relief: an Application to African HIPC's*
Danny Cassimon, Bjorn Van Campenhout, Institute of Development Policy and Management (IDPM), University of Antwerp, Belgium - March 2008.
- N° 64 Rente, développement du secteur productif et croissance en Algérie
Hélène Djoufelkit, économiste, Agence Française de Développement - Juin 2008.
- N° 65 Préférences commerciales et règles d'origine : conséquences des APE pour l'Afrique de l'Ouest et centrale
Olivier Cadot, université de Lausanne, CEPR, CERDI et CEPREMAP, Calvin Djiofack, CERDI, Jaime de Melo, université de Genève, CEPR et CERDI - Juin 2008.
- N° 66 *The investment climate in Egypt: Institutions or Relationships as Conditions for Sustainable Reform?*
Hèla Yousfi, Gestion et société, LISE, CNRS, John Humphrey, Institute of Development Studies, Brighton UK - June 2008.
- N° 67 *Privatisation and Regulatory Reform in the Middle East and North Africa (MEDA) Area - Telecom Case Study*
Mihoub Mezouaghi, AFD - June 2008.
- N° 68 Réduire le méthane : l'autre défi du changement climatique
Benjamin Dessus, Bernard Laponche, association Global chance - Juillet 2008.
- N° 69 La présence chinoise en Afrique de l'Ouest : le cas du Mali et du Bénin
Mathilde Dupré et Weijing Shi, Institut d'études politiques de Paris - Août 2008.
- N° 70 Pour une approche sociétale et politique du développement
Xavier Ricard Lanata, ethnologue, directeur des partenariats internationaux du Comité catholique contre la faim et pour le développement, CCFD - Septembre 2008.
- N° 71 Politique publique, stratégie des acteurs et qualité du tourisme sud-méditerranéen : apports de l'économie industrielle
Abdelhakim Hammoudi, INRA et université Paris 2 - Septembre 2008

-
- N° 72 L'Indonésie dix ans après la crise
François-Xavier Bellocq, département de la Recherche, AFD, Jean-Raphaël Chaponnière, département Asie, AFD -
Septembre 2008
-
- N° 73 *External Debt in Low-Income Countries: Taking Stock and New Perspectives*
Hélène Djoufelkit-Cottenet et Cécile Valadier, département de la Recherche, AFD - October 2008.
-
- N° 74 Balances migratoires. Concept, hypothèses et discussions
Thomas Mélonio, département de la Recherche, AFD - Octobre 2008.
-
- N° 75 Viabilité de la dette des pays à faible revenu dans une perspective de reendettement post-allègements de dette
Hélène Djoufelkit-Cottenet, département de la Recherche, AFD, Marc Raffinot, Université Paris Dauphine, LEDa,
DIAL - Décembre 2008.
-
- N° 76 *Market Access and Specialization in Cash Crops: Vietnam's Expected Gains from WTO Accession*
Barbara Coello, Paris School of Economics at the Laboratoire d'économie appliquée - Institut national de recherche
agronomique (LEA -INRA) - December 2008.
-
- N° 77 *The Banking System of Vietnam after the Accession to WTO: Transition and its Challenges*
François-Xavier Bellocq et Arthur Silve, département de la Recherche, AFD - December 2008.