

Emploi des jeunes : cinq défis pour l'Afrique du Nord

Document pour la conférence régionale : *Promouvoir l'emploi des jeunes en Afrique du Nord*, Tunis, 16 Juillet 2012



Comme l'ont montré les éditions successives des *Perspectives économiques en Afrique* --publiées conjointement par la BAfD, l'OCDE, le PNUD et la CEA (www.africaneconomicoutlook.org/fr)-- l'Afrique du Nord affiche depuis une dizaine d'années une croissance supérieure à la moyenne mondiale. Cependant, elle n'a pas suffi à créer des emplois productifs pour tous. De vastes pans de la population, en particulier les jeunes, peuvent se retrouver laissés-pour-compte et frustrés. En l'absence de processus politique qui leur permette de s'exprimer et d'influer sur l'action publique, c'est l'instabilité qui menace, comme ce fut le cas l'an dernier dans plusieurs pays d'Afrique du Nord. Le moment est venu de réorienter l'agenda des pays d'Afrique du Nord vers une stratégie de croissance inclusive, créatrice d'emplois et durable, dont l'objectif premier sera de répondre aux besoins spécifiques des jeunes. S'appuyant largement sur l'analyse effectuée dans le cadre des *Perspectives économiques en Afrique 2012*, cette note identifie cinq défis pour l'emploi des jeunes en Afrique du Nord et cinq pistes d'action.

Cinq défis pour l'emploi des jeunes

1. La croissance économique n'a pas créé suffisamment d'emplois pour les jeunes.
2. La population jeune continue de faire pression sur les marchés du travail.
3. De nombreux emplois pour les jeunes sont de faible qualité et beaucoup restent pauvres alors même qu'ils travaillent.
4. On compte davantage de jeunes découragés que de jeunes sans emploi.
5. Les femmes se heurtent à des problèmes spécifiques lorsqu'elles veulent accéder au marché du travail et une bonne partie du potentiel des ressources humaines n'est pas mise à profit.

Cinq pistes pour l'action

1. Abaisser les obstacles que rencontrent les entreprises et les entrepreneurs sur le chemin de la croissance et de la création d'emplois.
2. Comblent le fossé entre le système éducatif et les besoins des entreprises.
3. Mieux informer les jeunes Nord-Africains sur les besoins du marché du travail, car beaucoup ont des attentes irréalistes.
4. Instaurer des règles du jeu équitables pour les jeunes à la recherche de leur premier emploi.
5. Accroître l'efficacité des programmes publics qui encouragent l'emploi des jeunes.



GRUPE DE LA BANQUE
AFRICAINNE DE DÉVELOPPEMENT



Au service
des peuples
et des nations



Commission
Économique
pour l'Afrique





Cinq défis pour l'emploi des jeunes

1. La croissance économique n'a pas créé suffisamment d'emplois pour les jeunes

Jusqu'à ce qu'éclate la crise économique et financière mondiale en 2008, les économies d'Afrique du Nord affichaient une croissance moyenne de 5 % par an (environ 3 % en termes de PIB par tête). Une bonne performance, comparé aux 3 % de croissance en moyenne de la décennie précédente, et étant donné l'atonie économique qui prévalait dans les pays de l'OCDE. Après la crise, l'Afrique du Nord a continué à afficher une croissance d'environ 3 % par an. Selon les prévisions des *Perspectives économiques en Afrique (PEA) 2012*, la région devrait renouer avec ce niveau une fois que les incertitudes liées aux révolutions du Printemps arabe auront été levées. Malgré cette forte croissance, la création d'emplois n'a pas suffi pour absorber tous les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Certains pays, comme le Maroc et l'Algérie, ont réussi à atteindre un taux de création d'emplois supérieur à la croissance de leur population active. En Égypte et en Tunisie, en revanche, la main-d'œuvre a augmenté plus vite que l'emploi (Figure 1). Dans tous les pays de la région, la situation est aujourd'hui beaucoup plus difficile pour les jeunes. Au Maroc, quelque 312 000 emplois ont été créés sur cette période de huit ans, mais les jeunes n'en ont guère bénéficié : leur taux de chômage est passé de 15 % en 2004 à 18 % en 2008. En Algérie, le chômage des jeunes a significativement reculé, passant de 43 % en 2004 à 24 % en 2008, mais le chômage total a régressé à un rythme plus rapide, tombant d'un pic de 30 % en 1999 à 11 % en 2008 (Subrahmanyam, 2011). Comme le montre la Figure 2, dans tous les pays d'Afrique du Nord, les jeunes connaissent des taux de chômage considérablement plus élevés que les adultes.

L'insuffisance de la création d'emplois constitue un problème spécifique pour les jeunes diplômés de l'université. Ainsi, en Tunisie, 70 000 emplois nets ont été créés chaque année entre 2005 et 2010. Environ 30 000 d'entre eux étaient destinés à des personnes issues de l'enseignement tertiaire, tandis que l'on recensait en moyenne 65 000 nouveaux diplômés chaque année sur cette période. Cette situation est imputable à un secteur industriel qui s'appuie en grande partie sur la main-d'œuvre peu qualifiée. En 2010, les cinq principaux secteurs de l'économie, hors administration publique, qui recrutent des diplômés de l'université (banque et assurance, télécommunications, industrie pétrolière, production et distribution d'électricité, activités immobilières) représentaient seulement 6.7 % de l'emploi total en Tunisie. En revanche, les cinq secteurs comptant le moins de diplômés de l'université dans leurs effectifs sont des employeurs très importants, comme le BTP (14.8 % de l'emploi total), le textile (11.7 %) ou les hôtels et restaurants (4.1 %).

L'Afrique du Nord doit se doter de structures économiques offrant davantage de perspectives pour l'emploi des jeunes, en diversifiant ses économies pour créer davantage de valeur au niveau national. Dans la plupart des pays de la région, la gamme actuelle de produits renferme trop peu de valeur ajoutée pour soutenir une création à grande échelle d'emplois de qualité.¹ Pour élargir cette gamme, il faudrait stimuler la création d'entreprises plus inventives, et inciter les entreprises existantes à innover davantage. Or, le rythme de création d'entreprises en Afrique du Nord est plus lent que dans les autres régions du monde, car les barrières à l'entrée des marchés sont particulièrement hautes et les prestataires de services de qualité trop rares.

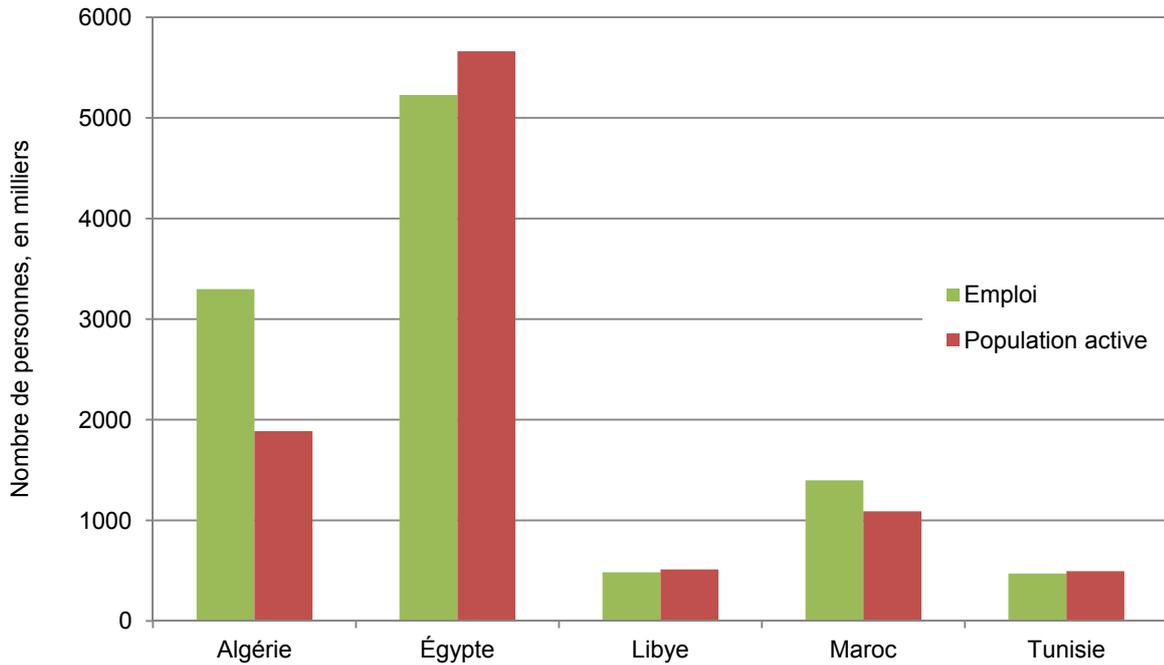
Quel que soit le secteur, tous les employeurs se heurtent à d'importants obstacles à la création d'emplois. Ces derniers sont décrits en plus de détail dans la piste d'action n° 1.

Non seulement la structure économique est défavorable et la création d'emplois difficile, mais de surcroît, beaucoup de jeunes diplômés choisissent le chômage en attendant d'obtenir un "bon" emploi dans le secteur public. C'est ce que décrit plus en détail la piste d'action n° 3.

¹ En Tunisie, les politiques visant à attirer les investissements dans certains secteurs ne mettent pas assez l'accent sur l'emploi. Au lieu d'encourager des liens robustes entre entreprises exportatrices et producteurs locaux, les règlements existants créent un fossé entre les secteurs étrangers et nationaux avec des différences marquées en termes de productivité, de taux de croissance, de niveau d'investissement et d'avantages fiscaux (BIT, 2011a).

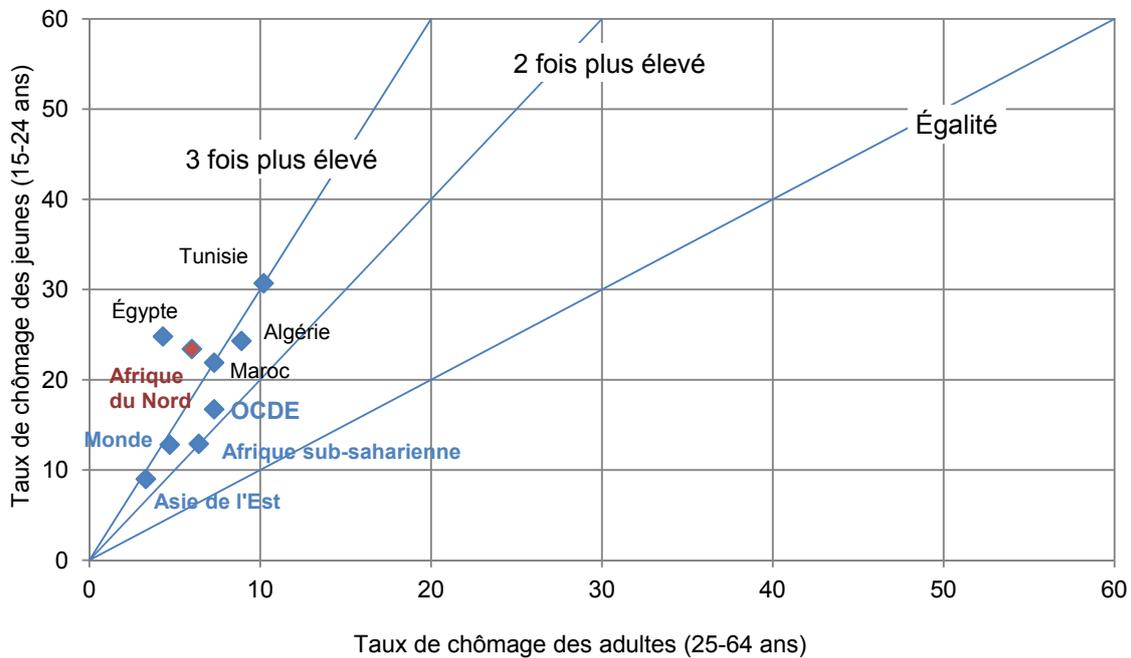


Figure 1 : Création d'emplois et progression de la population active, 2000-08



Source : ICMT du BIT, 7ème édition, modèle des tendances mondiales de l'emploi.

Figure 2 : Le taux de chômage des jeunes est supérieur à celui des adultes



Source : ICMT du BIT, 7ème édition ; OCDE.Stat ; calculs des auteurs.



2. La population jeune continue de faire pression sur les marchés du travail

Même si la croissance démographique s'est considérablement ralentie dans toute la région, la pression continue de s'intensifier sur les marchés du travail car les jeunes sont de plus en plus nombreux et de plus en plus instruits. Le Bureau international du travail estime que 10 millions de jeunes rejoindront la population active d'Afrique du Nord entre 2010 et 2020, après les 11 millions arrivés entre 2000 et 2010. La pression sur les marchés du travail diminue donc progressivement. Trouver des emplois pour 10 millions de jeunes n'en reste pas moins un défi considérable, étant donné la capacité actuelle des économies d'Afrique du Nord d'absorber la main d'œuvre. En outre, l'éducation des jeunes, du moins en nombre d'années de scolarisation, progresse plus rapidement que la population. Selon ces tendances, en 2025, 65 % des Marocains âgés de 20-24 ans et 73 % des Égyptiens du même âge auront fréquenté l'enseignement secondaire, contre respectivement 44 % et 65 % aujourd'hui. Même si de graves problèmes de qualité de la formation demeurent, cette tendance créera des opportunités uniques pour le développement économique et social, à condition de tirer parti de ces talents, de ce réservoir de capital humain en pleine croissance et de l'orienter efficacement vers les secteurs productifs. *A contrario*, si l'Afrique du Nord ne parvient pas à créer des opportunités économiques et des emplois en nombre suffisant pour offrir des conditions de vie décentes à ce pan de la population, cette tendance peut aussi induire un risque non négligeable et menacer la cohésion sociale et la stabilité politique.

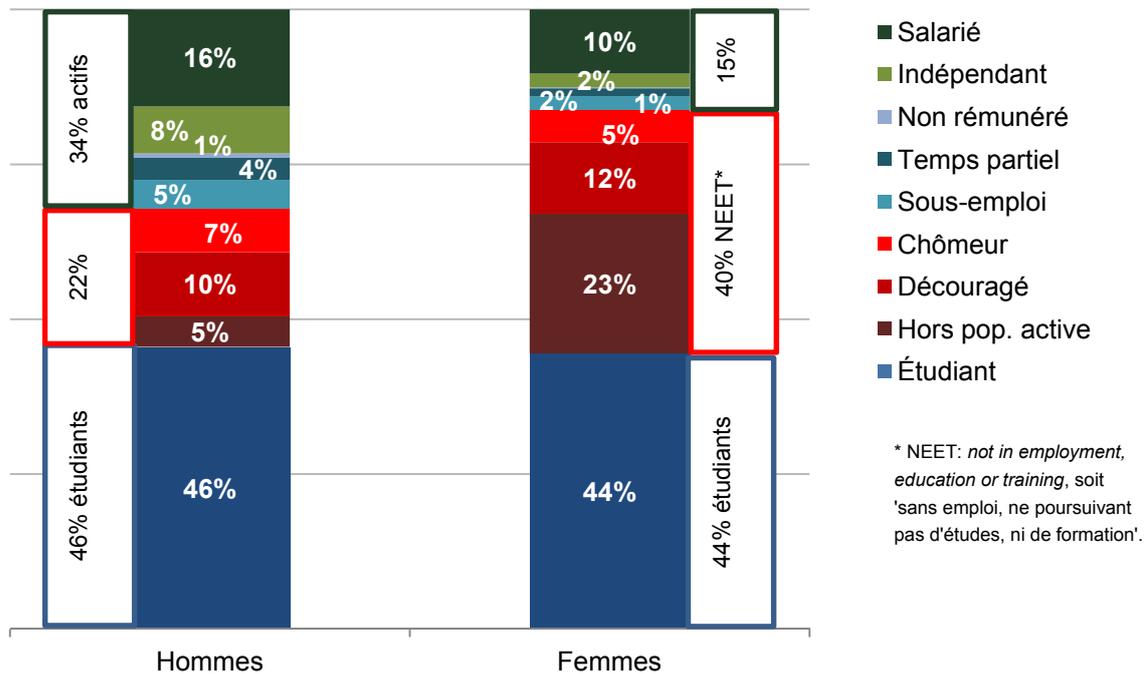
3. De nombreux emplois pour les jeunes sont de faible qualité et beaucoup restent pauvres alors même qu'ils travaillent

Parmi les hommes jeunes qui ont un emploi, seuls la moitié travaillent à temps complet. Les autres se trouvent pour la plupart en situation de précarité ou de sous-emploi. En Afrique du Nord, la question de l'emploi des jeunes ne se limite donc pas au fait d'avoir un travail, mais elle concerne aussi la nature de ce travail.

La Figure 3 montre que 16 % des jeunes hommes de cette région occupent un emploi salarié à temps plein, 8 % travaillent à leur compte, 4 % travaillent à temps partiel et 5 % sont en situation de sous-emploi, c'est-à-dire qu'ils travaillent à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient ou auraient besoin de travailler davantage. Enfin, 1 % sont des travailleurs familiaux non rémunérés, principalement dans l'agriculture. Toutes ces situations, à l'exception de l'emploi salarié, sont considérées comme des formes d'emploi précaire. Le travail indépendant n'est pas préjudiciable en soi et doit en réalité jouer un rôle important dans la résolution de la crise de l'emploi en Afrique du Nord. Cependant, dans la plupart des cas, ce type d'emploi n'est pas choisi, il ne repose pas sur un désir d'indépendance et un modèle d'activité solide, mais plutôt sur l'absence d'autres solutions. Ces formes d'emploi indépendant s'accompagnent souvent de conditions de vie précaires et d'une grande pauvreté. Mohamed Bouazizi, le jeune vendeur de légumes qui s'est immolé par le feu dans le Sud de la Tunisie et a été l'élément déclencheur des révolutions du Printemps arabe, constitue probablement le meilleur exemple de travail indépendant précaire. Petit vendeur des rues, sans autorisation, il disposait non seulement d'une assise financière et de capacités de protection contre les risques du marché très faibles, mais il était également fréquemment harcelé par les agents de l'État contre lesquels il n'avait aucun moyen de se protéger. C'est cette vulnérabilité face à un traitement inéquitable et à l'humiliation qui l'a conduit à ce geste désespéré.



Figure 3 : Utilisation du temps par les jeunes hommes et les jeunes femmes en Afrique du Nord



Source: calcul des auteurs, d'après les données du sondage mondial de Gallup (2009/10).

4. On compte davantage de jeunes découragés que de jeunes sans emploi

Lorsque l'on regarde de plus près le marché du travail en Afrique du Nord, il apparaît que les problèmes que rencontrent les jeunes sont encore plus importants que ce qu'indiquent les chiffres du chômage, car on compte davantage de jeunes découragés que de jeunes sans emploi. La plupart des analyses du marché du travail ne considèrent pas que les découragés font partie de la population active. Ces individus ne sont donc pas comptabilisés parmi ceux qui ont besoin de travailler. Cependant, d'après des données récentes du Sondage mondial de Gallup, la Figure 3 montre qu'en ne tenant compte que de ceux qui sont comptabilisés comme sans emploi parce qu'ils sont toujours en recherche, on sous-estime les problèmes auxquels se heurtent les jeunes sur le marché du travail. Cette approche exclut tous ceux qui ont renoncé à chercher un emploi, mais qui sont néanmoins inactifs et n'améliorent ni leurs compétences ni leur expérience. En Afrique du Nord, le chômage touche 7 % des hommes, mais 10 % sont découragés. Pour les femmes, la différence est encore plus marquée : 5 % sont au chômage et 12 % sont découragées. Ce taux élevé de découragement indique la gravité de l'exclusion du marché du travail dont pâtissent de nombreux jeunes en Afrique. Les jeunes *sans emploi* s'en sortent en moyenne bien mieux, font davantage d'études et ont plus de chances de trouver un emploi que ceux qui sont *découragés*.

5. Les femmes se heurtent à des problèmes spécifiques lorsqu'elles veulent accéder au marché du travail et une bonne partie du potentiel des ressources humaines n'est pas mise à profit

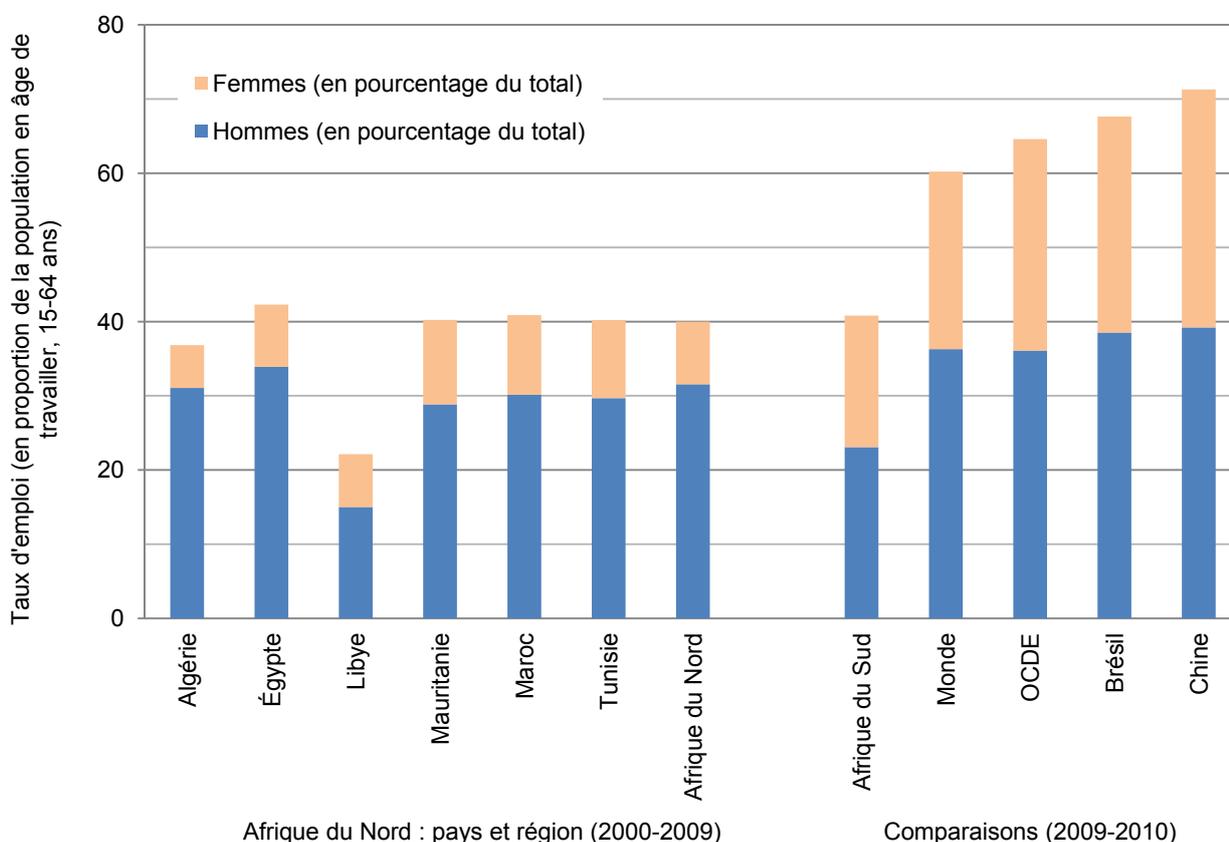
Même si la proportion de jeunes hommes qui suivent des études est très proche de celle des jeunes femmes (respectivement 46 % et 44 %), 23 % des jeunes femmes ne font pas partie de la population active, contre 5 % seulement des jeunes hommes (Figure 3). Par comparaison, 15 % des femmes travaillent et 17 % sont au chômage ou découragées. Ces taux d'inactivité très élevés sont le signe de la présence d'obstacles particuliers qui empêchent les femmes d'entrer sur le marché du travail. De même, par rapport aux hommes ayant un niveau d'études analogue et habitant une région comparable, la probabilité qu'une femme exerce un emploi salarié est bien plus faible (BAfD, OCDE, PNUD et CEA, 2012).



Ces chiffres montrent le potentiel gâché et la discrimination dont sont victimes les femmes, mais les inégalités sexospécifiques dans l'enseignement et l'emploi peuvent aussi avoir un impact intergénérationnel négatif. Il a été démontré que les enfants sont moins susceptibles de faire des études si leur mère n'en a pas fait elle-même ou si elle ne travaille pas (Unicef, 2006).

La participation au marché du travail est nettement plus faible en Afrique du Nord que dans d'autres régions du monde, en grande partie en raison du faible taux d'emploi des femmes. La Figure 4 présente le taux d'emploi de la population en âge de travailler dans les pays d'Afrique du Nord et dans les régions et pays de référence. Le taux d'emploi global en Afrique du Nord n'est que de 40 %, soit nettement plus bas que dans la plupart des autres régions du monde. Dans les pays de l'OCDE, ce taux ressort à 65 % ; il est supérieur à 65 % au Brésil et à 70 % en Chine. L'Afrique du Sud est le seul pays de l'échantillon dont le taux d'emploi est plus faible que dans les pays d'Afrique du Nord. Si l'on compare les taux de participation des hommes et des femmes, il apparaît qu'en Afrique du Nord, le taux pour les hommes est légèrement inférieur à celui des autres régions. Toutefois, le taux d'emploi des femmes est nettement inférieur à celui de toutes les autres régions. En Afrique du Nord, le faible taux de participation est le signe que la région n'utilise pas pleinement son potentiel de ressources humaines.

Figure 4 : Le taux d'emploi de la population en âge de travailler est plus faible en Afrique du Nord qu'ailleurs



Source : ICMT du BIT, 7ème édition ; calculs des auteurs.



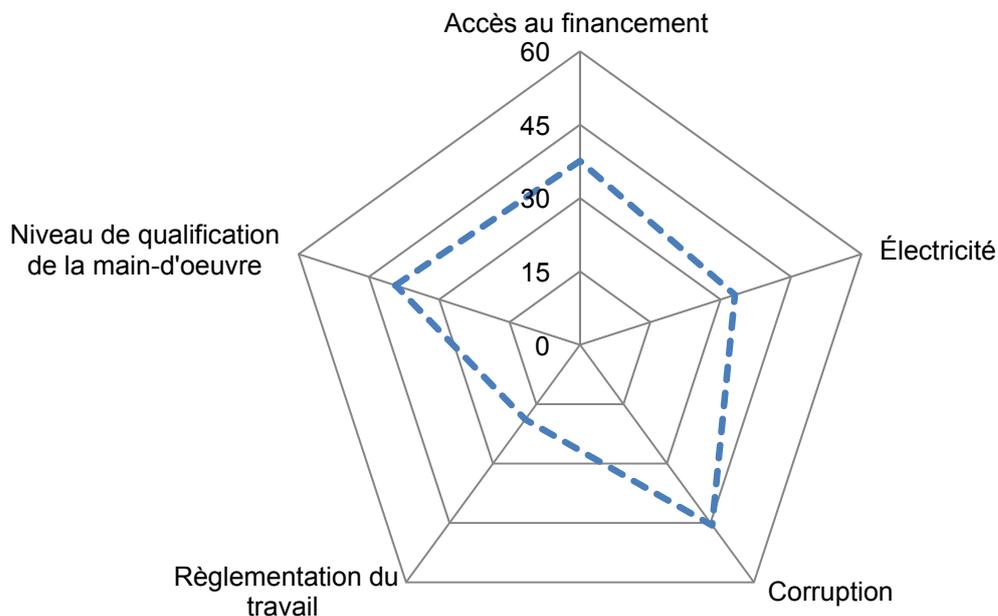
Cinq pistes d'action

1. Abaisser les obstacles que rencontrent les entreprises et les entrepreneurs sur le chemin de la croissance et de la création d'emplois

La création d'emplois requiert des entreprises solides qui prospèrent et augmentent leurs effectifs. Une stratégie misant principalement sur l'emploi dans le secteur public ne pourra pas être viable. La Figure 5 présente les principaux obstacles auxquels se heurte la croissance des entreprises de l'avis de leurs dirigeants en Algérie, en Égypte et au Maroc (enquêtes auprès des entreprises, 2007). Il apparaît que la corruption constitue le principal obstacle. Comparée aux autres régions du monde, l'Afrique du Nord affiche en effet la proportion la plus élevée d'entrepreneurs qui citent la corruption au rang des obstacles majeurs à la croissance des entreprises. La création d'emplois passe par l'existence d'entreprises solides qui opèrent dans des conditions équitables. Le harcèlement subi par de nombreux petits entrepreneurs est tout aussi préjudiciable que les structures économiques sclérosées qui résultent du népotisme et du favoritisme, empêchant des entités plus productives de prospérer et de créer des emplois productifs.

L'accès au financement constitue le deuxième obstacle, par ordre d'importance, pour les entreprises, et tout spécialement pour les petites. En Afrique, bien souvent, ces dernières n'ont pas accès aux crédits qui leur permettraient de développer leur activité. Même si, grâce à la microfinance, il est aujourd'hui plus facile de bénéficier de financements de très faible montant, il reste très difficile d'obtenir des prêts plus importants, par exemple de 10 000 USD ou un peu plus. La plupart des banques ne sont pas intéressées, car elles gagnent de l'argent plus aisément avec les entreprises plus grandes. L'État doit concevoir des incitations pour pousser les banques à se rapprocher des petites entreprises.

Figure 5 : Principaux obstacles à la croissance des entreprises en Afrique du Nord



Source : Enquêtes auprès des entreprises (2007), Algérie, Égypte, Maroc.

Les jeunes créateurs d'entreprises, en particulier, ont besoin d'aide. Ils peuvent tirer grandement parti des programmes spécifiquement destinés à soutenir leur activité, mais ces derniers doivent être bien ciblés. Ils comprennent une gamme d'activités : aide financière et technique pour la création d'entreprise par les chômeurs, avec notamment des microcrédits ; formation à l'entrepreneuriat et parrainage ; soutien à l'expansion d'entreprises existantes, etc. Les programmes favorisant le travail indépendant sont relativement peu onéreux et de nature à créer des emplois permanents et à valeur ajoutée, si tant est que les projets soient soigneusement sélectionnés et relayés, et que les entrepreneurs aient accès au crédit et aux marchés (Puerto, 2007). Sur la base des caractéristiques individuelles telles



que les études et les capacités managériales, Grimm *et al.* (2011c) mettent en évidence un groupe important de « gazelles entravées » (*constrained gazelles*), à savoir des microentrepreneurs qui présentent les mêmes caractéristiques que des entrepreneurs qui réussissent, mais qui opèrent avec très peu de capitaux, car ils sont freinés par les multiples obstacles énumérés plus haut. À partir des données fournies par des entrepreneurs informels installés en milieu urbain en Afrique de l'Ouest au début des années 2000, ils estiment que la part des « gazelles entravées » s'établit à 27 % parmi les jeunes, contre 49 % chez les adultes. Si l'on suppose que la distribution est analogue dans les autres régions, les programmes d'assistance doivent s'efforcer d'identifier ces 27 % de jeunes entrepreneurs au potentiel prometteur et les aider à surmonter les nombreux obstacles qu'ils peuvent rencontrer en termes d'accès aux financements, de risques et de compétences.

S'ils ne sont pas bien ciblés, les programmes d'assistance risquent d'échouer, voire de nuire, surtout lorsqu'ils accordent des financements. Lorsque les entreprises et les jeunes entrepreneurs ne sont pas sélectionnés avec soin, sur la base de leurs compétences, de leur motivation et de leur plan de développement, l'attribution de crédits peut se révéler stérile, ou même nuisible. De nombreuses petites entreprises s'effondrent lorsqu'elles ont épuisé tout leur crédit (Nkurunziza, 2008), ou simplement ne remboursent pas les sommes dues. En Tunisie, par exemple, depuis 2002, les pouvoirs publics viennent en aide aux jeunes entrepreneurs *via* le Programme d'accompagnement des promoteurs des petites entreprises (PAPE). Cependant, seulement 50 % environ des jeunes entrepreneurs remboursent leurs prêts ; les autres ne le peuvent pas, surtout faute de clients (MDGF, 2009).

Les programmes d'aide aux jeunes doivent être multidimensionnels. Pour démarrer une entreprise, les jeunes n'ont pas seulement besoin de capitaux : ils doivent aussi savoir comment gérer une affaire. La formation à l'entrepreneuriat donne aux jeunes les compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise viable susceptible de générer des emplois. Le mentorat et les incubateurs d'entreprises peuvent être des outils précieux pour la transmission de ces compétences. Pour être efficace, la formation doit ainsi combiner des compétences techniques, telles que la communication écrite et orale, des compétences de gestion et d'organisation, des compétences de management comme la planification, la prise de décision, le marketing et la comptabilité, et des compétences personnelles indispensables à l'entrepreneuriat, telles que l'autodiscipline, la prise de risque et l'innovation (Henry *et al.*, 2005). La section suivante examine plus en détail de quoi les jeunes ont besoin en termes d'éducation et de formation.

Si l'on veut mieux comprendre comment aider les jeunes entrepreneurs, il convient de procéder à une évaluation plus scrupuleuse. Malgré certains exemples de programmes efficaces qui offrent une assistance complète aux jeunes entrepreneurs, on ne sait pas encore vraiment comment s'y prendre pour appuyer les jeunes entrepreneurs en Afrique du Nord. Dans bien des cas, les activités de formation et surtout les mécanismes de financement ne parviennent pas à créer des emplois durables. Le taux d'échec est particulièrement élevé lorsque des financements sont accordés directement *via* des organismes publics (CGAP, 2004). Des évaluations rigoureuses sont indispensables si l'on veut identifier ce qui fonctionne ou pas, et développer des programmes reposant sur des données factuelles.

2. Comblant le fossé entre le système éducatif et les besoins des employeurs

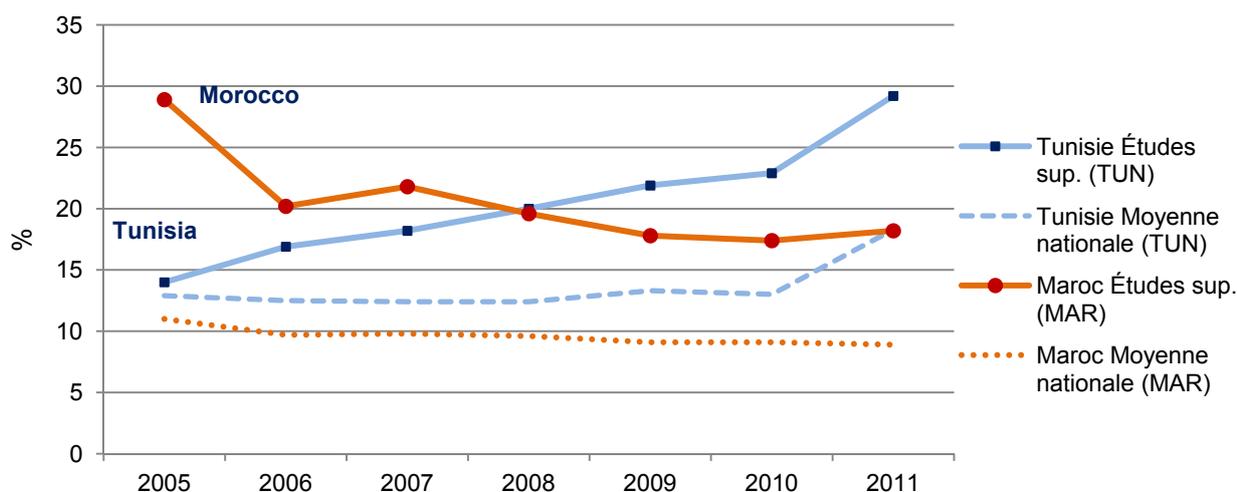
Le niveau élevé du chômage chez les jeunes qui ont fait des études, conjugué à un besoin non satisfait de compétences spécifiques, se révèle particulièrement préoccupant en Afrique du Nord. Dans tous les pays de la région pour lesquels des données sont disponibles, le taux de chômage des jeunes diplômés de l'université est supérieur à celui des jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du secondaire. Ainsi, en Tunisie, en 2008, le taux de chômage des jeunes diplômés de l'université s'établissait à 33 % chez les hommes et à 46 % chez les femmes (Stampini et Verdier-Chouchane, 2011). En Égypte, le chômage chez les titulaires d'un diplôme universitaire était de 34 % en 2006. Parallèlement, beaucoup d'entreprises ont du mal à pourvoir leurs postes vacants : toujours en Égypte, environ 1.5 million de jeunes sont sans emploi (OIT, 2011b), quand, dans le même temps, les entreprises du secteur privé ne parviennent pas à pourvoir 600 000 postes vacants.

L'expansion rapide de l'enseignement supérieur exacerbe le problème du chômage chez les jeunes qui ont fait des études. La Figure 6 présente les taux de chômage par niveau d'études (pour toute la population active, et non pas seulement pour les jeunes) au Maroc et en Tunisie. Le Maroc a réussi à ramener le taux de chômage de ses diplômés de l'université de 29 % en 2005 à 18 % en 2011. La Tunisie, elle, a pris la trajectoire opposée, puisque le taux de



chômage des diplômés y a doublé, passant de 14 % en 2005 à 29 % en 2011. Sur la même période, le nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur au Maroc est resté quasiment inchangé. En Tunisie, en revanche, il est passé de 180 000 en 2000 à 336 000 en 2011, sous l'effet d'un développement massif de l'enseignement supérieur. Malgré cet essor, la création d'emplois destinés aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur n'a pas suivi. Elle s'est maintenue au niveau d'environ 30 000 par an sur toute la période (Achy, 2010). Au Maroc, les jeunes diplômés disposent d'un avantage supplémentaire par rapport à leurs pairs tunisiens : ils ont des attentes plus réalistes à propos du marché du travail et sont prêts à travailler dans le secteur privé ou à créer leur propre entreprise (Figure 8). De leur côté, les jeunes diplômés tunisiens espèrent trouver un emploi dans le secteur public et sont prêts à l'attendre en s'inscrivant au chômage.

Figure 6 : Taux de chômage par niveau d'études au Maroc et en Tunisie



Source: Institut National de la Statistique de la Tunisie (2011), *Résultats de l'enquête nationale sur l'emploi, 3ème trimestre*, Tunis ; Haut commissariat au Plan du Maroc (2011), *Enquête nationale sur l'emploi*, Rabat.

Une étude plus poussée de la situation des chômeurs diplômés révèle que le taux de chômage varie suivant le type de diplôme universitaire, ce qui laisse à penser que les étudiants et les universités peuvent faire des choix malencontreux. Parmi les jeunes Tunisiens qui ont fait des études universitaires, ce sont les ingénieurs qui affichent le taux de chômage le plus faible (24.5 %), et les diplômés en économie, en gestion et en droit (47.1 %) ainsi qu'en sciences sociales (43.2 %) qui affichent le taux de chômage le plus élevé (Stampini et Verdier-Chouchane, *ibid.*). Or, ce sont précisément ces filières qui attirent la majorité des étudiants. Avec 51 %, l'Afrique du Nord est la région du monde qui compte la plus forte proportion d'étudiants en sciences sociales, en commerce et en droit. En revanche, la proportion des étudiants dans les matières techniques comme l'ingénierie n'y atteint que 10 %, contre 20 % en Asie (BAfD, OCDE, PNUD et CEA, 2012). Il semble que ce soit un manque d'information et des attentes irréalistes vis-à-vis du marché du travail qui poussent les étudiants à choisir ces matières. Dans le même temps, les universités accueillent les étudiants dans ces filières sans leur indiquer clairement à quel type d'emplois ils peuvent prétendre et quelles compétences sont requises.



Tableau 1 : Qu'étudient les étudiants ? Distribution des diplômés par filière en Afrique du Nord et dans le monde (2008-10, en pourcentage du total)

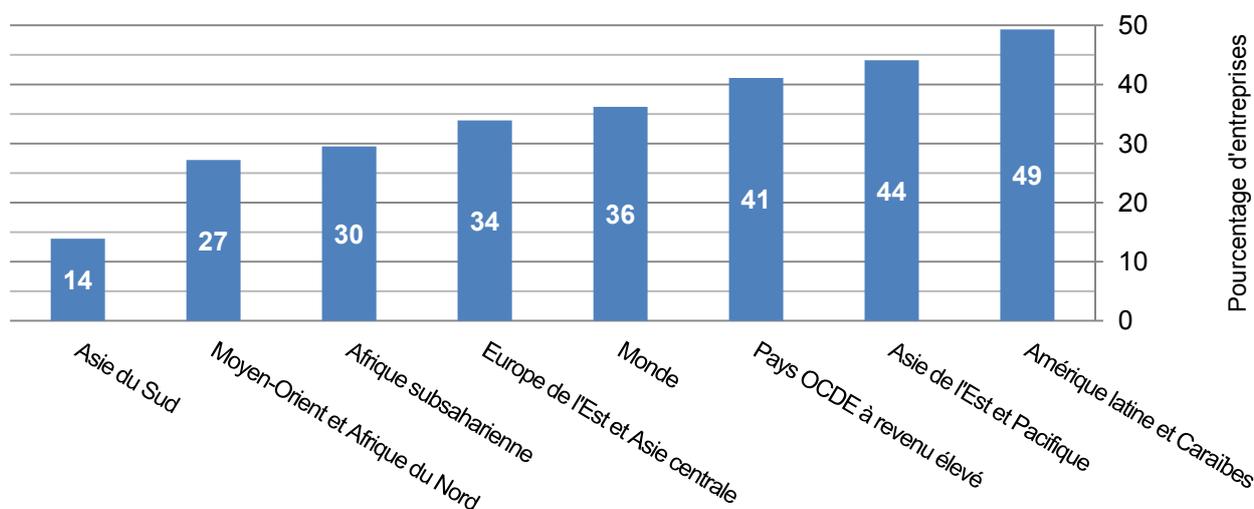
	Sciences de l'éducation, humanités et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences (TIC comprises)	Ingénierie, activités manufacturières et BTP	Agriculture	Santé et affaires sociales	Services	Autres
Égypte	25	53	3	5	1	7	1	5
Tunisie	23	26	10	15	2	7	3	15
Algérie	18	49	12	0	0	5	0	15
Asie	23	30	6	20	4	9	4	4
Amérique latine	23	38	7	9	2	13	3	5
OCDE	25	37	10 (3 de TIC)	11	2	11	4	1

Sources : données PEA, données UNESCO sur l'enseignement supérieur.

Pour que leurs diplômés trouvent un emploi, les pays d'Afrique du Nord doivent renforcer les partenariats avec le secteur privé à tous les niveaux du système éducatif. Une participation plus poussée des employeurs par le biais de la formation continue peut considérablement améliorer la pertinence ainsi que la rentabilité des systèmes de formation. Avec une coordination étroite avec le secteur privé, les systèmes éducatifs, et surtout la formation technique et professionnelle, répondent mieux aux besoins de compétences du marché du travail. Les partenariats avec les secteurs industriels permettent de définir avec précision les qualifications demandées dans chaque filière, et la teneur des normes professionnelles pertinentes. En outre, les programmes proposés par le secteur privé, comme les formations en cours d'emploi ou les stages de longue durée, permettent aussi bien aux entreprises qu'aux travailleurs d'obtenir des informations sur l'autre côté du marché. Ils éliminent ainsi certains biais liés à l'asymétrie de l'information, comme, du côté des employeurs, le fait d'ignorer les qualités des travailleurs, et, du point de vue des travailleurs, la méconnaissance du type de compétences requises (Attanasio *et al.*, *ibid.*).

Jusqu'ici, en Afrique du Nord, les entreprises privées ne participent guère à la formation. La Figure 7 indique que moins d'un tiers des entreprises formelles au Moyen-Orient et en Afrique du Nord proposent des programmes de formation à leurs salariés permanents. Bien que cette analyse ne se limite pas aux jeunes, elle montre que les entreprises pourraient être davantage associées à la formation et à l'enseignement. Les entreprises aussi bien que l'État doivent s'efforcer de coopérer plus étroitement et de renforcer la participation des entreprises à l'éducation des jeunes.

Figure 7 : Entreprises proposant une formation à leurs salariés, dans le monde



Source : Enquêtes auprès des entreprises.



Pour pouvoir tirer parti d'une coopération avec les employeurs, les systèmes éducatifs des pays d'Afrique du Nord doivent gagner en flexibilité et s'ouvrir au changement. La centralisation excessive et l'inefficacité des méthodes pédagogiques comptent parmi les principales causes de ces piètres résultats sur le marché du travail égyptien (OCDE, 2010 ; Loveluck, 2012). Les systèmes éducatifs des pays d'Afrique du Nord sont bridés par une culture qui a longtemps considéré que l'emploi garanti dans le secteur public constituait le principal objectif de l'enseignement universitaire. Par conséquent, les institutions et les enseignants ne disposent pas de volant de manœuvre pour innover et répondre aux besoins spécifiques exprimés par les employeurs ou les étudiants. L'innovation et la liberté sont également nécessaires sur le plan des méthodes pédagogiques utilisées. À tous les niveaux, l'enseignement s'attache de manière excessive à l'apprentissage par cœur et au bachotage et néglige la créativité, la résolution des problèmes ainsi que d'autres compétences pratiques que le secteur privé recherche chez les jeunes demandeurs d'emploi.

Le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) peut doter les jeunes de compétences plus pratiques, et leur donner de meilleures chances sur le marché du travail (BAfD et OCDE, 2008). Ces compétences peuvent être acquises dans des établissements structurés et spécialisés, ou par l'expérience concrète en cours d'emploi, ou encore par les deux, *via* une formation dite « en alternance ». Examinant les programmes de formation dans 90 pays, Fares et Puerto (2009) constatent que les programmes qui combinent formation sur poste et en classe confèrent un ensemble de compétences comportementales et de compétences techniques ou administratives susceptibles d'avoir des répercussions significatives sur l'emploi et les revenus des participants à ces programmes. La formation en alternance (stage en entreprise de longue durée, apprentissage) permet aux jeunes de mettre en pratique dans des environnements réels la théorie apprise en classe, de développer des compétences professionnelles, comme la gestion du temps et le professionnalisme, et d'acquérir une expérience pratique (Angel-Urdinola *et al.*, 2010). Les travaux de recherche entrepris en Afrique subsaharienne montrent que la formation professionnelle dégage un rendement marginal supérieur à celui des études secondaires générales dans un certain nombre de pays et de centres urbains (BAfD, OCDE, PNUD et CEA, 2012 ; Kuépié *et al.*, 2009)

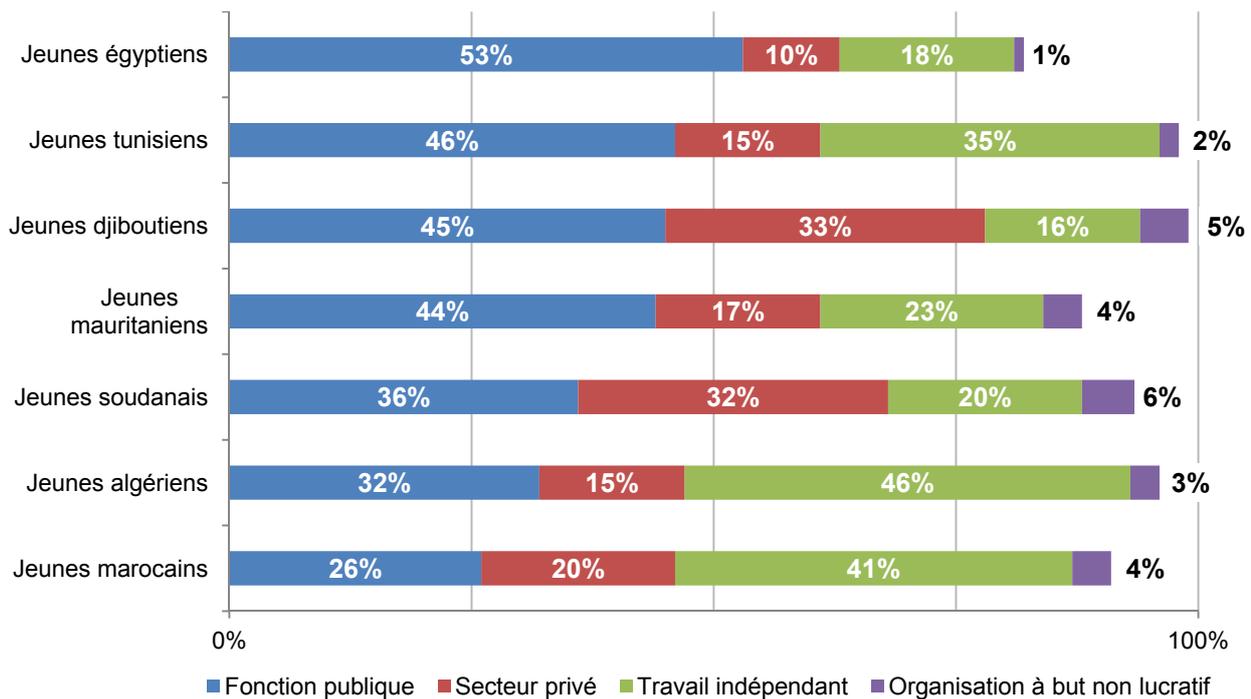
Si l'on veut qu'ils soient efficaces, il convient de s'intéresser davantage aux systèmes de DCTP, d'avoir une vision claire des résultats qu'ils doivent atteindre et de leur accorder un appui résolu, afin de remédier aux *a priori* négatifs à leur égard. Bien que le DCTP tienne ses promesses, il a longtemps été négligé en Afrique du Nord. Tant que les systèmes éducatifs ont donné la priorité aux examens standardisés et à l'emploi dans la fonction publique, tout écart par rapport à cette voie, par exemple sous la forme d'une formation axée sur les compétences pratiques d'un métier spécifique plutôt que sur les examens, était considéré comme voué à l'échec. Par conséquent, les systèmes de DCTP ont été négligés et sous-financés (OCDE, 2010 et Loveluck, 2012). Toute réforme passe par la volonté explicite de faire évoluer l'attitude vis-à-vis de la formation non académique et des compétences pratiques à l'échelle de tout un pays.

3. Mieux informer les jeunes Nord-Africains sur les besoins du marché du travail, car beaucoup ont des attentes irréalistes

Nombre de jeunes Nord-Africains espèrent travailler dans le secteur public, ce qui pourrait expliquer le parcours scolaire qu'ils ont choisi mais ne correspond pas aux réalités du marché du travail. La Figure 8 présente la réponse donnée par les jeunes de sept pays d'Afrique du Nord à la question : « À rémunération et avantages sociaux égaux, où préféreriez-vous travailler ? ». C'est en Égypte et en Tunisie que l'on trouve la plus forte proportion de jeunes préférant un emploi dans la fonction publique plutôt que dans le secteur privé ou qu'un travail indépendant. En Égypte, 53 % des jeunes veulent un emploi dans la fonction publique, mais seulement 18 % des 25-29 ans en ont un. En Tunisie, 46 % des jeunes veulent être fonctionnaires, mais la proportion des 25-29 ans qui travaillent dans la fonction publique est la même qu'en Égypte. Dans ces deux pays, l'emploi dans le secteur privé ne semble pas séduire les jeunes. Ce fossé entre les attentes des jeunes et la réalité du marché du travail est indubitablement à l'origine de beaucoup d'amertume et cette situation perdurera tant que les attentes des jeunes resteront les mêmes. Ces attentes non satisfaites sont également responsables de la montée du chômage des jeunes, étant donné que ces derniers se réservent pour cet emploi tant convoité dans la fonction publique au lieu de chercher du travail dans le secteur privé. Or la fonction publique ne saurait remédier à ce problème de façon pérenne : elle représente déjà une très forte proportion de l'emploi total en Afrique du Nord. Il convient plutôt de s'efforcer d'aider les jeunes à développer des attentes réalistes et de créer un secteur privé solide, capable d'offrir des emplois intéressants.



Figure 8 : À rémunération et avantages sociaux égaux, où préféreriez-vous travailler ?



Source : Silatech (2009), sur la base des données du sondage mondial de Gallup.

4. Instauration des règles du jeu équitables pour les jeunes à la recherche de leur premier emploi

Une enquête auprès des experts-pays des *Perspectives économique en Afrique 2012* montre que les réticences des employeurs lorsqu'il s'agit d'embaucher un jeune constituent un obstacle important dans de nombreux pays d'Afrique. Partout, ils préféreraient un candidat qui a de l'expérience. Dans les pays où le système éducatif est globalement médiocre, en particulier, les demandeurs d'emploi sans expérience possèdent habituellement peu de compétences pertinentes, ce qui contraint les employeurs à investir dans la formation. En attendant, les éventuels employeurs peuvent tirer parti de la formation que ces demandeurs d'emploi ont reçue ailleurs. L'expérience peut également témoigner de l'employabilité d'une jeune personne. Étant donné le grand nombre de jeunes au chômage en Afrique du Nord, il est facile pour les employeurs de rejeter ceux qui n'ont aucune expérience, car ils savent que beaucoup d'autres demandeurs d'emploi plus expérimentés seront disponibles. Tant que ce vivier de jeunes chômeurs ne décroîtra pas, les employeurs seront tentés de choisir ceux qui ont déjà reçu une formation ailleurs.

Il faut donc inciter les employeurs à donner leur chance aux jeunes demandeurs d'emploi. Mais ces incitations doivent être conçues judicieusement si l'on veut éviter les effets indésirables et l'éviction des travailleurs en place. Les apprentis et les stagiaires prennent du temps et coûtent de l'argent aux employeurs, qui doivent être indemnisés d'une manière ou d'une autre. Dans certains pays, on propose des incitations directes ou indirectes aux entreprises qui embauchent des jeunes : les employeurs reçoivent des aides qui couvrent tout ou partie de la rémunération des jeunes travailleurs, ainsi que d'autres avantages financiers tels que des exonérations de cotisations sociales ou des allègements de charges salariales. Grâce à ce type de programmes, les employeurs peuvent combler l'écart entre la faible productivité présumée des jeunes travailleurs sans expérience et les salaires réels. Cependant, les subventions pour les salaires ou la formation produisent des effets indésirables qui peuvent limiter leurs effets positifs nets sur l'emploi à court terme (Calmfors, 1994). On peut citer parmi ces effets une perte sèche (une subvention est versée pour un chômeur qui aurait aussi été embauché en l'absence d'un tel programme), des effets de substitution (les emplois créés pour la catégorie ciblée remplacent les emplois des autres catégories de personnes) et des effets d'éviction (l'emploi recule sur d'autres segments du marché). Ces subventions risquent aussi de stigmatiser certains participants : si le ciblage s'opère sur des critères sociodémographiques, il se peut que les employeurs perçoivent négativement la catégorie ciblée, ce qui limite l'impact du programme (*National Treasury*, Afrique du Sud, 2011).



La rigidité de la réglementation du travail est un autre facteur qui dissuade les employeurs d'embaucher des personnes à la recherche de leur premier emploi. Or, cette réglementation est particulièrement rigide dans les pays d'Afrique du Nord. Le Maroc (132^e) et l'Égypte (141^e) se classent parmi les pays dotés des marchés du travail les moins efficaces selon l'indice de compétitivité mondiale (*Global Competitiveness Index*) établi par le Forum économique mondial sur 142 pays.

Même si la réglementation du travail ne figure parmi les plus obstacles perçus comme les plus importants (Figure 5), elle pèse nettement plus sur la création d'emplois pour les jeunes que pour les autres catégories de population et elle exerce un double impact négatif sur les jeunes demandeurs d'emploi. D'une part, les employeurs hésitent à embaucher des jeunes pour des postes à durée indéterminée en raison du niveau très élevé de protection de l'emploi et des coûts du licenciement. D'autre part, du fait de ces règles, il est très difficile de mettre en place des stages ou des contrats de courte durée, lesquels aideraient pourtant les jeunes diplômés à acquérir des compétences précieuses sur le marché du travail et permettraient aux entreprises de les mettre à l'épreuve sur une période prédéterminée avant de les embaucher pour une longue durée (Forum économique mondial et OCDE, 2011/12). Ces deux ensembles de règles doivent être réformés de toute urgence. Si l'on se contente d'instaurer de nouvelles règles pour les stages et les contrats de courte durée sans alléger aussi les règles de protection régissant les contrats existants, on pourrait facilement aboutir à un marché du travail à deux vitesses, où ce seraient les travailleurs non protégés, qui sont souvent des jeunes, qui supporteraient systématiquement l'essentiel des ajustements.

Interrogés sur diverses composantes de la réglementation du travail, les experts-pays des PEA citent le coût élevé du licenciement comme l'obstacle le plus important à l'emploi des jeunes en Afrique du Nord. Le niveau élevé des coûts de licenciement, qui sont habituellement imposés *via* la réglementation des indemnités de départ, peut dissuader des employeurs d'embaucher de jeunes travailleurs, surtout dans un environnement d'affaires risqué, lorsqu'il est difficile pour les entreprises de prévoir leurs besoins de personnel. Dans beaucoup de pays où les prestations chômage sont modestes ou inexistantes, les indemnités de départ constituent le seul filet de sécurité, ce qui pousse les représentants des travailleurs à exercer de fortes pressions pour qu'elles restent généreuses. L'absence de filets de sécurité dans certains pays d'Afrique du Nord pourrait contribuer à des formes de protection de l'emploi qui découragent la création d'emplois et ont des conséquences négatives pour les jeunes en imposant des coûts de licenciement élevés aux employeurs. De fait, les règles de protection de l'emploi sont souvent considérées comme un substitut bon marché à l'assurance sociale des travailleurs dans les pays en développement caractérisés par une forte proportion d'emploi informel (Heckman et Pagés, 2004 ; OCDE, 2011). Par conséquent, une grande partie de l'emploi passe dans le secteur informel, où la réglementation du travail ne s'applique pas. Dans le même temps, en raison de la forte proportion de l'emploi informel et du chômage, l'assiette fiscale reste restreinte et les ressources ne sont pas suffisantes pour permettre d'instaurer une protection sociale universelle.

Découpler la protection sociale de la situation vis-à-vis de l'emploi peut favoriser à la fois la flexibilité sur le marché du travail et la protection des jeunes vulnérables. En cessant de faire peser le poids de la protection sociale sur l'emploi, on éviterait aux employeurs de continuer à supporter ce coût élevé qui limite la flexibilité sur le marché du travail et aboutit à un vaste secteur informel, lequel ne cotise pas aux régimes de protection sociale. Par ailleurs, la dissociation entre emploi et protection permettrait d'étendre la protection sociale aux travailleurs informels et aux jeunes inactifs, ce qui aiderait les jeunes défavorisés et les travailleurs pauvres tout en renforçant la flexibilité sur le marché du travail. Les comptes individuels d'épargne chômage peuvent apporter une contribution utile dans une telle démarche (Robalino *et al.*, 2009).

5. Accroître l'efficacité des programmes publics qui encouragent l'emploi des jeunes

Nombre des programmes publics qui encouragent l'emploi des jeunes se révèlent peu efficaces. Les systèmes d'information sur l'emploi et les agences publiques pour l'emploi en constituent un bon exemple. Ces agences offrent la possibilité de s'inscrire auprès d'un service public de l'emploi, procurent une aide financière et proposent des formations. En revanche, il n'existe pas de mécanisme clairement défini et pérenne pour le placement. Les agences publiques ne sont en général pas très efficaces dans l'aide à la recherche d'emploi pour les jeunes, probablement parce qu'elles ne prennent guère en charge ceux qui vivent en zone rurale et n'ont pas de qualifications, et aussi parce que leur manque de capacités ne leur permet pas de proposer une formation aux personnes inscrites : en Algérie, l'Anem (Agence





nationale de l'emploi) ne parvient à trouver un emploi que pour environ 11 % des inscrits et au Maroc, l'Anapec (Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences) ne place qu'environ 9 % de ses adhérents (Barbier, 2006 ; Achy, *ibid.* ; Commission européenne, 2010). Dans les économies avancées, ces systèmes fonctionnent généralement en relation avec le régime d'indemnisation du chômage. En l'absence de lien avec le versement des prestations, lien qui n'existe que dans trois pays de l'échantillon, il est difficile d'obtenir une large participation à tout système d'information public. D'après une récente étude de la Banque mondiale (2012a), au Maroc, 0.9 % seulement des jeunes qui n'ont jamais été scolarisés connaissent l'existence de l'Anapec, contre 6.5 % des jeunes qui n'ont fréquenté que l'école primaire et 92.3 % des diplômés de l'université. Globalement, parmi ceux qui connaissent son existence, moins d'un sur dix recourt à cette agence pour obtenir des informations ou une aide. En Tunisie, en 2010, un quart des demandeurs d'emploi étaient inscrits auprès de l'Aneti (Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant), sans écart significatif dans le taux d'inscription entre zones rurales et urbaines, *via* 91 bureaux et 1 200 agences dans tout le pays. Cependant, la capacité d'accueil des établissements de formation dans le cadre du programme Amal (« espoir » en arabe) a atteint sa limite. En novembre 2011, moins de 4 % des 142 000 inscrits ont pu recevoir une formation de mise à niveau.

Afin d'améliorer l'efficacité de ces dispositifs, les autorités et les concepteurs des programmes ont besoin de données beaucoup plus fiables leur indiquant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour la promotion de l'emploi des jeunes. Tout programme ambitionnant de faire entrer les jeunes dans la vie active suppose de formuler des hypothèses sur la nature des principaux obstacles à l'emploi des jeunes et sur le meilleur moyen d'y remédier suivant le pays et la catégorie ciblée. La mise en œuvre met ces hypothèses à l'épreuve et révèle le plus souvent des facteurs supplémentaires qui n'avaient pas été pris en compte au moment de la planification. Faute d'un suivi et d'une évaluation de qualité, on continue toutefois de négliger ces facteurs supplémentaires. Les programmes échouent, mais la raison de cet échec reste inconnue. Si l'on ne comprend pas la cause de l'échec, il est impossible d'engager des mesures correctives et les nouveaux programmes rééditeront les mêmes erreurs. De même, il arrive que les programmes produisent les résultats attendus, mais à un coût élevé. L'analyse du rapport coûts/efficacité est nécessaire si l'on entend concevoir des programmes qui délivrent des résultats optimaux pour un niveau de ressources donné. Actuellement, on ne sait pas quels sont les programmes les plus efficaces dans les différents contextes des pays à revenu faible et intermédiaire. Dans une étude mondiale portant sur les évaluations des Programme d'apprentissage en milieu de travail qui ciblent les jeunes, Betcherman *et al.* (2007) ont montré que c'est en Afrique du Nord que la couverture et la qualité de ces évaluations sont les plus faibles. Il convient donc d'améliorer la qualité et la couverture des évaluations en combinant des techniques recourant à des groupes témoins à des méthodes participatives et de procéder à une analyse du rapport coûts/efficacité afin d'aider les autorités à déterminer ce qui fonctionne le mieux.



Références

- Achy, L. (2010), « Trading High Unemployment for Bad Jobs: Employment Challenges in the Maghreb », *Carnegie Papers*, Carnegie Endowment for World Peace, Washington DC.
- Angel-Urdinola, D.F., A. Semlali et S. Brodmann (2010), « Non-Public Provision of Active Labor Market Programs in Arab-Mediterranean Countries: An Inventory of Youth Programs », *Social Protection Discussion Paper*, n° 1005, Banque mondiale, Washington, DC.
- Attanasio, O.P., A.D. Kugler et C. Meghir (2009), « Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Developing Countries: Evidence from a Randomized Trial », *IZA Discussion Paper*, n° 4251, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- BAfD et OCDE (2008), *Perspectives économiques en Afrique 2008 : Développement des compétences techniques et professionnelles*, Centre de développement de l'OCDE et Banque africaine de développement, OCDE, Paris.
- BAfD, OCDE, PNUD et CEA (2012), « Promouvoir l'emploi des jeunes, *Perspectives économiques en Afrique 2012*, Groupe de la Banque africaine de développement, Centre de développement de l'OCDE, Programme des Nations Unies pour le développement, Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et OCDE, Paris.
- Banque mondiale (2006-2011), *Enterprise Surveys*, www.enterprisesurveys.org/
- Banque mondiale (2012), « Kingdom of Morocco: Promoting Youth Opportunities and Participation », Banque mondiale, Washington DC.
- Barbier, J.-P. (2006), *L'Intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie*, Bureau international du travail, Genève.
- Betcherman, G. et al. (2007), « Global Inventory of Interventions to Support Young Workers Synthesis Report », *Working Paper*, n° 40601, Banque mondiale, Washington, DC.
- Bouharbat, B. et A. Ajbilou (2007), « Youth exclusion in Morocco: Trends and policies », *The Middle East Youth Initiative Working Paper*, n° 5, Wolfensohn Center for Development at Brookings.
- Calmfors, L. (1994), « Politiques actives du marché du travail et chômage – Cadre d'analyse des aspects cruciaux de la conception des mesures », *Revue économique de l'OCDE*, n° 22, OCDE, Paris.
- CGAP (2004), « Housing Microfinance, Helping to Improve Donor Effectiveness in Microfinance », *Donor Brief*, n° 20, Banque mondiale, Washington, DC.
- Commission européenne (2010), « Labour Market Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects », volume 2, National background papers Maghreb, *European Economy Occasional Papers n° 60*, Direction générale des affaires économiques et financières, Bruxelles.
- Fares, J. et O.S. Puerto (2009), « Towards Comprehensive Training », *Social Protection Discussion Paper*, n° 0924, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fonds pour la réalisation des OMD (2009), *Engaging Tunisian Youth to Achieve the MDGs* (Encourager les jeunes tunisiens à contribuer à la réalisation des OMD), Fonds pour la réalisation des OMD, Tunis.
- Forum économique mondial et OCDE (2011), *Arab World Competitiveness Report 2011-2012*, Forum économique mondial, Genève.
- Forum économique mondial, Global Competitiveness Index (GCI), Forum économique mondial, Genève.
- Grimm M., P. Knorringa et J. Lay (2011c), *Informal Entrepreneurs in Western Africa: Constrained Gazelles in the Lower Tier*, International Institute of Social Studies, La Haye.



- Heckman J.J. et C. Pagés (2000), « The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets », *NBER Working Papers n° 7773*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Henry, C., F. Hill et C. Leitch (2005) « Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I », *Education + Training*, vol. 47, n° 2.
- Kuépié M., C.J. Nordman et F. Roubaud (2009), « Education and Earnings in Urban West Africa », *Journal of Comparative Economics*, vol. 37, n° 3.
- Loveluck, L. (2012), « Education in Egypt : Key Challenges », *Background Paper*, Chathamhouse, Londres.
- National Treasury (2011), *Confronting Youth Unemployment: Policy Options for South Africa*, Pretoria, Afrique du Sud.
- Nkurunziza, J.D. (2008), « The effect of credit on growth and convergence of firm size in Kenyan manufacturing », *The Journal of International Trade & Economic Development*, vol. 19, n° 3.
- OCDE (2010), *Off to a good Start? Jobs for Youth*, Organisation de coopération et de développement économiques, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Paris.
- OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Organisation de coopération et de développement économiques, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, Paris.
- OIT (2010), *Global Employment Trends for Youth*, Organisation internationale du Travail, Genève.
- OIT (2011a), Tunisie : Un nouveau contrat social pour une croissance juste et équitable, *Études sur la croissance et l'équité*, Organisation internationale du Travail, Genève.
- OIT (2011b), *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 7^e édition, Organisation internationale du Travail, Genève.
- Puerto, O.S. (2007), « International Experience on Youth Employment Interventions: The Youth Employment Inventory », Document de référence pour le rapport *Economic and Sector Work on Sierra Leone: Youth and Employment*, Banque mondiale, Washington DC.
- Robalino D., M. Vodopivec et A. Bodor (2009), « Savings for Good and Bad Times: Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries », *Social Protection Discussion Papers*, n° 0907, Banque mondiale. Washington DC.
- Silatech (2009), The Silatech Index: « Voices of Young Arabs », Silatech, en partenariat avec Gallup.
- Subrahmanyam, G. (2011), « Comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb », *Note économique*, Banque africaine de développement, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Stampini, M. et A. Verdier-Chouchane (2011), « Labor Market Dynamics in Tunisia: The Issue of Youth Unemployment », *document de travail*, n° 123, Banque africaine de développement, Tunis.
- UNICEF (2006), « *La Situation des enfants dans le monde : Femmes et enfants - Le double dividende de l'égalité des sexes* », UNICEF, New York.