



Les politiques actives du marché de travail: Bonnes pratiques et recommandations pour l'Afrique du Nord

I. Introduction

L'emploi occupe une importance centrale dans l'agenda des politiques de développement des pays d'Afrique du Nord. En effet, la sous-région connaît un taux de chômage structurellement élevé, 12,1% en 2019 (Organisation Internationale du Travail, OIT), un taux d'emploi des plus faible du continent Africain (40,1% contre une moyenne continentale de 58,8% en 2019), une faible participation au marché de travail (45,7% contre 60,7% en moyenne mondiale), et particulièrement des femmes (22,1%) et un taux de chômage des jeunes des plus élevés au monde. Selon l'OIT, le taux de chômage des jeunes en Afrique du Nord en 2019 était de 30,2%, contre une moyenne mondiale de 13,6%. En addition, l'écart de taux de chômage entre les sexes reste élevé pour toute la sous-région, tant chez les adultes que chez les jeunes, avec un taux de chômage des jeunes femmes d'environ 39,6%.

La croissance économique enregistrée par les pays de la sous-région au cours de la décennie de 2010 n'a pas été suffisante pour absorber les arrivées sur le marché du travail. Le secteur privé reste sous-développé et la capacité d'absorption de la demande de main-d'œuvre

par le secteur public est limitée en raison de contraintes budgétaires.

De plus, comme dans les autres sous-régions du continent, une forte proportion de travailleurs se retrouve en emplois précaires, caractérisés principalement par la prédominance des établissements informels, des bas revenus et un faible niveau de protection sociale. En addition, l'Afrique du Nord est la partie du continent qui connaîtra le rythme de vieillissement le plus rapide de sa population. La part des plus de 60 ans devrait doubler dans un peu plus de vingt ans dans la sous-région, ce qui posera d'importants défis pour les régimes de retraite, financés en bonne partie par les cotisations salariales d'un marché de travail formel réduit.

Les pays d'Afrique du Nord se privent d'une bonne partie de leurs ressources humaines à cause de la faible participation des femmes à la vie économique. Le rapport Femmes/hommes dans le taux de participation à la population active (22,1% pour les femmes contre 69,5% pour les hommes) témoigne de la faible participation des femmes à l'économie et par conséquence de leur faible autonomie financière. Ce ratio (31,8% pour la sous-région contre 63,6% en moyenne mondiale) est le plus faible au monde. En addition, l'évolution des dernières années ne présage pas non plus d'une amélioration future.

Par ailleurs, le secteur primaire, composé principalement par l'agriculture, emploie une tranche importante de la population active des pays de la sous-région avec une moyenne régionale de 25,1%. Le secteur pâtit d'un sous-emploi élevé et d'une productivité faible. La mise en place de politiques visant le transfert du stock d'emplois « surplus » du secteur agricole

vers les secteurs à plus haute valeur ajoutée, comme peut l'être l'industrie agroalimentaire à titre d'exemple, permettrait de rendre le secteur primaire plus compétitif et augmenterait la valeur ajoutée industrielle et la productivité du travail. En effet, le sous-emploi et la faible productivité du secteur agricole doivent être interprétés comme un réservoir de main d'œuvre dont il faut puiser pour augmenter la valeur ajoutée à travers la mobilité intersectorielle.

Le développement économique de la sous-région passe par l'amélioration des compétences de sa force de travail et de son utilisation optimale. Les Etats de la sous-région devront revoir leurs politiques de l'emploi et formuler de nouvelles stratégies, plus intégrées et plus inclusives, basées sur la participation active des premiers concernés et une volonté politique plus forte, capables de réformer les modes de gouvernance, et de mobiliser davantage de moyens pour répondre aux attentes, notamment des jeunes et des populations les plus vulnérables. Les initiatives récemment lancées dans certains des pays de la sous-région vont dans ce sens et contribueront certainement à améliorer l'impact des programmes en place.

L'objectif principal des politiques actives du marché du travail (PAMT) est d'accroître les possibilités d'emploi pour les demandeurs d'emploi, de mieux faire correspondre les profils des chômeurs à ceux des postes vacants et de stimuler la création de nouveaux postes. Les politiques actives peuvent contribuer à la croissance de l'emploi, à la réduction du chômage et la dépendance aux prestations. Elles permettent aux chômeurs de retrouver un emploi correspondant à leurs profils le plus rapidement possible, en leur fournissant le soutien dont ils ont besoin pour réintégrer le marché du travail avec succès. Les PAMT exigent des bénéficiaires la réalisation

d'obligations spécifiques et des comportements orientés, constituant une relation qui s'apparente davantage à un échange puisque l'effort du chômeur est récompensé sous la forme de prestation.

Les principaux groupes cibles des politiques actives du marché du travail sont les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et les chômeurs de longue durée, qui rencontrent des obstacles particuliers pour entrer sur le marché du travail. Ces politiques intègrent également le soutien aux chômeurs classiques.

Les PAMT sont divisées en quatre grandes catégories qui visent à i) améliorer l'employabilité des travailleurs par la formation professionnelle, ii) promouvoir l'entrepreneuriat et le travail indépendant, iii) soutenir la création d'emploi par le secteur privé à travers les subventions salariales et enfin, iv) mettre en place les programmes d'aide à la recherche qui visent à réduire les tensions qui empêchent la demande de satisfaire l'offre sur le marché du travail.

La formation professionnelle

L'éducation et la formation professionnelle sont des leviers centraux pour l'insertion professionnelle des jeunes et des conditions nécessaires à l'équilibre du marché de travail. Les programmes de formation professionnelle cherchent à améliorer les compétences des chercheurs d'emplois et les adapter aux besoins exprimés par les entreprises. Ce renforcement de capacités aspire à réaliser des résultats et des gains d'emplois à long terme. Les améliorations des connaissances, des compétences, des attitudes et des comportements des bénéficiaires induites par la formation impactent la qualité du capital humain disponible à court terme et influencent la dynamique sur le marché de travail. Des évaluations réalisées dans différents pays¹ et analysant des mécanismes et

¹ Kluge J, Puerto S, Robalino D, Romero J M, Rother F, Stöterau J, Weidenkaff F, Witte M. Interventions

to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship

Les politiques actives du marché de travail: Bonnes pratiques et recommandations pour l'Afrique du Nord

des contenus différents attestent des gains d'emplois réalisés par la formation professionnelle.

Ces programmes sont généralement utilisés pour deux groupes cibles de bénéficiaires. Les programmes destinés à la population générale des chômeurs dont la durée est habituellement de quelques mois et couvrant un large éventail de professions. La deuxième approche consiste à cibler étroitement les jeunes à faible revenu ou en situation de « risque », avec des programmes qui combinent des périodes de cours en classe avec une formation sur le tas sous forme de stage. La logique sous-jacente à de tels programmes est que le manque de certaines compétences techniques est la raison pour laquelle certaines personnes sont au chômage, et que ces compétences peuvent être enseignées et apprises dans un laps de temps relativement court.

Subventions salariales

Dans un modèle simplifié du marché du travail, les travailleurs sont payés au niveau de leur production marginale. Ainsi, si les jeunes travailleurs sont moins productifs au départ, ils recevraient simplement de bas salaires. Cependant l'existence d'un salaire minimum légal et les contraintes de subsistance imposent une limite inférieure au montant que les entreprises peuvent payer pour le travail, en sus, la présence de frictions d'embauche et de licenciement peuvent pousser les entreprises à ne pas embaucher s'il existe une incertitude quant à la productivité d'un travailleur. Il en résulte que les personnes disposées à travailler peuvent être au chômage, en particulier les jeunes inexpérimentés et moins en mesure de valoriser leur productivité. Les subventions salariales sont destinées à faire face à ces causes de chômage.

Une subvention salariale temporaire apportée par le secteur public et accordée à un travailleur réduit le coût du recrutement de ce travailleur par une entreprise. Cela devrait conduire à une augmentation de l'emploi pour la période pendant laquelle la subvention est en vigueur. Les subventions accordées peuvent avoir également un impact à long terme à travers : i) l'acquisition d'une expérience qui peut être utilisée comme tremplin vers un emploi à long terme, ii) l'apprentissage sur le tas contribue à l'augmentation de la productivité à un niveau supérieur au salaire minimal, et enfin, iii) les entreprises peuvent améliorer leur connaissance des travailleurs et leur niveau de productivité à moindre coût et garder les individus qui correspondent aux profils recherchés.

L'objectif principal est d'inciter les employeurs à embaucher des travailleurs membres du groupe cible, en offrant des incitations pour surmonter les contraintes liées à une demande de travail déprimée. En l'absence d'une demande suffisante de main-d'œuvre, l'emploi subventionné vise soit à créer directement de l'emploi (travaux publics), soit à encourager l'embauche (subventions salariales). Dans le cas des travaux publics, qui sont mis en place généralement en réponse à des chocs économiques, le public cible est souvent les travailleurs peu ou semi-qualifiés. Les chômeurs de longue durée et les jeunes femmes, qui peuvent pâtir de normes sociales discriminatoires, sont également un public cible privilégié.

promotion, employment services, and subsidized employment interventions. Campbell Systematic Reviews 2017:12

Promotion de l'entrepreneuriat

Les initiatives de promotion de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi fournissent un appui financier et logistique aux personnes au chômage et/ou à la population inactive disposée à initier une activité économique. La plupart des cas d'entrepreneuriat prend la forme de microentreprises. Ces initiatives jouent un rôle important dans la promotion de la création d'emplois tant dans les secteurs formels que dans l'informel. Toutefois, il est à relever que le défi central de ce type de mesure relève de la difficulté des gouvernements à pérenniser l'appui financier aux microentreprises, et garantir la durabilité du soutien, particulièrement dans le secteur informel.

Quatre types d'interventions principales peuvent être relevés pour les PAMT liées à la promotion de l'entrepreneuriat (Kluve and al, 2017):

1. La formation à l'entrepreneuriat, qui inclut la formation au développement d'idées d'affaires, l'analyse de marché, l'élaboration de plans d'affaires, le marketing et/ou la comptabilité.
2. L'accès au financement qui consiste à relier les bénéficiaires aux prestataires de services financiers ou à fournir directement un financement selon les besoins.
3. Les services de conseil regroupent des services de soutien aux entreprises au cours de la phase d'élaboration du plan d'affaires, de démarrage et de post-crétion.
4. Le soutien à l'accès aux marchés relie les bénéficiaires aux marchés locaux, nationaux et internationaux.

Les PAMT visant à promouvoir l'entrepreneuriat s'attaquent principalement aux contraintes de démarrage, mais peuvent également chercher, directement ou indirectement, à promouvoir la croissance des entreprises et ainsi contribuer à une demande de travail plus forte. Chaque type de soutien à l'entrepreneuriat s'attaque à un type d'obstacle différent, à savoir l'insuffisance

des compétences pour démarrer une entreprise, le manque d'accès au financement, le manque de réseaux sociaux et d'accès à des conseillers qualifiés, et une compréhension et un accès limités aux clients et marchés potentiels.

L'accompagnement à la recherche d'emploi

De nombreux gouvernements fournissent des services d'accompagnement à la recherche d'emplois sous forme d'aide aux demandeurs d'emploi pour la préparation de leurs dossiers de candidature, d'organisation de foires et foras de travail et de la mise en correspondance des entreprises avec des chômeurs à la recherche d'un emploi. Les coûts liés à de tels services sont souvent faibles et les rapports coûts-avantages peuvent être favorables. Cependant, ces programmes pourraient être moins efficaces dans les pays dotés d'un vaste secteur informel où les travailleurs utilisent généralement d'autres canaux pour trouver des solutions, comme peuvent l'être certains pays d'Afrique du Nord (Kluve and all, 2017).

Cela étant avancé, les frictions de recherche et de correspondance entre l'offre et la demande peuvent être plus importantes dans les pays en développement, ce qui laisse plus de place à l'amélioration. Dans de nombreux pays, les systèmes éducatifs ne sont peut-être pas très efficaces pour répondre aux besoins du marché de travail et peuvent enseigner un contenu très différent des compétences recherchées par les employeurs. Il peut être plus difficile d'obtenir des informations sur les postes vacants si les travailleurs et les entreprises ne sont pas tous alignés, et la qualité des correspondances peut être pire si elles étaient informelles. Améliorer ce processus pourrait alors réduire le chômage directement, en comblant les postes vacants existants ainsi qu'indirectement, en abaissant les coûts d'embauche afin que les entreprises créent davantage de postes vacants.

Les services d'accompagnement à la recherche d'emploi s'attaquent aux contraintes de recherche d'emploi et au manque d'informations sur le marché du travail parmi les travailleurs et les employeurs, empêchant ces derniers de se retrouver. En effet, les services de l'emploi se préoccupent principalement de l'intermédiation du marché du travail, c'est-à-dire de la connexion de l'offre de main-d'œuvre (travailleurs) à la demande de main-d'œuvre (employeurs).

II. Cartographie sélective de bonnes pratiques en Afrique du Nord

La présente section propose une sélection de quatre bonnes pratiques liées à la mise en œuvre de PAMT en Afrique du Nord. Les interventions présentées, caractérisées comme réussies, apportent un éclairage sur les actions prises par certains pays de la sous-région en faveur de la promotion de l'emploi en les caractérisant en fonction de leur type et leur portée. L'objectif est de signaler quelques bonnes pratiques mises en place par les pays de la sous-région, en relever les leçons apprises en vue de leur diffusion dans une perspective de partage d'expériences.

En effet, conscients du défi posé par la question de l'emploi en général et du chômage des jeunes en particulier, les pays d'Afrique du Nord ont mis en place un arsenal institutionnel, et programmatique assez conséquent dont le but de faciliter l'insertion des jeunes hommes et femmes au marché de l'emploi et contribuer à la création de la richesse.

Les quatre bonnes pratiques sélectionnées sont :

1. Bonne pratique 1 : Le partenariat public-privé pour la formation des ressources humaines dans le secteur de l'automobile au Maroc ;
2. Bonne pratique 2 : Le programme d'investissement intensif en main d'œuvre pour faire face aux effets de la crise économique en Égypte ;
3. Bonne pratique 3 : L'accès des femmes aux services d'appui au développement de l'entrepreneuriat en Tunisie ; et
4. Bonne pratique 4 : La mise à niveau des compétences humaines en charge de la gestion des agences publiques pour l'emploi en Algérie.

Le choix de ces bonnes pratiques, parmi d'autres, repose sur un ensemble de critères intégrant leur niveau de réponse à des problématiques communes à l'ensemble des pays de la sous-région, particulièrement ce qui concerne la lutte contre le chômage des jeunes et des femmes. Il s'agit également d'expériences qui peuvent appuyer les efforts des pays pour la mise en place de mécanismes rapides et efficaces pour apporter une réponse aux effets de la crise provoquée par la Covid-19 sur le marché de travail. Enfin, l'implication du secteur privé dans la conception et la mise en œuvre des politiques actives sur le marché de travail semble être un gage de réussite, particulièrement en ce qui concerne la conception du contenu de la formation professionnelle.

Formation professionnelle : l'expérience réussie du partenariat public-privé dans le secteur automobile au Maroc

Les interventions de formation professionnelle sont le type de PAMT le plus fréquent dans le monde. Elles sont de plus en plus mises en œuvre en association avec d'autres mesures de renforcement de l'employabilité. L'offre de

formation professionnelle mise en place par différents pays de la sous-région peut être regroupée en deux types que sont la formation initiale, ouverte à tous, et la formation continue dont l'accès est restreint en fonction d'un ensemble de critères. Trois modes formation sont généralement mis en place, la formation résidentielle, la formation professionnelle alternée et la formation par apprentissage.

A titre d'exemple, le Maroc place la formation professionnelle au centre de son dispositif de lutte contre le chômage des jeunes et a élaboré en 2019 une nouvelle feuille de route pour le développement du secteur. L'objectif de cette stratégie est d'améliorer la qualité de compétences des lauréats et de mieux les faire correspondre aux besoins du marché de travail, à travers une offre de formation concertée avec les professionnels et adaptés aux spécificités actuelles et futures des différentes régions du royaume. L'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), organisme public en charge de la formation professionnelle dans le pays, pilote la mise en œuvre de la nouvelle feuille de route à travers son business plan 2020-2024.

En matière de formation professionnelle, et afin de renforcer les liens entre le monde du travail et le monde de la formation et d'assurer ainsi une meilleure adéquation de l'offre avec les besoins en compétences des entreprises, le pays a mis en place une expérience novatrice de partenariat avec le secteur privé dans le domaine de la formation professionnelle pour soutenir ses stratégies sectorielles. Ainsi des centres de formation, appelés instituts de formation aux métiers, ont été créés dans les secteurs phares de la politique industrielle du pays et que sont l'industrie automobile, l'industrie aéronautique et l'industrie des énergies renouvelables. Les Instituts de Formation aux Métiers de l'Industrie Automobile (IFMIA), créés en 2011 sont une propriété de l'État mais gérés par des entités privées. Ils ont pour objectif de répondre aux besoins en

compétences des entreprises du secteur automobile.

Les IFMIA sont devenues des acteurs à part entière du secteur automobile. Dans le cas d'IFMIA Tanger-Med, l'entité gestionnaire est Renault, tandis que les trois autres à Casablanca, Kénitra et Tanger Free Zone, sont gérées par l'Association Marocaine de l'Industrie et le Commerce Automobile (AMICA). Les modules de formation ont été développés en concertation avec les professionnels du secteur automobile et peuvent être adaptés si leurs besoins changent.

L'offre de formation des IFMIA englobe, i) la formation avant l'embauche, ii) les formations qualifiantes à l'embauche, iii) les sessions de formation continue et de perfectionnement du personnel des entreprises du secteur, et iv) les essais de laboratoire, la participation aux travaux de normalisation, l'assistance technique et le conseil aux entreprises. Une certaine flexibilité et adaptabilité aux besoins des professionnels du secteur est garantie à travers la disposition des instituts à mettre en place tout autre parcours de formation dans les métiers connexes aux métiers de l'industrie automobile au profit des opérateurs, des techniciens et du personnel d'encadrement intermédiaire, notamment les achats, la qualité, la logistique, l'ingénierie, la gestion, les ressources humaines et le management industriel.

L'enquête menée par le Département de la Formation professionnelle pour le suivi des lauréats et qui s'est effectué à travers deux phases successifs à 9 et 36 mois après obtention du diplôme de formation, permet de mesurer le niveau d'insertion de ces lauréats. L'enquête permet également de dégager des enseignements relatifs aux taux d'emploi, les caractéristiques des emplois occupés, le taux de chômage et le degré d'adéquation de la formation aux besoins des entreprises. L'enquête porte sur les lauréats de la promotion 2016. La première phase (9 mois après l'obtention du diplôme) a eu lieu en mars 2017,

alors que les résultats de la deuxième phase (36 mois après l'obtention du diplôme), prévue initialement en juillet, n'ont pas encore été publiés.

Il ressort de cette enquête que le secteur de l'automobile et celui de la pêche maritime enregistrent les taux d'insertion les plus élevés, soit un taux moyen global, tous modes de formation confondus, de près de 80% des lauréats.

Tableau 1: Taux d'insertion des lauréats de la formation professionnelle par secteur (promotion 2016)

Secteurs d'activité	Taux d'insertion			
	Formation résidentielle	Formation alternée	Formation par apprentissage	Total
Administration Gestion et Commerce	66,6	72,5	63,6	67,4
Agriculture	-	55,9	54,4	54,8
Artisanat	66,6	-	63,3	64,4
Assistance au ménages	57,7	61,9	74,0	64,9
Audiovisuel, Arts Graphiques et Cinéma	69,3	72,3	-	70,2
BTP	64,6	67,9	74,6	65,3
Coiffure esthétique	71,2	-	72,8	71,3
Cuir	56,3			56,3
Hôtellerie et tourisme	69,5	78,6	72,1	71,7
IMMEE ²	62,7	68,3	72,8	65,3
Agroalimentaire	62,2			62,2
Métiers de l'automobile	62,3	74,9	86,6	79,1
Paramédical et Santé	67,9			67,9
Pêches maritimes	75,1	-	84,2	80,0
Textile et habillement	67,6	-	85,4	69,4
TIC	60,8	70,3	-	61,3
Transport et Logistique	73,7			73,7
Aéronautique	58,0	82,0	-	64,5
Total	66,1	70,4	68,6	67,1

Source : Rapport d'activités du Département de la Formation Professionnelle 2019, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, 2020.

² Industries Métallurgiques, Mécaniques et Électromécaniques.

Comme le montre le tableau ci-dessus, le secteur de l'automobile performe particulièrement bien sous la modalité de formation par apprentissage où le taux d'insertion est le plus élevé, avec plus de 86% de lauréats insérés. Le taux réalisé sous la modalité de formation alternée est également très élevé avec près de 75% de taux de réussite de placement, enregistrant la deuxième meilleure performance parmi les secteurs, juste derrière le secteur du Tourisme et de l'Hôtellerie.

La formation résidentielle n'apporte pas autant de garanties pour une insertion au marché de travail que les deux autres modalités de formation, à savoir la formation alternée et la formation par apprentissage. En effet, l'intégration dans le cursus de phases d'apprentissage et de pratique dans l'entreprise améliore l'employabilité des apprentis et

améliore les scores d'insertion professionnelle. Cet enseignement s'applique particulièrement au secteur de l'automobile, où le passage d'une formation résidentielle à une formation par apprentissage augmente de plus de vingt points de pourcentage le taux d'insertion.

L'implication des opérateurs du secteur privé dans la gestion de ces centres de formation garantit indéniablement une adaptation des cursus de formation aux besoins des entreprises et leur adaptabilité dans le temps. Cette adaptabilité aux besoins réels des entreprises assure une meilleure insertion professionnelle aux lauréats. Il s'agit là d'une bonne pratique dont les enseignements devraient être examinés dans la perspective de leur transposition aux autres secteurs de l'économie marocaine, au-delà des secteurs prioritaires de l'actuelle politique industrielle, et partagés avec les autres pays de la sous-région.

Encadré 1 :

Le cadre institutionnel des PAMT en Mauritanie

Les principaux programmes des PAMT du pays sont gérés par le Ministère de l'Emploi, des Technologies de l'Information et de la Communication et l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ), placée sous sa tutelle. Les activités financées dans le cadre de ces programmes prévoient des formations professionnelles, ainsi que le financement du micro-entrepreneuriat. Quelques-uns des programmes financés par certains donateurs externes proposent des accompagnements pour la recherche d'emploi. Le pays n'a pas mis en place de programme d'appui à l'emploi par les subventions salariales.

Les services à l'emploi sont essentiellement gérés par l'ANAPEJ qui compte un certain nombre de centres, essentiellement implantés dans les pôles urbains. Les principaux bénéficiaires visés sont les diplômés au chômage, les jeunes sans qualifications, les retraités, les femmes et les personnes porteuses de handicap. L'ANAPEJ met essentiellement l'accent sur six principaux domaines, à savoir : (i) la promotion du travail indépendant et de la création de micro-entreprises, (ii) l'intermédiation sur le marché de travail, (iii) l'organisation de formations, (iv) le placement et la proposition d'autres services à l'emploi, (v) la sensibilisation et la communication, et (vi) le suivi et évaluation des programmes et projets.

S'il est vrai que la Mauritanie ne dispose d'aucun fonds national social, il existe cependant une institution bancaire d'investissement public qui finance un fonds dédié à cet effet. Il s'agit de la Caisse des Dépôts et de Développement (CDD) qui est une institution publique autonome rattachée aux services du Premier Ministre et chargée de l'investissement et de la microfinance. La CDD gère un budget annuel de 94 millions MRO et compte 13 antennes implantées dans des zones rurales et urbaines. Dans le cadre de son budget, le Fonds d'Aide à l'Emploi (FAE) finance des activités génératrices de revenus en faveur des diplômés au chômage, des segments pauvres dans les zones rurales et des PME éligibles pour bénéficier de crédits publics (en bénéficiant de garanties publiques). Sur la période 2012-2016, le FAE a alloué près de 5,3 milliards MRO, ce qui fait de lui une importante source de financement de l'emploi en faveur des jeunes³.

³ Mauritanie : Transformation de la trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables, Banque Mondiale, 2017.

Subventions salariales : Les résultats encourageants du programme d'investissement intensif en main d'œuvre en Egypte

Au même titre que la formation professionnelle, les subventions salariales sont utilisées par plusieurs pays de la sous-région pour promouvoir l'insertion professionnelle, en particulier pour les jeunes hommes et femmes. Ainsi, l'Égypte a mis en place un programme ambitieux d'emplois subventionnés sous la forme de travaux publics (programme d'investissement intensif en main d'œuvre). La mise en œuvre du programme est pilotée par L'Agence de développement des Micro, petites et moyennes entreprises (MSMEDA).

En effet, le ralentissement économique qu'a connu le pays par suite des événements de 2011 a eu un impact négatif sur l'emploi et appelé les autorités à mettre en place un plan de relance économique. Le plan se concentre sur huit programmes principaux destinés à soutenir et à améliorer les industries et les services, et à développer les infrastructures et les services publics en améliorant leur efficacité et à les étendre. Dans le cadre de ce plan de relance des projets d'urgence pour soutenir l'emploi à travers les travaux publics ont été mis en œuvre. Ces projets visent principalement à lutter contre le chômage de travailleurs à faible qualification en fournissant un emploi à courte période dans le domaine des infrastructures, garantissant ainsi un filet de sécurité et une continuité de moyens de subsistance à la tranche de la population la plus démunie.

L'Agence de développement des Micro, petites et moyennes entreprises (MSMEDA), anciennement le Fonds de Développement Social, a conçu et mis en place, en partenariat avec la Banque Mondiale et l'Union Européenne, un programme d'investissement

intensif en main d'œuvre, composé de deux programmes : i) le Projet d'Investissement d'Urgence à Forte Intensité de main d'œuvre, financé par la Banque Mondiale à hauteur de 200 millions de dollars américains, et ii) le Projet d'Investissement d'Urgence pour l'Emploi, financé par l'Union Européenne à hauteur de 70 millions d'euros. L'objectif de ces projets est de fournir un emploi à court terme à des travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés sur des projets d'infrastructure et des projets donnant accès aux services d'infrastructure de base pour la population cible dans les zones pauvres en Égypte.

Le programme comprend l'octroi de subventions par les gouvernorats et les autorités locales à des projets consistant en des travaux d'infrastructure à petite échelle : le nettoyage et la protection des canaux, et la réhabilitation des écoles, l'habitat et les routes rurales. Les projets sont sous-traités à des entrepreneurs privés. Le projet offre également la possibilité de soutenir les services communautaires, y compris, les services d'éducation de la petite enfance, la sensibilisation pour la santé maternelle et infantile, la nutrition, les services à la population, la collecte des déchets solides et l'emploi des jeunes en milieu rural et urbain.

Une évaluation d'impact utilisant une matrice de comptabilité sociale a estimé que l'impact du plan de relance économique sur l'emploi était significatif : il a réduit le nombre de chômeurs de 22-25%, a réduit le taux de chômage de 3 à 4 points de pourcentage et a évité une augmentation du taux de chômage de 0,2 à 0,25 point de pourcentage (Ernst et Sarabia, 2014). Pour ce qui concerne l'impact spécifique du programme d'investissement intensif en main d'œuvre, une évaluation réalisée en 2018 et mandatée par les bailleurs de fonds et MSMEDA⁴ pour les projets réalisés par deux ONGs relève que le soutien à la formation et à

⁴ Alsayed, Hempel, Osman (2018) Overcoming Youth Unemployment in Egypt: Randomized

Evaluations Showcase the Promise of Active Labor Market Programs.

l'emploi a réussi à améliorer les résultats sur le marché du travail pour les participants, avec des résultats bien meilleurs pour les jeunes femmes. Les principaux impacts observés comprennent :

- En matière d'emploi : en Haute-Égypte, l'emploi pour les groupes de traitement était quatre fois plus élevé que l'emploi dans le groupe témoin (59% vs 15%), tandis qu'au Caire, le taux d'emploi du groupe de traitement était de 12 points de pourcentage supérieur à celui du groupe témoin (47% vs 35%). Ces impacts sont significatifs sur la statistique, et dans la limite supérieure des estimations de programmes similaires.
- En ce qui concerne les revenus : Les revenus dans les deux régions (Haute-Egypte et le Caire) ont augmenté de manière importante. En Haute-Égypte, le revenu a augmenté d'environ 58%, tandis qu'au Caire, le revenu a augmenté de 36% en moyenne. Ces impacts sont à nouveau significatifs sur le plan statistique, ainsi que dans le haut des estimations de programmes similaires.
- L'autonomisation économique des femmes : l'évaluation d'impact suggère que les impacts positifs des interventions sont beaucoup plus prononcés pour les femmes, démontrant que même si les femmes vivent une discrimination sur le marché du travail, il existe des moyens efficaces d'aider les femmes à s'engager pleinement sur le marché du travail.

Ces résultats très encourageants concernent un type de politiques actives sur le marché de travail souvent décrié pour la limite de ses effets à moyen et long terme. En effet, les programmes d'emplois d'urgence tendent à se focaliser particulièrement sur l'ampleur du défi en face pour en réduire la magnitude à très court terme sans prêter une attention particulière à la durabilité des effets de ces programmes. Toutefois, l'évaluation du programme égyptien réalisée sur les bénéficiaires entre 4 et 14 mois après l'intervention du programme confirme la réussite de ce dernier à créer une continuité des effets ex-post et ce sur une période certes courte, mais relativement intéressante. Une réévaluation des résultats auprès du même

échantillon permettrait de confirmer ces résultats et renseigner sur l'effet long terme.

L'implication des acteurs du secteur privé dans la mise en œuvre du programme, notamment des ONGs, apporte une meilleure connaissance du terrain et une adaptation des mesures proposées aux contextes et besoins réels de la population cible. Il s'agit là d'un gage de réussite comme relevé dans la section précédente relative à la formation professionnelle. En effet, MSMEDA a fourni les principes généraux de la programmation (par exemple, les districts cibles, les critères d'éligibilité pour les jeunes, ...etc.) tout en donnant beaucoup de flexibilité aux ONGs pour sélectionner le type d'interventions le mieux adapté au groupe cible spécifique et au contexte local. Il est important de noter que les ONGs doivent atteindre des objectifs clairs en matière d'emploi, qui sont davantage soulignés par le biais de contrats basés sur la performance puisqu'une partie de la valeur du contrat est payée après vérification indépendante des résultats obtenus en matière d'emploi (Alsayed, Hempel, Osman 2018).

Promotion de l'entrepreneuriat : La Tunisie, pionnière de la parité de genre dans l'accès aux services d'appui au développement de l'entrepreneuriat.

Les pays d'Afrique du Nord se privent d'une bonne partie de leurs ressources humaines à cause de la faible participation des femmes à la vie économique. En effet, et comme signalé plus haut, le taux de participation des femmes au marché de travail n'est que de 22% contre près de 70% pour les hommes. La faiblesse des opportunités d'emploi créées par les pays de la sous-région décourage la population en âge d'activité, et particulièrement les femmes, à se lancer dans la recherche et préfèrent rester dans l'inactivité. Les pays se privent ainsi d'une part importante de leur capacité de création de la valeur.

En Tunisie, alors que les femmes représentent plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur, leur taux de participation à la population active n'est que de 24%, contre une moyenne mondiale de plus de 46% (2020). Elles pâtissent également d'un taux de chômage plus élevé, 22,7% contre 13,8% pour les hommes.

Cette situation induit un faible engagement entrepreneurial des femmes. En effet, la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE) estime à environ 18000 le nombre de femmes à la tête d'entreprises de type personne morale (Estimation datant d'avant 2011), représentant moins de 20% du total national (OIT 2016). L'organisation estime également à près d'un quart le nombre d'entreprises de type personne physique dirigées par des femmes, dont une bonne partie intervient dans les secteurs les moins productifs (agriculture et artisanat) et dans l'informel.

Toutefois, il est particulièrement intéressant de relever un fait marquant la situation du marché du travail dans le pays, qui consiste en la forte participation des femmes aux programmes d'appui au développement de l'entrepreneuriat. En effet, les femmes tunisiennes sont relativement bien présentes dans pratiquement tous les services d'appui au développement de l'entrepreneuriat qu'ils soient fournis par l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) ou d'autres organismes nationaux. Cette situation témoigne de la volonté des femmes tunisiennes d'entreprendre et de créer leurs propres entreprises, mais aussi de la disposition des autorités nationales d'accompagner les femmes dans leurs projets.

L'ANETI délivre des formations à l'entrepreneuriat dans le cadre de son appui au travail indépendant et à la promotion des petites entreprises. Près de la moitié des participants à ces formations sont des diplômés chômeurs.

Tableau 2: Nombre de projets étudiés et financés par ANETI en 2018, répartis par type de bénéficiaires

	Projets étudiés	Projets financés
Nombre de projets étudiés	8679	3811
Projets portés par des femmes	4497	1871
Projets portés par des diplômés chômeurs	3755	1516

Source : Rapport d'activités 2018, ANETI.

Comme le montre le tableau ci-dessous, les femmes représentent près de 52% des projets examinés par l'ANETI en 2018, soit 4497 dossiers. Avec un taux de financement moindre que celui des projets par des hommes, les femmes porteuses de projets financés par l'agence représentent tout de même plus de 49% du total.

Les femmes bénéficient également d'un suivi rapproché de l'agence nationale durant la mise en œuvre de leur projet d'investissement, puisque 54% des visites de suivi réalisées par l'ANETI au titre de l'année 2018 concernent les projets portés par les femmes.

Les formations sur l'entrepreneuriat fournies par l'ANETI dans le cadre d'appui au développement de l'entrepreneuriat s'adressent particulièrement aux diplômés chômeurs. Ces derniers disposent d'une qualification et de compétences qui sont jugés nécessaires à la réussite des projets. Une grande partie de cette population est constituée de jeunes femmes (près de deux tiers des diplômés).

En effet, la ségrégation par genre des bénéficiaires des différentes formations à l'entrepreneuriat et autres services d'appui délivrés par l'ANETI montre que la participation des femmes dépasse les 50% pour la majorité de

ces formations, telles que la formation CEFE, la formation « Gérer mieux votre entreprise » (GERME) et les formations en gestion. Le tableau ci-dessous fournit plus de détails.

Tableau 3 : Répartition des bénéficiaires des services d'appui à l'entrepreneuriat par nature d'appui et genre en 2018.

Les services d'appui	Femmes		Hommes		Total
	Nombres de bénéficiaires	Pourcentage	Nombres de bénéficiaires	Pourcentage	
Programme d'accompagnement	1385	57%	1046	43%	2431
Programme CAFE	3631	69%	1605	31%	5236
Programme CREE	22	45%	27	55%	49
Programme GERME	140	48%	155	52%	295
Programme SPE	161	76%	51	24%	212
Total	5339	67%	2644	33%	7983

Source : Rapport d'activités 2018, ANETI.

Si les femmes ont relativement un meilleur accès aux services d'appui à l'entrepreneuriat en ce qui concerne les formations pour montage et gestion des projets d'entreprises, leurs initiatives pâtissent d'un accès relativement limité aux autres types de services, particulièrement en ce qui concerne l'incubation. En effet, le taux de participation des femmes aux phases de préincubation chute à 39% et d'incubation à 20% (OIT 2016). Les pépinières d'incubation ne semblent pas adapter l'accompagnement offert aux bénéficiaires aux besoins spécifiques des femmes.

En somme, la Tunisie, à travers notamment un meilleur accès des jeunes femmes à l'enseignement supérieur, forme ces dernières pour mieux intégrer le marché de travail en accompagnant les diplômées chômeuses par un

accès conséquent à une gamme de services d'appui à l'entrepreneuriat. La poche d'amélioration réside dans la nécessité d'étendre l'amélioration d'accès aux services d'incubations au sein des pépinières. Les pays de la sous-région, particulièrement l'Algérie, l'Égypte et le Maroc, dont le taux de participation des femmes au marché de travail est inférieur à celui de la Tunisie, peuvent s'appuyer sur l'expérience du pays pour concevoir et mettre en place les mécanismes nécessaires pour attirer l'intérêt des jeunes femmes diplômées à l'entrepreneuriat. L'amélioration de l'accès de ces dernières aux services de formation à la création d'entreprises est une première étape. Celle-ci doit être soutenue par une réflexion de cycle de vie qui intègre également le rôle des pépinières d'incubation.

Encadré 2 :

Le cadre institutionnel des PAMT en Tunisie⁵Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendants (ANETI)

L'ANETI est un établissement public, placé sous la tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. Elle a pour principale mission la mise en œuvre de la politique du gouvernement relative à la promotion de l'emploi, en particulier pour les jeunes. En outre, l'agence stimule le marché de l'emploi, aux échelles nationale, régionale, locale et sectorielle, au moyen de son réseau de bureaux locaux de l'emploi (91 bureaux). L'ANETI vise également à développer l'offre d'information sur l'emploi et les qualifications professionnelles à destination des entrepreneurs et des demandeurs d'emploi. En outre, l'agence prend en charge des travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons économiques et techniques et des populations présentant des besoins spécifiques.

Fonds National de l'Emploi (FNE)

Le FNE vise à faciliter l'intégration des jeunes, et plus généralement de tous les demandeurs d'emploi. Le Fonds est conçu autour de trois volets : l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi par le biais de stages et de formations, l'appui à l'entrepreneuriat et, l'appui au recrutement des jeunes au sein des entreprises.

Banque Tunisienne de Solidarité (BTS)

Créée en décembre 1997, la BTS vise à aider tous les segments de la société à participer et « tirer bénéfice des opportunités engendrées par l'effort de développement économique et social du pays ». La Banque finance les petits projets de personnes exclues du système bancaire traditionnel e offrant des services de financement d'activités à des taux et conditions favorables.

Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ)

L'ONEQ est une institution spécialisée dans le soutien à la prise de décision dans le domaine de l'emploi et des qualifications. Sa principale mission est de produire et développer des statistiques relatives au système du marché du travail, d'effectuer et de diffuser les analyses sur l'emploi et les qualifications à l'aide d'indicateurs pertinents et de rapports périodiques sur les tendances du marché du travail. Pour mener à bien cette mission, l'ONEQ doit collecter des informations sur la situation du marché du travail aux échelles nationale, régionale et sectorielle, conformément aux lois et réglementations applicables au système statistique national. En analysant les données recueillies, l'ONEQ fournit des éléments clés sur l'avenir de l'emploi et du travail et sur les mesures à prendre pour promouvoir l'emploi dans le pays.

⁵ Extrait du « les politique de l'emploi et les programmes actifs sur le marché de travail en Tunisie », Fondations européenne pour la formation, 2014.

L'accompagnement à la recherche d'emploi : Faire appel à l'expertise internationale pour mettre à niveau les compétences humaines des agences publiques pour l'emploi en Algérie

Les agences publiques pour l'emploi sont globalement bien présentes dans les pays d'Afrique du Nord. Elles sont responsables de l'enregistrement des demandeurs d'emploi et des offres d'emploi et de la délivrance des permis de travail. Cependant, la recherche⁶ suggère qu'elles seraient généralement sous-équipées et manquent de ressources, de systèmes d'information et jouent principalement un rôle bureaucratique d'enregistrement des demandeurs d'emploi. En addition, le personnel des services publics de l'emploi n'est pas suffisamment qualifié pour concilier l'offre et la demande de main-d'œuvre.

L'importance de la qualification du personnel et son adéquation avec les prérogatives des centres de services d'emploi est centrale pour la réussite de ce mécanisme. L'évaluation d'un programme d'appui à 37 centres égyptiens, financé par la coopération canadienne, en atteste. En effet, le rapport d'évaluation de ce programme de réforme a souligné qu'en dépit de la modernisation des équipements et des installations le projet n'a eu qu'un faible impact sur la prestation de services et les conseils en matière d'emploi. La raison principale s'explique par l'inadéquation du personnel de ces centres avec les besoins exprimés par les prérogatives des centres (Semlali et Angel-Urdinola 2012).

L'Algérie, consciente de l'importance de la formation des ressources humaines en charge de la gestion des agences d'emploi a entrepris récemment un programme de modernisation de son Agence nationale d'aide à l'emploi (ANEM). Cette modernisation entre dans le cadre de la politique nationale de promotion de l'emploi, pilotée par le « Plan d'action pour la promotion

de l'emploi et la lutte contre le chômage » lancé en 2008. Ce plan repose sur l'encouragement de l'investissement productif, la valorisation de la ressource humaine par la formation, le traitement du chômage des jeunes et enfin, la modernisation du service public de l'emploi.

La pérennisation des acquis en matière d'amélioration des compétences du personnel des agences publiques pour l'emploi exige un pilotage de cet exercice par les services centraux de l'ANEM et le suivi des résultats obtenus ainsi qu'une adaptation des mesures prévues. Dans ce cadre, le projet de modernisation a été initié d'abord au profit de l'entité centrale pour permettre aux cadres des différentes sections et unités centrales de s'imprégner de la méthodologie avant l'implication du personnel des différentes agences des différents gouvernorats.

Afin de tirer bénéfice de l'expérience internationale et en particulier de l'expertise de pays ayant entrepris une modernisation de leurs agences publiques pour l'emploi, l'Algérie a établi un partenariat sous forme de jumelage et transfert de savoir et savoir-faire avec la France.

Ce jumelage, qui a débuté en aout 2018, avait pour objectif d'accompagner la modernisation du service public de l'emploi en Algérie et à renforcer sa capacité d'intervention. Il s'est articulé autour de trois axes principaux :

1. Développer l'offre de services de l'ANEM en activant les moyens à distance pour les usagers du Service public de l'emploi de façon renforcée,
2. Optimiser l'usage des outils dont dispose l'ANEM afin d'assurer une meilleure évolution de ses services auprès des personnes en recherche d'emploi et
3. Installer une démarche d'ingénierie de formation permettant le développement des compétences des filières métiers de l'ANEM.

⁶ (Semlali et Angel-Urdinola 2012) et (Amer 2012).

Le jumelage a inclus des services de formation, d'études de cas, et d'accompagnement pour près de d'une cinquantaine de cadres et une vingtaine de conseillers.

Comme le note une note d'information du programme d'appui à la mise en œuvre de l'Accord d'association entre l'Algérie et l'Union européenne⁷, le projet a permis de déclencher une dynamique de mise en conformité des activités de l'ANEM avec les normes et les meilleures pratiques européennes. En effet, l'Agence dispose désormais de processus formalisés pour les ressources humaines lui permettant de structurer son activité, de référentiel d'organisation des agences, d'outils de recensement des besoins de formation, de protocoles d'entretien et d'identification des besoins de formation, et de mallettes pédagogiques pour la formation des futurs chargés d'organisation.

Ces outils, contenus de formation et autres référentiels d'amélioration des compétences du

personnel en charge de la gestion des agences publique pour l'emploi contribuera à l'amélioration de la qualité des services fournis aux bénéficiaires pour une meilleure insertion au marché du travail. L'intégration d'expériences internationale, notamment à travers un programme de jumelage, facilite une transformation des anciennes modalités de gestions et de fourniture de services et l'adoption de nouvelles en adéquation avec les standards internationaux.

La sous-région de l'Afrique du Nord, dans son ensemble, pourrait bénéficier de l'expertise acquise par l'Algérie dans ce domaine en mettant en place un programme de transferts d'expertise bilatéral ou triangulaire où les autres pays intéressés examineraient les enseignements de ce programme en vue de leur adaptation aux contextes nationaux et leur adoption pour une meilleure qualité des services d'accompagnement à la recherche d'emploi dans la sous-région.

Encadré 3 :

Le cadre institutionnel des PAMT au Maroc

En matière de PAMT le Maroc a mis en place trois initiatives principales lancées par les ministères impliqués : la stratégie nationale intégrée de la jeunesse (SNIJ), la stratégie nationale de l'emploi (SNE) et la stratégie nationale pour la promotion des microentreprises. Ces stratégies, si elles ciblent les véritables obstacles du marché de travail, restent très ambitieuses, eu égard aux objectifs annoncés.

La SNIJ, lancée en 2014, a pour but de réduire d'un million le nombre de jeunes inactifs entre 2015 et 2020, et de 5 millions à horizon 2030. Il s'agit d'améliorer le système de formation des jeunes, de les rapprocher du monde l'entreprise, que ce soit à travers des stages ou par l'alignement de leurs compétences aux attentes du marché du travail.

La SNE (2015-2025) a quant à elle pour objectif d'améliorer les différents indicateurs du marché du travail au Maroc, en faisant passer le taux d'emploi de 43,8% en 2013 (42% en 2016) à 46,2% en 2025, en réduisant le taux de chômage à 3,9%, tout en maintenant le taux d'activité à 48%, et en augmentant les gains de productivité (3,6%). Pour ce faire, la stratégie consiste à promouvoir la création d'emplois par l'instauration de politiques macroéconomiques et sectorielles (réforme de la

⁷ Programme d'appui à la mise en œuvre de l'Accord d'association, La Trimestrielle de la P3A, Lettre bulletin, numéro spéciale Juin 2019- juin 2020.

compensation, politique de change adaptée, stratégies sectorielles pro-croissance), améliorer le financement des PME et accompagner les TPE vers la formalité. A mi-chemin d'échéance, les résultats escomptés semblent, toutefois, difficilement réalisables.

Rôle de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC).

L'agence a été créée en 2000 afin d'aider les personnes en recherche d'emploi, en les formant et cherchant à mieux faire correspondre leurs compétences aux attentes du marché du travail.

Entre 2001 et 2014, l'ANAPEC a permis l'insertion de 540 730 demandeurs d'emploi dans différents secteurs de l'économie marocaine. Elle apporte principalement son soutien aux chômeurs dotés d'un diplôme universitaire, notamment du fait de la méconnaissance des services de l'agence par les moins diplômés. Ainsi, seulement 18% des chômeurs bénéficiant des services de l'ANAPEC disposaient d'un diplôme de niveau baccalauréat ou inférieur.

La vision « ANAPEC 2020 » a été lancée fin 2015 avec des objectifs ambitieux. Il s'agit tout d'abord de développer le réseau d'agences, qui devrait passer de 74 déjà en service à 146 à fin 2020. L'accent sera mis sur les jeunes diplômés, avec un focus sur les chômeurs de longue durée, ainsi que sur le monde rural et l'activité féminine, tout en développant des services adaptés aux non-diplômés. Dans le cadre du processus de régionalisation, lancé par le pays, les initiatives territoriales devraient être mieux prises en compte. L'ANAPEC a pour objectif d'accompagner 554 000 bénéficiaires à horizon fin 2020, placer 445 000 personnes sur des contrats de droit commun, exonérés ou aidés. Le pays s'appuie sur ses stratégies sectorielles (Plan d'accélération industrielle, Plan Maroc vert, etc.) pour renforcer la dynamique de création d'emplois.

III. Conclusion

Le présent document apporte des enseignements à même d'accompagner les pays de la sous-région dans la conception et la mise en œuvre de PAMT efficaces, sur la base d'expériences sous-régionales et internationales réussies. Le document aspire à combler le manque de savoir autour de cette question et pointe vers les mesures prioritaires à mettre en place pour en améliorer l'efficacité.

En effet, les pays d'Afrique du Nord, face au défi majeur du chômage et à la nécessité de création massive d'emplois décents pour leurs jeunes femmes et hommes, ont mis en place un nombre conséquent d'initiatives nationales et territoriales. Certaines d'entre elles constituent de bonnes pratiques à même d'être transposées à d'autres secteurs économiques et partagées au niveau sous-régional.

Le document présente quatre bonnes pratiques mises en place par les pays d'Afrique du Nord. La gestion déléguée des centres de formation dans le secteur automobile marocain aux acteurs du secteur privé, à travers un partenariat Public-Privé, est un exemple à dupliquer. La création d'un nombre important de postes d'emploi à travers les travaux publics (Projet d'Investissement d'Urgence à Forte Intensité de main d'œuvre et Projet d'Investissement d'Urgence pour l'Emploi) en Egypte a permis de répondre à une situation d'urgence et favoriser l'insertion économique des jeunes. L'atteinte d'une parité de genre dans l'accès aux services d'appui à l'entrepreneuriat en Tunisie et l'expérience d'amélioration des compétences humaines dans agences publiques pour l'emploi en Algérie devraient faire l'objet d'un partage au niveau des pays membres de la sous-région afin d'optimiser leur diffusion et favoriser l'enrichissement des expériences nationales. Les expériences des autres pays

Les politiques actives du marché de travail: Bonnes pratiques et recommandations pour l'Afrique du Nord

membres ne peuvent qu'améliorer la qualité du savoir commun en matière de politiques réussies de création d'emplois.

En effet, l'ampleur du défi est telle que le partage d'expériences territoriales et nationales devient une nécessité et un stimulus pour la conception de programmes mieux adaptés et plus efficaces, et ce en dépit des différences des structures économiques et productives des pays concernés.

Les expériences nord africaines doivent également prendre compte des enseignements d'expériences internationales dans un esprit d'apprentissage et d'adaptabilité continu. Les quelques exemples fournis plus haut apportent des éléments judicieux qui ne manqueront pas d'alimenter la réflexion des décideurs.

Biographie

Amina Semlali et Diego F. Angel-Urdinola, 2012. "Public Employment Services and Publicly Provided ALMPs in Egypt," World Bank Other Operational Studies 12993, Banque Mondiale.

Banque Mondiale, « Mauritanie : Transformation de la Trajectoire de l'emploi des jeunes vulnérables », 2017.

Bureau International du Travail, « Les jeunes et l'emploi en Afrique du Nord », Genève, 2017

Bureau International du Travail, "Towards evidence-based active labour market programmes in Egypt: Challenges and way forward", Genève, 2017.

Fondation Européenne pour la Formation, « Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie », Turin, 2014.

Fondation Européenne pour la Formation, « Policies and interventions on Youth employment in Egypt », Turin, 2015.

Fondation Européenne pour la Formation, « Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail au Maroc », Turin, 2015.

Fondation européenne pour la formation, « les politique de l'emploi et les programmes actifs sur le marché de travail en Tunisie », Turin, 2014.

Gita Subrahmanyam et Vincent Castel, « Réformes du marché du travail après la transition en Afrique du Nord », Complexe de l'Economiste en chef 2014, Banque Africaine de Développement.

Haut-Commissariat au Plan, « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », 2017.

Kluge J, Puerto S, Robalino D, Romero J M, Rother F, Stöterau J, Weidenkaff F, Witte M. Interventions to improve the labour market outcomes of youth: a systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions. Campbell Systematic Reviews 2017:12.

Lamia Benhabib Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation, Economies et finances. Université Paris-Est, 2017. Français. NNT : 2017PESC0008.

Programme des Nations Unies pour le Développement, "A roadmap towards a National Employment Policy for Sudan", 2014.

Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin : Tunisie / Organisation internationale du Travail, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique du Nord et bureau de pays de l'OIT pour l'Égypte et l'Erythrée. - Le Caire: OIT, 2016.

Programme d'appui à la mise en œuvre de l'Accord d'association, La Trimestrielle de la P3A, Lettre bulletin, numéro spéciale Juin 2019- juin 2020.

Alsayed, Hempel, Osman (2018), Overcoming Youth Unemployment in Egypt: Randomized Evaluations Showcase the Promise of Active Labor Market Programs. Oct 2018.

La présente note d'orientation a été établie par **Aziz Jaid** sous la supervision de **Khaled Hussein**, Directeur par intérim. Bureau sous régional de la CEA pour l'Afrique du Nord.

Contact:

Khaled Hussein, Officer in charge
Economic Commission for Africa (ECA)
ECA Subregional Office for North Africa
Secteur 3 - A5, Avenue Attine, Hay Ryad, Rabat
P.O.Box: 2062, Rabat Ryad, Morocco
Telephone: +212 (0)37 54 87 40/ (0)37 54 87 12
Email: husein44@un.org
www.uneca.org/sro-na

© Mars 2021

ECA Subregional Office for North Africa
All rights reserved

United Nations
Economic Commission for Africa
Addis Ababa, Ethiopia
www.uneca.org



IdeastoAction