



© Augustin Le Gall / AFD

# Investir dans l'Emploi Décent

Feuille de route / Division Education, Formation et Emploi / Octobre 2019

#MondeEnCommun

# INTRODUCTION

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

(Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 23.)

## > POURQUOI INVESTIR DANS L'EMPLOI DECENT ?

Chômage de masse, sous-emploi, emploi précaire et conditions de travail dégradées donnent aux populations le sentiment d'être les perdantes de la mondialisation. L'emploi est la première source de revenus pour les individus et les familles et l'autonomisation économique est la première étape de la reconnaissance sociale. En outre, le travail est un droit qui offre à toutes et à tous la garantie de conditions de vie décentes et représente une source d'épanouissement individuel et d'intégration sociale et citoyenne. Or, dans les pays en développement ou émergents, la croissance économique – lorsqu'elle existe – n'entraîne pas mécaniquement une augmentation du nombre et de la qualité des emplois et n'est pas nécessairement associée à une politique sociale permettant d'atténuer les chocs et de rebondir. Aujourd'hui, dans le monde,

- ❖ **190 millions de personnes sont au chômage, tandis que 344 millions de personnes arriveront sur le marché du travail sur les dix prochaines années<sup>1</sup>,**
- ❖ **2,5 milliards de personnes travaillent dans l'économie informelle<sup>2</sup>,**
- ❖ **toutes les 15 secondes, un travailleur meurt d'un accident ou d'une maladie lié au travail<sup>3</sup>.**

Sans une action déterminée, cette situation risque non seulement de perdurer mais de s'aggraver. En effet :

- Les **besoins d'emplois ne cessent de croître**. Chaque année, 40 millions de personnes, dont une majorité de jeunes Africains, arrivent sur le marché du travail et espèrent trouver un emploi ou des opportunités d'activité économique ;
- Le travail se transforme, sous l'effet conjugué de la mondialisation et des évolutions technologiques – en particulier **la révolution numérique et la transition vers une économie bas carbone**, qui induisent des changements majeurs dans les modes de production et les compétences attendues des travailleurs. Lorsque ces évolutions ne sont ni pensées ni accompagnées, elles peuvent fragiliser les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, et élargir encore le fossé avec le monde de l'entreprise.

Dans ce contexte mouvant, chômage de masse et sous-emploi alimentent une spirale de ressentiment individuel et collectif qui peut avoir d'importantes répercussions sociales et politiques. En parallèle, les entreprises peuvent avoir des difficultés à recruter les nouveaux profils attendus. L'accroissement du sentiment d'exclusion favorise la défiance vis-à-vis des politiques publiques et le risque de basculement dans la violence. De plus, le manque de compétences nourrit une dynamique négative d'absence de gains de productivité, d'échec à avancer dans la chaîne de valeurs, de désincitation à l'investissement privé, national ou international, de perte d'attractivité régionale ou nationale, de difficultés à réaliser les reconversions nécessaires.

A l'inverse, de nombreuses études<sup>4</sup> démontrent le **triple effet positif** des politiques en faveur de l'augmentation du nombre et de la qualité des emplois et du soutien à l'activité économique :

- sur le niveau de vie des populations et le recul de la pauvreté ;
- sur la productivité des entreprises et le dynamisme du secteur privé ;
- sur la cohésion sociale, la confiance dans les institutions et la participation citoyenne.

**L'enjeu de l'emploi décent est à la fois :**

- **quantitatif** : insérer et maintenir dans l'emploi toutes les personnes actives, les femmes et les jeunes notamment ;
- **qualitatif** : améliorer la qualité des emplois (conditions de travail, protection sociale...) et les perspectives des travailleurs.

L'emploi ne se décrète pas. Mais il est possible de créer les conditions favorables à une accession du plus grand nombre à des emplois décents et à des activités économiques porteuses à titre individuel (autonomie) et collectif (stimulation des TPE et PME au niveau des territoires).

<sup>1</sup> BIT, 2019

<sup>2</sup> Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 – OIT 2017

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-fr/index.htm>

<sup>4</sup> V. notamment le World Development Report 2013 intitulé Jobs, qui fait la synthèse de très nombreux travaux sur ce sujet

L'AFD peut accompagner de nombreux pays pour concevoir et financer ces politiques cruciales pour le développement économique et humain de nos pays d'intervention. Elle dispose d'une forte valeur ajoutée par rapport à d'autres bailleurs, qui repose notamment sur sa capacité d'intervenir au profit d'acteurs très divers en renforçant leurs capacités, sur ses approches systémiques favorisant notamment le dialogue social, sur la variété de ses outils de financement et enfin sur la densité du réseau d'expertise français qu'elle peut mobiliser.

Ces politiques doivent prendre en compte les réalités de l'emploi dans toute leur complexité. En particulier :

- la prégnance de l'emploi informel (qu'il s'agisse d'emploi dans l'économie informelle ou d'emploi non déclaré dans des entreprises formelles) ;
- l'importance toujours forte de l'emploi agricole et para-agricole, tout particulièrement en Afrique subsaharienne (où la majorité des opportunités se trouvent encore dans ce secteur) ;
- le fait que la création d'emplois est en partie tributaire de l'environnement économique général (notamment réglementaire et fiscal) et des politiques d'investissement, ce qui souligne la transversalité de cet enjeu pour la stratégie de l'AFD.

La présente feuille de route ne prétend pas couvrir l'ensemble des enjeux de l'emploi décent, qui peuvent concerner la quasi-totalité des interventions de l'AFD (y compris en matière d'énergie, de transports, d'eau et d'assainissement, de santé, de développement agricole...). Son objet est de dessiner les contours des interventions spécifiques au secteur de l'accès à l'emploi et de la qualité des emplois. Ce faisant, toutefois, elle favorisera une meilleure appropriation de la question de l'emploi décent par l'ensemble des agents en charge des opérations tous secteurs confondus, au siège et dans le réseau, sachant que la division Education-Formation-Emploi (EDU) a initié et approfondira avec les autres divisions techniques de l'AFD les articulations possibles pour une meilleure prise en compte des enjeux de l'emploi dans les différents secteurs, à l'instar de la démarche « Jobs and Cities » lancée avec la division Développement urbain, aménagement, logement (VIL).

**Développer l'emploi décent, c'est défendre la valeur humaine du travail, renforcer l'économie et l'attractivité des territoires et contribuer à construire une société plus juste en réduisant les inégalités.**



L'Objectif de Développement Durable (ODD) 8 « Travail décent et croissance économique » **promeut une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.** Il fixe un cap à échéance 2030 et se décline en 10 cibles dont les quelques exemples ci-après :

Cible 8.3 : Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la **création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel**, y compris par l'accès aux services financiers.

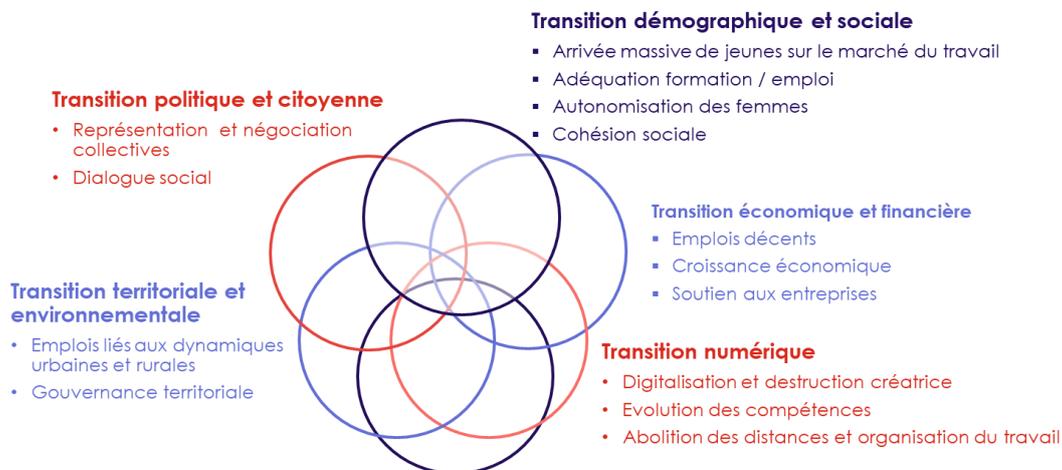
Cible 8.5 : D'ici à 2030, parvenir **au plein emploi productif** et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, **un travail décent et un salaire égal** pour un travail de valeur égale.

Cible 8.6 : D'ici à 2020, réduire considérablement **la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.**

Cible 8.8 : **Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail** et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

Le Plan d'Orientation Stratégique (POS) du groupe AFD consacre la transversalité de ses interventions à travers 6 transitions, qui chacune rencontre les enjeux d'emploi et participe de sa mesure quantitative (création ou destruction d'emplois) et qualitative (compétences et décence).

Figure 1 - Les enjeux d'emploi au carrefour des six transitions du POS du Groupe AFD



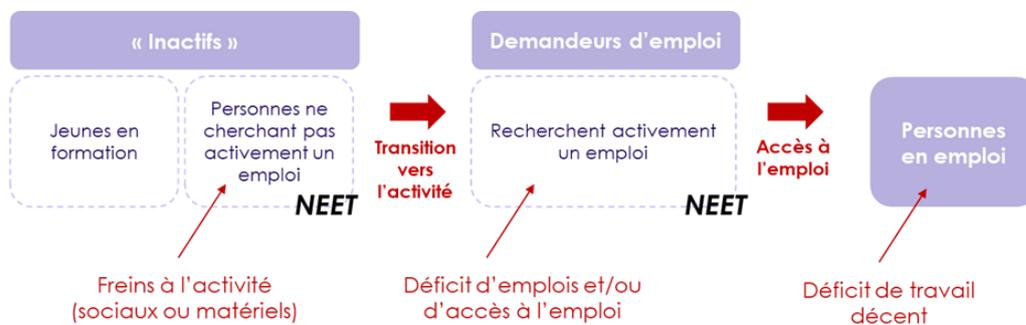
Le Cadre d'Intervention Stratégique Education-Formation-Emploi 2016-2020 (CIS EDU) propose une approche intégrée entre **éducation-formation-emploi** et renforce la part des activités de l'AFD liées à l'employabilité, à l'insertion professionnelle sur le marché du travail et au travail décent. La présente feuille de route est la déclinaison opérationnelle du volet insertion – emploi – travail décent du CIS EDU.

## > DE QUOI PARLE-T-ON ?

Aborder la question de l'emploi en général, des jeunes, des femmes et des populations vulnérables en particulier, s'avère complexe tant les situations diffèrent, à l'échelle individuelle, territoriale ou régionale. Les enjeux liés à l'emploi sont à l'intersection de deux dimensions :

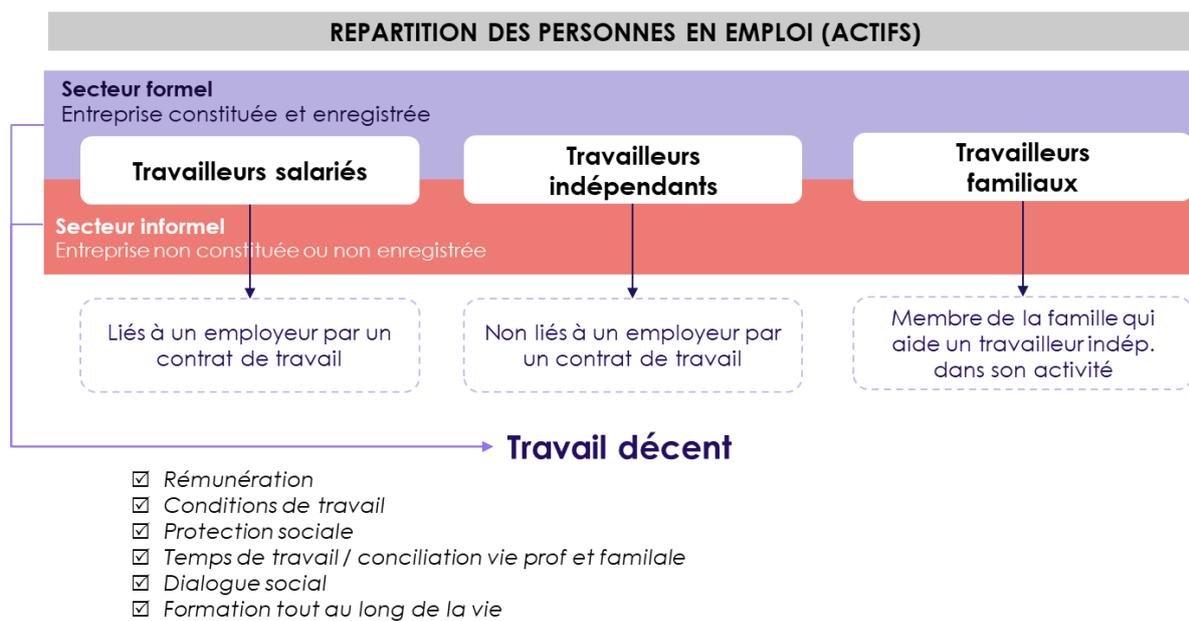
- La **quantité** : capacité à créer, insérer et maintenir dans l'emploi l'ensemble de la population désirant et en âge de travailler (transition/insertion vers le marché du travail)
- La **qualité** : incitations à intégrer dans les emplois « décents ». « Le travail décent est « un emploi productif dans le cadre duquel les droits des travailleurs sont protégés, qui génère un revenu suffisant et qui est accompagné d'une protection sociale adéquate » (OIT)

Figure 2 – Structure de la population au regard des enjeux d'emploi<sup>5</sup>



**NEET** Not in Education, Employment and Training

<sup>5</sup> Cf. Glossaire pour définition des termes techniques

Figure 3 – Les différentes formes d'emplois<sup>6</sup>

<sup>6</sup> V. notamment le World Development Report 2013 intitulé Jobs, qui fait la synthèse de très nombreux travaux sur ce sujet

# 1. CONSTATS ET ENJEUX CLES

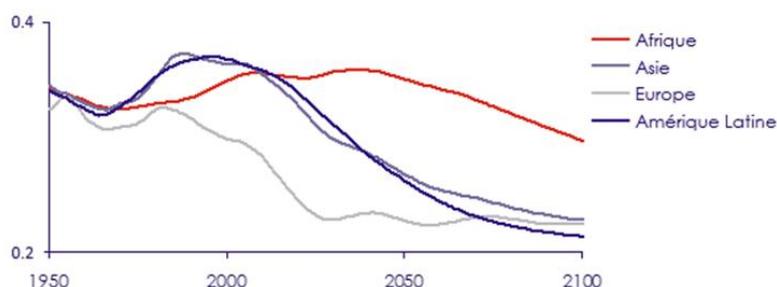
## 1.1. DES INDIVIDUS MIEUX FORMES MAIS EN DIFFICULTE D'INSERTION

### 1.1.1. L'opportunité de dividende démographique

L'évolution démographique mondiale se traduit chaque année par l'arrivée de 40 millions de personnes sur le marché du travail<sup>7</sup>. L'opportunité de dividende démographique est considérable et suscite de nombreux espoirs dans les pays qui pourraient en bénéficier.

Le raisonnement est le suivant : avec la diminution des taux de natalité, la population en âge de travailler augmente par rapport à la population dépendante ; l'expansion de la population active avec une diminution du nombre d'enfants et de personnes âgées à sa charge est l'opportunité d'améliorer l'épargne des ménages et de diversifier les dépenses nationales au profit d'activités susceptibles d'accélérer la croissance économique<sup>8</sup>.

Figure 4 – Part des 15-35 ans, en pourcentage de la population totale<sup>9</sup>



Si la situation démographique actuelle offre l'occasion sans précédent de réaliser une croissance vigoureuse, durable et inclusive, tous les pays n'en profitent pas de la même manière : plus de 40 % de la différence de croissance entre l'Asie de l'Est et l'Amérique latine de 1965 à 1990 serait liée à l'accroissement plus rapide du taux d'emploi et à de meilleures politiques de développement du capital humain dans la première région (Bloom et Canning, 2004). **À l'échelle d'un pays, l'opportunité de dividende démographique est donc conditionnée au taux d'emploi de sa population et à des politiques et investissements adéquats**<sup>10</sup>.

Pour ce qui est de l'Afrique subsaharienne, il est important de nuancer le scénario du dividende démographique car, en raison d'une natalité encore très forte (notamment au Sahel), ce dividende ne sera atteint que dans plusieurs décennies. En revanche, il est probable qu'en dépit d'une croissance annuelle qui s'accélère pour avoisiner les 4%, la création d'emploi ne suffise pas à absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail. **De 2018 à 2035, la région devrait créer chaque année environ 20 millions d'emplois, soit le double de ce qu'elle a créé en moyenne sur les 5 dernières années**<sup>11</sup>.

Figure 5 – Afrique subsaharienne : évolution de l'emploi<sup>12</sup>



<sup>7</sup> Conférence Internationale du Travail, 104e session - L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail, OIT 2015

<sup>8</sup> The World Bank, World Development Report, Development and the Next Generation, 2007

<sup>9</sup> United Nations Population Division, World Population Prospects: the 2015 Revision, ONU 2015

<sup>10</sup> The World Bank, World Development Report, Development and the Next Generation, 2007

<sup>11</sup> Perspectives économiques régionales, octobre 2018, FMI

<sup>12</sup> Perspectives économiques régionales, octobre 2018, FMI

### 1.1.2. Une jeunesse plus éduquée particulièrement touchée par le chômage

Depuis 2000 et le Forum mondial sur l'éducation de Dakar, d'immenses progrès ont été accomplis partout dans le monde en termes d'accès à l'éducation. Le taux net de scolarisation est passé de 84 à 90 % en primaire et de 55 à 65 % dans le secondaire entre 2000 et 2015. **Près de 34 millions d'enfants supplémentaires ont ainsi pu accéder à l'école et des avancées importantes ont été réalisées dans le domaine de la parité entre les sexes**<sup>13</sup>.

Figure 6 – Indicateurs clés relatifs à l'enseignement primaire universel<sup>14</sup>

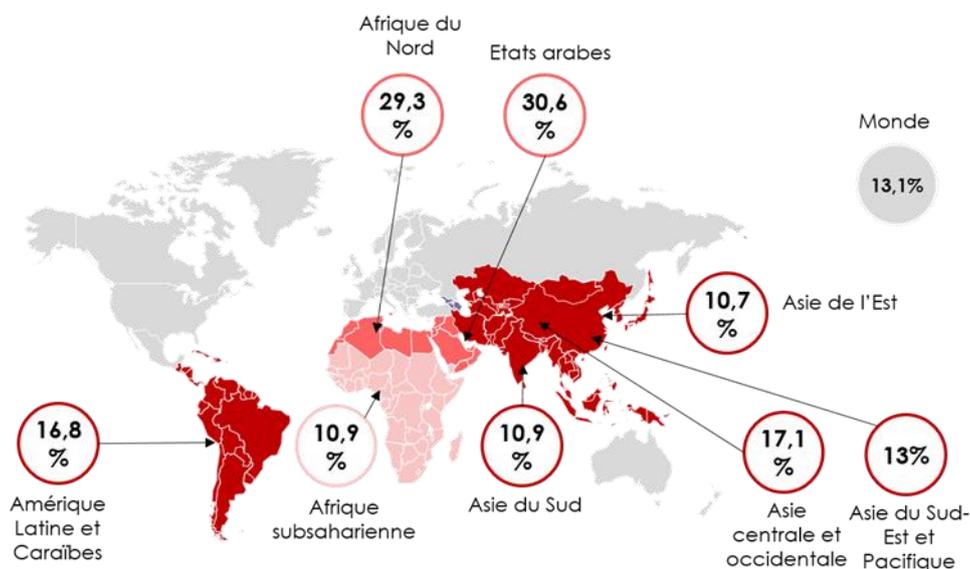
	Total des effectifs du primaire		Taux net ajusté de scolarisation dans le primaire		Enfants non scolarisés			Taux de survie en dernière année du primaire	
	2012 (000)	Variation depuis 1999 (%)	1999 (%)	2012 (%)	2012 (000)	Variation depuis 1999 (%)	Femmes (%)	1999 (%)	2011 (%)
<b>Monde</b>	<b>705 103</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>91</b>	<b>57 788</b>	<b>- 45</b>	<b>53</b>	<b>75</b>	<b>75</b>
Pays à faible revenu	130 721	75	60	83	20 746	- 46	55	56	57
Pays à revenu moyen inférieur	291 582	21	80	90	26 333	- 48	52	69	70
Pays à revenu moyen supérieur	203 032	- 19	94	95	7 888	- 42	53	85	88
Pays à revenu supérieur	79 768	- 6	96	96	2 821	- 9	45	93	95
Afrique subsaharienne	144 075	75	59	79	29 639	- 30	56	58	58
États arabes	42 761	22	80	89	4 467	- 43	58	82	83
Asie centrale	5 479	- 20	95	95	295	- 22	52	97	98
Asie de l'Est et Pacifique	184 382	- 18	95	96	6 923	- 42	47	85	92
Asie du Sud et de l'Ouest	192 650	24	78	94	9 814	- 73	48	64	64
Amérique latine et Caraïbes	64 696	- 8	93	94	3 763	- 6	47	77	77

**Jamais la jeunesse n'a été plus éduquée, connectée, active et mobile.** Pourtant les emplois sont insuffisants et des millions de jeunes ne trouvent pas de voie vers une activité porteuse d'autonomie et d'inclusion sociale. **En 2016, le nombre de jeunes chômeurs dans le monde s'élève à 71 millions**, représentant un taux de chômage de 13,1% - plus de deux fois supérieur au taux de chômage pour la population totale<sup>15</sup>.

L'Afrique du Nord et les États arabes connaissent les taux de chômage les plus élevés chez les 15-24 ans. À noter que les deux zones affichent également les écarts les plus marqués de taux de chômage entre les femmes et les hommes de cette catégorie d'âge - avec respectivement 27,6 et 20,3 points de pourcentage d'écart, en défaveur des femmes.

L'Asie du Sud, l'Asie de l'Est et l'Afrique sub-saharienne sont les régions les moins touchées, avec des taux de chômage de jeunes inférieurs à 11% mais qui connaissent des enjeux massifs de sous-emploi.

Figure 7 – Taux de chômage des jeunes par région, 2016<sup>16</sup>



Dans la plupart des régions en développement, **les jeunes diplômés plus instruits rencontrent davantage de difficultés pour trouver un travail** correspondant à leurs attentes<sup>17</sup>. Les régions Afrique du Nord et Moyen-Orient sont les plus

<sup>13</sup> Rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous, 2015, UNESCO

<sup>14</sup> Rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous, 2015, UNESCO

<sup>15</sup> Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour les jeunes, 2016, OIT

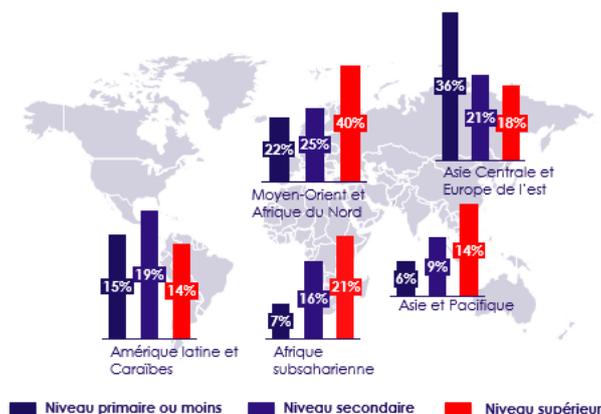
<sup>16</sup> Tendances de l'emploi des jeunes dans le monde, 2015, OIT

<sup>17</sup> Tendances de l'emploi des jeunes dans le monde, 2015, OIT

touchées par ce phénomène de « diplômés-chômeurs » : 40% des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur sont au chômage sachant que le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur est de 30,9% en région MENA (Statistiques Banque Mondiale, 2017).

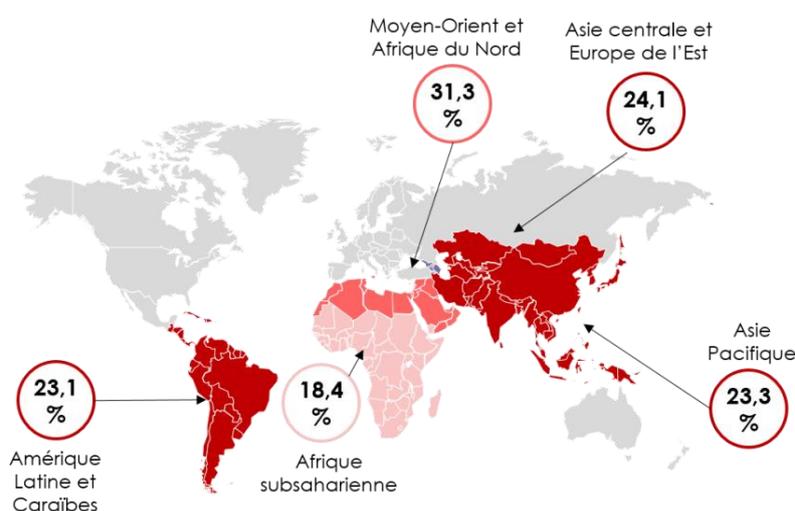
Il est à noter cependant que l'accès à l'enseignement supérieur est corrélé à un taux de chômage plus fort parmi les jeunes, mais plus faible parmi les adultes. Ainsi, le diplôme permettrait une meilleure insertion professionnelle à moyen terme, tout en impliquant souvent une période intermédiaire de chômage.

Figure 8 – Taux de chômage des jeunes par niveau d'éducation<sup>18</sup>



La proportion de **NEET (Neither in Employment, Education or Training)** est une mesure alternative au taux de chômage des jeunes, souvent plus appropriée pour cette catégorie d'âge. En effet, elle décrit une situation des jeunes qui ne travaillent pas et ne sont pas en train d'acquérir des compétences via l'éducation ou la formation<sup>19</sup>. Les NEET sont souvent associés à des jeunes découragés qui ont renoncé à chercher un emploi et sont davantage en risque d'exclusion durable du marché du travail. Il peut également s'agir de jeunes femmes empêchées d'entrer sur le marché du travail. **Ils représentent actuellement 25% des 15-29 ans dans le monde**<sup>20</sup> et concernent principalement les pays à revenu intermédiaire. Cette proportion est plus importante dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord où les NEET représentent 31,3% des jeunes de 15 à 29 ans.

Figure 9 – Taux de NEET chez les 15-29 ans par région, 2012-2013<sup>21</sup>



<sup>18</sup> Tendances de l'emploi des jeunes dans le monde, 2015, OIT

<sup>19</sup> Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique, 2015, AFD-GRET

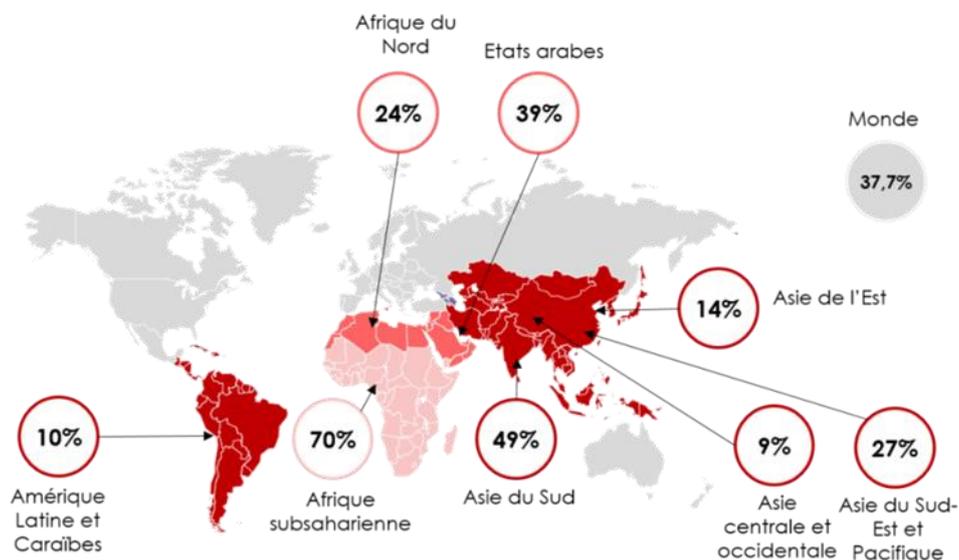
<sup>20</sup> Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour les jeunes, 2016, OIT

<sup>21</sup> W4Y - What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted? 2015, ILO, MasterCard Foundation

Bien que la durée de scolarisation progresse et alors qu'**une année supplémentaire de scolarité augmente les revenus d'un individu de 10 % et de 20% pour les femmes**<sup>22</sup>, trop de jeunes actifs occupent des emplois de mauvaise qualité et faiblement rémunérés.

En 2016, **156 millions de jeunes, âgés de 15 à 24 ans, qui travaillent dans les pays émergents et en développement vivent dans une pauvreté extrême ou modérée** avec moins de 3,10 dollars par jour. Ce taux s'élève à 70% en Afrique subsaharienne, 50% en Asie du Sud, et 25% en Afrique du Nord.

Figure 10 – Taux de jeunes travailleurs pauvres par région, 2016<sup>23</sup>

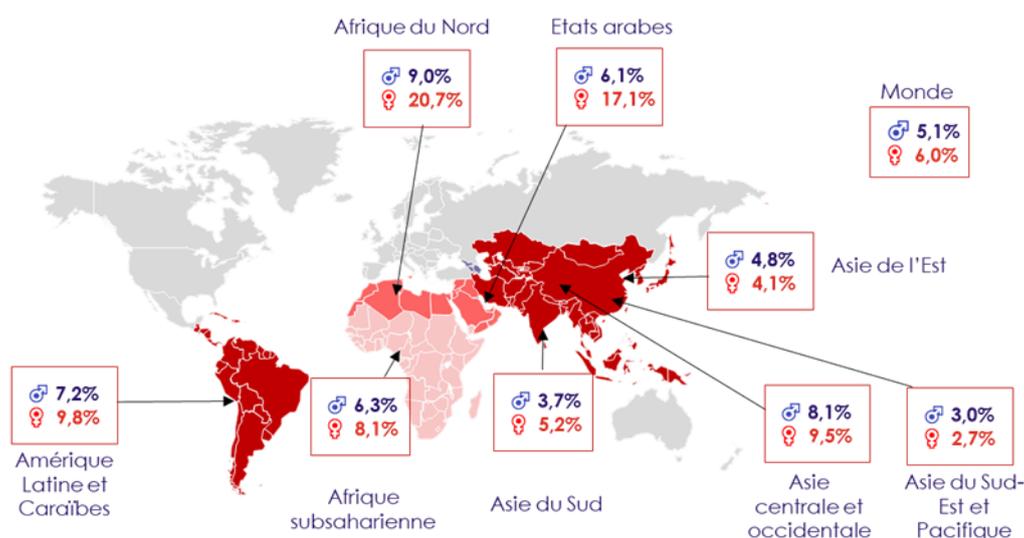


### 1.1.3. Des femmes généralement plus exposées au chômage et au déficit de travail décent

Malgré les progrès significatifs réalisés depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Beijing en 1995, la discrimination et l'inégalité envers les femmes au travail sont encore très répandues<sup>24</sup>.

**Les femmes représentent 35% de la population active** et sont généralement plus touchées par le chômage (ILOSTAT 2017). Avec un **taux de chômage des femmes qui atteint respectivement 20,7% et 17,1%**, **l'Afrique du Nord et les Etats arabes** sont principalement concernés par cette exclusion.

Figure 11 – Taux de chômage des femmes, 2017 (ILOSTAT, 2017)



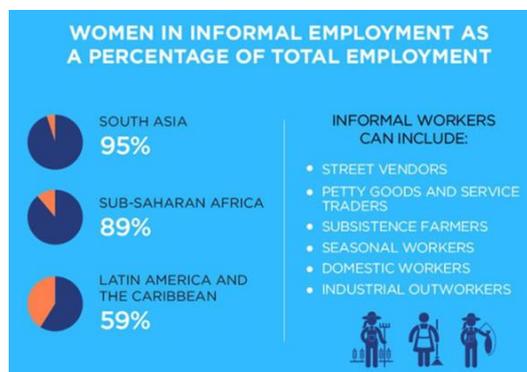
<sup>22</sup> Education counts, Towards the Millennium Development Goals, 2010 UNESCO

<sup>23</sup> OIT (2016), Emploi et questions sociales dans le monde. Tendances pour les jeunes

<sup>24</sup> Les femmes et l'avenir du travail Beijing + 20 et au-delà

Dans la plupart des régions du monde, les femmes sont surtout présentes dans des emplois dévalorisés dans lesquels les conditions de travail sont difficiles. **Elles ont moins accès à l'éducation, à la formation, au recrutement et à l'égalité de rémunération et leur pouvoir est limité en termes de négociation et de prise de décisions**<sup>25</sup>. Les femmes gagnent 33% de moins que les hommes et ont un accès inégal aux ressources productives. **Elles représentent 40% de la main-d'œuvre agricole mais 20% des propriétaires terriens**<sup>26</sup>. Elles sont surreprésentées dans le secteur informel et les différentes formes d'emploi atypique. **En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, 89% et 95% des femmes ont, respectivement, un travail informel.**

Figure 12 – Représentation des femmes dans le secteur informel<sup>27</sup>



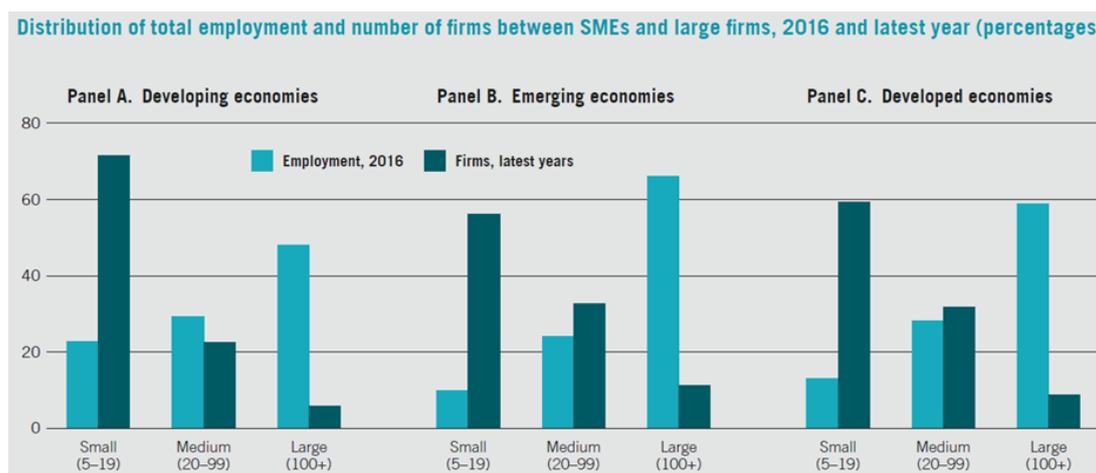
Les femmes qui se trouvent au sommet de l'échelle sociale sont encore bien peu nombreuses ; plus l'organisation ou l'entreprise est importante, plus les chances qu'elle soit dirigée par une femme sont faibles. **Aujourd'hui, les femmes possèdent et dirigent plus de 30% de l'ensemble des entreprises, surtout dans les petites et les microentreprises.** A l'échelle mondiale, 19% des femmes siègent dans les conseils d'administration, et seulement 5% (voire moins) des PDG des grands groupes internationaux sont des femmes<sup>28</sup>.

## 1.2. UN DEFICIT D'OPPORTUNITES D'EMPLOIS DECENTS

### 1.2.1. Quels secteurs créent des emplois ?

L'économie mondiale semble bien incapable de résorber le déficit d'emplois et de réduire les disparités sociales<sup>29</sup>. Le plus grand gisement de nouveaux emplois se trouve dans les entreprises formelles ou informelles du **secteur privé qui, en 2016, assuraient 87% de l'emploi total soit 2,8 milliards d'individus**<sup>30</sup>. Dans les pays émergents et les économies développées, ce sont les entreprises de plus de 100 salariés qui contribuent majoritairement à l'emploi des travailleurs (respectivement 68% et 59%) tandis que dans les pays en développement, la répartition est plus équilibrée avec une part importante des emplois créés dans les entreprises de moins de 100 salariés en particulier.

Figure 13 – Répartition des emplois selon la taille des entreprises, 2016<sup>31</sup>



<sup>25</sup> Rapport sur les disparités entre les sexes, Forum économique mondial, 2014

<sup>26</sup> An Overview of Women's Economic Empowerment, 2018, AFD-BSR

<sup>27</sup> UN Women, Women in informal economy

<sup>28</sup> Les femmes et l'avenir du travail Beijing + 20 et au-delà

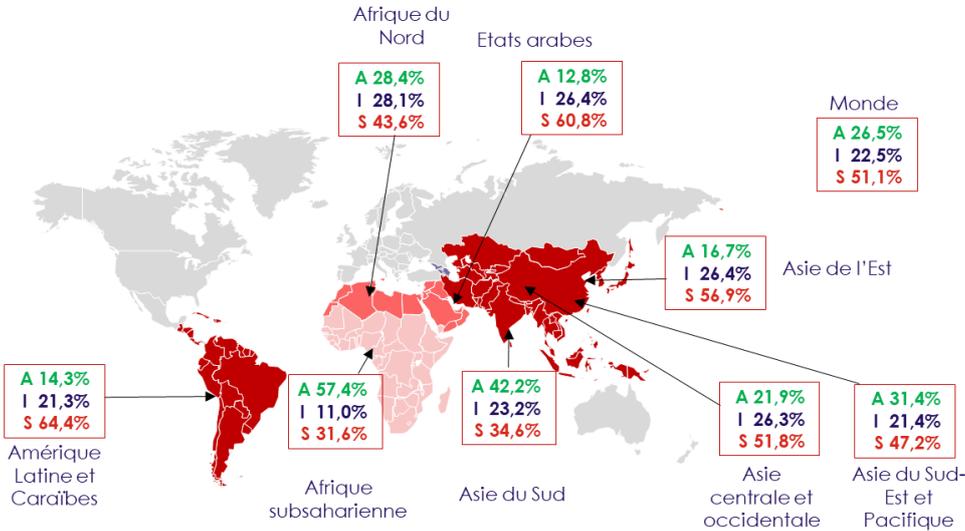
<sup>29</sup> Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde, tendances pour 2015, ILO

<sup>30</sup> World employment social outlook, 2017, ILO

<sup>31</sup> Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde, tendances pour 2015, ILO

Alors que les systèmes de production se sont largement internationalisés, il est de moins en moins possible de rattacher les produits finis à une origine nationale unique. Ce phénomène de « made in the world » (et plus généralement, de mondialisation) fait évoluer la nature des emplois : les pays industriels sont passés des secteurs primaires et manufacturiers traditionnels à une économie de services et d'activités à fort contenu intellectuel. **À l'échelle mondiale, le secteur des services représente actuellement 51,1% de l'emploi total ; ceux de l'agriculture (26,5%) et de l'industrie (22,5%) diminuent rapidement** (ILOSTAT 2017).

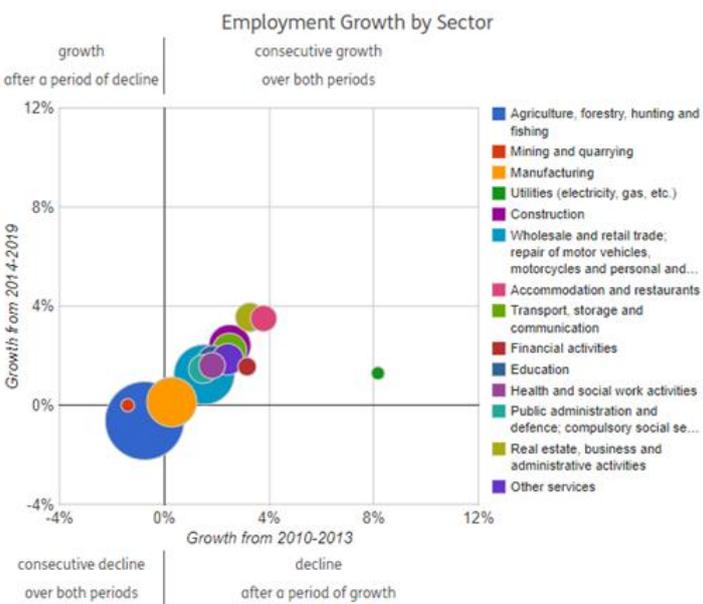
Figure 14 – Répartition des emplois par secteur (ILOSTAT, 2017)



**Les services administratifs, les services aux entreprises, la finance, l'immobilier ainsi que les activités connexes, emploieront plus d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale dans les cinq prochaines années.** Les services publics de la santé, de l'éducation et de l'administration continueront d'être des sources d'emploi majeures. Bien que progressant à un rythme moindre, ils représenteront encore 15% de l'emploi total.

L'emploi industriel devrait se stabiliser à l'échelle mondiale aux alentours de 22%. Cela s'explique par la baisse du rythme de création d'emplois dans le secteur de la construction. **Dans le secteur manufacturier, l'emploi conservera un niveau largement inchangé au cours des cinq prochaines années et ne représentera que 12% de l'ensemble des emplois en 2019**<sup>32</sup>.

Figure 15 – Croissance de l'emploi par secteur<sup>33</sup>



<sup>32</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_339132/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_339132/lang--fr/index.htm)

<sup>33</sup> The World Bank, World Development Report, The World of Work, 2013

**En Afrique subsaharienne, l'agriculture demeure le premier secteur d'embauche avec 57,4% des emplois (ILOSTAT).** Dans les décennies à venir, l'Afrique sera la seule région au monde où la population rurale continuera de croître en valeur absolue malgré le développement de l'urbanisation (augmentation annuelle de 2,7%). **Le développement des territoires ruraux et des activités agricoles représente donc une priorité pour l'emploi des jeunes.**

D'autres secteurs peuvent être, dans une moindre mesure source de création d'emplois :



1. Les **services à la personne**, compte tenu, entre autres, du vieillissement démographique et de l'accroissement du rôle des acteurs professionnels dans l'assistance aux personnes âgées<sup>34</sup>.



2. Le **numérique** est également le vecteur d'une transformation de l'économie mondiale par le caractère exponentiel de son développement et sa capacité à irriguer tous les secteurs<sup>35</sup>. Il contribue à l'émergence de nouveaux emplois mais également à la reconversion et à la destruction de nombreux autres.



3. Les **emplois verts** qui profitent à l'économie tout en contribuant à la préservation ou au rétablissement de la qualité de l'environnement. Selon l'OIT, 60 millions d'emplois nouveaux pourraient ainsi être créés dans les 20 prochaines années grâce à l'adaptation au changement climatique, principalement dans les pays émergents<sup>36</sup>. Symétriquement, le devenir des travailleurs des industries polluantes ou extractives est un enjeu qui doit également être appréhendé à travers, notamment, des mécanismes de reconversion.



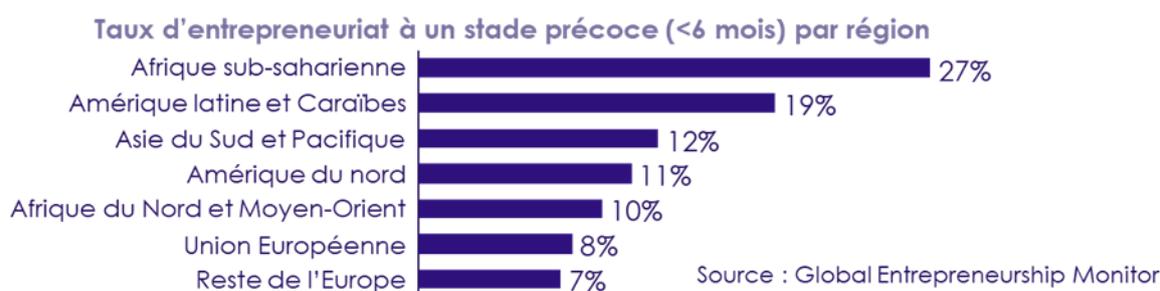
4. Les **industries culturelles et créatives (ICC)** constituent un secteur d'activité au potentiel important, où un investissement relativement modeste peut générer un fort impact sur l'emploi (jeunes notamment), la cohésion sociale, le PIB, les exportations et même l'image d'un pays.

### 1.2.2. Le potentiel de l'entrepreneuriat

Lorsque les entreprises constituées peinent à créer des emplois, **l'entrepreneuriat, défini comme la capacité à créer son emploi et à entreprendre, devient la source la plus prometteuse d'emplois, notamment pour les jeunes** car il permet d'assurer une subsistance et de s'insérer dans la société.

Si en Méditerranée, malgré les taux de chômage élevés, cette activité est très peu envisagée, **en Afrique subsaharienne elle concerne en revanche 70% des jeunes actifs** : 3,1% sont des employeurs, 41,9% sont auto-entrepreneurs et 26,7% sont des travailleurs familiaux<sup>37</sup>. L'Afrique subsaharienne présente le taux d'entrepreneuriat (stade précoce) le plus élevé au monde. Selon l'OIT, les jeunes s'y intéressent pour quatre raisons : absence d'emploi salarié (33,1%), plus grande indépendance (29,4%), demande des familles (20%) et augmentation des revenus (11,8%).

Figure 16 – Taux d'entrepreneuriat (stade précoce) par région



<sup>34</sup> Les plus de 65 ans représenteront près de 14% de la population totale en 2040, contre 8% aujourd'hui

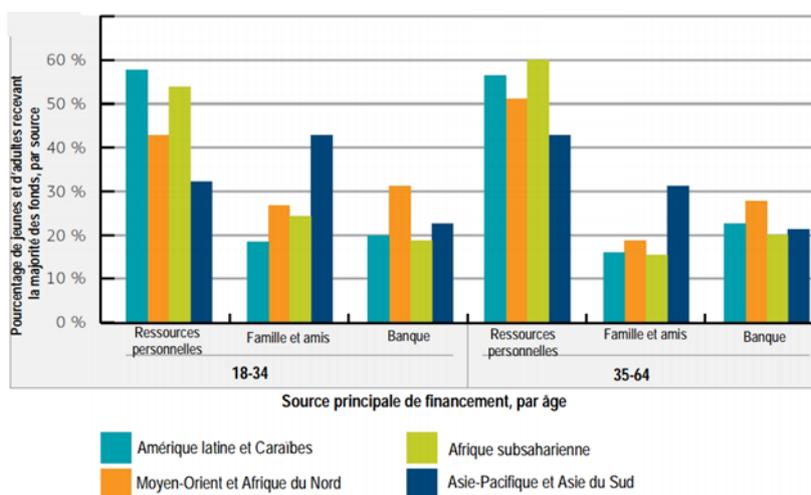
<sup>35</sup> Cadre d'Intervention Transversal Numérique, AFD

<sup>36</sup> Rapport V, Développement durable, travail décent et emplois verts

<sup>37</sup> Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa, ILO, 2014

Une enquête menée en 2013 par le cabinet Ernst Young auprès de plus de 1 500 entrepreneurs dans des pays développés et des pays en développement met en évidence l'ampleur des obstacles financiers, éducationnels et réglementaires et permet de mieux comprendre pourquoi **la plupart des jeunes entrepreneurs se retrouvent cantonnés dans des activités de subsistance**<sup>38</sup>. L'étude souligne notamment le **manque de financement (73 %)**, **l'absence de sources de crédit innovantes (49 %)**, **la faiblesse des incitations fiscales (41 %)** et **la lourdeur des procédures imposées par les pouvoirs publics (29 %)**. A titre d'exemple, la création d'entreprise dans les PED est essentiellement permise grâce à la mobilisation des ressources personnelles et familiales. **Moins de 20% des entrepreneurs financent principalement leur activité avec l'appui des banques**<sup>39</sup>.

Figure 17 – Source de financement pour la création d'entreprises, par âge



### 1.2.3. La prédominance du secteur informel

**L'emploi informel englobe les postes au sein d'entreprises informelles et les postes sans contrat au sein d'entreprises formelles. Les conditions de travail y sont souvent inférieures aux normes du marché du travail formel, et les revenus plus faibles**<sup>40</sup> ; une majorité des travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient pas des systèmes de protection sociale lorsqu'ils existent. À titre d'exemple, la majorité des jeunes ruraux en Afrique subsaharienne exercent dans le circuit informel en tant que main-d'œuvre non qualifiée, travailleurs familiaux non rémunérés, micro entrepreneurs ou agriculteurs de subsistance. Ils sont généralement peu payés, employés à titre occasionnel ou saisonnier et confrontés à de mauvaises conditions de travail<sup>41</sup>. **Pour autant, quelque 2,5 milliards de personnes**<sup>42</sup>, **soit la moitié de la main-d'œuvre mondiale, travaillent dans l'économie informelle**. L'emploi informel prédomine dans la majorité des PED et atteint 82% de l'emploi total non agricole en Asie du Sud. **Dans les pays à faibles revenus, 90% des jeunes travailleurs sont en situation d'emploi informel**<sup>43</sup>.

**L'emploi informel inclut également le travail non déclaré dans le secteur formel.**

Figure 18 – L'emploi informel en pourcentage de l'emploi total non agricole<sup>44</sup>

<sup>38</sup> OCDE (2017), Libérer le potentiel des jeunes entrepreneurs dans les pays en développement : De la subsistance à la performance, Études du Centre de développement, Éditions OCDE, Paris

<sup>39</sup> L'entrepreneuriat et le renforcement des capacités productives : créer des emplois grâce au développement des entreprises, CNUCED, 2014

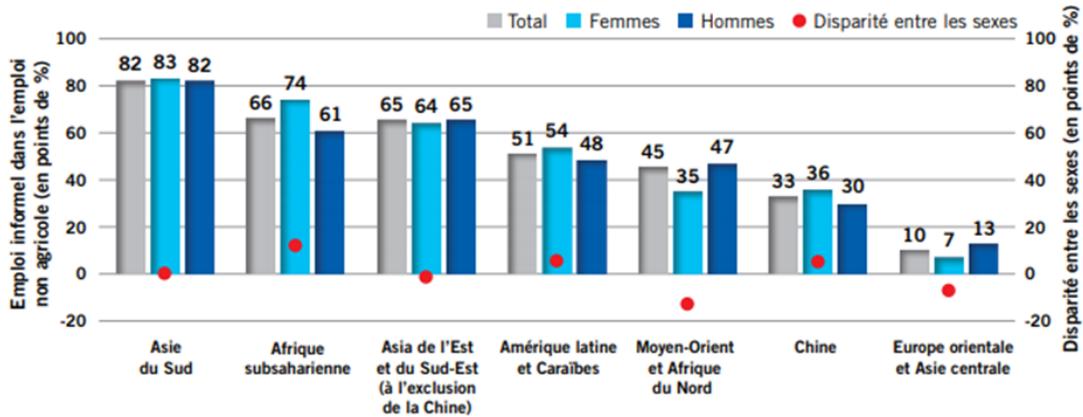
<sup>40</sup> Tendances de l'emploi des jeunes dans le monde, OIT, 2015

<sup>41</sup> Emploi rural décent, FAO, 2015

<sup>42</sup> Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 Guide à l'intention des travailleurs, BIT 2017

<sup>43</sup> Perspectives économiques régionales, octobre 2018, FMI

<sup>44</sup> J. Vanek et al. : Statistics on the informal economy : Definitions, regional estimates and challenges, WIEGO, 2014



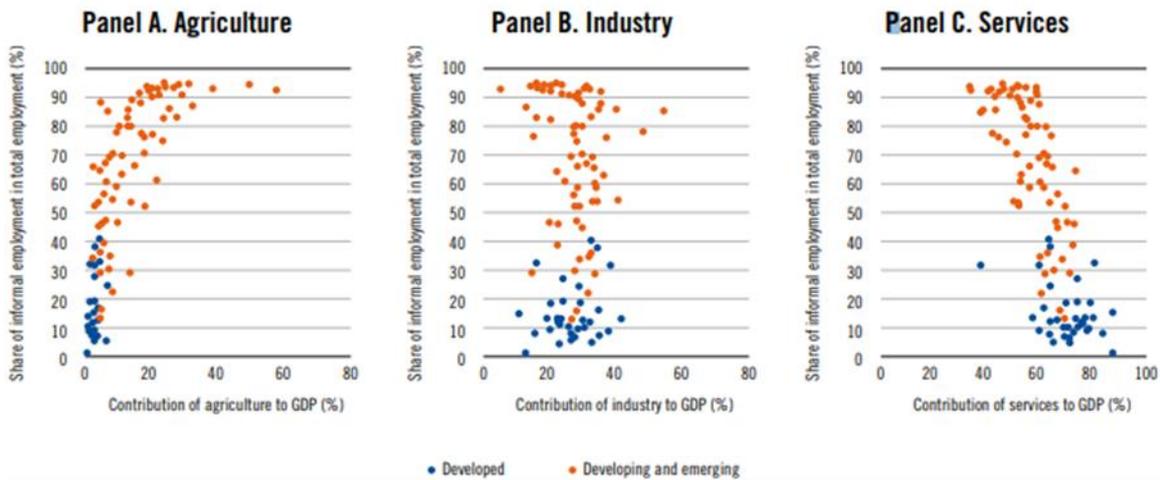
Ces chiffres régionaux masquent de vastes disparités entre les pays. Ainsi, en Afrique subsaharienne, les chiffres vont de 33% en Afrique du Sud à 82% au Mali.

Figure 19 – Disparités de l'emploi informel au sein des régions<sup>45</sup>

Région	Pays	Taux (%)
Amérique latine	Uruguay	40
	Bolivie	75
Afrique subsaharienne	Afrique du Sud	33
	Mali	82
Asie du Sud et de l'Est (à l'exclusion de la Chine)	Thaïlande	42
	Inde	83.5
Moyen-Orient et Afrique du Nord	Turquie	30.5
	Cisjordanie et Gaza	58.5

Au-delà des disparités géographiques, il semblerait qu'il existe une corrélation entre l'informalité et les secteurs économiques. Ainsi, l'emploi informel est élevé dans les pays où l'agriculture représente une part importante du PIB et moins prégnant dans les économies de services<sup>46</sup>.

Figure 20 – Corrélation entre emploi informel et secteurs économiques



Contrairement aux idées reçues, la croissance économique n'entraîne pas une diminution du poids du secteur informel<sup>47</sup>. En Asie du Sud-Est et en Amérique latine, la croissance économique de ces vingt dernières années s'est ainsi accompagnée en moyenne d'une hausse, et non d'une baisse des taux d'emploi informel<sup>48</sup>.

En Afrique subsaharienne, les calculs du FMI semblent montrer que la productivité des entreprises informelles est **considérablement plus faible que celle des entreprises formelles**. En moyenne, sur la base de la production réelle par salarié, elle n'est que de 25 % de celle des petites entreprises du secteur formel et de 19 % de celle des entreprises

<sup>45</sup> J. Vanek et al. : Statistics on the informal economy : Definitions, regional estimates and challenges, WIEGO, 2014

<sup>46</sup> Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture, OIT, 2018

<sup>47</sup> Conférence iD4D, Quelles politiques pour le secteur informel ? AFD, 2013

<sup>48</sup> L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable ? OCDE, 2009

moyennes. On note aussi d'importantes variations nationales. L'écart de productivité est particulièrement **notable dans certains pays comme le Kenya, la Namibie, le Niger, le Sénégal, le Swaziland et la Tanzanie, où des entreprises formelles plus productives et des entreprises informelles moins productives coexistent dans un marché plus segmenté.**

En Afrique subsaharienne, les entreprises informelles sont sensiblement plus petites que les entreprises formelles. Il s'agit de microentreprises de moins de cinq personnes, ce qui ne représente que 30 % de la taille moyenne des petites entreprises formelles et 7 % de la taille des entreprises formelles moyennes. » (FMI, 2015)<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> Perspectives économiques régionales FMI 04/2017

### 1.2.4. Des déficits sur les six dimensions liées à la qualité de l'emploi

Six dimensions principales<sup>50</sup> permettent d'apprécier la qualité des emplois :

#### 1) La santé, la sécurité au travail et les conditions de travail :

- Toutes les 15 secondes, un travailleur meurt d'un accident ou d'une maladie lié au travail, soit plus de 2,3 millions de morts par an<sup>51</sup> ;
- Toutes les 15 secondes, 153 travailleurs sont victimes d'un accident lié au travail ;
- En 2013, l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh a tué plus de 1000 travailleurs.

2) **Les rémunérations** : 70% des jeunes travailleurs en Afrique subsaharienne vivent avec moins de 3,10 dollars par jour<sup>52</sup>.

3) **Le temps de travail et la conciliation vie professionnelle / vie familiale** : Plus de 45% des travailleurs domestiques dans le monde n'ont pas de jour de congé hebdomadaire<sup>53</sup>.

4) **La sécurité de l'emploi et la protection sociale** : 89% des travailleurs en Afrique subsaharienne n'ont pas accès à une protection sociale<sup>54</sup>.

5) **Le dialogue social et la représentation collective** : Dans 60% des pays membres de l'OIT, moins de 20% des travailleurs exerçant un emploi rémunéré sont concernés par la négociation collective.

6) **La formation tout au long de la vie** : Dans les pays à faible revenus, 69% des jeunes n'acquerront pas les compétences de base de l'école primaire à horizon 2030.

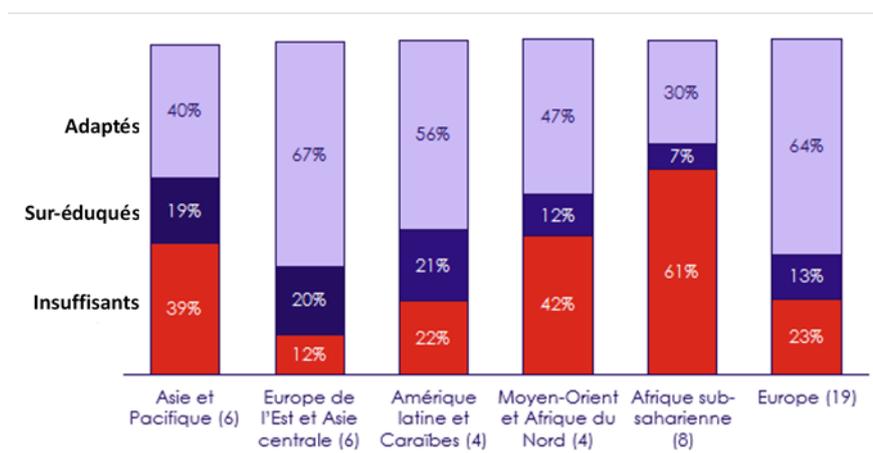
## 1.3. LA DIFFICILE ADEQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOI

### 1.3.1. Un décalage entre compétences et marché du travail

**Malgré l'élévation des niveaux d'instruction, les compétences insuffisantes ou inadaptées des jeunes aux exigences du marché du travail constituent souvent un frein à leur insertion.** Les résultats sont particulièrement préoccupants en Afrique sub-saharienne où 61% des jeunes travailleurs ne possèdent pas le niveau d'instruction requis par leur employeur<sup>55</sup>.

D'une part, ce déficit de savoir-faire et de compétences techniques validés par une formation (« hard skills ») est à rapprocher des enjeux de qualité de l'éducation qui prône l'amélioration des apprentissages mais également leur inscription dans une **compréhension plus solide des compétences nécessaires à un pays ou un secteur, aujourd'hui et demain.**

Figure 21 – Adéquation ou inadéquation de l'éducation des jeunes, en % de l'emploi



<sup>50</sup> Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes, Mathilde Guergoat-Larivière et Olivier Marchand, 2012

<sup>51</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-fr/index.htm>

<sup>52</sup> Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour les jeunes, OIT, 2016

<sup>53</sup> [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_200957/lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_200957/lang-fr/index.htm)

<sup>54</sup> Fiche Thématique 1 : Jeunesse & Emploi en Afrique, AFD, 2018

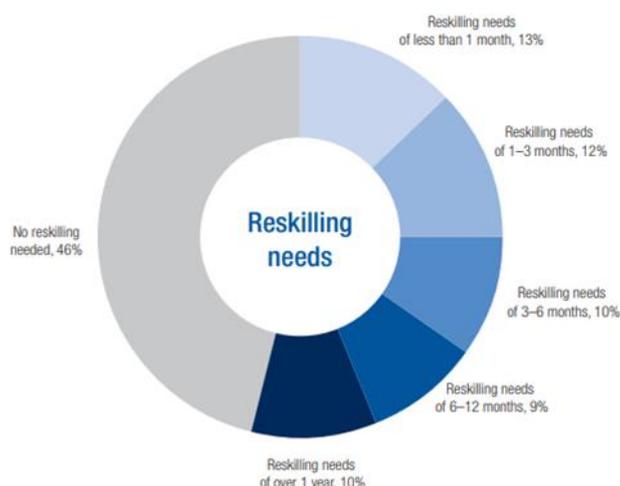
<sup>55</sup> Tendances de l'emploi des jeunes dans le monde, 2015, OIT

D'autre part, dans un monde où l'automatisation et la révolution numérique transforment en profondeur le marché du travail et où les compétences exigées évoluent rapidement, **les employeurs recherchent des jeunes capables de s'adapter et d'apprendre en permanence.**

Plus d'un tiers des compétences clés requises pour un métier donné en 2020 ne sont pas encore identifiées aujourd'hui et les entreprises estiment que d'ici 2022 54% de leurs employés devront faire l'objet d'une démarche de reconversion ou de renforcement des compétences<sup>56</sup>.

**En outre, les employeurs accordent une importance croissante aux compétences non techniques (« soft skills »),** telles que la créativité, l'esprit critique, l'aptitude au travail en équipe, l'empathie, la résolution de conflits et la gestion des relations<sup>57</sup>.

Figure 22 – Analyse des besoins mondiaux en reconversion 2018-2020<sup>58</sup>



### 1.3.2. Des aspirations incompatibles avec le marché de l'emploi

Plus de la moitié des jeunes dans les pays développés – et environ un tiers dans les pays émergents et en développement – envisagent avec peur ou incertitude leur future vie professionnelle.

**En région MENA la majorité des étudiants aspirent à de hautes qualifications et plus de la moitié (figure 23) souhaitent trouver un emploi dans le secteur public<sup>59</sup>.** Ce désir, compréhensible étant donné la sécurité associée à l'emploi public, est néanmoins insoutenable compte tenu des possibilités très limitées de création d'emplois dans l'administration.

Figure 23 – Aspirations des jeunes en région MENA

Sector	Egypt	Jordan	Lebanon	OPT	Tunisia	Average
Myself (self-employment)	13.2	4.0	27.8	12.2	10.2	13.5
Government/public sector	72.0	57.9	39.4	36.1	65.7	54.2
Private sector	9.5	35.1	30.5	35.7	22.7	26.7
International or non-profit organization	0.5	0.9	1.0	11.1	0.8	2.9
Family business/farm	0.6	0.4	0.3	0.2	0.1	0.3
Other reason	0.0	0.0	0.0	4.7	0.0	0.9
Do not wish to work	4.3	1.7	1.0	2.0	0.6	1.9

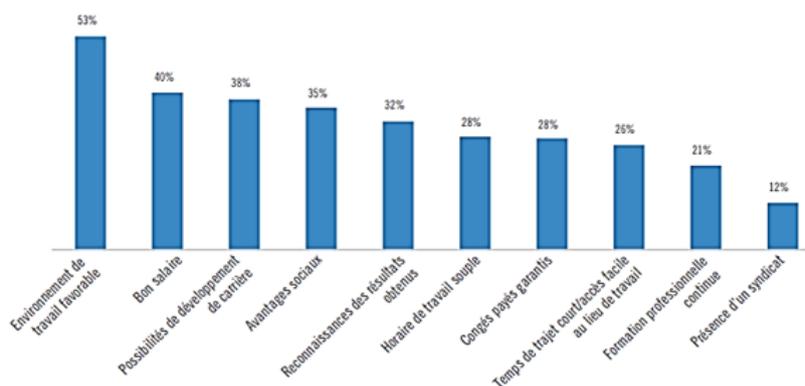
Nombre de jeunes débutent leur vie professionnelle dans des formes d'emploi précaires. Même si plus d'un quart des jeunes estiment que des horaires de travail souples sont importants (figure 24), **ils attachent une valeur encore plus importante à des formes d'emploi plus traditionnelles, comme un environnement de travail favorable, de bons salaires, des possibilités d'évolution de carrière et des prestations sociales.** L'aspiration à un emploi stable semble aussi forte dans les pays en développement que dans les pays développés (Deloitte, 2017).

<sup>56</sup> Future of Jobs Survey 2018, WEF

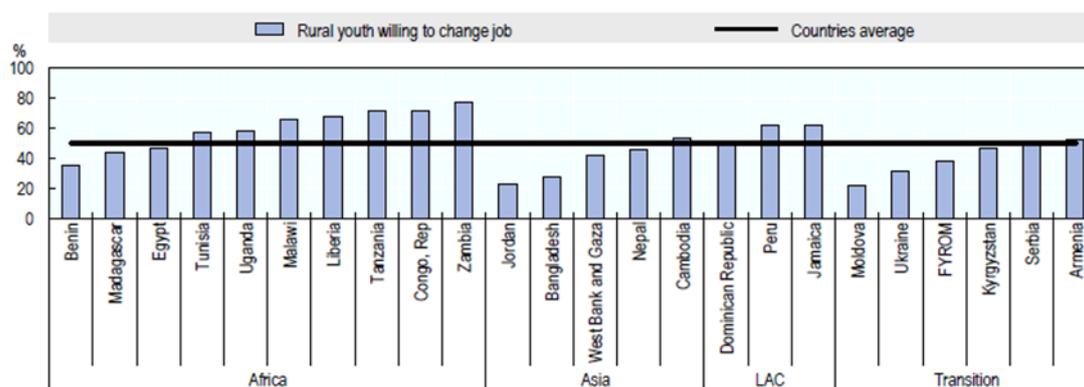
<sup>57</sup> World Development Report 2019 - The Changing Nature of Work - WB

<sup>58</sup> Future of Jobs Survey 2018, WEF

<sup>59</sup> Labour market transitions of young women and men in the Middle East and North Africa, ILO, 2016

Figure 24 – Jeunesse & caractéristiques d'un travail idéal<sup>60</sup>

Dans les pays à faibles revenus, la plupart des jeunes vivant en milieu rural disposent d'emplois faiblement rémunérés, aux conditions de travail difficiles. **Il n'est donc pas étonnant de constater que 50,2% souhaitent changer d'emploi et que 25,7% recherchent activement une autre opportunité**<sup>61</sup>.

Figure 25 – Jeunes ruraux souhaitant changer d'emploi<sup>62</sup>

### 1.3.3. Les freins spécifiques rencontrés par les femmes

Les femmes rencontrent dans de nombreuses régions des difficultés particulières d'accès à l'emploi et d'évolution dans l'emploi. Les Nations-Unis mettent en avant quatre contraintes systémiques qui expliquent les écarts persistants en termes d'opportunités économiques :

- 1) **Des normes sociales défavorables** : freins liés aux représentations, métiers considérés comme exclusivement masculins, pression sociale exercée sur les femmes pour respecter le modèle traditionnel de la femme au foyer et ne pas circuler dans l'espace public en dehors des environs immédiats du domicile...
- 2) **Des lois discriminatoires et des écarts en termes de protection juridique**
- 3) **Des échecs à reconnaître, réduire et partager le travail domestique non rémunéré** : problématiques de garde d'enfant reposant exclusivement sur elles dans un contexte de faible investissement des pères, allaitement...
- 4) **Des écarts de genre liés à l'accès aux actifs financiers, immobiliers et numériques.**

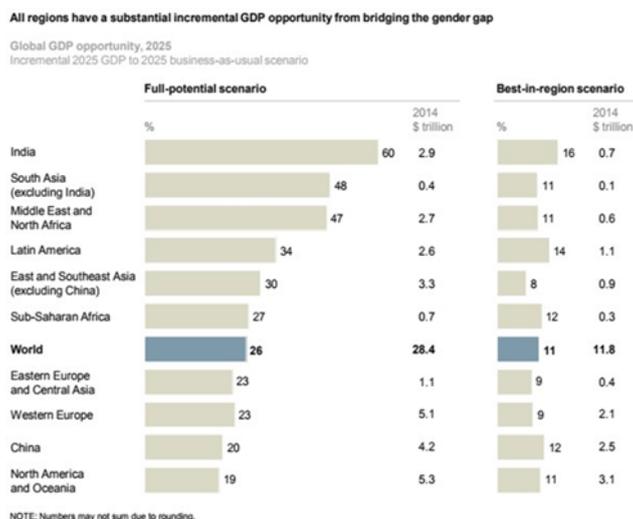
Près d'un milliard de femmes sont sur le point d'intégrer l'économie mondiale au cours de la prochaine décennie et plusieurs études montrent qu'en donnant aux femmes les moyens d'exploiter pleinement leur potentiel, les entreprises deviennent plus compétitives, plus productives et plus innovantes<sup>63</sup>. **Si les femmes participaient à l'économie au même titre que les hommes, le PIB mondial augmenterait de 26% soit 28 milliards de dollars d'ici 2025** (McKinsey Global Institute).

<sup>60</sup> Note d'information #2 préparée pour la 2e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2018, ILO

<sup>61</sup> The Future of Rural Youth in Developing Countries, 2018, OCDE

<sup>62</sup> Note d'information #2 préparée pour la 2e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, 2018, ILO

<sup>63</sup> An Overview of Women's Economic Empowerment, 2018, AFD-BSR

Figure 26 – Impact potentiel de la participation des femmes sur l'économie mondiale<sup>64</sup>

### 1.3.4. Des problématiques inhérentes aux contextes de crises

Dans les zones de crises et conflits, l'afflux de déplacés ou réfugiés bouleverse l'équilibre économique régional et la question de l'emploi devient un enjeu majeur pour soutenir la résilience des réfugiés et des communautés hôtes. A titre d'exemple, la crise syrienne a impacté tous les pays de la région et notamment les pays limitrophes. Plus de 5 millions de réfugiés ont été accueillis au Liban, en Jordanie, en Turquie, en Egypte et en Irak. Ces populations, dont la majorité vit à l'extérieur des camps de réfugiés, se sont rapidement trouvées dans l'obligation de trouver un emploi pour nourrir leurs familles et se heurtent à des difficultés multiples. En Jordanie, 57% des réfugiés syriens sont ainsi au chômage.

En période post conflit, l'enjeu le plus immédiat est de reconstruire la cohésion sociale. Il s'agit donc de démobiliser les combattants, réintégrer les populations déplacées et offrir une alternative à la violence. Il est essentiel de créer des opportunités d'emplois pour les ex-combattants et les jeunes hommes risquant de perpétuer/tomber dans la violence. Lorsque les institutions sont fragiles et les politiques publiques volatiles, il est difficile d'espérer attirer des investissements privés et d'intégrer rapidement des chaînes de valeur mondiales. Néanmoins, le secteur de la construction — qui a un coefficient élevé de main-d'œuvre — peut être dynamique même dans des environnements peu propices aux affaires. En outre la création de petits commerces permet de satisfaire les besoins de marché tout en assurant un revenu de subsistance aux commerçants<sup>65</sup>.

## 1.4. CONCLUSION POUR LE POSITIONNEMENT DE L'AFD

### 1.4.1. Un enjeu transversal

L'emploi apporte à chacun un statut social et un pouvoir économique ; il est la première réponse aux aspirations des populations en termes d'utilité et de bien-être social. Le travail est fondamentalement un droit dont nul, et en particulier les femmes, ne peut être exclu. A cet égard, le chômage de masse des jeunes peut devenir un facteur de très forte contestation sociale, comme l'a clairement manifesté le mouvement « des printemps arabes ».

Le manque d'opportunités économiques et la piètre qualité des emplois expliquent aussi la mobilité contrainte des individus et certains mouvements de populations : exode rural, migrations régionales et internationales. En dehors des cas de migrations pour raisons sécuritaires - conflits armés et catastrophes naturelles par exemple, il apparaît que, dans un contexte où les niveaux de scolarisation sont en nette progression<sup>66</sup>, la volonté de migrer est essentiellement motivée par le manque d'opportunités de travail décent – et ce, quelle que soit la région du monde<sup>67</sup>. En Afrique subsaharienne, plus d'un jeune sur trois (37%) souhaiterait s'installer en permanence dans un autre pays<sup>68</sup>.

Ce déficit de travail décent ne concerne pas uniquement les migrants. A l'échelle mondiale le fardeau économique des mauvaises pratiques de sécurité et santé au travail représente, tous les ans, 4% du PIB<sup>69</sup>.

<sup>64</sup> Woetzel, Jonathan, et al. 2015. "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth." McKinsey Global Institute

<sup>65</sup> Rapport sur le développement dans le Monde, Banque Mondiale, 2013

<sup>66</sup> Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous, 2015, Unesco

<sup>67</sup> Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances pour les jeunes, 2016, OIT

<sup>68</sup> Gallup World Poll, 2014

<sup>69</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--fr/index.htm>

En conclusion, l'emploi décent se trouve à la croisée de deux types d'enjeux indissociables:

- **quantitatifs** : création d'un environnement favorable à la diversification des opportunités économiques, à l'insertion et au maintien de tous dans l'emploi,
- **qualitatifs** : amélioration de la qualité des emplois dans les secteurs formel et informel.

Les enjeux relatifs à l'emploi ne se limitent donc pas à l'accompagnement des trajectoires individuelles pour devenir ou rester employable et trouver sa place dans l'économie politique des sociétés ; il faut aussi prendre la mesure des mutations du travail liées à sa valeur fondamentalement politiques et sociale, à sa mobilité dans un contexte de globalisation des chaînes de valeur, et à sa transformation au gré des évolutions technologiques (numérique, automatisation) de l'économie et des aspirations à un développement respectueux des grands équilibres écologiques. Les enjeux relatifs à l'emploi sont enfin étroitement dépendants des formes de la croissance et des choix d'investissement.

#### **1.4.2. Une mobilisation de l'ensemble du Groupe AFD**

Face à ces enjeux, l'ensemble du Groupe AFD doit être mobilisé pour agir de manière complémentaire sur les dimensions relatives à :

- La mise en place d'un environnement propice à l'emploi décent (environnement réglementaire, systèmes financiers, gouvernance, protection sociale, gestion des migrations...)
- La création d'emplois décents et l'appui à l'entrepreneuriat
- L'accompagnement des parcours des individus, de la formation à l'auto-entrepreneuriat

**Le champ d'intervention spécifique de la division Education, Formation et Emploi (EDU) est présenté en détail dans la section suivante, qui constitue la déclinaison opérationnelle du Cadre d'intervention sectoriel EDU 2016-2020 sur les enjeux d'emploi.**

## 2. LEVIERS D'INTERVENTION POUR LA DIVISION EDUCATION, FORMATION ET EMPLOI

Le positionnement de la division EDU consiste tout à la fois à :

- Accompagner les parcours des individus, du renforcement de leur employabilité jusqu'à leur insertion sur le marché du travail comme salarié ou via l'auto-entrepreneuriat ou la création/développement de micro-entreprise,
- Accompagner la transformation du travail par le renforcement de la qualité des emplois (statut, sécurité au travail, protection sociale, formation tout au long de la vie, contrat....) et l'égalité professionnelle notamment entre hommes et femmes.

L'activité opérationnelle s'organise autour de six leviers d'intervention :

	INDIVIDUS	INTERMEDIATION	EMPLOIS	
ENJEUX	Employabilité	Lien entre individus et emplois	Quantité et accessibilité des emplois	Qualité des emplois
<b>PRINCIPAUX DEFIS</b>	Absence de compétences de base nécessaires pour l'accès à un emploi de qualité (populations vulnérables) ; Inadéquation des compétences disponibles et des besoins du marché du travail	Absence ou manque d'efficacité des dispositifs d'information, d'orientation et de placement des demandeurs d'emploi et politique active du marché du travail	Faible nombre d'emplois salariés disponibles ; Freins à l'entrepreneuriat ; Manque d'équité dans l'accès à l'emploi (salarié ou non salarié)	Inexistence ou non application des réglementations (santé et sécurité au travail, dialogue social...) ; Insuffisance des systèmes de protection sociale ; Problème d'égalité professionnelle entre femmes et hommes
<b>LEVIERS INTERVENTION AFD</b>	<b>1. EMPLOYABILITE</b> Programmes de formation professionnelle ou d'enseignement supérieur visant à renforcer l'adéquation des compétences et l'insertion professionnelle	<b>2. POLITIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TERRITOIRE</b> Programmes d'appui aux politiques actives du marché du travail destinées à accroître les opportunités pour les demandeurs d'emploi et aux services d'emploi	<b>3. ENTREPRENEURIAT &amp; SECTEUR INFORMEL</b> Programmes d'appui à l'auto-entrepreneuriat et aux micro-entreprises (EDU) ; Financement des start-ups, TPE et PME et de leur écosystème (Proparco et département « Transition économique et financière »)	<b>4. TRAVAIL DECENT</b> Programmes d'appui à l'amélioration des conditions de travail en cohérence avec l'Agenda de travail décent de l'OIT: droits des travailleurs, protection sociale, dialogue social...
	<b>5. GENRE ET EMPLOI DECENT</b> Programmes visant à réduire les freins rencontrés par les femmes en termes d'employabilité, d'accès et de maintien sur des emplois décents et à accroître l'égal accès entre femmes et hommes aux mêmes opportunités professionnelles			
	<b>6. EMPLOI ET VULNERABILITES</b> Programmes visant à renforcer l'insertion sociale et économique des couches vulnérables de la population, ainsi que de celles situées dans les géographies exposées à des risques sécuritaires ou catastrophes naturelles			

## 2.1. LE RENFORCEMENT DE L'EMPLOYABILITE

### 2.1.1. Logique d'intervention et exemples

Les programmes de renforcement de l'employabilité s'inscrivent dans la continuité des programmes de développement des compétences (éducation, formation professionnelle, enseignement supérieur) en insistant sur les **enjeux d'insertion sociale et professionnelle dès la formation et en accompagnant la transition des individus vers les opportunités d'emploi – salariées ou non salariées.**

Les activités menées dans le cadre des programmes de renforcement d'employabilité sont les suivantes :

- **Impliquer davantage les branches/organisations professionnelles dans la conception, la mise en œuvre et le pilotage des dispositifs de formation** (identification des métiers en tension, adaptation des programmes de formation en fonction de l'évolution des secteurs et des besoins de l'industrie, implication dans la formation via des dispositifs d'apprentissage, dialogue prospectif sur les besoins en compétences en fonction des stratégies de développement économique nationales et territoriales) ;
- **Soutenir la création de services d'orientation professionnelle au sein des centres de formation / universités ou encourager l'articulation avec les services publics de l'emploi** pour soutenir des dispositifs de développement de compétences transversales (soft skills : compétences sociales et comportementales telles que la ponctualité, travail en équipe, etc.), l'appui à la définition et à la préparation du projet professionnel, l'accompagnement à la recherche d'emploi (préparation de CV et lettre de motivation...)

Au **Tchad**, le projet Bab Al Amal « Porte de l'emploi » vise à améliorer l'insertion socio-économique des jeunes Tchadiens en situation de vulnérabilité par la structuration du dispositif de formation et d'insertion, à travers le développement de la formation par apprentissage et l'appui à l'insertion socio-économique dans 5 villes du pays. Le projet est financé à travers une subvention 10,3 M€ du Fonds Fiduciaire d'Urgence (FFU) de l'Union Européenne. La maîtrise d'ouvrage est confiée au ministère avec en appui l'ONG Essor. Le projet prévoit d'accompagner vers l'emploi salarié ou auto-emploi plus de 5000 jeunes (dont 2700 formés).

- **Accompagner la création d'entreprise pendant le dispositif de formation (formation à l'entrepreneuriat) et à la sortie du dispositif** : intégration de structures d'appui à l'entrepreneuriat (incubateurs...) au sein même des dispositifs de formation, articulation étroite avec les plateformes de soutien à l'entrepreneuriat, mise en place d'offres de financement adaptées aux primo-créateurs d'entreprises (prêts d'honneur, fonds de garantie, etc.).

En **Côte d'Ivoire**, 58 000 jeunes sont appuyés dans la création de leur activité (accompagnement non financier/coaching et amorçage) dans le cadre du déploiement de la politique publique d'emploi de la jeunesse. Le projet d'un montant total de 48 M€ financé sur C2D (C2D 1 de 15M€ ; C2D 2 de 33M€) est porté par le ministère de la jeunesse et de l'emploi et mis en œuvre par l'Agence Emploi Jeunes, avec prestation de service de plusieurs ONG française (IECD) et ivoiriennes (MESAD, ODAFEM).

- **Appuyer la mise en place ou la rénovation de dispositifs de financement de la formation tout au long de la vie**, tels que les fonds de financement de la formation professionnelle, portés par les partenaires sociaux et abondés par des cotisations ou taxes de formation professionnelle et/ou d'apprentissage, généralement prélevées sur la masse salariale, et permettant de financer le développement des compétences des travailleurs (formation pré-emploi de jeunes, formation continue des travailleurs en secteur formel et informel).

À **Madagascar**, l'AFD a appuyé le processus de concertation public-privé et la définition du cadre réglementaire en vue de la mise en place d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution. Elle accompagne le démarrage des activités de ce Fonds de formation, qui financera le renforcement des compétences des salariés des entreprises, mais aussi des publics en situation de vulnérabilité ou de précarité (travailleurs du secteur informel, producteurs agricoles, chômeurs, etc.).

Maîtrise d'ouvrage : Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle - Maîtrise d'ouvrage déléguée : Association gestionnaire du fonds administrée par les partenaires sociaux.

Durée : 5 ans / Budget et outil de financement : 6 M€ en subvention.

- **Développer des systèmes de reconnaissance des acquis de l'expérience** permettant à des adultes ayant une expérience professionnelle de plusieurs années d'obtenir la validation des compétences techniques mises en œuvre dans leur activité, afin d'améliorer leurs perspectives d'évolution professionnelle et de faciliter la reprise d'études.

## 2.1.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvention, FFU, C2D, Prêt</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères de l'Education, de la Formation professionnelle, de la Jeunesse</li> <li>• Dispositifs publics et privés d'accompagnement à l'insertion et à l'orientation des jeunes (ANPE, Missions locales, conseils d'insertion et d'orientation)</li> <li>• Branches professionnelles</li> <li>• Fonds de financement de la formation professionnelle</li> <li>• OSC/ONG</li> <li>• Collectivités territoriales</li> <li>• Services financiers et non financiers d'accompagnement à la création d'entreprise</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs publics et privés d'accompagnement à l'insertion et l'orientation des jeunes (Pôle Emploi / Missions locales)</li> <li>• Plateformes de financement (Initiative France, Réseau Entreprendre) et institutions de microfinance (ADIE)</li> <li>• Incubation (Bond'Innov)</li> <li>• ONG françaises (IECD, GRET, Essor, Acting for Life, Apprentis Orphelins d'Auteuil, Handicap International, Care, Plan international etc.)</li> <li>• Structuration du milieu professionnel (Codifor, CFDT, AFT, etc.)</li> </ul>

## 2.2. POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET TERRITOIRES

### 2.2.1. Logique d'intervention et exemples

La division EDU peut intervenir en appui à la mise en œuvre des politiques de promotion de l'emploi des pays d'intervention de l'AFD. Ces politiques sont généralement organisées autour de trois objectifs en fonction de la situation des individus auxquels elles s'adressent : renforcement de l'employabilité / meilleur accès à l'emploi salarié / développement de l'auto-entrepreneuriat.

Les principes clés d'intervention sont les suivants :

- La construction d'un **dialogue de politique publique** autour des actions de promotion de l'emploi en :
  - favorisant la collaboration entre différents acteurs publics (à titre d'exemples : ministère de l'économie et des finances, ministère du travail, de l'artisanat, de l'agriculture, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur, ministère de l'intérieur et des collectivités territoriales, ministère en charge des PME/PMI),
  - renforçant l'implication du secteur privé dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques en faveur de la promotion de l'emploi (représentants du secteur privé, partenaires sociaux, chambres consulaires, collectivités territoriales, société civile).
- Le soutien à la **déclinaison territoriale des interventions** en faveur de la promotion de l'emploi en :
  - articulant les interventions en matière d'emploi avec les politiques de développement économique et humain des territoires,
  - renforçant les capacités institutionnelles et organisationnelles des acteurs pour accroître leur réactivité et ajuster en permanence les politiques territoriales (économiques, de formation, etc.) en particulier les collectivités territoriales.
- Le renforcement des **mécanismes de suivi et évaluation des politiques publiques**, en portant une attention sur leur efficacité, équité et modèle économique.
- **L'intégration du numérique** pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'action publique et privée en matière de promotion de l'emploi.
- **L'analyse des difficultés et la proposition de solutions adaptées aux publics plus éloignés du marché du travail** (NEET, femmes, personnes vivant en zones rurales).

Les activités menées dans le cadre des programmes de soutien aux politiques publiques du marché du travail et leur déclinaison sur les territoires sont les suivantes :

- **Le développement de dispositifs d'accompagnement vers l'emploi salarié (politiques actives du marché du travail)**
  - à destination de **demandeurs d'emploi** :
    - Bilans de compétences, aides à la définition du projet professionnel
    - Techniques de recherche d'emploi (recherche d'offres, ateliers CV, lettre de motivation, préparation de l'entretien d'embauche...)
    - Passeports linguistiques, passeport soft skills
    - Aides à la mobilité géographique
    - Stages en entreprises
    - Dispositif de reconversion professionnelle pour accompagner notamment les transitions entre différents secteurs
  - à destination des **entreprises** :
    - Mécanismes d'appui au recrutement des entreprises (soutien à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), recrutement par simulation...)
    - Emplois aidés à travers des mécanismes de réductions du coût salarial pour encourager le recrutement en entreprises de catégories spécifiques de demandeurs d'emploi.

Au **Maroc**, le projet Emploi 2 en cours d'instruction 2019 vise à accompagner l'opérationnalisation de la politique nationale de promotion de l'emploi et son déploiement dans trois régions. Différentes activités sont prévues (1) au niveau régional pour financer des actions adaptées aux spécificités des territoires et des publics ; (2) au niveau national à travers la structuration d'écosystèmes d'entrepreneuriat et d'intermédiation. Le pilotage et la mise en œuvre du projet impliquent différents acteurs publics (ministère du travail, formation, intérieur, économie et finances...) au niveau central et déconcentré, collectivités territoriales, associations, secteur privé. Différentes assistances techniques sont mobilisées en accompagnement du prêt notamment celles de Pôle emploi, Initiative France... Le projet sera financé à travers un prêt souverain de 150 M€ avec en complément 15 M€ en subvention UE.

- **Le renforcement des services d'emplois ou d'intermédiation entre offre (individus) et demande de travail (entreprises) afin de :**
  - Profiler (critérisation) les chercheurs d'emploi en tenant compte de leur degré d'autonomie et de leur projet professionnel et développer une offre de services adaptée à leurs besoins / de même pour les entreprises en développant une offre de services adaptée aux différents secteurs et aux entreprises de différente taille,
  - Territorialiser les services de l'emploi afin de renforcer l'adaptation au contexte spécifique de chaque territoire et déployer un service de l'emploi accessible à tous, via notamment des investissements matériels pour la création de nouvelles agences et le réaménagement d'agences existantes,
  - Développer une stratégie partenariale plus opérationnelle et intégratrice au niveau national et territorial,
  - Développer les fonctions support pour assurer la mise en œuvre effective des services de l'emploi : système d'information, formation, communication, évaluation, pilotage national et régional, partenariats.

En **Côte d'Ivoire**, les composantes Emploi du programme DEFI (Education, Formation et Insertion des jeunes) menées depuis 2013 visent à renforcer les outils et dispositifs de l'Agence Emploi Jeunes (appui à la réforme organisationnelle et au déploiement sur tout le territoire national, amélioration de son offre de services, développement de sa stratégie partenariale (renforcement de ses liens avec les OSC et acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi). Le projet est d'un montant total de 48 M€ financé sur C2D (C2D 1 de 15M€ ; C2D 2 de 33M€).

En **Mauritanie**, le programme d'appui à la politique d'insertion/emploi vise à stabiliser le cadre réglementaire des agences d'insertion des jeunes, mutualiser les meilleures pratiques (formation des conseillers emploi, base de données informatique unifiée), appuyer le déploiement des agences d'insertion sur le territoire et renforcer la qualité de l'offre de services (accueil, orientation, formation, appui à l'entrepreneuriat, mobilisation des entreprises). Le projet est financé en subvention C2D 10 M€, dont 2 M€ en aide-projet consacrés à l'insertion.

- **Le développement des mécanismes d'observation nationaux et régionaux du marché du travail**

Au **Maroc**, le projet « développement des compétences et emploi » octroyé en 2014 a pour objectifs de structurer et mettre en œuvre les réformes du dispositif de formation professionnelle initiale et continue, et de favoriser un accès plus équitable au service public de l'emploi. Différentes activités sont menées : renforcement des capacités des branches professionnelles à exprimer leurs besoins en compétences et articulation avec les dispositifs de formation, développement de l'offre de services de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) adaptée à des jeunes non diplômés, structuration de dispositifs de rendement interne et externe de la formation professionnelle afin de mieux mesurer l'efficacité, l'efficience et l'équité des dispositifs de formation ainsi que du système de comptabilité analytique de l'ANAPEC. Cet Appui Budgétaire Sectoriel a été financé à travers un prêt souverain de 50 M€ et 0,5 M€ en subvention. Le programme est mis en œuvre par le ministère de l'emploi avec l'appui de différentes assistances techniques dont celle de Pôle emploi.

### 2.2.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prêt souverain, C2D, subvention</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères de l'emploi, du travail, de l'insertion professionnelle, de l'économie et des finances, de l'intérieur...</li> <li>• Services de l'emploi (public et privé)</li> <li>• Représentations professionnelles du secteur formel et informel / patronat</li> <li>• Collectivités territoriales</li> <li>• OSC</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle emploi, Missions locales</li> <li>• ONG françaises (IECD, GRET, Essor, Acting for Life, Apprentis Orphelins d'Auteuil, Handicap International, Plan international, etc.)</li> <li>• Association des régions de France</li> </ul>

## 2.3. ENTREPRENEURIAT ET SECTEUR INFORMEL

### 2.3.1. Logique d'intervention et exemples

L'entrepreneuriat devrait offrir d'importantes opportunités d'emploi dans la prochaine décennie dans les pays d'intervention de l'AFD.

Les principes clés d'intervention pour accompagner les parcours des individus vers l'entrepreneuriat sont les suivants :

- Les programmes d'appui à l'entrepreneuriat s'adressent au secteur formel comme informel du marché du travail avec une attention particulière portée sur la structuration du secteur informel.
- Les programmes offrent un service d'appui à la création d'entreprise adapté à la configuration (institutionnelle, sociale, économique) des territoires et à la diversité des situations :
  - L'écosystème de la création d'entreprises doit viser à couvrir tous les besoins d'accompagnement et de financement des créateurs. Une première étape consiste à réaliser un diagnostic partagé au niveau de chaque territoire pour identifier les poches de territoires (approche en termes de chaîne de valeur), les publics et les secteurs insuffisamment couverts. La proximité est une condition requise pour la réussite de l'accompagnement proposé,

- Cela implique d'adopter une démarche ascendante partant des territoires (écosystèmes locaux, appui à des structures locales d'accompagnement à l'entrepreneuriat) et interagissant avec le niveau central (articulation avec les politiques publiques).
- La création d'entreprise par un individu est un parcours intégré qui suppose de développer des partenariats :
  - Des parcours d'accompagnement intégrés, de qualité, adaptés aux besoins de chacun et aux spécificités des territoires requièrent d'identifier des acteurs diversifiés, expérimentés et dont les interventions sont évaluables,
  - Ces acteurs doivent travailler de manière complémentaire pour assurer la continuité et la qualité de la chaîne de l'accompagnement.

Les activités menées dans le cadre des programmes de soutien à l'entrepreneuriat sont les suivantes :

- **Soutenir des parcours d'accompagnement** adaptés aux besoins tant des primo créateurs de TPE que des petits entrepreneurs existants, dans le secteur formel ou informel, et intégrés autour des 4 étapes clés d'un parcours de création ou développement d'entreprises :
  - **Aide à l'idéation** : sensibilisation, identification de profils d'entrepreneurs, de projets d'entreprises,
  - **Aide à la création** : (a) diagnostic du potentiel du porteur du projet et du projet, de sa maturité et (b) élaboration du plan d'affaires et préparation des demandes de financement,
  - **Mise en place du projet** : formalisation juridique et sociale et mobilisation du financement,
  - **Accompagnement post création** : accompagnement au démarrage effectif (installation, choix RH, marchés, fournisseurs, équipements ...).

Au Tchad, les projets Pape 1 (2015-2019) et Pape 2 (en instruction pour octroi 2019) contribuent au développement de l'économie et de l'emploi dans la commune de Ndjamena, en appuyant la création et le développement d'activités économiques, notamment par les jeunes. Différentes activités sont menées telles que la diffusion d'une culture entrepreneuriale et une offre pérenne de services d'accompagnement non-financiers et financiers à la création d'entreprises. Les projets Pape 1 et 2 pour un montant total en subvention de 11.5 M€ (subvention 1 de 1.5M€ et subvention 2 de 10M€) sont mis en œuvre par l'association locale Bet Al Nadjah qui rassemble des acteurs publics et privés partageant l'objectif de développer le tissu micro-économique dans la ville de Ndjamena (Mairie, agences de l'Etat, FONAP, OSC française ESSOR, Chambre de commerce, Banques, Microfinance ...).

- **Développement de financements d'amorçage, en complémentarité de l'offre de financement existante**

Les besoins financiers des primo-créateurs d'entreprises sont divers et requièrent des services financiers variés : opérateurs de microfinance pour les très petits projets, plateformes de prêts d'honneur (et/ou de garantie) pour tous les projets ayant besoin d'un financement un peu plus conséquent, établissements bancaires et opérateurs de capital-risque pour les start-ups notamment. Les projets en cours visent à accompagner une démarche intégrée d'accompagnement et de financement de la création d'entreprises et à renforcer les mécanismes d'amorçage de la création d'entreprise à travers notamment le système de prêt d'honneur, particulièrement adapté aux approches territoriales.

- **Accompagner la structuration du secteur informel pour offrir des opportunités d'entrepreneuriat décentes**

Il ne s'agit pas de formaliser l'informel à tout prix, mais plutôt de concevoir des appuis permettant de contribuer à l'amélioration des conditions de production dans des conditions de travail décent. Les projets s'attachent donc à :

- promouvoir l'intégration du secteur informel dans les chaînes de valeur, notamment en améliorant les capacités de production et de commercialisation (formation à la gestion d'entreprise, transfert de technologie, définition de normes qualité professionnelles...),
- appuyer l'émergence de services financiers et non financiers adaptés à cette cible :
  - développer des services financiers. L'accès au financement représente un défi majeur pour les entreprises du secteur informel, et ce défi pourrait servir de levier pour les inciter à améliorer leurs normes en termes de qualité de l'emploi. Ces mécanismes peuvent être adaptés pour les pays d'Afrique subsaharienne et de la région Méditerranée.
  - développer des services non financiers d'appui aux travailleurs du secteur informel (activités d'appui conseil, de formation, appui afin de faciliter les démarches administratives, voire proposer un statut attractif en termes de fiscalité et de protection sociale).

- renforcer les structures de représentation des entreprises du secteur informel (au sein de branches professionnelles ou leur structuration dans des groupes d'intérêt commun) et leur capacité de dialogue avec différents acteurs notamment publics pour la conception et l'orientation des politiques publiques (artisanat, fiscalité, formation, santé, etc.). Au Ghana, l'Union des Associations de Travailleurs Informels (UNIWA) regroupe les associations de travailleurs informels de divers secteurs en syndicats afin de promouvoir leurs intérêts communs et renforcer leur capacité de négociation collective.
- Inciter les fonds de financement de la formation professionnelle à s'ouvrir aux travailleurs du secteur informel et à adapter leurs outils et leurs approches, de manière à faciliter l'accès de cette cible aux formations continues.

- **Renforcer les opportunités d'entrepreneuriat décent en milieu rural**

En Afrique en particulier, le monde rural reste une source importante d'emplois et un enjeu majeur pour la stabilité sociale et l'accompagnement de la transition climatique. Les projets d'emploi rural consistent à :

- Intégrer davantage des services de développement de filières pour optimiser la chaîne de valeur (valorisation, transformation, certification qualité...),
- Appuyer la structuration de dispositifs entrepreneuriaux adaptés aux enjeux ruraux : parcours intégré d'entrepreneuriat, financements adaptés...
- Insister sur les aspects de travail décent (conditions de travail, mécanismes de protection sociale et réduction des vulnérabilités adaptés aux territoires ruraux),
- Exploiter davantage le potentiel du numérique afin de :
  - Promouvoir des solutions technologiques adaptées aux usages locaux (Programme TAMKEEN à Fès : *Low tech* articulée avec le programme de recherche de l'université)
  - Renforcer l'attractivité des territoires ruraux en particulier pour les jeunes de mieux en mieux formés
- Renforcer l'articulation entre les enjeux d'emploi dans les territoires ruraux et le développement urbain (cf. chantier '*Jobs and Cities*' et chantier '*Ville et système agroalimentaire : le rôle des marchés*').

Au **Sahel (Mali, Sénégal, Tchad, Burkina Faso)**, le projet HUB IIT Sahel a pour objectifs de contribuer à la professionnalisation des MPME africaines du secteur agro-alimentaire, majoritairement féminines, en facilitant leur accès à des solutions technologiques adaptées, prenant en compte les problématiques environnementales et sociales, et en accompagnant le financement et la mise en œuvre de ces solutions. Le projet, financé en subvention à hauteur de 4,5 M€ est mis en œuvre par l'ONG française TECHDEV et 4 partenaires ONG sahéliens. Les principaux résultats attendus sont les suivants : 7 Hub-IIT opérationnels dans les 4 pays, 950 micro et petites entreprises agroalimentaires accompagnées, 6 000 salariés et gérants professionnalisés sur site, dont environ 70% de femmes.

- **Exploiter des opportunités d'entrepreneuriat dans des nouveaux secteurs :**

- Les **transitions énergétiques, écologiques et climatiques** : les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique des bâtiments, la gestion des déchets, les moyens de transport moins polluants, l'accompagnement d'une trajectoire bas carbone...

Depuis 2015, différents partenariats ont été noués pour calibrer les enjeux de développement des compétences et opportunités d'emploi pour accompagner la transition vers une économie bas carbone et renforcer l'articulation entre les deux piliers du Plan d'Orientation Stratégique (POS) de l'AFD : « 100% accord de Paris » et « 100% Lien social ». A titre d'exemples : (1) partenariat avec le Bureau International du Travail pour estimer les conséquences économiques et sociales de la transition vers une économie bas carbone en Afrique du Sud, Brésil et Indonésie en calibrant les créations et destruction d'emplois et besoins en développement des compétences et programmes de reconversion professionnelle ; (2) implication dans la création d'une plateforme pour la transition juste et les emplois verts du Ministère français de la transition écologique et solidaire (recommandations politiques présentées aux COP 21, 22 et 23) ; (3) participation à différentes réunions avec le *Green Climate Fund*.

- La **transition numérique** : l'entrepreneuriat numérique souffre particulièrement d'accès au financement dans les pays d'Afrique francophone. L'AFD peut capitaliser sur sa forte présence dans la région pour soutenir un réseau régional d'entrepreneurs du numérique. Le projet Digital Africa octroyé en 2018 y

contribuera. Les nombreux incubateurs déjà actifs (tels que JokkoLabs et CTIC au Sénégal, Woelab au Togo, Smart-Up en Côte d'Ivoire, et Congo iHub en RDC) pourraient être mobilisés et accompagnés.

Depuis 2016, différentes réunions ont été menées avec les acteurs français du numérique, en particulier Open Classroom, Webforce 3, Simplon, Numa, Pôle emploi..., afin de comprendre les enjeux sociaux liés à la transition numérique sous l'angle du développement des compétences (formation au code...), des destructions/créations d'emploi et de la transformation des formes de travail (« ubérisation du marché du travail »). En 2017, un partenariat a été noué avec le Conseil national du numérique (CNNum) et l'Association pour la Fondation Internet Nouvelle Génération (Fing) sur les « transformations numériques de l'emploi et du travail dans les pays du Sud ». Les finalités du partenariat étaient les suivantes : (1) Sensibilisation, acculturation, formation des équipes de l'AFD sur l'impact du numérique sur les marchés du travail (4 enjeux identifiés : observer les transformations du travail et de l'emploi, développer l'employabilité par la formation tout au long de la vie, sécuriser les trajectoires professionnelles, accompagner la transformation des services publics de l'emploi) ; (2) Accompagnement opérationnel au Maroc et en Côte d'Ivoire : analyse de l'écosystème, identification d'acteurs, organisation de rencontres entre acteurs publics et privés.

- La **transition sociale** : services à la personne, gardes de personnes dépendantes : enfants et personnes âgées...

Depuis 2013, en accompagnement de la pré-identification d'opérations sur les enjeux d'autonomisation économique des femmes, (1) différentes études ont été menées (IRD, BSR...) sur les freins rencontrés par les femmes dans l'accès et le maintien au marché du travail et le rôle joué par les dispositifs de garde de personnes dépendantes (double dividende : vecteur de maintien en emploi et sources de création d'emplois) ; (2) des partenariats clés ont été noués avec des acteurs français notamment ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), représentants des crèches (publiques, privées, associatives), municipalités ...

- Les **Industries Culturelles et Créatives (ICC)** (cinéma, musique, mode, artisanat) présentent également des perspectives en termes de croissance et d'emploi – tout en constituant un secteur dans lequel la France peut faire valoir une image de marque et une expérience avérée (pour les sujets liés à la culture, en particulier).

Le projet « Craft and Design Institute » en **Afrique du sud** (en cours d'instruction 2019) vise à travers une subvention de 2.3 M€ (PRCC – Programme de renforcement des capacités commerciales) à contribuer à la structuration de l'écosystème de l'artisanat et du design sud-africain en articulation avec la politique publique et à soutenir davantage d'entrepreneurs et de PME dans leurs activités tant sur le marché national qu'à l'export. Le projet cible en particulier des femmes dans des quartiers difficiles de Cape Town.

### 2.3.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvention, FFU, C2D, PRCC, Prêt</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères de l'emploi, de la jeunesse, des PME, de l'agriculture, de l'artisanat, du commerce et de l'industrie</li> <li>• Dispositifs publics et privés d'accompagnement à l'entrepreneuriat (Agence des PME, associations, Maisons de l'entreprise...)</li> <li>• Services financiers et non financiers d'accompagnement à la création d'entreprise</li> <li>• Représentations professionnelles du secteur informel</li> <li>• Fonds de garantie</li> <li>• OSC/ONG</li> <li>• Collectivités territoriales</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs privés d'accompagnement à la création et au financement des entreprises (Initiative France, Réseau Entreprendre)</li> <li>• Institutions de microfinance (ADIE), Fonds IPEDEV, FADEV</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incubateurs (Bond'Innov)</li> <li>• ONG françaises (IECD, GRET, Essor, Acting for Life, Apprentis Orphelins d'Auteuil, Handicap International, Plan international, etc.)</li> </ul> |
|--|--|

## 2.4. TRAVAIL DECENT

### 2.4.1. Logique d'intervention et exemples

Les activités menées dans le cadre des programmes de soutien au travail décent sont les suivantes :

- **Renforcer la prise en compte des enjeux de travail décent dans le secteur privé à travers différents leviers :**
  - **Banques publiques de développement** : accompagnement technique et financier par des banques publiques de développement d'entreprises de taille intermédiaire pour une meilleure intégration des enjeux de travail décent. L'AFD pourrait étendre l'approche adoptée dans le projet TSKB à de nouvelles géographies en s'appuyant notamment sur le réseau IDFC.
  - **Entreprises** :
    - Utilisation de différents leviers (RSE, loi sur le devoir de vigilance...) pour encourager les entreprises notamment françaises à être exemplaires vis-à-vis de leurs sous-traitants en matière de travail décent ;
    - Se saisir des constats et besoins de financements identifiés par les regroupements de donneurs d'ordre (ICS...) pour accompagner les investissements matériels et immatériels des sous-traitants via notamment des lignes de crédit.
  - **Fondations – ONG – Associations** : capitaliser sur des initiatives soutenues par ces structures en faveur du travail décent, en vue de les déployer plus massivement (exemple du projet Better Work).

En **Turquie**, depuis 2016, l'AFD travaille avec la banque TSKB (prêt non souverain de 100M€ avec une assistance technique autofinancée par TSKB à hauteur de 600 000€) pour accompagner la mise en conformité des entreprises avec la réglementation turque en matière de Santé et Sécurité au Travail.

- **Renforcer la prise en compte dans les politiques publiques des enjeux de travail décent du secteur informel :**
  - Accompagner les Etats pour la mise en place de cadres réglementaires adaptés à la réalité économique du secteur informel, tels qu'une fiscalité progressive ou des procédures d'enregistrement ou de recrutement simplifiées, un salaire minimum décent sans être décourageant pour les employeurs...
  - Renforcer le réseau, les méthodologies d'intervention et les moyens des inspecteurs du travail afin d'étendre leur rôle de conseil et de contrôle.
- **Renforcer les dispositifs de formation continue et les mécanismes de son financement afin d'accompagner la formation tout au long de la vie et d'assurer la transition entre différents postes ou emplois.**

Les interventions de la Division EDU dans ce domaine concernent l'appui à la mise en place de dispositifs et cadres réglementaires favorisant l'organisation et le financement de formations continues, et la reconnaissance des compétences professionnelles, quel que soit leur mode d'acquisition. Ces interventions visent à favoriser l'évolution professionnelle des travailleurs, issus du secteur formel ou informel, et l'apprentissage tout au long de la vie. Elles concernent plus précisément la mise en place ou le renforcement :

- de cadres nationaux de certification, favorisant une lisibilité des compétences par les entreprises, la reconnaissance et la circulation des compétences entre les pays,
- de dispositifs de validation des acquis de l'expérience,
- de fonds de financement de la formation,
- de dispositifs de formation pré-emploi et continue, notamment internes aux entreprises publiques (énergie, eau, etc.), et le renforcement de la fonction ressources humaines (gestion prévisionnelle des compétences, élaboration de plans de formation).

- Favoriser la représentation des entreprises du secteur informel au sein des branches professionnelles ou leur structuration dans des groupes d'intérêt commun afin de faciliter le dialogue social pour la conception des politiques publiques (protection sociale, fiscalité, formation...). Au Ghana, l'Union des Associations de Travailleurs Informels (UNIWA) regroupe les associations de travailleurs informels de divers secteurs en syndicats afin de promouvoir leurs intérêts communs et renforcer leur capacité de négociation collective.

#### 2.4.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligne de crédit, Prêt souverain ou non souverain, Subvention</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères du travail, des PME, de l'agriculture, de l'artisanat, du commerce et de l'industrie</li> <li>• Banques publiques ou de développement ; banques privées</li> <li>• Partenaires sociaux et représentations du secteur informel</li> <li>• Donneurs d'ordres, notamment français (cf. loi sur le devoir de vigilance<sup>70</sup>), et leurs groupements</li> <li>• OSC/ONG</li> <li>• Collectivités territoriales</li> <li>• OIT/BIT</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)</li> <li>• INTEFP (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)</li> <li>• ICS (Initiative for Compliance and Sustainability) (créée par la Fédération du commerce et de la distribution)</li> <li>• Grandes entreprises françaises ayant des filiales ou des fournisseurs dans les pays d'intervention</li> <li>• Vigeo Eiris et autres agences de notation sociale</li> </ul>

### 2.5. GENRE ET EMPLOI DECENT

#### 2.5.1. Logique d'intervention et exemples

Les activités menées dans le cadre des programmes de soutien à l'employabilité et à l'autonomisation économique des femmes sont les suivantes :

- **Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans le secteur privé**
  - Banques publiques de développement : renforcer la prise en compte des enjeux d'autonomisation économique des femmes dans les entreprises de taille intermédiaire à travers la mise en place de lignes de crédit dédiées en s'appuyant sur l'expérience développée avec TSKB (outils, assistance technique - cf. supra) et auprès du réseau IDFC ;
  - Accompagner la prise en charge des enjeux d'égalité professionnelle dans les grandes entreprises publiques ou privées. A titre d'exemple, à travers l'Association des sociétés d'électricité en Afrique (ASEA), l'AFD accompagne un projet pilote de prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans les sociétés de production, distribution, transport d'électricité.

En **Turquie**, depuis 2016, l'AFD travaille en articulation avec la banque TSKB (prêt non souverain de 100M avec une assistance technique auto financée par TSKB à hauteur de 600 000€) pour sensibiliser les entreprises de taille intermédiaire (entre 300 et 3000 employés) aux enjeux d'égalité professionnelle entre femmes et hommes. L'originalité de la démarche consiste à (1) développer un outil d'éligibilité de l'entreprise à la ligne de crédit (gender toolkit inspiré de l'outil de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail - ANACT), (2) accompagner l'entreprise dans l'élaboration d'un plan d'actions, (3) financer les investissements de l'entreprise, en particulier les actions pour renforcer l'égal accès des femmes et hommes aux opportunités professionnelles.

<sup>70</sup> La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre est une loi française qui oblige notamment les grandes entreprises (+ de 5000 salariés) à élaborer un plan de vigilance comportant « les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie ». Les manquements aux obligations ainsi définies peuvent donner lieu à des actions en justice.

- **Renforcer la prise en compte des enjeux d'autonomisation économique des femmes dans les politiques publiques :**
  - Développer des programmes de renforcement de l'employabilité des femmes,
  - Soutenir l'entrepreneuriat féminin en levant différentes barrières (financières et non financières) à la création d'entreprises,
  - Promouvoir l'équité dans l'accès aux biens mobiliers ou immobiliers à travers des changements juridiques, par ex. dans le droit de la propriété ou de l'héritage,
  - Soutenir le développement de modes de garde de personnes dépendantes (enfants – personnes âgées),
  - Renforcer le cadre institutionnel pour intégrer les enjeux de genre au plus haut niveau de l'Etat.

En **Albanie**, un prêt de politique publique de 50M€ avec une assistance technique de 1.7 M€ est en cours d'instruction pour renforcer l'égal accès des femmes et des hommes aux opportunités professionnelles à travers différentes actions : axe 1- transformation de la législation et dispositifs réglementaires pour un accès égal des femmes et des hommes à l'héritage et la propriété ; axe 2 – renforcement des mécanismes de garde de personnes dépendantes ; axe 3 – intégration au plus haut niveau de l'Etat des enjeux de genre.

- **Travail en étroite coordination avec la société civile pour accroître les opportunités économiques en faveur des femmes ou réduire les normes sociales pesant sur l'activité professionnelle féminine** (exemple des projets Hub IIT ou Cape Craft and Design Institute).

### 2.5.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ligne de crédit, Prêt souverain ou non souverain, Subvention</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministères du Travail, Ministère de l'Education, Protection sociale, Affaires sociales</li> <li>• Banques publiques ou de développement et réseau IDFC ; banques privées</li> <li>• OSC/ONG</li> <li>• Collectivités territoriales</li> <li>• OIT/BIT</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)</li> <li>• ORSE, Haut commissariat à l'Egalité, Ministère de l'Emploi</li> <li>• Expertise France</li> <li>• OSC – Plan, Quartiers du monde, Batik ...</li> </ul>

## 2.6. EMPLOI ET VULNERABILITES

### 2.6.1. Logique d'intervention et exemples

Les interventions s'inscrivent :

- en appui aux politiques publiques qui ciblent les publics marginalisés et exclus de la sphère économique : logique de réinsertion et mise en place de dispositifs adaptés d'accompagnement vers l'emploi,
- en soutien au relèvement et à la résilience de régions fragilisées par des crises ou des conflits : logique de relance économique rapide via des THIMO et AGR et de renforcement des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Les activités menées sont les suivantes :

- **Renforcer la prise en compte de publics vulnérables dans les politiques publiques en :**

- Complétant les **dispositifs de protection sociale de 1<sup>er</sup> niveau** (prise en charge) par des mécanismes d'insertion professionnelle pour renforcer la capacité de ces publics à sortir durablement de la pauvreté,
- Renforçant les **capacités en matière d'insertion professionnelle des acteurs publics et privés de l'action sociale** (travailleurs sociaux, institutions publiques et privées).

Au **Congo**, l'AFD appuie la politique nationale de l'action sociale (10M€ sur C2D) afin de mettre en place des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi ou l'auto emploi adaptés aux publics vulnérables éloignés de l'emploi (ciblage, accompagnement de proximité, petite formation, suivi en insertion, accompagnement ex-post). Ces dispositifs s'intègrent dans une réponse politique plus large, portée par le Ministère des Affaires sociales, couplée à une stratégie de filets sociaux mis en place par la Banque mondiale et l'AFD.

- **Soutenir des dispositifs adaptés aux contextes post crise en :**

- **Impliquant plus fortement les acteurs de développement**, en particulier des ONG, qui connaissent les bassins de crise et l'ingénierie sociale afin d'accompagner la résilience des publics et des territoires quand l'Etat est défaillant,
- **Mobilisant des outils multiples d'insertion sociale** (sport, culture, intégration citoyenne...) et **professionnelle** (compétences de vie, compétences techniques et accompagnement économique) afin de travailler sur les différentes dimensions de l'exclusion,
- **Alternant une démarche de court terme afin de renforcer la résilience immédiate des individus** (relance économique, cohésion sociale) et des **actions à plus long terme de renforcement des capacités des institutions** (décentralisées et déconcentrées) et des écosystèmes économiques (dispositifs de formation et d'insertion, mécanisme de financement et de conseil, liens avec les opérateurs économiques) ;
- **Renforçant l'articulation avec les programmes d'éducation et de formation tels que :**
  - Programmes d'alphabétisation fonctionnelle associée au développement de compétences pour l'emploi ou l'activité économique,
  - Programmes de type « seconde chance » proposant à des jeunes déscolarisés ou NEET un accompagnement personnalisé vers l'emploi incluant un appui à l'élaboration du projet professionnel, une remise à niveau sur des compétences clés et une familiarisation avec l'environnement professionnel.

Au **Niger**, en réponse à la crise générée par la présence de Boko Haram dans la région de Diffa, l'AFD soutient un programme (sous maîtrise d'ouvrage publique mais avec la participation d'ONG) combinant la mise en place de travaux à haute intensité de main-d'œuvre (THIMO), le soutien à la création d'activités génératrices de revenus (AGR), des actions d'alphabétisation et de formation et l'appui aux initiatives socioéducatives, culturelles et sportives portées par les jeunes et destinées à favoriser le renforcement du lien social.

- **Intégrant davantage le risque climatique**

Les interventions se concentrent aujourd'hui essentiellement dans les bassins de crise sécuritaire (Sahel, Lac Tchad, pourtour syrien) alors que les pays d'intervention de l'Agence sont également exposés, de façon croissante, à des risques de crises climatiques (fortes sécheresses ou inondations affectant les activités économiques). Par exemple, il est estimé que plus de 2,7 milliards de personnes dans 46 pays sont exposées à des risques de conflits armés, du fait des répercussions de changements climatiques (IA, 2007). Ces pays sont en développement ou émergents pour l'essentiel (Afrique, Asie et Amérique latine). Le risque climatique doit donc également nous amener à mieux appréhender ses impacts sur l'emploi et à adapter nos réponses opérationnelles.

Il s'agira par exemple de :

- Mieux penser les programmes THIMO en lien étroit avec les infrastructures contribuant à la résilience des communautés au changement climatique,
- Proposer une protection sociale adaptative, protégeant les ménages pauvres contre les chocs climatiques avant leur occurrence (à travers les transferts prévisibles et le renforcement des biens communautaires), et extensibles en présence de phénomènes extrêmes,

- Orienter les dispositifs d'autonomisation des populations vulnérables à travers l'entrepreneuriat – par exemple en encourageant les initiatives des jeunes en réponse au changement climatique.

### 2.6.2. Outils financiers, contreparties et équipe France

<b>Outils Financiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fonds Minka Paix et Résilience, Subvention 209, FFU, C2D</li> </ul>
<b>Contreparties et acteurs intervenant dans le champ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère des Affaires sociales</li> <li>• Collectivités</li> <li>• Missions locales</li> <li>• Services sociaux / Circonscriptions d'action sociale</li> <li>• ONG/OSC/Fondations</li> <li>• Organisations internationales intervenant dans la lutte contre la pauvreté (PNUD, ...)</li> </ul>
<b>Equipe France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispositifs publics et privés d'action sociale (Institut régional du travail social, Institut social de Lille)</li> <li>• ONG françaises (IECD, GRET, Essor, Acting for Life, Apprentis Orphelins d'Auteuil, Handicap International, Care, Aides et Action, Plan international etc.)</li> <li>• Expertise France</li> </ul>

Les principaux défis et leviers d'interventions en matière d'insertion – emploi – travail décent sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

	<b>INDIVIDUS</b>	<b>INTERMEDIATION</b>	<b>EMPLOIS</b>	
<b>ENJEUX</b>	<b>Employabilité</b>	<b>Lien entre individus et emplois</b>	<b>Quantité et accessibilité des emplois</b>	<b>Qualité des emplois</b>
<b>PRINCIPAUX DEFIS</b>	Absence de compétences de base nécessaires pour l'accès à un emploi de qualité (populations vulnérables) ; Inadéquation des compétences disponibles et des besoins du marché du travail	Absence ou manque d'efficacité des dispositifs d'information, d'orientation et de placement des demandeurs d'emploi et de politique active du marché du travail	Faible nombre d'emplois salariés disponibles ; Freins à l'entrepreneuriat ; Manque d'équité dans l'accès à l'emploi (salarié ou non salarié)	Inexistence ou non application des réglementations (santé et sécurité au travail, dialogue social...) ; Insuffisance des systèmes de protection sociale ; Inégalité professionnelle entre femmes et hommes
<b>LEVIERS INTERVENTION AFD</b>	<b>Employabilité</b> (1) Impliquer davantage les branches/ organisations professionnelles dans la conception, la mise en œuvre et le pilotage des dispositifs de formation (2) Soutenir la création de services d'orientation professionnelle au sein des centres de formation / universités ou encourager l'articulation avec les services publics de l'emploi (3) Accompagner la création d'entreprise pendant la formation (formation à l'entrepreneuriat) et à la sortie de la formation (4) Appuyer la mise en place ou la rénovation de dispositifs de financement de la formation tout au long de la vie (5) Développer des systèmes de reconnaissance des acquis de l'expérience	<b>Politiques du marché du travail et territoires</b> (1) Développer les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi salarié (politiques actives du marché du travail) (2) Renforcer les services d'emplois ou d'intermédiation entre offre (individus) et demande de travail (entreprises) (3) Développer des mécanismes nationaux et régionaux d'observation du marché du travail	<b>Entrepreneuriat et informel</b> (1) Accompagner des parcours intégrés d'entrepreneuriat adaptés aux besoins des primocréateurs de TPE et des petits entrepreneurs dans le secteur formel ou informel (2) Développer des financements d'amorçage, en complémentarité de l'offre de financement existante (3) Appuyer la structuration du secteur informel pour offrir des opportunités d'entrepreneuriat décentes (4) Renforcer les opportunités d'entrepreneuriat décent en milieu rural (5) Exploiter les opportunités d'entrepreneuriat dans de nouveaux secteurs liés aux transitions énergétiques - écologiques – numériques – sociales ou encore des ICC	<b>Travail décent</b> (1) Renforcer la prise en compte des enjeux de travail décent dans le secteur privé via les banques publiques, entreprises, OSC (2) Renforcer la prise en compte des enjeux de travail décent du secteur informel dans les politiques publiques (4) Renforcer les dispositifs de formation continue (5) Favoriser la représentation des entreprises du secteur informel
	<b>Genre et emploi décent</b>			
	(1) Renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité professionnelle dans le secteur privé (2) Renforcer la prise en compte des enjeux d'autonomisation économique des femmes dans les politiques publiques (3) Travailler en étroite coordination avec la société civile pour accroître les opportunités économiques en faveur des femmes ou réduire les normes sociales pesant sur l'activité professionnelle féminine			
<b>Emploi et Vulnérabilités</b>				
(1) Renforcer la prise en compte des publics vulnérables dans les politiques publiques en <ul style="list-style-type: none"> <li>- complétant les dispositifs de protection sociale de 1er niveau (prise en charge) par des mécanismes d'insertion professionnelle pour renforcer la capacité de ces publics à sortir durablement de la pauvreté</li> <li>- renforçant les capacités en matière d'insertion professionnelle des acteurs publics et privés de l'action sociale (travailleurs sociaux, institutions publiques et privées)</li> </ul> (2) Soutenir des dispositifs adaptés aux contextes spécifiques post crise en : <ul style="list-style-type: none"> <li>- impliquant plus fortement les acteurs de développement, en particulier des ONG</li> <li>- mobilisant des outils multiples d'insertion sociale et professionnelle</li> <li>- alternant une démarche de court terme et des actions à plus long terme de renforcement des capacités des institutions</li> <li>- renforçant l'articulation avec les programmes d'éducation et de formation tels que les programmes d'alphabétisation fonctionnelle ou de type « seconde chance »</li> <li>- intégrant davantage le risque climatique.</li> </ul>				

### 3. PRODUCTION DE CONNAISSANCES

Afin de mieux comprendre les enjeux d'emploi, la division EDU a piloté différentes études autour de l'emploi :

- **Climat et Emploi**
  - Facilitating green skills and jobs in developing countries, Note technique 9, 2015
- **Genre et emploi**
  - Supporting access to and retention in employment for women by enhancing child care services in Turkey - Note technique 16, 2016 - <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/Notes%20techniques/16-notes-techniques.pdf>
  - L'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, Tunisie, Turquie - Note technique 32 - <http://www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/Notes%20techniques/32-notes-techniques.pdf>
- **Insertion et Emploi**
  - Les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique, AFD-GRET, Études de l'AFD n° 14, 2017
  - Jeunesses sahéliennes : dynamiques d'exclusion, moyens d'insertion - Note technique 15, 2016
  - Les dynamiques d'inclusion / exclusion de la jeunesse en zone MED - Note technique 28, 2017
  - Etude de capitalisation sur les actions de formation insertion des jeunes conduites par les ONG - Note technique 31 - <https://www.afd.fr/fr/capitalisation-des-actions-de-formation-insertion-des-jeunes-conduites-par-les-organisations-non-gouvernementales>
  - Etude de capitalisation: impact et mise en œuvre des programmes à haute intensité de main d'œuvre en ASS - Note technique 36 - <https://www.afd.fr/fr/etude-de-capitalisation-impact-et-mise-en-oeuvre-de-programmes-haute-intensite-de-main-doeuvre-himo-en-afrique-subsaaharienne>
- **Entrepreneuriat et emploi**
  - Etude de capitalisation: impact et mise en œuvre des programmes de soutien à l'entrepreneuriat en ASS - Note technique 37 - <https://www.afd.fr/fr/nt-37-entrepreneuriat-ass-rci>
- **Agriculture et emploi**
  - Comprendre les processus d'installation des jeunes en agriculture pour mieux les accompagner - grille d'analyse et premiers résultats Note technique 27, 2017

## ANNEXE – PORTEFEUILLE EMPLOI DE LA DIVISION EDU 2011-2019

Nom projet	Pays	Date octroi	Numéro projet	Montant (M€)	Zone	Outil financier
Financement volets emploi et secteur financier du Plan d'Appui à la Relance (PAR)	Tunisie	2011	CTN 1144	185	AFR	PS
Financement du volet emploi du programme "Développement de l'éducation, la formation, l'insertion des jeunes" - DEFI I	RCI	2012	CCI 1201	15,5	AFR	C2D
Financement du dispositif mauricien de formation professionnelle pour l'emploi (appui à la restructuration du réseau des bureaux de l'emploi mauriciens et du volet mobilité des travailleurs)	Maurice	2013	CMU 1018	1	AFR	SUB
Financement du programme d'appui à la politique marocaine en matière d'emploi et de développement des compétences	Maroc	2014	CMA 1186	50,5	MED	PS
Programme d'appui à la petite entreprise (PAPE)	Tchad	2015	CTD1157	1,5	AFR	SUB
Financement de la politique insertion emploi pour la période 2015-2019 (consolidation du système de suivi des sortants et d'aide à l'insertion)	Mauritanie	2015	CMR 1182	2	AFR	C2D
Financement du volet emploi du second programme "Développement de l'éducation, la formation, l'insertion des jeunes" - DEFI II	RCI	2015	CCI 1479	33	AFR	C2D
Financement du projet Jeunesse de la région de Diffa pour atténuer le risque d'exclusion sociale et professionnelle des jeunes	Niger	2016	CNE 1181	10	AFR	SUB
Financement du projet Bab Al Amal (délégation du FFU)	Tchad	2017	CTD 1190	10,3	AFR	SUB
Opérationnalisation de la politique nationale d'action sociale (restructuration des circonscriptions d'affaires sociales, du système national d'information sur l'action sociale, renforcement du volet inclusion productive)	Congo	2016	CCG 1117	10	AFR	C2D
Projet d'insertion sociale et professionnelle des populations vulnérables (hôtes et réfugiées)	Jordanie	2018	CJO 1070	8	MED	SUB
Financement du programme intégré de valorisation et transformation des produits agricoles et agroalimentaires (TRANSFAGRI) par la mise en place et la pérennisation d'un écosystème de services financiers et non financiers au bénéfice des acteurs économiques locaux (PME et coopératives)	Cameroun	2018	CCM 1443	27	AFR	C2D
Projet d'emplois décents dans la construction	Jordanie	2019	CJO 1091	6	MED	SUB
Projet en faveur de l'emploi des jeunes	Libéria	2018	CLR 1009	5	AFR	SUB
Projet en faveur de l'emploi des jeunes	Libéria	2019	CLR 10012	10	AFR	SUB
PECOBAT	Mauritanie	2018	CMR 1201	3,5	AFR	SUB
HUB IIT - entrepreneuriat féminin	Multi pays	2018	CZZ 2428	4,5	AFR	SUB

Projet d'appui à l'insertion sociale et professionnelle des militaires démobilisés	RCI	2018	CCI 16 24	10	AFR	C2D
Projet d'appui à l'opérationnalisation de la stratégie nationale d'emploi et de la territorialisation avancée (réforme services d'intermédiation, entrepreneuriat, focus sur les jeunes vulnérables: jeunes en milieu rural, péri urbain, femmes, travailleurs en situation de handicap, migrants régularisés)	Maroc	2019	CMA 1128	165,5	AFR	PS
PRCC de soutien à des filières porteuses (ESS - Agriculture)	Maroc	2019	CMA 1278	3	AFR	PRCC
PAPE 2 – Maison de la petite entreprise	Tchad	2019	CTD 1215	10	AFR	SUB
Prêt de politique publique sur les enjeux de genre	Albanie	2019	CAL 1003	51,5	ORE	PS
APOSE – Appui à l'emploi des jeunes et à l'entrepreneuriat en zones fragiles	Burkina Faso	2019	CBF 1324	15	AFR	SUB
AcJEMP – Accompagnement et coaching des jeunes vers l'emploi (ANETI / BIT)	Tunisie	2019	CTN 1285	4	AFR	SUB
<b>Projets en co-chefferie avec le département « Transition économique et financière »</b>						
Financement d'investissements contribuant à l'amélioration des conditions de santé et sécurité au travail et/ou accès et maintien des femmes à des emplois décents	Turquie	2016	CTR 1064	100	MED	PNS
Programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin	Egypte	2018	CEJ 1075	75	AFR	PS
Financement d'investissements contribuant à l'amélioration des conditions de santé et sécurité au travail et/ou accès et maintien des femmes à des emplois décents	Turquie	2019	CTR 1072	85	ORE	PNS

# GLOSSAIRE

**Chômeurs / Demandeurs d'emploi** : Les personnes au chômage sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait. La recherche d'emploi fait référence à toute démarche effectuée durant une période récente spécifiée comprenant les quatre semaines précédentes ou le mois précédent, visant à trouver un poste de travail ou de créer une entreprise ou une exploitation agricole. Cela comprend également la recherche d'emploi à temps partiel, informel, temporaire, saisonnier ou occasionnel, sur le territoire national ou à l'étranger (ILOSTAT)

**Emploi** : Les personnes en emploi sont définies comme toutes les personnes en âge de travailler qui, durant une courte période de référence, étaient engagées dans toute activité visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit (ILOSTAT)

**Emploi indépendant** : emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens et services produits. Le travailleur indépendant prend les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délègue cette compétence, tout en restant responsable de la santé de l'entreprise<sup>71</sup>.

**Emploi informel** : Emploi dépourvu de protection sociale et juridique et d'avantages sociaux. On peut trouver ces emplois dans le secteur formel, dans le secteur informel ou au sein de ménages<sup>72</sup>.

**Emploi précaire** : Relation de travail où la sécurité de l'emploi, considérée comme l'un des principaux éléments du contrat du travail, fait défaut. Sont compris les contrats de travail temporaires et à durée déterminée, le travail à temps partiel involontaire et la sous-traitance. Ce terme est utilisé pour décrire le changement dans le monde développé de la norme ou du travail à plein temps, sécurisé<sup>66</sup>.

**Offre de travail** : fait référence dans ce document à la population en âge de travailler et qui recherche activement un emploi.

**Population en âge de travailler** : Personnes de 15 ans et plus, bien que cette définition puisse varier légèrement d'un pays à l'autre. D'après les normes de l'OIT, la limite d'âge inférieure pour travailler est fixée à 15 ans.

**Secteur informel** : Le secteur informel est constitué de petites entreprises privées et non enregistrées, non constituées en société, engagées, au moins partiellement, dans la production de biens et de services pour le marché. Une entreprise n'est pas enregistrée lorsqu'elle n'est pas inscrite en vertu des lois nationales, telles que la réglementation commerciale, les lois fiscales ou de sécurité sociale, la réglementation des groupes professionnels. Une entreprise est considérée comme petite lorsqu'elle a moins qu'un certain nombre d'employés permanents (par exemple cinq employés). Le nombre est défini selon le contexte national. Une entreprise est non constituée en société si elle ne dispose pas d'entité juridique distincte de leurs propriétaires. Cela signifie généralement qu'un ensemble complet de comptes n'est pas tenu. Lorsque des personnes produisent des biens ou des services uniquement pour la propre consommation du ménage, tels que la nourriture ou la garde des enfants, cela n'est pas considéré comme activité du secteur informel.

**Sous-emploi** : Ce terme décrit les travailleurs qui, lorsqu'on leur demande, indiquent qu'ils souhaitent et sont disponibles à travailler plus qu'ils ne travaillent actuellement, par rapport à un seuil défini du temps de travail<sup>73</sup>.

**Taux de chômage** : correspond au nombre de chômeurs exprimé en pourcentage du total de personnes dans la main-d'œuvre. La main-d'œuvre (ou population économiquement active) équivaut à la somme de toutes les personnes dans l'emploi et de toutes les personnes au chômage (ILOSTAT)

**Taux de NEET (Neither in Employment, Education nor Training)** : mesure le nombre des 15-24 ans qui ne sont ni en emploi, ni dans le système scolaire, ni en formation, rapporté au total de la population des 15-24 ans (ILOSTAT)

**Travail** : comprend toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. a) La définition du travail est indépendante du caractère formel ou informel ou de la légalité de l'activité. b) Le travail exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (par exemple, la rente, la mendicité et le vol), le fait de prendre soin de soi (par exemple, la toilette personnelle et l'hygiène) et les activités qui ne peuvent pas être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple, dormir, apprendre et les activités de loisirs) (ILOSTAT)

<sup>71</sup> Panorama de l'entrepreneuriat, 2013, OCDE

<sup>72</sup> Les politiques nationales de l'emploi: un guide pour les organisations de travailleurs, 2017, OIT

<sup>73</sup> Les politiques nationales de l'emploi: un guide pour les organisations de travailleurs, 2017, OIT

**Travailleurs familiaux** : Travailleurs qui sont membres de la famille d'un travailleur indépendant ou qui vivent avec cette personne, et qui l'aident dans son activité, parfois sans être rémunérés. L'activité pourra être, par exemple, une petite entreprise ou une petite exploitation agricole familiale.

# AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Institution financière publique et solidaire, l'AFD est l'acteur central de la politique de développement de la France. Elle s'engage sur des projets qui améliorent concrètement le quotidien des populations, dans les pays en développement, émergents et l'Outre-mer. Intervenant dans de nombreux secteurs - énergie, santé, biodiversité, eau, numérique, formation-, l'AFD accompagne la transition vers un monde plus sûr, plus juste et plus durable, un monde en commun. Son action s'inscrit pleinement dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD). Nos équipes sont engagées dans plus de 4 000 projets à fort impact social et environnemental dans les Outre-mer français et 115 pays. En 2018, l'AFD a engagé 11,4 milliards d'euros au financement de ces projets.



[www.afd.fr](http://www.afd.fr)

Twitter : @afd\_france

Instagram : afd\_france

5 rue Roland Barthes – 75598 Paris Cedex 12 – France – tél : +33 1 53 44 31 31