




L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne

L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne

FORUM POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'AFRIQUE

L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne



Deon Filmer et Louise Fox

avec

Karen Brooks, Aparajita Goyal,

Taye Mengistae, Patrick Premand, Dena Ringold,

Siddharth Sharma et Sergiy Zorya

Certains droits réservés

1 2 3 4 17 16 15 14

Cet ouvrage a été établi par les services de la Banque mondiale avec la contribution de collaborateurs extérieurs. La Banque mondiale et l'Agence française de développement ne sont pas nécessairement propriétaires de la totalité de son contenu. Elles ne garantissent donc pas que l'utilisation du contenu de l'ouvrage ne porte pas atteinte aux droits de tierces parties. L'utilisateur du contenu assume seul le risque de réclamation ou de plainte pour violation desdits droits.

Les observations, interprétations et opinions exprimées dans cet ouvrage ne reflètent pas nécessairement les vues de la Banque mondiale, de son Conseil des Administrateurs ou des pays que ceux-ci représentent, ni de l'Agence française de développement. La Banque mondiale ne garantit pas l'exactitude des données reprises dans cet ouvrage. Les frontières, couleurs, dénominations et autres informations figurant sur les cartes du présent ouvrage n'impliquent de la part de la Banque mondiale aucun jugement quant au statut juridique d'un territoire quelconque et ne signifient nullement que l'institution reconnaît ou accepte ces frontières.

Aucune des dispositions précédentes ne constitue une limite ou une renonciation à l'un des quelconques privilèges et immunités de la Banque mondiale, et ne peut être interprétée comme telle. Tous lesdits privilèges et immunités de la Banque mondiale sont expressément réservés.

Droits et autorisations



L'utilisation de cet ouvrage est soumise aux conditions de la licence Creative Commons Attribution 3.0 Unported license (CC BY 3.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>). Conformément aux termes de la licence Creative Commons Attribution (paternité), il est possible de copier, distribuer, transmettre et adapter le contenu de l'ouvrage, notamment à des fins commerciales, sous réserve du respect des conditions suivantes :

Attribution (Paternité) — L'ouvrage doit être cité de la manière suivante : Deon Filmer et Louise Fox. 2014. L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne. Série Forum pour le Développement de l'Afrique. Washington, DC : Banque mondiale. doi:10.1596/978-1-4648-0107-5. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0.

Traductions — Si une traduction de cet ouvrage est produite, veuillez ajouter à la mention de la paternité de l'ouvrage, le déni de responsabilité suivant : *Cette traduction n'a pas été réalisée par la Banque mondiale et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. La Banque ne saurait être tenue responsable du contenu de la traduction ni des erreurs qui peuvent y figurer.*

Pour tout renseignement sur les droits et licences s'adresser au Service des publications et de la diffusion des connaissances de la Banque mondiale : Publishing and Knowledge Division, The World Bank, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA ; télécopie : 202-522-2625 ; courriel : pubrights@worldbank.org.

ISBN (version papier) : 978-1-4648-0107-5

ISBN (version électronique) : 978-1-4648-0108-2

DOI : 10.1 596/978 – 1-4648-0107-5

Conception de la couverture : Critical Stages

Photo de couverture : © Corbis ; autorisation nécessaire pour toute utilisation ultérieure.

La demande des données de catalogage avant publication à la Bibliothèque du Congrès a été introduite.

Série Forum pour le développement de l'Afrique

Créée en 2009, la collection « Forum pour le développement de l'Afrique » s'intéresse aux grands enjeux sociaux et économiques du développement en Afrique subsaharienne. Chacun de ses numéros dresse l'état des lieux d'une problématique et contribue à alimenter la réflexion liée à l'élaboration des politiques locales, régionales et mondiales. Décideurs, chercheurs et étudiants y trouveront les résultats des travaux de recherche les plus récents, mettant en évidence les difficultés et les opportunités de développement du continent.

Cette collection est dirigée par l'Agence française de développement et la Banque mondiale. Pluridisciplinaires, les manuscrits sélectionnés émanent des travaux de recherche et des activités de terrain des deux institutions. Ils sont choisis pour leur pertinence au regard de l'actualité du développement.

En travaillant ensemble sur cette collection, l'Agence française de développement et la Banque mondiale entendent renouveler les façons d'analyser et de comprendre le développement de l'Afrique subsaharienne.

Membres du comité consultatif

Agence française de développement

Jean-Yves Grosclaude, directeur de la stratégie

Alain Henry, directeur de la recherche

Philippe Cabin, responsable des publications, Département de la recherche

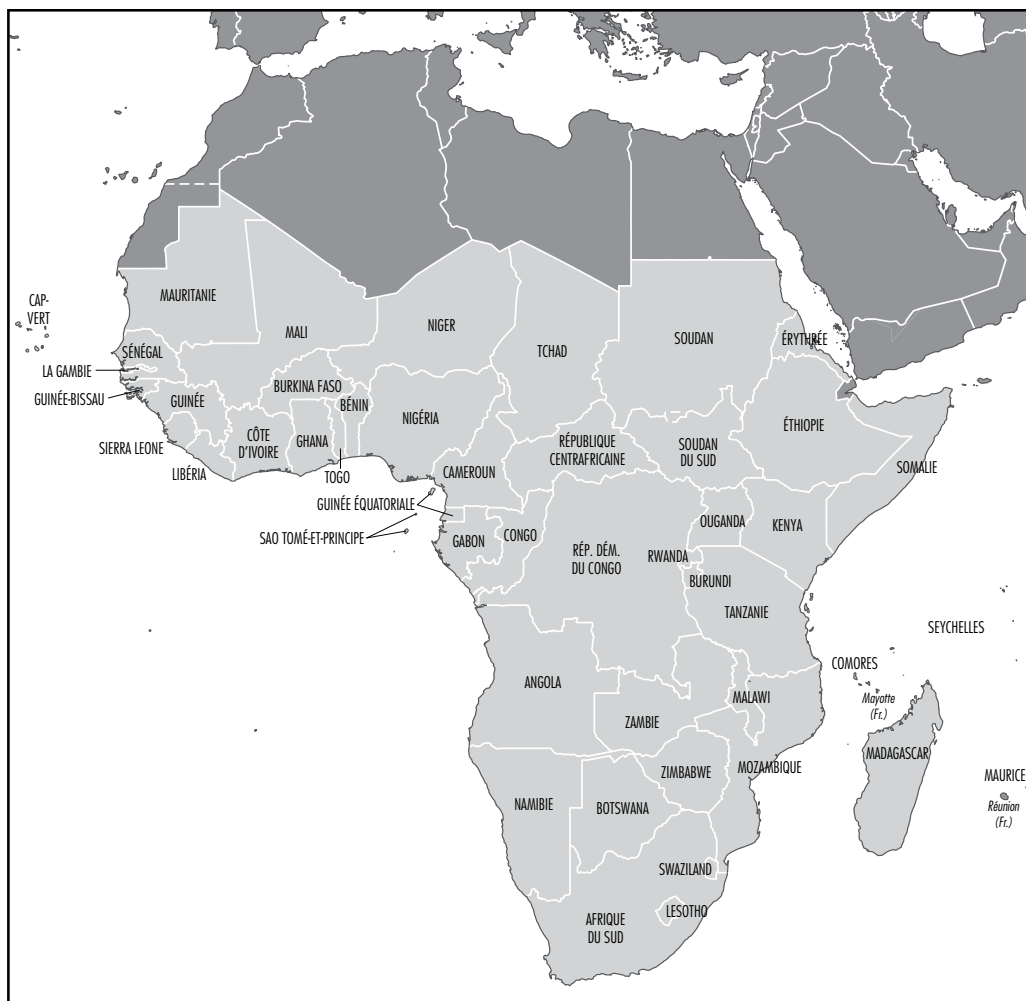
Banque mondiale

Francisco H. G. Ferreira, chef économiste, Région Afrique

Richard Damania, économiste principal, Région Afrique

Stephen McGroarty, directeur éditorial, Département des publications

Afrique subsaharienne



Dans ce rapport, la dénomination « Afrique » est utilisée pour désigner l'« Afrique subsaharienne ». Dans certains cas, le terme « Afrique subsaharienne » est maintenu pour clarifier des comparaisons entre régions ou pour indiquer un ensemble particulier de données.

Titres de la série Forum pour le développement de l'Afrique

Infrastructures africaines : Une transformation impérative (2010) sous la direction de Vivien Foster et Cecilia Briceño-Garmendia

Gender Disparities in Africa's Labor Market (2010) sous la direction de Jorge Saba Arbache, Alexandre Kolev et Ewa Filipiak

Défis agricoles africains (2010) sous la direction de Jean-Claude Deveze

Contemporary Migration to South Africa: A Regional Development Issue (2011) sous la direction d'Aurelia Segatti et Loren Landau

Light Manufacturing in Africa: Targeted Policies to Enhance Private Investment and Create Jobs (2012) par Hinh T. Dinh, Vincent Palmade, Vandana Chandra et Frances Cossar

Informal Sector in Francophone Africa: Firm Size, Productivity, and Institutions (2012) de Nancy Benjamin et Ahmadou Aly Mbaye

Financing Africa's Cities: The Imperative of Local Investment (2012) de Thierry Paulais

Structural Transformation and Rural Change Revisited: Challenges for Late Developing Countries in a Globalizing World (2012) de Bruno Losch, Sandrine Fréguin-Gresh et Eric Thomas White

The Political Economy of Decentralization in Sub-Saharan Africa: A New Implementation Model (2013) sous la direction de Bernard Dafflon et Thierry Madiès

Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa (2013) de Mary Hallward-Driemeier et Tazeen Hasan

Enterprising Women: Expanding Economic Opportunities in Africa (2013) de Mary Hallward-Driemeier

Urban Labor Markets in Sub-Saharan Africa (2013) sous la direction de Philippe De Vreyer et François Roubaud

Securing Africa's Land for Shared Prosperity: A Program to Scale Up Reforms and Investments (2013) de Frank F. K. Byamugisha

Tous les ouvrages de la série Forum pour le développement de l'Afrique sont accessibles gratuitement sur : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2150>

Contenu

<i>Préface</i>	<i>xxi</i>
<i>Remerciements</i>	<i>xxiii</i>
<i>À propos des auteurs</i>	<i>xxv</i>
<i>Sigles et abréviations</i>	<i>xxix</i>

Abrégé L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne 1

La grande population de jeunes en Afrique	3
Croissance, emploi et population active en Afrique—aujourd'hui et dans le futur	3
La transition des jeunes vers un emploi productif	7
Priorités pour aborder l'emploi des jeunes	8
Capital humain : le rôle fondamental de l'éducation de base	10
Accroître la productivité des petits exploitants agricoles	12
Améliorer la productivité des entreprises informelles non agricoles	17
Dynamiser le secteur moderne de l'emploi salarié pour le rendre plus compétitif	21
Instaurer une politique efficace d'emploi des jeunes	24
Notes	26
Références	26

1 Opportunités et défis pour l'emploi des jeunes en Afrique 29

Population africaine en âge de travailler : très jeune et en croissance rapide	30
La jeunesse africaine peut-elle constituer un avantage économique ?	30
Qu'est-ce qu'un emploi et où la plupart des Africains en trouvent-ils un ?	33
Croissance, emplois et la population active en Afrique — aujourd'hui et demain	34
Cadre du rapport	46
Notes	47
Références	47

Note thématique 1 Emplois : plus qu'un simple revenu 49

- Valeur des emplois 49
- Emplois et aspirations 50
- Emplois et développement 51
- Références 53

2 La jeunesse : le temps des transitions 55

- Transition des jeunes à partir de l'école 56
- Transition des jeunes vers le monde du travail 59
- Transitions parallèles : Les choix influençant la santé, la constitution d'une famille et l'engagement civique 67
- Défis liés à la transition des femmes vers l'emploi 69
- Faciliter les transitions entre l'école et l'emploi, et entre les secteurs d'emploi 71
- Notes 72
- Références 72

3 Compétences pour l'emploi productif 75

- Scolarité, niveau d'instruction et travail 76
- Construire des fondations : compétences cognitives, socioémotionnelles et comportementales 84
- Développement des compétences grâce à la formation postsecondaire 100
- Interventions de l'État et marché de la formation postsecondaire 105
- Conclusion : Un agenda pour les compétences de la jeunesse 114
- Notes 115
- Références 117

4 L'agriculture : un secteur d'opportunités pour les jeunes Africains 125

- L'agriculture : une opportunité potentielle avec des possibilités de croissance 126
- Reconnaître l'opportunité que représente l'agriculture pour les jeunes 130
- Parcours d'emploi dans l'agriculture pour l'avenir 133
- Éliminer les principales contraintes pesant sur les capitaux, les terres et les compétences 136
- Des politiques foncières profitant à la jeunesse 141
- Amélioration des compétences 146
- Les programmes agricoles délivrent trop peu, trop lentement, pour faire face aux besoins des jeunes Africains 151
- Exploitation du dividende des jeunes dans l'agriculture 153
- Notes 153
- Références 154

Note thématique 2 Filets sociaux et voies d'accès à l'emploi productif 158

Avantages à court terme des programmes de filets sociaux	158
Filets sociaux combinés à des composantes productives explicites	160
Les interventions complémentaires ouvrent-elles la voie vers l'emploi productif pour les jeunes ?	161
Les filets sociaux en tant que vecteurs pour les interventions visant à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes	162
Notes	162
Références	163

5 Créer des emplois productifs pour les jeunes dans le secteur des entreprises individuelles 165

Le secteur des entreprises individuelles d'aujourd'hui	168
L'entreprise : ses contraintes et ses opportunités	170
Obstacles à l'entrée des jeunes dans le secteur des entreprises individuelles	175
Création et maintien d'emplois productifs dans les entreprises individuelles	176
Que doivent faire les gouvernements pour aider les jeunes à se doter des compétences nécessaires dans le secteur des entreprises individuelles ?	186
Accès aux marchés et voix	196
Conclusion	200
Notes	201
Références	202

Note thématique 3 Inclusion financière et transition des jeunes vers des moyens d'existence durables 206

Manque d'accès à l'épargne et au crédit	206
Services d'épargne formels : difficultés et options	207
Services de crédit formels : Les défis de l'extension d'options aux petits producteurs, entreprises individuelles et jeunes	212
Notes	220
Références	220

6 Accroître la productivité dans les entreprises du secteur africain de l'emploi salarié moderne pour encourager la croissance de l'emploi des jeunes 223

Vue d'ensemble du secteur africain des entreprises modernes	224
Aujourd'hui, le secteur manufacturier moderne fournit peu d'emplois et exporte peu	225
Le secteur manufacturier moderne africain est-il compétitif ?	228
Sources des écarts de productivité dans le secteur manufacturier africain	234

Rendre les entreprises africaines compétitives : priorités pour l'amélioration de l'environnement des affaires et des compétences de la main-d'œuvre	240
Développement des compétences pour le secteur de l'emploi salarié moderne	253
Promouvoir des entreprises modernes et compétitives	262
Notes	263
Références	265

Note thématique 4 Chômage des jeunes en Afrique du Sud : à situation différente, réponse différente 270

Perceptions classiques des causes du chômage	270
Le véritable problème du chômage : une croissance trop faible	271
Inefficacité dans la recherche d'emploi	272
Politiques visant à réduire le chômage	272
Références	274

7 Conclusion : Mise en oeuvre d'une politique efficace pour l'emploi des jeunes 275

Une approche programmatique	275
« Agir maintenant pour maintenant » : éliminer les obstacles rencontrés par les ménages et les entreprises	276
« Agir maintenant pour plus tard » : prendre des mesures en vue de gains à moyen terme	279

Annexe Une note sur les données 281

Enquêtes de ménages et d'emplois harmonisées	281
Données des enquêtes démographiques et de santé	281

Encadrés

A.1	Qu'est-ce qu'un « emploi » ?	5
A.2	Le défi de l'emploi des jeunes est différent dans les pays riches en ressources et certains pays à revenu intermédiaire	6
A.3	Que se passera-t-il au niveau de l'emploi si l'industrie manufacturière légère augmente de façon spectaculaire en Afrique ?	8
A.4	L'emploi des jeunes et l'emploi en général	9
A.5	Cadre d'analyse de l'emploi des jeunes	11
A.6	La main-d'œuvre quitte-t-elle l'agriculture à mesure que la productivité augmente ?	14
1.1	L'emploi des jeunes et l'emploi dans son ensemble	33
1.2	Comment nos estimations de l'emploi sont-elles établies ?	37
1.3	Le défi de la diversification de la production et de l'emploi dans les pays riches en ressources : exemples tirés de l'Afrique centrale	39
1.4	Comment nos projections de l'emploi sont-elles établies ?	41

- F1.1 Emploi, conflits et violence : y a-t-il un lien ? 52
 - 2.1 Travail des enfants en Afrique subsaharienne 58
 - 2.2 Transmission intergénérationnelle des activités en Afrique 61
 - 3.1 Estimation des rendements de l'éducation 82
 - 3.2 Une deuxième chance d'éducation pour les jeunes Africains 90
 - 3.3 Programme *School for Life* d'éducation de la deuxième chance au nord du Ghana 92
 - 3.4 Rendement des compétences comportementales dans l'emploi salarié : le cas du Pérou 96
 - 3.5 Développer les compétences socioémotionnelles et comportementales dans des situations post-conflit 98
 - 3.6 Promouvoir les compétences socioémotionnelles et comportementales 98
 - 3.7 La formation en cours d'emploi varie en fonction des pays et des types d'entreprise, et n'est pas ouverte à tous 106
 - 3.8 Le programme de bons de formation Jua Kali du Kenya 110
 - 3.9 Des mesures incitatives peuvent-elles améliorer la qualité de la formation et la participation ? 112
 - 3.10 L'évaluation d'impact pour enrichir la base des données probantes sur les programmes d'emploi pour les jeunes 113
 - 4.1 Les femmes et les filles : une force majeure au sein de la population active agricole de l'Afrique 127
 - 4.2 Lorsqu'elle est plus productive, l'agriculture stimule la croissance économique 129
 - 4.3 Compromettre la croissance et la création d'emplois sans améliorer la sécurité alimentaire à long terme 130
 - 4.4 Organisations de producteurs et transition vers les chaînes d'approvisionnement modernes 132
 - 4.5 Options pour la création ou la sortie d'une exploitation agricole au Kenya 133
 - 4.6 Agriculture à plus fort rapport économique et opportunités d'emploi non agricole 137
 - 4.7 *Red Fox Ethiopia* : Un travail salarié techniquement plus sophistiqué 138
 - 4.8 Documentation des droits fonciers : Promotion de l'investissement et réduction du coût des transferts de terres 143
 - 4.9 Programme du Mexique pour l'accélération des transferts intergénérationnels de terres 144
 - 4.10 Technologies de l'information et de la communication : faire évoluer le flux de l'information agricole 147
 - 4.11 L'enseignement agricole professionnel : un substitut médiocre à l'enseignement général 148
 - 4.12 Innovations dans la vulgarisation agricole : prendre appui sur les agriculteurs pour améliorer la prestation des services 150
 - 4.13 Aperçu du Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine (PDDAA) 152
 - 5.1 Qu'est-ce qu'une entreprise individuelle ? 166
 - 5.2 Pourquoi les femmes gagnent-elles moins ? Ségrégation professionnelle dans le secteur des entreprises individuelles 171

- 5.3 Les petites et moyennes entreprises sont différentes des entreprises individuelles 173
- 5.4 La formation informelle est la norme pour les jeunes espérant exploiter une entreprise individuelle 176
- 5.5 Rwanda : Beaucoup de programmes d'appui aux entreprises individuelles, mais peu d'information sur les résultats 177
- 5.6 Nécessité d'une approche globale 178
- 5.7 Approche intégrée du développement des entreprises individuelles au Ghana 180
- 5.8 Affaiblissement de l'économie locale par la perpétuation du cycle des *machingas* à Dar es-Salaam 182
- 5.9 Regroupement des entreprises individuelles pour le bien de tous 184
- 5.10 Sources de crédit utilisées par les ménages pour démarrer une entreprise en Tanzanie 185
- 5.11 Des projets en faveur des petites entreprises rurales appuient les compétences et le développement des entreprises au Ghana et au Sénégal 192
- 5.12 Faire entrer une entreprise individuelle sur le marché international : Gahaya Links et les Paniers de la paix du Rwanda 198
- 5.13 Des associations d'entraide pour réduire l'isolement et l'exploitation 199
- F3.1 Banques rurales au Ghana : Atteindre les clients mal desservis par les autres banques 208
- F3.2 Utilisation de la technologie : introduire des services financiers sûrs dans de nouveaux marchés au Kenya et en Inde 209
- F3.3 Intégrer les petits exploitants dans les chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer leur accès aux services financiers 213
- F3.4 Passer des prêts à responsabilité collective à des prêts à responsabilité individuelle : une innovation positive de microfinancement mise en œuvre aux Philippines 214
- F3.5 Les AREC, AVEC, groupes d'entraide et COOPEC : des exemples de systèmes informels d'épargne et de crédit 216
- F3.6 Le cas de villageoises du Mali : Assurer la sécurité alimentaire et financière grâce aux groupes d'épargne et de crédit 219
- 6.1 Quelle est la place des jeunes dans le paysage africain de l'emploi salarié ? 227
- 6.2 Limitations potentielles de la mesure du coût unitaire de la main-d'œuvre 230
- 6.3 L'Afrique présente-t-elle réellement un avantage en matière de coût de la main-d'œuvre ? 234
- 6.4 Le prix élevé de l'inefficacité du port de Dar es-Salaam 243
- 6.5 Améliorer le transport terrestre par le renforcement de la coopération internationale et des réformes complètes des procédures : le projet pilote de postes-frontières à Malaba 245
- 6.6 Qui doit payer des pots-de-vin ? Combien ? Et cela a-t-il de l'importance ? 250
- 6.7 Connaissances, technologie et émergence de regroupements d'entreprises prospères en Afrique 252
- 6.8 Pourquoi les zones économiques spéciales n'ont-elles pas réussi à se développer en Afrique, et quels enseignements peut-on en tirer pour l'avenir ? 254
- 6.9 Réformer les systèmes d'EFTP africains 257
- 6.10 L'État a-t-il un rôle à jouer dans la formation en entreprise ? 258

Figures

- A.1 La structure de la population d’Afrique subsaharienne est différente de celle d’autres régions 3
- A.2 Au cours des deux dernières décennies, la part de l’agriculture dans le PIB s’est contractée en Afrique sans avoir été remplacée par le secteur manufacturier 4
- A.3 Où travaillent les populations d’Afrique? 5
- A.4 L’informel sera la norme en 2020 7
- A.5 La (lente) transition de l’école au monde du travail 9
- A.6 La création d’une famille débute plus tôt chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes 10
- A.7 L’éducation façonne les possibilités : éducation par secteur d’emploi pour les jeunes de 15–24 ans et de 25–34 ans 11
- A.8 Propriété foncière par tranche d’âge 15
- A.9 Au même niveau de revenu, les politiques nationales produisent des niveaux d’inclusion financière différents 20
- A.10 Part de l’emploi salarié dans l’emploi total : les jeunes par rapport à la population générale 21
 - 1.1 La population africaine est jeune et le restera 30
 - 1.2 La structure de la population de l’Afrique subsaharienne est différente de celle d’autres régions 31
 - 1.3 Contrairement à celui d’autres régions, le nombre des jeunes de l’Afrique subsaharienne augmentera de façon spectaculaire dans un avenir proche 31
 - 1.4 En Asie de l’Est, le taux de dépendance a changé rapidement ; en Afrique subsaharienne, il évolue, mais lentement 32
 - 1.5 La diminution du taux de fécondité a stagné dans plusieurs pays africains 33
 - 1.6 Le croissance miraculeuse de l’Afrique, 2005–12 34
 - 1.7 Au cours des vingt dernières années, la part de l’agriculture dans le PIB s’est contractée en Afrique, mais le secteur manufacturier ne l’a pas remplacée 35
 - 1.8 Les exportations représentent une plus petite part du PIB en Afrique qu’en Asie de l’Est et une part plus importante qu’en Asie du Sud, mais les pays africains, même riches, exportent des matières premières et non des produits manufacturés 36
 - 1.9 En Afrique subsaharienne, la majorité des travailleurs des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure travaillent dans l’agriculture et les entreprises individuelles non agricoles 37
 - 1.10 La croissance a diminué la part de l’agriculture dans l’emploi dans certains pays, mais pas dans d’autres 38
 - 1.11 La plupart des emplois salariés se trouvent dans le secteur privé (mais pas dans les pays riches en ressources) 38
 - 1.12 En Afrique, l’emploi salarié industriel n’a pas augmenté avec le PIB au même rythme que dans les pays exportateurs manufacturiers ayant des niveaux de revenu similaires 40
 - 1.13 Où les 125 millions de nouveaux emplois seront-ils créés en Afrique ? 44
 - 1.14 L’informel restera la norme dans une grande partie de l’Afrique subsaharienne 44
 - 1.15 Même une croissance « spectaculaire » aura des effets limités sur la distribution de l’emploi dans un avenir proche 46

F1.1	Emplois et satisfaction de la vie	50
F1.2	Les emplois sont les piliers du développement	51
2.1	Beaucoup de jeunes de 18 ans d'Afrique sont toujours aux études, mais la moitié est encore à l'école primaire	56
B2.1.1	Pourcentage des enfants qui travaillent	58
2.2	École et travail sont souvent combinés	59
2.3	La plupart des jeunes d'Afrique subsaharienne commencent par travailler pour leurs familles avant de devenir indépendants	60
B2.2.1	Transmission intergénérationnelle du secteur d'emploi dans cinq pays africains	61
2.4	Les jeunes tanzaniens des milieux urbains sont peu susceptibles d'évoluer entre les secteurs d'emploi au cours de leur vie active	62
2.5	Les transitions des jeunes vers un secteur d'emploi varient entre les milieux urbains et ruraux et entre les hommes et les femmes	63
2.6	Mobilité sectorielle chez les jeunes des zones urbaines de l'Ouganda	64
2.7	En Tanzanie, beaucoup de personnes exercent deux activités ou plus	64
2.8	Les jeunes occupent le plus souvent des emplois salariés occasionnels	65
2.9	Les réseaux personnels sont essentiels pour trouver un emploi salarié	65
2.10	La migration accroît la mobilité entre les secteurs de l'emploi	66
2.11	La création d'une famille débute plus tôt chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes	67
2.12	En prenant de l'âge, les jeunes s'engagent de plus en plus dans la vie citoyenne	69
3.1	Les taux d'achèvement de l'école primaire ont considérablement augmenté en Afrique subsaharienne, 1990–2011	76
3.2	Les jeunes Africains ont plus d'instruction que jamais, mais le niveau d'instruction moyen reste bas	77
3.3	Selon les prévisions, le niveau d'instruction devrait considérablement augmenter en Afrique subsaharienne	77
3.4	Niveaux de scolarité par secteur d'emploi	78
3.6	Relations entre la scolarité et l'emploi en fonction du genre et de l'urbanisation	79
3.5	Les salariés dotés de niveaux d'instruction plus élevés sont plus susceptibles d'avoir un emploi avec contrat	79
3.7	L'éducation est associée à des revenus plus élevés dans les entreprises individuelles	80
3.8	L'éducation est associée à des salaires plus élevés	81
3.9	Relation convexe entre les revenus et l'éducation : Scolarité et revenus en Afrique occidentale urbaine	83
3.10	La faible capacité en lecture dans les premières années est alarmante	86
3.11	À la fin de l'école primaire, de nombreux élèves ne maîtrisent même pas les compétences de base : résultats du SACMEQ 2007 pour les acquis en mathématiques et en lecture	86
3.12	Les élèves du secondaire en Afrique subsaharienne ont des résultats médiocres aux évaluations internationales comparables : résultats TIMSS pour les mathématiques, 2011	87
3.13	Les courbes d'apprentissage par âge sont plates en Guinée-Bissau	87

- 3.14 Les courbes d'apprentissage par niveau de scolarité sont plates : résultats à des tests dans des pays africains sélectionnés, par niveau de scolarité 88
- B3.2.1 Proportion des élèves de 15 à 19 ans ayant achevé chaque année 90
- 3.15 Les compétences cognitives croissent lentement, surtout chez les plus pauvres 92
- 3.16 Les compétences comportementales prennent plus de temps à se développer que les compétences cognitives 94
- 3.17 Les rendements de la scolarité sont plus élevés pour ceux dotés de plus d'aptitudes : Rendements d'une année d'étude supplémentaire par quantile 99
- 3.18 Beaucoup de jeunes, en particulier d'Afrique de l'Ouest, ont été apprentis, tandis que l'EFTP est moins répandu 101
- 3.19 L'apprentissage s'adresse en priorité aux jeunes faiblement instruits 102
- 3.20 L'EFTP est orienté vers le travail salarié, tandis que l'apprentissage conduit à l'emploi aussi bien dans une entreprise individuelle que dans le secteur salarié 103
- 3.21 L'Afrique dispose d'un large éventail de fournisseurs privés de formations informelles, 2009 104
- B3.7.1 La formation en cours d'emploi dans les entreprises africaines varie selon les pays 106
- B3.7.2 La formation en cours d'emploi dans les entreprises africaines varie selon la taille et l'orientation vers l'exportation de l'entreprise, 2006 106
- 3.22 Le passage par l'apprentissage et l'EFTP présente de fortes différences entre les riches et les pauvres 108
- 3.23 Les hommes et les femmes suivent des types différents de formation professionnelle au Kenya 109
- 3.24 Les coûts de la formation et les frais de participation varient en fonction du type de formation au Kenya 111
- B4.2.1 Une productivité totale des facteurs plus élevée a aidé les agriculteurs des États-Unis à compenser la baisse des termes de l'échange, 1975–2009 129
 - 4.1 Les jeunes ne possèdent généralement pas de terres 131
- F2.1 Impacts des transferts monétaires conditionnels combinés à des subventions pour les entreprises individuelles, ou des transferts monétaires conditionnels combinés à une formation au Nicaragua 162
- B5.1.1 La plupart des personnes travaillant dans les entreprises individuelles en sont propriétaires
- B.5.1.2 La plupart des entreprises individuelles sont des activités familiales 166
 - 5.1 Les entreprises individuelles représentent une part importante de l'emploi non agricole dans les pays à revenu faible et intermédiaire 167
 - 5.2 En Afrique, avec la désaffection de la main-d'œuvre pour l'agriculture, plus de personnes sont entrées dans les entreprises individuelles que dans l'emploi salarié privé 167
 - 5.3 La plupart des entreprises individuelles sont des commerces 169
- B5.2.1 Les revenus sont plus élevés dans les activités à dominance masculine que dans celles à dominance féminine 171
 - 5.4 Les propriétaires d'entreprise individuelle plus jeunes ont tendance à être plus instruits que leurs aînés 172
 - 5.5 Les propriétaires d'entreprise individuelle ont tendance à avoir plus de 25 ans 175

- F3.1 Pourcentage de la population de 15 ans et plus déclarant avoir eu recours à un mécanisme d'épargne au cours des 12 derniers mois 208
- F3.2 Pourcentage des personnes ayant un compte dans une institution financière formelle 211
 - 6.1 L'Afrique compte moins d'emplois salariés non agricoles que d'autres régions 225
 - 6.2 L'emploi salarié se développe dans la plupart des pays d'Afrique 226
- B6.1.1 La part des jeunes dans l'emploi salarié suit celle de la population générale 227
 - 6.3 Les services constituent la majeure partie de l'emploi salarié non agricole ; dans le secteur manufacturier, les industries alimentaire et textile prédominent 227
 - 6.4 Le secteur manufacturier salarié moderne africain continue de représenter une petite part de l'emploi 228
 - 6.5 Les entreprises africaines exportent relativement peu 229
 - 6.6 Les coûts unitaires de la main-d'œuvre chinoise sont restés inférieurs à ceux d'autres économies émergentes 230
 - 6.7 La croissance de l'emploi salarié manufacturier a été variable parmi les pays africains 231
 - 6.8 Sur la base des coûts unitaires de la main-d'œuvre, certains pays africains pourraient devenir compétitifs par rapport à d'autres économies 232
 - 6.9 L'Afrique n'a pas un avantage salarial uniforme par rapport aux autres régions en développement 233
 - 6.10 La productivité de la main-d'œuvre est particulièrement basse dans les pays africains à faible revenu 235
 - 6.11 Les travailleurs africains n'ont pas accès au même équipement que leurs homologues des autres parties du monde 235
 - 6.12 Les pays africains ont une productivité inférieure à celle des autres régions 236
 - 6.13 Les résultats de l'Afrique sont médiocres pour les indicateurs de transport, d'eau et d'alimentation en électricité rapportés par les entreprises 238
 - 6.14 Décomposition de la productivité de l'industrie textile 239
 - 6.15 Le commerce transfrontalier est coûteux et lent en Afrique 240
 - 6.16 Les entreprises africaines ont relativement peu recours au financement bancaire 246
 - 6.17 La couverture des bureaux de crédit est généralement faible en Afrique 247
 - 6.18 L'Afrique affiche les coûts officiels de création d'entreprise les plus élevés 249
 - 6.19 Les coûts de création d'entreprise sont plus élevés dans les pays africains riches en ressources 249
- F4.1 Tendances de la croissance économique et de l'emploi en Afrique du Sud 272

Tableaux

- BA.6.1 Augmentation en pourcentage des zones cultivées, de la main-d'œuvre agricole et de la production par employé en Afrique subsaharienne 14
 - A.1 Actions prioritaires à entreprendre maintenant pour s'attaquer au défi de l'emploi des jeunes 25
 - 1.1 Les pays africains ont un taux d'emploi salarié inférieur à celui des pays de comparaison à forte croissance 40
- B1.4.1 Élasticités de l'emploi par rapport à la croissance 42

1.2	Croissance annuelle moyenne, par secteur et niveau de revenu des pays, 2005–20	43
1.3	Cadre du rapport	47
3.1	Tâches de développement, par âge	93
4.1	Prix de gros du maïs et du riz non traités dans quelques pays, moyennes, janvier à avril 2012	128
B4.2.1	Modification (en pourcentage) des prix de certains produits alimentaires aux États-Unis, 1960–2010	129
4.2	Les besoins varient en fonction des parcours dans l’agriculture	134
B4.6.1	L’emploi dans les chaînes d’approvisionnement maraîchères et florales en Afrique subsaharienne	137
5.1	Entreprises individuelles rurales versus urbaines	169
5.2	Sources de capital pour les entreprises individuelles : Démarrage et crédit de fonctionnement	172
7.1	Actions prioritaires à entreprendre maintenant pour s’attaquer au défi de l’emploi des jeunes	277
N.1	Standardized and Harmonized Household and Labor Force Surveys used in report analysis	282
N.2	Demographic and Health Survey Data Sets used in report analysis	283

Préface

L'Afrique est aujourd'hui le continent le plus jeune du monde.

Alors que les populations vieillissent dans presque toutes les parties du globe, les jeunes sont maintenant majoritaires dans de nombreux pays africains. Qu'ils vivent dans les villes et agglomérations d'une Afrique en urbanisation rapide ou dans des localités et villages ruraux, qu'ils soient issus de la classe moyenne ou de familles vulnérables vivant dans la pauvreté, une chose est certaine : ces jeunes ont des attentes élevées, et les décideurs politiques africains sont de plus en plus préoccupés par la manière d'y répondre.

Aujourd'hui, l'emploi et les opportunités des jeunes sont systématiquement au sommet de l'agenda du développement dans la plupart des pays du continent.

Bien que les données sur l'emploi en Afrique soient fragmentaires et souvent difficilement comparables entre pays, nous pouvons néanmoins tirer de nombreux enseignements des éléments disponibles. Contrairement à la perception traditionnelle, le chômage n'est que l'un des nombreux problèmes auxquels les pays à faible revenu sont confrontés en Afrique. Au-delà du chômage, l'Afrique doit aborder le sous-emploi : en absence de filets sociaux adéquats, les jeunes sont contraints d'accepter des emplois mal payés à faible productivité pour pouvoir survivre.

Même si les jeunes des milieux urbains ont tendance à s'exprimer davantage sur leurs problèmes et leurs attentes, et à être plus visibles dans leur recherche d'emploi, des millions de

jeunes hommes et femmes des milieux ruraux et semi-urbains luttent pour trouver des emplois mieux payés et des possibilités de sortir – avec leurs familles – de la pauvreté.

Grâce à une analyse exhaustive de l'emploi des jeunes en Afrique, ce rapport actualise l'information sur la façon dont les pays créent des emplois et où ils le font, et examine l'avenir de nouvelles orientations prometteuses pour le continent. Il se concentre sur la façon dont les décideurs politiques peuvent aider les jeunes à intégrer le marché du travail et à s'insérer dans l'emploi salarié moderne en pleine croissance ainsi que dans d'autres opportunités économiques durables. Il aborde aussi des stratégies pour augmenter les revenus grâce à un accroissement de la productivité dans le secteur informel, où de nombreux jeunes vont travailler dans un avenir proche.

L'emploi des jeunes n'est pas un défi unidimensionnel. Il requiert une attention à la qualité de l'éducation de base et de la formation pour améliorer la productivité des jeunes, tout en éliminant les obstacles actuels entravant les progrès dans l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur salarié moderne.

Lorsque les enfants ne savent ni lire ni écrire, ni effectuer des calculs élémentaires à la fin de l'école primaire, ce manque de compétences de base a de profondes répercussions sur leur productivité à l'âge adulte. Lorsque les jeunes ont peu accès à la terre et au crédit, leurs rêves de devenir entrepreneurs ou d'avoir un emploi bien payé et gratifiant sont compromis. Lorsque des étudiants obtiennent

un diplôme universitaire et des connaissances peu demandés par un marché de l'emploi africain en rapide évolution, le temps et l'argent investis dans leurs études ont en grande partie été vains, avec peu de perspectives de carrières intéressantes dans le secteur privé.

J'espère que ce rapport aidera les pays africains à élaborer des stratégies adaptées pour résoudre le problème de l'emploi des jeunes, et à investir les ressources nécessaires pour disposer de plus d'information sur leur efficacité.

Tous ensemble, nous devons redoubler d'efforts pour relever le problème primordial de l'emploi des jeunes, afin que ceux-ci puissent profiter des opportunités sans cesse plus nombreuses apparaissant sur le continent, tant dans l'industrie manufacturière destinée à l'exportation que l'agriculture et l'agro-industrie à haute productivité ou les petites entreprises lucratives.

L'avenir de l'Afrique dépendra fortement de la façon dont elle gèrera ce défi.

Makhtar Diop

Vice-président de la Banque mondiale pour la Région Afrique

Remerciements

Ce rapport a été élaboré par une équipe dirigée par Deon Filmer et Louise Fox, et comprenant Karen Brooks, Aparajita Goyal, Taye Mengistae, Patrick Premand, Dena Ringold, Siddharth Sharma et Sergiy Zorya. Shubha Chakravarty, Florence Kondylis, Obert Pimhidzai, Raju Singh et Erik von Uexkull ont aussi apporté leur précieuse contribution. L'équipe a travaillé en suivant les directives générales formulées par Shantanayan Devarajan et Ritva Reinikka. Jorge Muñoz, Lena Nguyen et Thokozani Kadzamira ont fourni de l'assistance à la recherche. Kelly Cassaday a édité

le rapport dans son ensemble tandis qu'Amy Gautam était responsable de l'édition du Chapitre 4. La traduction de l'anglais en français a été assurée par JPD Systems. L'équipe remercie de leurs précieux apports et conseils les nombreuses personnes, membres ou non des services de la Banque mondiale, qui lui ont fait part de leurs commentaires lors de l'élaboration de ce rapport. Richard Damania, Mary Hallward-Driemeier, Margaret Grosh et Ravi Kanbur ont effectué la revue des pairs. L'équipe demeure responsable de toute erreur ou omission.

À propos des auteurs

Deon Filmer

Deon Filmer est économiste principal au Département de la recherche de la Banque mondiale et dans l'Unité de l'économie du développement humain du Département du développement humain de la Région Afrique. Il travaille sur des questions liées à l'emploi et aux compétences des jeunes, à la prestation de services, et à l'évaluation des impacts des politiques et programmes visant à améliorer les résultats en matière de développement humain. Il a passé plusieurs années dans le Département de la recherche de la Banque mondiale, où il a abordé des domaines tels que l'éducation, la santé, la protection sociale et l'analyse de la pauvreté. Il a publié de nombreux articles dans des journaux économiques de premier plan. Ses travaux récents comprennent des études de l'impact sur les résultats scolaires de programmes portant sur la demande ; du rôle de la pauvreté, de la perte des parents et du handicap dans les inégalités d'éducation ; des déterminants de l'efficacité de la prestation de services et l'évaluation des interventions visant à l'améliorer ; les déterminants du comportement en matière de fécondité ; et des tendances de la mortalité des adultes dans le monde. Il a été membre de l'équipe de base du *Rapport sur le développement dans le monde 1995 : Travailleurs dans un monde en intégration* et du *Rapport sur le développement dans le monde 2004 : Mettre les services de base à la portée des pauvres*. Il a également contribué au *Rapport sur le développement dans le monde 2007 : Développement et générations futures*. Il est titulaire d'un doctorat (PhD) et d'un master (MA) de la Brown University.

Louise Fox

Jusqu'à sa récente retraite de la Banque mondiale, Louise Fox y était économiste principale pour la Région Afrique. Pendant sa longue carrière à la Banque, elle a travaillé sur un large éventail de sujets. Ses spécialités comprenaient l'analyse de l'emploi et des marchés du travail, la pauvreté et les inégalités, et l'économie de la prestation des services sociaux, avec comme thème majeur les liens entre les politiques, les résultats et la réduction de la pauvreté. Avant son poste à la Région Afrique, le D^r Fox a travaillé pendant 13 ans sur des questions liées à l'ajustement du marché du travail, à la pauvreté et à la protection sociale dans les économies en transition, notamment la Chine, la Mongolie, les pays baltes et l'Europe de l'Est. Auparavant, elle a fait des recherches sur la pauvreté, les inégalités et les ajustements macroéconomiques en Amérique latine. Ses publications les plus récentes portent sur la réduction de la pauvreté et la croissance inclusive, l'économie politique de la réduction de la pauvreté, et sur l'emploi, les marchés du travail et la réglementation du travail, tous en Afrique subsaharienne. Elle a également publié dans les domaines de la réforme des retraites, de la réforme des systèmes de protection de l'enfance, de la protection sociale, des dépenses publiques dans le secteur social et la réduction de la pauvreté, des ménages dirigés par des femmes et la protection de l'enfance, des politiques de stabilisation et la réduction de la pauvreté, des coûts sociaux des ajustements, et de l'histoire économique de la pauvreté et des inégalités au Brésil. Elle a un doctorat (PhD) de la Vanderbilt University.

Karen Brooks

Karen Brooks est la directrice du Programme de recherche du GCRAI sur les politiques, les institutions et les marchés. Elle a travaillé pour la Banque mondiale pendant 20 ans. Pendant ses 10 dernières années de fonction, elle a géré des programmes analytiques et opérationnels pour le développement agricole et rural pour la Région Afrique. Elle a également beaucoup travaillé sur les régions Europe et Asie centrale, et Afrique ; respectivement sur des questions liées à la transition à partir de la planification centralisée, et sur l'investissement et l'agenda politique associés à l'engagement renouvelé en faveur de la croissance agricole. Avant de rejoindre la Banque mondiale, elle était professeure associée au sein du Département d'économie appliquée de l'université du Minnesota. Elle a obtenu un doctorat (PhD) et un master (MA) d'économie à la Chicago University, où elle avait une bourse de la Fondation nationale des sciences.

Aparajita Goyal

Aparajita Goyal est économiste au sein de l'équipe Agriculture de la Région Afrique de la Banque mondiale. Elle a précédemment travaillé au sein du Département de l'agriculture et des services environnementaux, ainsi que du Groupe de recherche sur le développement de la Banque. Son travail s'est concentré sur les aspects microéconomiques du développement, avec un accent particulier sur l'innovation technologique dans l'agriculture, l'accès aux marchés et les droits de propriété intellectuelle. Ses travaux ont été publiés dans des journaux universitaires de premier plan ainsi que des médias grand public tels que *Frontline*, *The Economist* et le *Wall Street Journal*. Elle a précédemment travaillé pour ActionAid à Londres et la campagne Right to Food en Inde. Elle est titulaire d'un doctorat (PhD) en économie de l'université du Maryland et d'un master (MSc) en étude du développement de la London School of Economics.

Taye Mengistae

Taye Mengistae est économiste senior au sein du Département finances et secteur privé, dans l'équipe chargée de l'Afrique de l'Est et australe pour la Région Afrique de la Banque mondiale. Auparavant, il a travaillé avec le Groupe de recherche sur le développement de la Banque mondiale. Il a publié de nombreux articles dans des journaux économiques universitaires de premier plan. Son expérience des pays comprend l'Afrique du Sud, le Kenya, le Ghana, l'Éthiopie, la Zambie, l'Inde, la Chine et le Pakistan. Ses principaux domaines de recherche sont la mondialisation, la compétitivité des exportations, les flux de capitaux, l'innovation et l'éducation. Il est détenteur d'un doctorat (PhD) de l'université d'Oxford et d'un master de l'université de Leeds.

Patrick Premand

Patrick Premand est économiste senior au sein de l'Unité de l'économie du développement humain du Département du développement humain de la Région Afrique de la Banque mondiale. Il travaille sur des questions liées à l'emploi et aux compétences des jeunes, à la nutrition et au développement des jeunes enfants, et à l'évaluation des impacts des politiques et programmes visant à améliorer les résultats en matière de développement humain. Il a précédemment travaillé au Bureau de l'Économiste en chef, Développement humain, et au sein de l'Équipe pauvreté de la Région Amérique latine et Caraïbes de la Banque mondiale. Il a un doctorat (PhD) et un master (MSc) de l'université d'Oxford.

Dena Ringold

Dena Ringold est économiste principale au sein de l'Équipe protection sociale de la Région Afrique de la Banque mondiale. Elle a 15 années d'expérience dans le développement humain à la Banque. Ses recherches portent notamment sur l'inclusion sociale des minorités, les filets de sécurité sociale, et la gouvernance. Avant de rejoindre la Région Afrique, elle a fait partie de l'équipe chargée du *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*, et a auparavant travaillé au Bureau de l'Économiste en chef, Développement humain. Dena Ringold a commencé sa carrière

à la Banque mondiale dans la Région Europe et Asie centrale (ECA), où elle a travaillé sur des programmes analytiques et opérationnels, avec une attention particulière à la protection sociale et à la prestation locale de services en Europe centrale et du Sud-Est. Au sein de l'ECA, elle a aidé à lancer les premières analyses qualitatives et quantitatives de la Banque mondiale sur la minorité rom et à mettre en place le Fonds pour l'éducation des Roms. Elle a également travaillé sur la protection sociale dans la Région Amérique latine et Caraïbes (LAC). En 2005, elle a bénéficié d'une bourse Ian Axford pour travailler sur les politiques publiques au ministère du Développement maori à Wellington en Nouvelle-Zélande. Elle est titulaire d'un master (MSc) en économie et gouvernement de la London School of Economics et d'une licence en histoire et science politique du Swarthmore College.

Siddharth Sharma

Siddharth Sharma est économiste au sein de l'Équipe finance et secteur privé de la Région Europe et Asie centrale de la Banque mondiale. Il a auparavant travaillé dans l'Équipe protection sociale de la Région Afrique et dans l'Équipe pauvreté de la Région Moyen-Orient et Afrique du Nord. Ses recherches ont porté sur les marchés du travail, la productivité et les entreprises. Il a publié des articles académiques dans des journaux économiques de premier plan. Il a un doctorat (PhD) de l'université de Yale, ainsi qu'une licence (BA) et un master (MA) de l'université de Delhi.

Sergiy Zorya

Sergiy Zorya est économiste senior au sein de l'Équipe développement durable de la Région Asie de l'Est et Pacifique de la Banque mondiale. Il a auparavant travaillé dans le Département du développement agricole et rural (ARD) de la Banque. Il travaille sur des questions liées aux stratégies et politiques rurales, aux prix alimentaires, à la gestion de la dépense publique et à la sécurité alimentaire dans le monde. Avant l'ARD, il a travaillé dans trois régions de la Banque : Europe et Asie centrale, Asie de l'Est et Pacifique et Afrique. Ses plus récents travaux concernaient le Soudan du Sud, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie. Il a obtenu un master (MA) en économie agricole à l'université agricole de Zhytomyr en Ukraine, et un doctorat (PhD) en économie agricole à l'université Georg-August de Göttingen, en Allemagne.

Sigles et abréviations

ACEC	Association cumulative d'épargne et de crédit	EPC	Épargner pour le changement
AREC	Association rotative d'épargne et de crédit	FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (<i>Food and Agriculture Organization</i>)
AVEC	Association villageoise d'épargne et de crédit	FCC	Fonds commun de créances
CECAM	Caisse d'épargne et de crédit (Madagascar)	FIDA	Fonds international de développement agricole
CFA	Communauté financière africaine	G2P	Gouvernement à personne (<i>Government to person</i>)
CGP	Consultant en gestion de projet	IFPRI	Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (<i>International Food Policy Research Institute</i>)
COOPEC	Coopérative d'épargne et de crédit	IIEP	Institut international de planification de l'éducation (<i>International Institute for Educational Planning</i>)
COTVET	<i>Council for TVET</i> (Conseil pour l'EFTP du Ghana)	IMF	Institution de microfinance
CREO	<i>Comprehensive Review of Education Outcomes</i> (l'examen complet des résultats scolaires)	MICS	Enquêtes en grappes à indicateurs multiples (<i>Multiple Indicator Cluster Surveys</i>)
CSAE	<i>Centre for the Study of African Economies</i> (le centre pour l'étude des économies africaines de l'université d'Oxford)	MPME	Micros, petites et moyennes entreprises
DFCU	<i>Development Finance Company of Uganda Bank Limited</i>	NBSSI	Bureau national des petites industries (<i>National Board for Small Scale Industries</i>)
ECR	Essai contrôlé randomisé	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
EDS	Enquête démographique et de santé	OHADA	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
EFP	Enseignement et formation postsecondaire	OIT	Organisation internationale du travail
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels	ONG	Organisation non gouvernementale
EPAG	<i>Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women</i> (Autonomisation économique des adolescentes et jeunes femmes)		

ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel	TIC	Technologies de l'information et de la communication
PAA	Programme d'apprentissage accéléré	TICTS	Tanzania International Container Terminal Services (opérateur d'un terminal à conteneurs international en Tanzanie)
PDDAA	Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine	TIMSS	Étude des tendances internationales en mathématiques et en sciences (<i>Trends in International Mathematics and Science Study</i>)
PFGU	Poste-frontière à guichet unique	TPA	Tanzania Port Authority (Autorité des ports de Tanzanie)
PIB	Produit intérieur brut	TVVP	<i>Technical and Vocational Vouchers Program</i> (programme de chèques de formation technique et professionnelle)
PME	Petite et moyenne entreprise	UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>)
PPTAS	Programme de politiques de transport en Afrique subsaharienne	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance (<i>United Nations Children's Fund</i>)
PROMER	Projet de promotion de l'entrepreneuriat rural	VIH/SIDA	Virus de l'immunodéficience humaine/Syndrome d'immunodéficience acquise
PTF	Productivité totale des facteurs	ZES	Zone économique spéciale
R&D	Recherche et développement		
RAS	Région administrative spéciale		
RNB	Revenu national brut		
SACMEQ	Consortium de l'Afrique australe et orientale pour le pilotage de la qualité de l'éducation (<i>Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality</i>)		
SEWA	<i>Self-Employed Women's Association</i> (l'association des femmes indépendantes)		
SfL	Programme <i>School for life</i>		
TESDA	Office de l'enseignement technique et de la formation professionnelle des Philippines (<i>Technical Education and Skills Development Authority</i>)		
TEVETA	<i>Technical, Entrepreneurial, Vocational Education and Training Authority</i> (Malawi) (autorité de l'enseignement et de la formation technique, entrepreneuriale et professionnelle)		

L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne

L'Afrique subsaharienne vient d'achever l'une de ses meilleures décennies de croissance depuis les années 1960. Entre 2000 et 2011, le produit intérieur brut (PIB) a enregistré une hausse de plus de 4,5 % par an en moyenne contre 2 % environ au cours des 20 années précédentes (Indicateurs du développement dans le monde, années diverses). En 2012, la croissance du PIB régional était estimée à 4,7 %, ou 5,8 % si l'on exclut l'Afrique du Sud (Banque mondiale 2013). Environ un quart des pays de la région a enregistré une croissance de 7 % ou plus et plusieurs pays africains sont parmi les pays qui enregistrent les croissances les plus rapides dans le monde. Les perspectives de croissance à moyen terme restent solides et devraient être soutenues par la reprise de l'économie mondiale.

En même temps, beaucoup d'Africains demeurent insatisfaits de ce progrès économique. Selon les dernières données d'Afrobaromètre, 65 % des personnes interrogées affirment que les conditions économiques de leur pays sont identiques, voire pires, que celles de l'année précédente ; 53 % jugent leur situation

économique nationale « très mauvaise » ou « assez mauvaise » et 48 % en disent autant sur leur situation économique personnelle (baromètre 2011–12, www.afrobarometer.org).

L'incidence de la pauvreté a diminué avec l'expansion des économies au sud du Sahara. La croissance globale en Afrique subsaharienne n'a toutefois pas été aussi inclusive des pauvres que dans d'autres régions. Chaque augmentation de la consommation moyenne par habitant de 1 % s'est accompagnée d'une réduction de 0,69 % du niveau de pauvreté ; ailleurs dans le monde, cette réduction était en moyenne d'un peu plus de 2 % (Banque mondiale 2013). La réduction de la pauvreté en Afrique a été moins importante, en partie parce que les sources de croissance de nombreux pays sont essentiellement le pétrole, le gaz et l'exploitation minière et non les secteurs à forte densité de main-d'œuvre tels que l'agriculture ou l'industrie manufacturière. Les jeunes, qui ont des liens plus faibles avec le monde du travail pour commencer, sont donc doublement défavorisés.

Même si la génération actuelle des Africains qui joignent la population active est la plus ins-

truite qu'il n'y ait jamais eu, beaucoup trouvent que leurs perspectives d'emploi et de revenus diffèrent très peu de celles de leurs parents. Dans certains pays, ces perspectives sont même pires.

Les jeunes des zones urbaines ont exprimé leur mécontentement. Les manifestations urbaines menées surtout par des jeunes politiquement actifs, mais économiquement marginalisés, se multiplient dans les capitales africaines. La violence urbaine est due sans doute à des facteurs plus généraux que la situation de l'emploi (comme l'inégalité et l'exclusion). Cependant, le décalage entre les attentes des jeunes et les opportunités d'emploi peut y contribuer. Naturellement préoccupés, particulièrement à la lumière du Printemps arabe, les décideurs politiques de l'Afrique subsaharienne font de l'emploi des jeunes une grande priorité. Tout en mettant l'accent sur la jeunesse urbaine, ils sont en quête de politiques et de programmes susceptibles de réduire le mécontentement de la jeunesse et de faciliter leur transition vers l'âge adulte, y compris vers des emplois stables et productifs.

Mais la jeunesse urbaine n'est que la partie la plus visible et audible du problème de l'emploi. La majorité des jeunes Africains continuent de vivre dans des zones rurales ou des petites villes. Plus pauvres et moins instruits que leurs homologues des grandes villes, ces jeunes luttent également dans leur cheminement vers l'âge adulte, notamment pour trouver un emploi stable et rémunérateur leur permettant de prendre en charge une famille. Pour les jeunes femmes, le chemin peut être particulièrement ardu. En naviguant leur transition de l'école vers le monde du travail, elles peuvent se heurter à des normes sociales et autres obstacles qui limitent leur pouvoir de décision et leurs choix en termes d'emplois.

Le défi de l'emploi des jeunes en Afrique peut sembler colossal, mais la jeunesse dynamique de l'Afrique constitue aussi une unique opportunité, en particulier aujourd'hui, en raison du vieillissement rapide des populations dans le monde. Les jeunes n'ont pas seulement besoin d'emplois ; ils en créent aussi. La main-d'œuvre croissante de l'Afrique peut être un atout sur le marché mondial. Toutefois, cette vision d'un avenir prometteur pour l'Afrique

ne se réalisera que par une meilleure compréhension des moyens de profiter de cet atout. Relever le défi de l'emploi des jeunes dans toutes ses dimensions (démographique, économique et sociale) et comprendre les forces à l'origine du problème peut ouvrir des voies vers des conditions de vie meilleures pour les jeunes et de meilleures perspectives pour les pays où ils vivent.

Ce rapport s'attache en premier lieu à esquisser la dynamique du défi de l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne aujourd'hui :

- La transition démographique, à l'origine de la forte augmentation de la population jeune qui émerge sur les marchés du travail africains et qui, à long terme, peut stimuler la croissance économique et le développement.
- Le rôle des ressources minérales — qui ont façonné la structure de la récente croissance économique sans réussir à augmenter les emplois salariés les plus convoités par les jeunes.
- Le réservoir largement inexploité des opportunités dans le secteur agricole, à une époque caractérisée par les prix mondiaux élevés des produits agricoles et la hausse de la demande locale et régionale en produits alimentaires.
- L'expansion massive de l'accès à l'éducation, qui ajoute de nombreuses années d'études, sans toutefois améliorer suffisamment l'apprentissage, pendant l'enfance et la jeunesse.
- Les aspirations des jeunes et des décideurs, axées sur le secteur de l'emploi salarié au détriment des possibilités plus immédiates offertes par l'agriculture et les entreprises individuelles.¹

Reconnaissant que c'est le secteur privé qui crée les emplois, le rapport analyse les obstacles qui se posent aux ménages et aux entreprises dans leurs efforts pour relever le défi de l'emploi des jeunes. Le rapport met essentiellement l'accent sur la productivité (dans l'agriculture, dans les entreprises individuelles non agricoles et dans le secteur des emplois salariés modernes) — qui est indispensable pour des revenus plus élevés, plus stables et moins vul-

néables. En réponse au dilemme des décideurs politiques, le rapport identifie les domaines spécifiques où l'action gouvernementale peut réduire les obstacles à la productivité des ménages et des entreprises de manière à offrir de meilleures perspectives d'emploi aux jeunes, à leurs parents et à leurs propres enfants.

La grande population de jeunes en Afrique

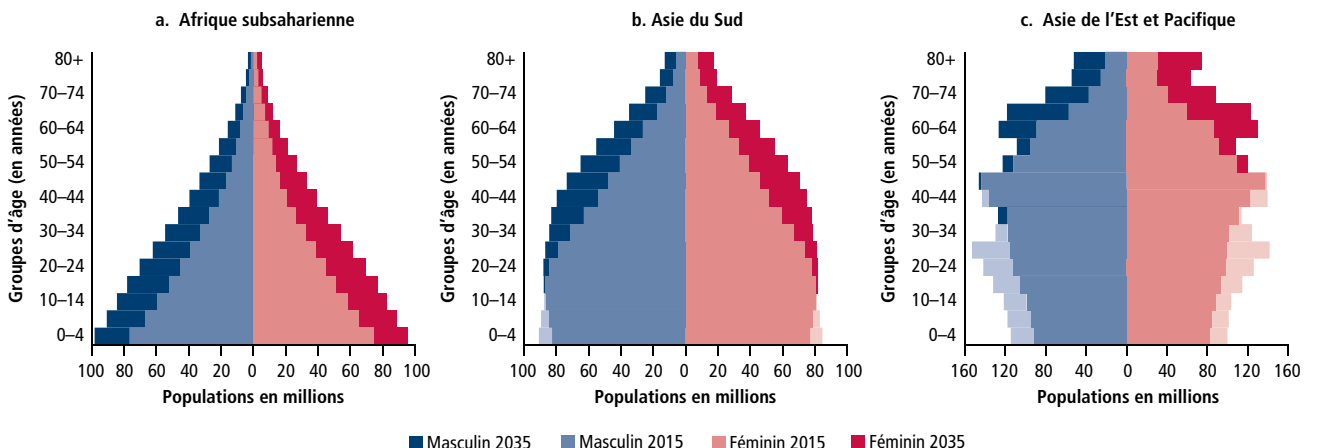
L'Afrique subsaharienne a aujourd'hui une opportunité sans précédent. La moitié de la population a moins de 25 ans. Entre 2015 et 2035, il y aura chaque année 500.000 jeunes de quinze ans de plus que l'année précédente. Pendant ce temps, la population dans le reste du monde est ou sera bientôt vieillissante (Figure A.1). La forte augmentation de la population jeune en Afrique est une opportunité au regard des faits suivants. Tout d'abord, les biens et services dans le monde ne peuvent pas être produits sans une main-d'œuvre en âge de travailler. L'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud peuvent être les principaux pourvoyeurs de la main-d'œuvre mondiale, soit en produisant les biens et services nécessaires dans la région, soit en envoyant de la main-d'œuvre dans les régions qui en manquent. Deuxièmement, les salaires dans l'industrie manufacturière augmentent dans d'autres régions. La popu-

lation active africaine devrait concourir pour ces emplois. Troisièmement, les concentrations croissantes de travailleurs dans les zones urbaines peuvent être une source d'innovation et de croissance économique rapide (Banque mondiale 2008). Les jeunes seront à la pointe de ces développements. Enfin, en supposant que la fécondité continue à diminuer, la croissance rapide de la population active africaine impliquera une augmentation du nombre d'adultes en âge de travailler par rapport aux « personnes à charge » de l'ordre de 1 en 1985 à environ 1,7 en 2050, offrant ainsi plus de marge pour l'épargne, l'investissement et une croissance économique soutenue. Toutefois, cette transition démographique n'est pas automatique. Le fait que la baisse des taux de fécondité est au point mort, ou n'a même pas commencé dans de nombreux pays africains demeure une préoccupation majeure. Mais il est aussi essentiel que la population en âge de travailler ait les possibilités d'être productive.

Croissance, emploi et population active en Afrique—aujourd'hui et dans le futur

Malgré quinze années de croissance économique relativement rapide, avec une moyenne de plus de 4,5 % par an, la quasi-totalité des pays africains continue de dépendre des matières

Figure A.1 La structure de la population d'Afrique subsaharienne est différente de celle d'autres régions



Source : Calculs des auteurs sur la base de: Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, 2011.

premières pour leurs exportations. L'incapacité de cette croissance à réduire la pauvreté est frappante dans un certain nombre de pays, dont l'Angola, le Gabon et le Nigéria, qui sont riches en pétrole. Elle est également perceptible dans d'autres pays comme le Mozambique, la Tanzanie et la Zambie. Les exportations de produits manufacturés à fort coefficient de main-d'œuvre (la force qui sous-tend l'emploi et la transformation économique en Asie de l'Est) sont loin de décoller en Afrique. En fait, la part du secteur manufacturier dans le PIB est plus faible en Afrique subsaharienne aujourd'hui qu'elle ne l'était en 1980. Sur la même période en Asie, elle a augmenté tant dans les pays à faible revenu que dans ceux à revenu intermédiaire (Figure A.2).

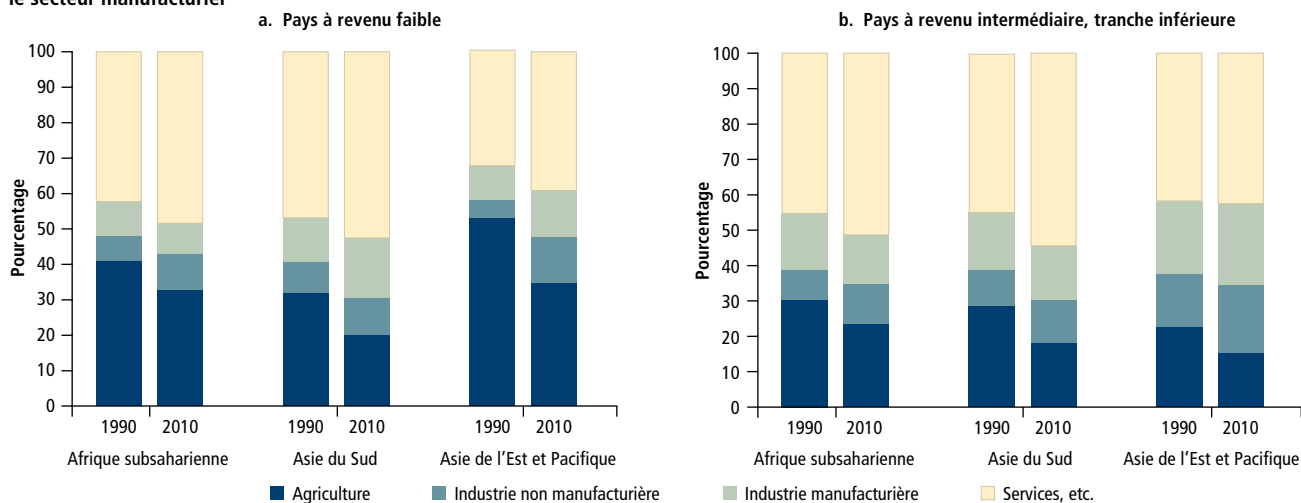
Pour mieux appréhender le défi de l'emploi des jeunes dans ce contexte, nous commençons par considérer où travaillent les Africains aujourd'hui (l'Encadré A.1 explique comment ce rapport définit l'emploi). Contrairement à la perception populaire, le chômage mesuré² dans les pays africains à faible revenu n'est que de 3 %. Même dans les pays à revenu intermédiaire (à l'exclusion de l'Afrique du Sud), le chômage est assez faible (Figure A.3).

Ces faibles taux de chômage peuvent sembler paradoxaux étant donné l'inquiétude générale

au sujet du « chômage des jeunes », mais les Africains, dans leur majorité, ne peuvent simplement pas se permettre de rester oisifs. Très peu de familles peuvent totalement prendre en charge un jeune diplômé en recherche d'emploi. Ce n'est pas une coïncidence que le taux de chômage soit plus élevé parmi les jeunes diplômés des universités (issus pour la plupart du sommet de la distribution des revenus). C'est seulement dans les pays à revenu élevé, avec des filets sociaux plus importants, qu'un chômage considérable persiste, surtout chez les jeunes. (Le défi de l'emploi des jeunes étant configuré de manière quelque peu différente dans les pays africains riches en ressources ou à revenu intermédiaire, le défi devra y être abordé différemment ; voir Encadré A.2.)

Où les ressortissants d'Afrique subsaharienne trouvent-ils un emploi ? Environ 16 % de ceux qui travaillent ont des « emplois salariés », c'est-à-dire des emplois pour lesquels ils perçoivent un salaire régulier, et parfois d'autres prestations complémentaires. Dans les pays à faible revenu, ces emplois sont à peu près équitablement répartis entre les secteurs public et privé, même si la part du secteur privé croît avec le revenu par habitant. Le secteur industriel (minier, manufacturier et construction) représente moins de 20 % des emplois salariés

Figure A.2 Au cours des deux dernières décennies, la part de l'agriculture dans le PIB s'est contractée en Afrique sans avoir été remplacée par le secteur manufacturier



Encadré A.1

Qu'est-ce qu'un « emploi » ?

Dans l'évaluation des défis liés à l'emploi des jeunes, il est important de savoir ce que signifie avoir un travail et être employé. Pour certains, avoir un emploi est synonyme d'avoir un salaire ou un poste rémunéré auprès d'un employeur. Cependant, la plupart des emplois en Afrique ne sont pas structurés ainsi. Cette étude suit l'approche adoptée dans le *Rapport mondial sur le développement de 2013 : emplois*, qui définit l'emploi comme « des activités génératrices de revenus réels ou imputés sous forme monétaire, ou en nature, formels ou informels ». Le rapport note également que toutes les formes de travail ne peuvent être considérées comme des emplois — par exemple, les activités effectuées sans le consentement de l'employé ou en violation des droits humains fondamentaux.

Dans tous les pays, y compris ceux de l'Afrique subsaharienne, les gens affirment que l'emploi a une importance qui va au-delà des revenus qu'il procure. Les emplois peuvent refléter l'identité, le statut et la confiance en soi ; ils peuvent

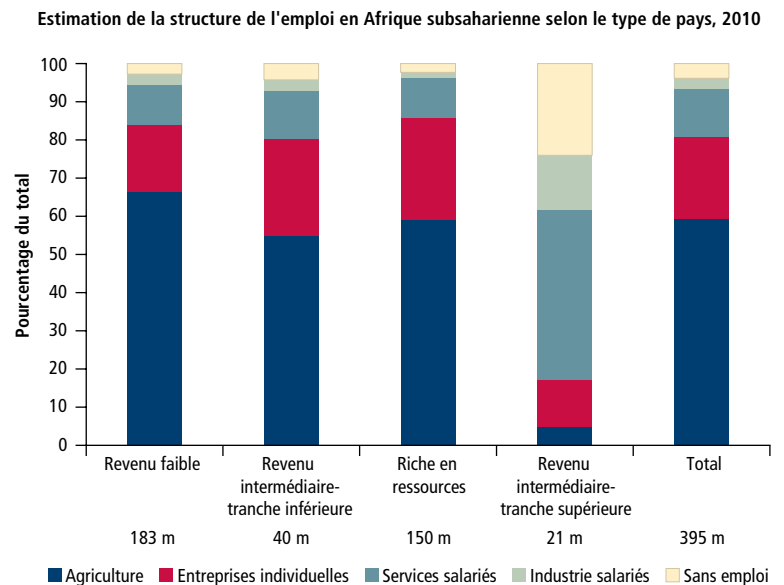
contribuer à la satisfaction globale d'un individu dans sa vie. Tous les emplois ne permettent pas d'atteindre ces dimensions de bien-être : le type d'emploi, les conditions de travail, le contrat, les avantages et la sécurité du travail sont autant d'éléments importants. Au-delà de la satisfaction personnelle, les emplois peuvent également contribuer à la cohésion sociale par plusieurs canaux : ils façonnent les identités et les relations entre les individus, ils mettent les gens en relation les uns avec les autres à travers des réseaux. La répartition des emplois dans la société ainsi que les perceptions sur ceux qui décrochent des opportunités, et pourquoi, peuvent façonner les attentes et les aspirations de la population pour l'avenir, le sentiment d'appartenance à la société et la perception de l'équité. Tous ces aspects intrinsèques des emplois sont particulièrement importants pour la jeunesse.

Source : Banque mondiale, 2012.

(environ 3 % du total des emplois). Les emplois restants se trouvent dans les exploitations agricoles familiales (62 %) ou les entreprises individuelles (22 %), qui ensemble peuvent être décrites comme le secteur informel.³ Ces types d'emplois, à savoir le travail sur une petite parcelle, la vente de légumes dans la rue, la confection de vêtements à domicile, génèrent souvent peu de revenus, en partie parce que ces « entreprises » ont tendance à être de très petite taille et n'impliquent généralement que la famille.

Cette structure de l'emploi perdurera-t-elle ? Après tout, les pays pauvres en ressources créent des emplois privés rémunérés à un rythme rapide, souvent plus rapide que la croissance du PIB. Les types d'emplois créés dépendront en partie de la structure de la croissance en Afrique. Les projections de croissance et d'emploi réalisées pour le présent rapport supposent que la croissance restera forte (5–6 % par an) et sera alimentée par les ressources naturelles de l'Afrique (minéraux et agriculture). Le secteur minier ne devrait pas créer un très grand nombre d'emplois. L'aug-

Figure A.3 Où travaillent les populations d'Afrique?



Source : Fox et coll., 2013.

NB: Sur l'axe horizontal, les chiffres montrent la taille de la population active âgée de 15 à 64 ans dans chaque groupe. Les pays riches en ressources naturelles inclus sont l'Angola, le Tchad, la République démocratique du Congo, la Guinée, le Nigéria, la République du Congo, le Soudan, le Soudan du Sud et la Zambie.

Encadré A.2**Le défi de l'emploi des jeunes est différent dans les pays riches en ressources et certains pays à revenu intermédiaire**

Les pays riches en ressources font face à des défis particuliers en matière d'emploi. Les rentes tirées des ressources naturelles, si elles sont mal gérées, ont pour conséquence des taux de change surévalués et des salaires réels non compétitifs. Ces conditions entravent sérieusement la création d'emplois dans les secteurs orientés vers l'exportation. Dans le même temps, les quelques opportunités d'emplois très bien rémunérés dans le secteur des ressources naturelles encouragent les jeunes à « attendre un emploi », un comportement qui peut biaiser les choix éducatifs et exacerber l'inadéquation des compétences sur le marché du travail. Les rentes des ressources peuvent aussi provoquer de sérieux problèmes de gouvernance qui freinent la croissance de l'emploi.

En revanche, si les pays gèrent bien leurs ressources naturelles, ils peuvent amasser des ressources financières pour soutenir des investissements judicieux dans le développement humain, les infrastructures et la promotion de nouvelles sources de croissance économique. Les pays riches en ressources qui se démarquent par leurs économies en pleine croissance, comme le Chili, l'Indonésie et la Malaisie, ont diversifié leurs économies — pour aller vers la manufac-

ture (Indonésie et Malaisie) ou les produits primaires non liés aux ressources (Chili) — grâce à des politiques macroéconomiques, de commerce et d'investissements saines, ainsi que des stratégies de développement du capital humain et un bon environnement des affaires (Gelb et Gramann 2012).

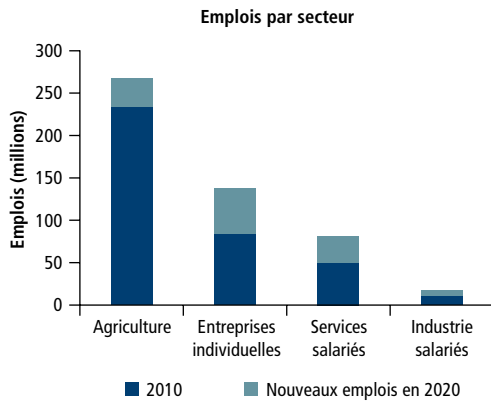
Les problèmes d'emploi des jeunes dans certains pays à revenu intermédiaire, comme l'île Maurice et l'Afrique du Sud, ressemblent à la crise du chômage des jeunes vécue hors de l'Afrique subsaharienne. En Afrique du Sud en particulier, le chômage est élevé (25-40 %, selon la définition utilisée), le chômage des jeunes est encore plus élevé, et le secteur informel très petit. Le défi est de réduire le chômage, ce qui implique une compréhension de ses facteurs déterminants. Même si les symptômes et certaines causes peuvent différer (par exemple, la réglementation du travail peut jouer un rôle beaucoup plus important dans ces pays plus développés), certaines des solutions proposées dans ce rapport pour d'autres pays sont assez similaires à celles dont l'Afrique du Sud a besoin, par exemple des mesures pour accroître la productivité agricole ou améliorer les compétences des travailleurs.

mentation des emplois salariés (en pourcentage du total d'emplois) proviendra d'une diversification continue de la production et des exportations, et d'une demande intérieure en services croissante à mesure que les revenus augmentent. L'emploi dans le secteur des services va, selon les prévisions, croître plus rapidement que l'emploi dans les secteurs industriels. Comme par le passé, la plupart des emplois non agricoles seront donc créés dans les services. Sur la base de ces hypothèses, les projections montrent que le nombre des emplois salariés dans le secteur industriel connaîtra une hausse de 55 % au cours des dix prochaines années. Le problème est que cette croissance commence d'une base si petite qu'elle est loin de permettre d'absorber les millions de jeunes qui joignent chaque année la population active. La base étant limitée, la part des emplois industriels salariés dans l'emploi total n'augmentera que de 3 à 4,5 % en Afrique subsaharienne,

un niveau toujours inférieur à celui des autres régions en développement. La part des emplois salariés dans le secteur des services devrait passer de 13 à 22 %.

En d'autres termes, au cours des dix prochaines années, au mieux, seul un quart de la jeunesse d'Afrique subsaharienne trouvera un emploi salarié, et seule une petite fraction de ces emplois seront des emplois « formels » dans des entreprises modernes. La plupart des jeunes finiront par travailler dans le même secteur que leurs parents — dans des exploitations agricoles et des entreprises individuelles (Figure A.4).

Le défi de l'emploi est donc non seulement de créer des emplois dans le secteur formel, aussi importants soient-ils, mais aussi d'augmenter la productivité de près de 80 % de la population active occupée qui sera dans le secteur informel, et ainsi aborder le problème du sous-emploi dans ce secteur. La forte augmentation de la population jeune en Afrique et

Figure A.4 L'informel sera la norme en 2020

Source : Fox et coll., 2013.

Note: Le nombre projeté de nouveaux emplois créés d'ici à 2010 est de 125 millions.

la structure actuelle de l'économie impliquent que la majorité des travailleurs de cette génération resteront dans le secteur informel durant la majorité de leur vie professionnelle. A long terme, ces travailleurs (ou leurs enfants) évolueront vers le secteur formel, tout comme leurs homologues en Asie de l'Est et en Amérique latine.

L'importance accordée à l'augmentation de la productivité dans le secteur informel peut sembler inhabituelle au vu de la publicité faite sur le taux de chômage élevé des diplômés universitaires et la récente attention portée à la création d'emplois dans le secteur manufacturier formel (Dinh et coll. 2012). Mais les diplômés universitaires ne représentent qu'une part infime (environ 3–4 %) de la population active, sont issus des ménages les plus riches, et continuent d'avoir les meilleures perspectives d'emploi. La création d'emplois dans le secteur formel est importante et doit être encouragée, mais la réalité est que même si les pays africains réussissaient à attirer une injection extraordinaire d'investissements privés dans les entreprises à forte densité de main-d'œuvre, cela ne devrait extraire qu'un petit nombre de travailleurs du secteur informel dans un avenir proche (Encadré A.3).

Même s'il est réaliste de mettre l'accent sur le rôle du secteur informel, cela signifie-t-il que nous sommes pessimistes pour l'avenir de l'Afrique ? Refusons-nous aux travailleurs afri-

cains l'espoir de sortir de l'emploi informel ? Bien au contraire. L'accroissement de la productivité des petites exploitations agricoles et des entreprises individuelles est précisément ce qui va permettre au secteur formel de se développer et prospérer. Cela a été déterminant pour la transformation structurelle en Asie et en Amérique latine, et c'est également la clé de l'avenir de l'Afrique.

La transition des jeunes vers un emploi productif

La jeunesse se caractérise par le fait qu'il s'agit d'une période de transition (cf. Banque mondiale 2006). Les jeunes quittent l'école pour le travail, et pour se lancer dans une carrière. Ils prennent de nombreuses décisions qui les conduiront ou non à fonder une famille et à vivre sainement (y compris décider d'opter pour des comportements à risque tels que le tabagisme et la consommation d'alcool). La plupart d'entre eux commencent aussi à assumer les droits et devoirs de citoyen, comme la participation aux élections. La question est donc de savoir comment aider les jeunes à réaliser ces transitions de façon à les mettre sur la voie d'un emploi productif. Les problèmes qui se posent aux jeunes — en particulier aux jeunes femmes ou aux plus pauvres — durant ces transitions augmentent la difficulté de trouver un chemin vers la productivité (même s'il est important d'assurer des emplois productifs pour tous les membres de la société, comme expliqué dans l'Encadré A.4).

La transition de l'école vers le travail, ainsi que celle entre les différents secteurs de l'emploi (entre l'agriculture et un emploi salarié par exemple), est particulièrement difficile pour les jeunes Africains. Beaucoup n'ont pas les moyens, les compétences, les connaissances ou les relations nécessaires pour convertir leurs études en un emploi productif. Il n'existe pas non plus de voie structurée à suivre. Beaucoup de jeunes combinent école et travail pendant plusieurs années (Figure A.5). Certains vont directement dans l'apprentissage ou des arrangements similaires, mais d'autres ne le font pas. Des données provenant des régions urbaines

Encadré A.3**Que se passera-t-il au niveau de l'emploi si l'industrie manufacturière légère augmente de façon spectaculaire en Afrique ?**

Certains observateurs soutiennent que la structure de l'emploi pourrait changer plus rapidement si l'Afrique réalisait un changement radical pour dévier de sa voie de croissance actuelle (Lin et Monga 2012 ; Dinh et coll. 2012). Quelles perspectives d'emploi pourraient s'ouvrir à la jeunesse d'ici 2020 si les pays africains reprenaient à leur compte les industries et les emplois de l'Asie à compter de 2015, tout comme les pays asiatiques tels que le Bangladesh, le Cambodge et le Vietnam l'ont fait avec les industries et emplois du Japon et de la Corée du Sud dans les années 1980 et 1990 ?

Pour tester ces possibilités, nous avons simulé cette expérience récente de l'Asie dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire tranche inférieure de l'Afrique.^a Dans la simulation, l'élasticité de l'emploi salarié augmente de 1,2 pour correspondre à l'élasticité historique des emplois salariés pour le Bangladesh, le Cambodge et le Vietnam. Cela signifie que l'emploi dans le secteur industriel devrait croître plus rapidement de 20 % par rapport à la valeur ajoutée, ce qui implique une croissance à haute intensité de main-d'œuvre. La projection de croissance industrielle des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire tranche inférieure est également revue à la hausse, au taux de 10 % par an sur la période 2015-2020. Ce chiffre est légèrement supérieur au taux de croissance industriel médian et moyen enregistré par le Bangladesh, le Cambodge et le Vietnam au cours de la dernière décennie (9,3 % par an).

Si ce scénario « spectaculaire » pouvait se réaliser, les emplois salariés dans le secteur industriel augmenteraient plus rapidement dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire tranche inférieure de l'Afrique. La croissance

annuelle moyenne de l'emploi salarié dans l'industrie devrait doubler au cours de la décennie pour atteindre 12 % par an, et le total des emplois salariés devrait augmenter de 6 % par an.

Cependant, au bout du compte, la structure de l'emploi ne devrait changer que très légèrement par rapport à celle d'aujourd'hui. Les pays à faible revenu pourraient espérer quelque 5 millions d'emplois salariés en plus par an, et les pays à revenu intermédiaire tranche inférieure, environ 2 millions de nouveaux emplois salariés — un écart de 10 % par rapport au nombre total de nouveaux emplois dans ces pays, soit un léger changement par rapport aux perspectives offertes aux nouveaux entrants. Ces gains modestes reflètent en partie la courte période utilisée pour la projection (elle couvre cinq ans alors que le changement structurel au Vietnam s'est déroulé sur vingt ans). Ils reflètent également la population active plus importante de l'Afrique et la base limitée à partir de laquelle le développement industriel doit commencer. L'Afrique aura besoin de deux décennies au moins pour changer suffisamment la structure de l'emploi afin d'offrir des perspectives radicalement différentes à sa jeunesse, d'où l'importance de commencer le processus de changement dès aujourd'hui.

Source : Fox et coll., 2013.

a. Les pays africains riches en ressources sont exclus de cette simulation, car même les pays riches en ressources de l'Asie de l'Est n'ont pas réussi la transformation de l'emploi simulée ici.

de la Tanzanie montrent que certains jeunes font des petits boulots, avec un appui de leurs familles pour une période allant jusqu'à cinq ans, avant d'obtenir un emploi salarié ou de s'établir à leur propre compte (pour la plupart). De plus, les jeunes de la première génération qui quittent l'école et qui aspirent à des emplois salariés souffrent de leur manque d'antécédents familiaux dans l'emploi formel. Ils manquent de réseaux pour les aider à trouver un emploi.

Par rapport aux hommes, les jeunes femmes peuvent être particulièrement défavorisées par d'autres dimensions de la transition, telles que la constitution d'une famille (Figure A.6). Les normes sociales tendent à imposer une ségréga-

tion professionnelle selon le sexe. Par exemple, les jeunes femmes dans le secteur des entreprises individuelles travaillent surtout dans des domaines restreints tels que la couture, même si beaucoup d'autres professions pourraient être plus lucratives.

Priorités pour aborder l'emploi des jeunes

Pour comprendre les défis qui entravent la productivité et les revenus des jeunes, et orienter la façon dont les politiques doivent être ciblées, le présent rapport examine les trois princi-

Encadré A.4**L'emploi des jeunes et l'emploi en général**

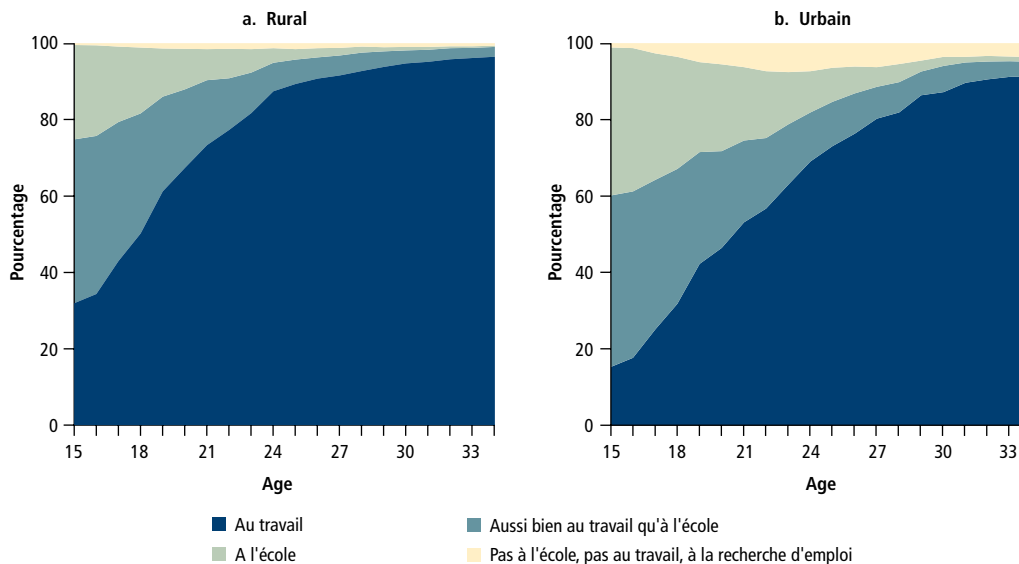
Un élément clé de l'amélioration des perspectives d'emploi pour la jeunesse africaine est de comprendre et d'aborder les défis économiques globaux de l'Afrique. Pour cette raison, une grande partie de ce rapport sera axée sur l'identification des politiques susceptibles d'accroître la productivité de tous les emplois (dans l'agriculture, les entreprises individuelles non agricoles et le secteur salarié moderne). Le rapport identifie également les politiques prometteuses visant plus particulièrement les jeunes afin de les aider à mieux réussir la transition vers un emploi plus productif dans chacun de ces trois secteurs.

L'importance accordée à la jeunesse dans ce rapport pose la question de savoir s'il peut être socialement avantageux de soutenir des politiques de l'emploi plus favorables à la jeunesse qu'aux autres membres de la société. Des efforts spécifiques pour aider les jeunes à se lancer dans l'agricul-

ture ou démarrer des entreprises individuelles ne réduisent généralement pas de telles occasions pour les adultes. Mais les efforts pour promouvoir l'accès des jeunes au secteur salarié moderne pourraient entraîner un déplacement des adultes évoluant dans le secteur. Une assistance aux jeunes peut avoir des avantages à long terme si elle les met sur une trajectoire productive. Toutefois, les travailleurs âgés peuvent avoir des familles et autres personnes économiquement dépendantes qui comptent sur leur revenu. Il n'est pas clair que le bien-être social soit amélioré en favorisant les jeunes travailleurs par rapport aux personnes plus âgées. Accroître les possibilités pour tous les travailleurs, tout en aidant les jeunes à franchir les obstacles qui leur sont spécifiques, est la stratégie recommandée par ce rapport.

Source : Auteurs.

Figure A.5 La (lente) transition de l'école au monde du travail

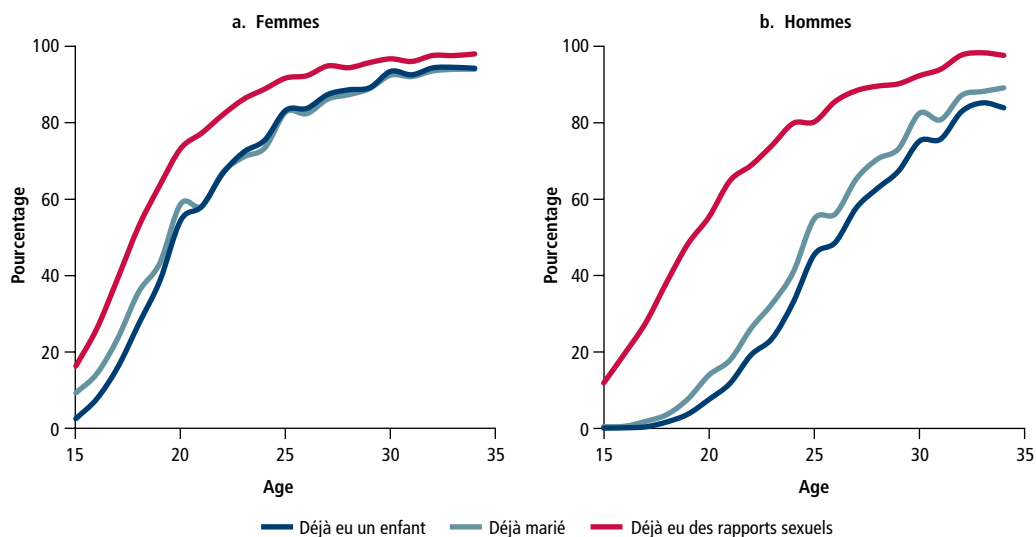


Source : Analyse par les auteurs des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées.

poux secteurs où les populations travaillent : l'agriculture, les entreprises individuelles non agricoles et l'emploi salarié moderne. Il établit ensuite une distinction entre deux dimensions qui façonnent le potentiel des jeunes à trouver des trajectoires vers un travail productif dans ces trois secteurs : le capital humain et l'envi-

ronnement des affaires. Ce cadre est décrit plus en détails dans l'Encadré A.5.

Sur le plan du capital humain, le rôle de l'éducation de base domine les interventions dans l'ensemble des trois secteurs. Différentes approches s'imposent pour renforcer les compétences postsecondaires dans l'agriculture, les

Figure A.6 La création d'une famille débute plus tôt chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes

Source : Analyse faite par les auteurs de données des enquêtes démographiques et de santé (28 pays).

entreprises individuelles et le secteur salarié moderne. Du côté de l'environnement des affaires, accroître la productivité implique de permettre aux agriculteurs d'accéder au financement et de sécuriser leurs biens fonciers. Dans le secteur des entreprises individuelles non agricoles, les services d'infrastructure et l'accès au financement ainsi qu'un espace de fonctionnement joueront un rôle crucial. Pour stimuler l'emploi dans le secteur moderne salarié, la réglementation et les infrastructures commerciales seront importantes.

Capital humain : le rôle fondamental de l'éducation de base

L'Afrique subsaharienne a connu une augmentation rapide du nombre d'enfants qui achèvent l'école primaire, de 50 % environ en 1991 à 70 % en 2011. En moyenne, le jeune Ghanéen ou Zambien est aujourd'hui plus scolarisé que la moyenne des citoyens français ou italiens en 1960 (Pritchett 2013). La cohorte actuelle des jeunes en Afrique subsaharienne sera la plus scolarisée qu'il n'y ait jamais eu.

Le niveau d'instruction influe sur les perspectives d'emploi, comme en témoigne la

variation substantielle dans les profils éducatifs des jeunes travailleurs dans chaque secteur (Figure A.7). L'évaluation de l'apprentissage au plan international montre que ces jeunes n'ont pourtant pas les compétences pour être compétitifs sur le marché mondial. La scolarisation est différente de l'apprentissage. De grandes insuffisances dans la qualité de l'instruction signifient que l'effet de l'éducation sur la productivité est bien inférieur à son potentiel. La mauvaise qualité de l'éducation freine directement la productivité et empêche les individus d'acquérir de nouvelles compétences.

L'apprentissage à l'école primaire est souvent minimal : 80 % des élèves maliens en 3e année d'école primaire et plus de 70 % des élèves ougandais en troisième année d'école primaire sont incapables de lire un seul mot (Cloutier, Reinstadtler et Beltran 2011). Même les élèves qui achèvent leur cursus primaire ont un faible niveau de compétences de base : 43 % des élèves de sixième année primaire en Tanzanie et 74 % au Mozambique n'ont pas dépassé le niveau des compétences de base en « calcul » tandis que 44 % au Mozambique n'ont pas l'aptitude de « lire pour comprendre » (Hungu et coll. 2010). Quelques années d'éducation de base de qualité médiocre ne conféreront pas de

Encadré A.5**Cadre d'analyse de l'emploi des jeunes**

Les trois principaux secteurs d'emploi :

L'agriculture est le secteur qui concentre la grande majorité des emplois en Afrique subsaharienne. L'agriculture occupe plus de 70 % de la population active des pays à faible revenu et plus de 50 % dans les pays à revenu intermédiaire, tranche inférieure d'Afrique. Les agriculteurs africains sont essentiellement des petits exploitants qui consomment une grande partie de ce qu'ils produisent. Selon des récentes données d'enquêtes de ménages, on estime que la part de l'autoconsommation est de l'ordre de 50 % (contre 20–30 % en dehors de l'Afrique subsaharienne).

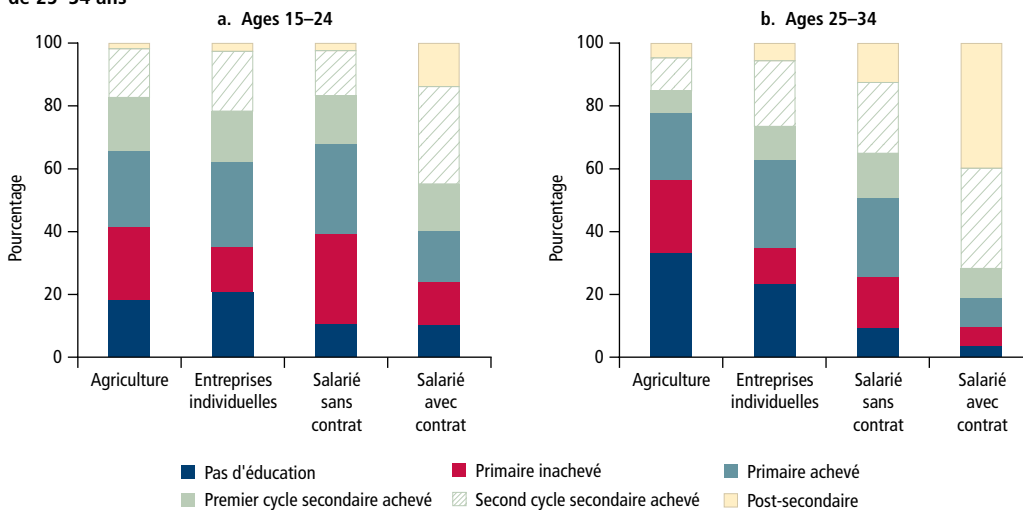
Les entreprises individuelles ne sont pas formellement constituées en société, mais sont des entreprises non agricoles appartenant aux ménages. Elles comprennent des travailleurs autonomes qui gèrent des entreprises qui embauchent parfois des membres de la famille, sans rémunération, mais peuvent également employer de façon permanente jusqu'à cinq employés non membres de la famille. La grande majorité (70 %) des entreprises non agricoles aujourd'hui relèvent purement de l'auto-emploi : seul le propriétaire travaille dans l'entreprise individuelle. Près de 20 % de ces entreprises comprennent un autre membre de la famille, et seuls 10 % embauchent une personne extérieure à la famille.

Le secteur salarié moderne est composé de petites, moyennes et grandes entreprises qui embauchent en permanence cinq employés ou plus. Il comprend également le secteur public qui, dans certains pays, constitue une part importante du secteur salarié moderne. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire tranche inférieure d'Afrique subsaharienne, près de la moitié des emplois salariés relève du secteur public. Dans ce rapport, l'accent est mis uniquement sur le secteur privé, qui a le plus grand potentiel de création d'emplois.

Les deux dimensions qui ouvrent des trajectoires vers des emplois productifs :

- *Le capital humain* — l'offre, ou les capacités, l'éducation, les compétences, les liens familiaux, les réseaux et d'autres caractéristiques ancrées dans un individu et qui lui permettent de trouver des opportunités d'être productif, d'augmenter et de sécuriser ses revenus.
- *L'environnement des affaires* — les facteurs hors du contrôle immédiat du travailleur et qui affectent la productivité (accès à la terre, capital et finance, infrastructures, technologie et marchés), ainsi que les politiques gouvernementales, les réglementations et programmes susceptibles d'influencer le choix de l'activité économique et la réalisation de l'activité.

Figure A.7 L'éducation façonne les possibilités : éducation par secteur d'emploi pour les jeunes de 15–24 ans et de 25–34 ans



Source : Analyse par les auteurs des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées.

gains de productivité si les élèves ne maîtrisent pas encore l'écriture et le calcul et ce, même si les approches dites « d'éducation de la seconde chance » offrent des possibilités de rattrapage. Pour beaucoup, cependant, l'enseignement primaire est le plus haut niveau de scolarité qu'ils pourront atteindre. Ces résultats sont d'autant plus troublants qu'ils montrent que les élèves qui quittent l'école ont une base trop fragile pour acquérir ensuite des compétences plus spécialisées.

Même les élèves qui arrivent dans le secondaire (ceux qui seront les plus susceptibles d'aller vers le secteur salarié moderne) ne sont pas compétitifs au niveau mondial. Dans une récente évaluation internationale des élèves en huitième ou neuvième année de scolarité (équivalent de la 4^e ou 3^e), 79 % des Ghanéens et 76 % des Sud-Africains n'ont pas dépassé le plus bas niveau de compétences en mathématiques. À titre de comparaison, la moyenne internationale est de 25 % et les scores correspondants pour les élèves indonésiens et jordaniens sont respectivement de 67 % et de 45 %.⁴ Au-delà de ces compétences cognitives, de nombreux jeunes n'ont pas les compétences comportementales et socio-émotionnelles, parfois appelées « compétences douces », qui sont nécessaires pour obtenir, conserver et être productif dans un emploi.

Aborder la question de ces lacunes d'apprentissage n'est pas aisé. Les enquêtes dans les écoles révèlent de grosses failles dans la prestation des services. Par exemple, l'absentéisme des enseignants sur un jour donné était entre 16 et 20 % au Kenya, au Sénégal et en Tanzanie ; les élèves du primaire n'avaient que 2 à 3 heures environ d'apprentissage par jour (Indicateurs de Prestations des Services, www.SDIndicators.org). Il est essentiel de réformer le cadre de redevabilité qui permet à cette performance médiocre de persister. Une meilleure information sur la performance doit être complétée par des approches ciblées qui renforcent le rôle des personnes les plus touchées : les élèves et leurs parents. Des mesures pour s'assurer que les enseignants sont bien préparés à l'enseignement et soutenus dans leurs tâches sont indispensables pour créer une équipe de professionnels très performants. Le développement des écoles privées en Afrique

(offrant souvent des performances supérieures à moindre coût) ne doit pas être étouffé, mais plutôt encouragé et canalisé afin de donner à un plus grand nombre d'étudiants la possibilité d'apprendre.

Des améliorations au niveau de l'éducation de base permettront de jeter les fondements d'une meilleure productivité. Dans le même temps, des actions complémentaires sont nécessaires pour améliorer l'environnement des affaires et développer le capital humain afin de maximiser les chances de succès des jeunes dans la transition vers des emplois rémunérateurs. Ces mesures varient selon le secteur d'emploi, comme nous le verrons prochainement.

Accroître la productivité des petits exploitants agricoles

L'agriculture peut et doit être un secteur d'opportunités pour la jeunesse d'Afrique subsaharienne. La demande croissante en produits alimentaires est le signe que l'offre peut tirer profit d'un marché en pleine croissance. Et la demande croissante ne se limite pas qu'aux marchés intérieurs en pleine expansion en Afrique. Les cours mondiaux des denrées alimentaires sont à leur niveau le plus élevé depuis plusieurs décennies, et ils devraient rester élevés au moins pendant le reste de la décennie.

L'Afrique est bien placée pour produire pour ce marché mondial important et potentiellement lucratif. Elle a des réserves abondantes de terres et souvent d'eau, contrairement à d'autres régions. Si les jeunes peuvent avoir accès à ces ressources et les utiliser en conjonction avec des stratégies visant à rendre l'agriculture plus productive, les résultats pourraient être transformateurs pour la génération de revenus et la croissance économique. Plus des deux tiers des jeunes travaillant dans les zones rurales sont déjà employés dans l'agriculture, et la plupart y resteront, même si le secteur non agricole se développe très rapidement.

Bien que l'agriculture soit la source la plus immédiate de revenu et d'emploi pour un grand nombre de jeunes, les efforts visant à accélérer la croissance agricole et à améliorer la sécurité alimentaire en Afrique ont été concep-

tuellement distingués des efforts visant à créer des emplois pour les jeunes. Ces objectifs sont pourtant complémentaires. Accroître les perspectives des jeunes pour un travail productif en milieu rural est sans doute le plus important catalyseur pour permettre à l'Afrique de profiter de ses dividendes démographiques.

La faible productivité agricole est le principal obstacle à surmonter. La productivité agricole reste plus faible en Afrique que dans toute autre région du monde, et l'agriculture est le secteur le moins productif dans les économies africaines. Pourtant, la productivité globale des facteurs, ainsi que des terres et du travail, a été en hausse dans l'agriculture africaine depuis les années 1990 (Fuglie et Rada 2013 ; Nin-Pratt, Johnson et Yu 2012). Elle pourrait encore augmenter avec la hausse du cours des denrées alimentaires puisque la valeur de la production pour la même quantité d'intrants augmentera. Mais ces indicateurs de productivité sont bien en deçà des niveaux atteints dans d'autres régions au cours de leurs phases de croissance économique rapide. En effet, les pays africains ne suivent pas la trajectoire d'autres régions où les gains de productivité dans les exploitations agricoles, combinés à des revenus plus élevés et de meilleures opportunités non agricoles, ont entraîné un déplacement rapide de la main-d'œuvre hors du secteur agricole.

Les effets de la faible productivité agricole vont bien au-delà des zones rurales et des ménages agricoles. Un résultat souvent oublié de la faible productivité agricole en Afrique est le prix élevé des denrées alimentaires sur le marché intérieur. Les prix locaux ne sont que peu corrélés avec les prix mondiaux, surtout à l'intérieur. Lorsque les prix sont élevés sur les marchés intérieurs, ceci augmente le coût des denrées alimentaires et fait monter les salaires, contribuant ainsi au manque de compétitivité globale de l'Afrique. Des prix élevés sur le marché intérieur affectent les revenus réels de toute la population, sauf les agriculteurs qui sont des vendeurs nets de denrées alimentaires et dont les coûts de production sont relativement faibles. Une plus grande productivité agricole permettra de réduire les coûts des denrées alimentaires sur le marché intérieur et de créer

beaucoup plus d'emplois non agricoles mieux rémunérés pour tout le monde, surtout les jeunes.

Comprendre pourquoi le secteur le moins productif est également le plus important en termes d'emploi peut donner des pistes sur la façon dont les travailleurs agricoles peuvent augmenter leur productivité. Les petits agriculteurs peuvent être pris dans un piège qui les empêche de générer des revenus suffisants pour investir afin d'augmenter la production et la productivité. La grande majorité des agriculteurs africains travaillent sur des petites parcelles, souvent dans des régimes fonciers incertains. Ils ne peuvent pas profiter des économies d'échelle (quand elles existent), des intrants agricoles modernes et de la mécanisation. L'insuffisance des infrastructures rurales (transport, électricité et irrigation) limite les efforts des agriculteurs pour obtenir des intrants abordables tels que les semences et les engrais, vendre leur production de façon rentable ou exploiter de nouvelles terres agricoles. Le manque d'irrigation rend l'agriculture plus vulnérable aux aléas climatiques.

Les faibles niveaux d'éducation et les problèmes de santé omniprésents (deux résultats de la médiocrité des prestations de services) empêchent les agriculteurs d'accroître leur propre productivité, et limitent aussi le nombre de migrants vers les zones où l'agriculture ou toute autre occupation pourrait être plus productive. Les jeunes ruraux ont des niveaux d'instruction nettement inférieurs à leurs homologues des villes. La prise en charge ou le traitement de certaines maladies endémiques ne sont pas coûteux à gérer et traiter, mais ces domaines de la politique de santé font l'objet d'une moindre attention en dépit de leur coût élevé pour l'économie rurale. Les maladies, en plus de réduire la main-d'œuvre disponible des ménages agricoles, peuvent épuiser l'épargne quand les traitements sont coûteux et entraîner la vente de détresse d'actifs.

Pour que l'Afrique puisse accroître la productivité agricole suffisamment pour soutenir la croissance globale et offrir des revenus plus élevés aux travailleurs du secteur, l'agriculture doit rapidement cesser d'être une activité de dernier recours et de faible productivité pour

se transformer en secteur dont le dynamisme technique et les opportunités sont reconnus (voir Encadré A.6 pour une analyse du lien entre productivité et emploi dans l'agriculture). En accordant une plus grande priorité à des programmes bien conçus d'investissement public dans l'agriculture, en poursuivant les progrès en matière de réformes de régulations et politiques et en augmentant l'attention portée à l'inclusion des jeunes, l'agriculture peut absorber le grand nombre de nouveaux demandeurs d'emploi et offrir un travail intéressant avec de grands avantages publics et privés.

De façon générale, trois voies s'offrent aux jeunes ruraux dans l'agriculture : (1) des tra-

voux agricoles à plein temps, (2) des travaux agricoles à temps partiel, combinés avec la gestion d'une entreprise individuelle pouvant inclure la vente de services agricoles ou d'intrants, ou (3) un travail salarié. Pour augmenter la productivité de ces trajectoires vers l'emploi agricole, au moins quatre contraintes doivent être levées : les contraintes liées aux services financiers et au crédit, aux politiques foncières, aux infrastructures et aux compétences.

Crédit et services financiers

Parce qu'ils travaillent dans des environnements à risques et manquent de garanties, les ménages ruraux sont confrontés à des diffi-

Encadré A.6

La main-d'œuvre quitte-t-elle l'agriculture à mesure que la productivité augmente ?

Si les exploitations agricoles de l'Afrique deviennent plus grandes à mesure que la productivité augmente, les travailleurs seront-ils forcés à quitter le secteur et n'auront-ils nulle part où aller ? Certains observateurs ont évoqué ce problème, et les raisons sont compréhensibles. Dans d'autres parties du monde, la croissance de la productivité s'est accompagnée d'une augmentation de la taille des exploitations agricoles, une réduction de l'intensité en main-d'œuvre de la production et le départ de travailleurs du secteur agricole.

La dotation en terre et en main-d'œuvre de l'Afrique ainsi que son histoire récente offrent des perspectives pour apaiser ces craintes. Si la terre est disponible et les zones cultivables toujours en expansion, l'augmentation de la taille des exploitations ne doit pas nécessairement entraîner un déplacement de la main-d'œuvre, surtout avec le coût élevé du capital pour investir dans la mécanisation. Comme le montre le Tableau BA.6.1, entre 1960 et 2008, les superficies cultivées en Afrique la main-d'œuvre agricole et la production par employé ont augmenté malgré le grand nombre de travailleurs par hectare. Ces dernières années, de 1990 à 2008, le rythme de croissance de la main-d'œuvre a ralenti par rapport à l'expansion des terres et la production par travailleur n'a cessé de croître.

Les exploitations agricoles de l'Afrique peuvent augmenter en nombre, en taille et en productivité sans provoquer un déplacement de la main-d'œuvre. L'expérience du sous-continent avec un changement structurel au XXI^e siècle n'est pas susceptible de reproduire celle d'autres régions à des périodes précédentes. Le contexte actuel est caractérisé par les prix élevés des denrées alimentaires à l'échelle

Tableau BA.6.1 Augmentation en pourcentage des zones cultivées, de la main-d'œuvre agricole et de la production par employé en Afrique subsaharienne

	1960–2008 (% d'augmentation)	1990–2008 (% d'augmentation)
Zones cultivées	42	20
Main-d'œuvre agricole	125	21
Production par employé	21	9

Source : Fuglie et Rada, 2013.

mondiale, un nombre limité de produits manufacturés non échangeables, un énorme potentiel de croissance en termes de superficies et de rendements, et l'évolution des avantages comparatifs dans les pays développés en faveur de produits et services à forte densité technologique. Le coût du capital en Afrique reste élevé, reflétant les faibles taux d'épargne, les coûts élevés liés à la pratique des affaires et la demande croissante en investissements d'infrastructure à forte densité de capitaux. La part de l'agriculture dans le PIB africain (et la capacité d'absorption de main-d'œuvre) pourrait donc rester stable, voire croître plutôt que diminuer avec le développement. Les réserves abondantes de bonnes terres, d'eau et de main-d'œuvre jeune et dynamique sont des atouts considérables à un moment où l'économie mondiale a un besoin urgent de plus de nourriture. Que l'Afrique puisse ou non utiliser de manière productive ces actifs dépend de la réduction des contraintes liées à l'accès à la terre et à la levée des obstacles à la croissance agricole identifiés dans ce rapport.

cultés majeures pour obtenir du capital et des crédits. Les institutions financières traditionnelles ne trouvent pas rentable l'activité d'octroi de crédits agricoles. Un certain nombre d'organisations non gouvernementales (ONG) et de banques innovent par la mise en place de nouveaux instruments et de nouvelles institutions, dont certains semblent prometteurs. Créées au Niger en 1991, les associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC), où les membres épargnent à intervalles réguliers et prêtent des fonds suivant les conditions déterminées par le groupe, se sont répandues dans 39 pays, essentiellement africains. Elles offrent de vastes possibilités pour aider les jeunes à épargner de l'argent afin de l'investir dans l'agriculture et d'accéder au crédit, tout en bénéficiant d'accompagnement et d'accès à l'information à travers un groupe. Les AVEC pourraient aider les jeunes des zones rurales à se lancer dans l'agriculture et les secteurs non agricoles.

Divers dispositifs institutionnels et programmes d'incitation peuvent aussi améliorer l'accès au crédit. Des exemples incluent différentes formes de garanties (hypothèques mobilières et autres), le crédit-bail (qui ne requiert aucune garantie, comme la « DFCU Leasing Company » en Ouganda), la liaison du crédit et des services de vulgarisation agricole (s'attaquant ainsi à de multiples contraintes en même temps, puisque les jeunes ont aussi besoin d'informations) et l'agriculture sous contrat (où le grossiste octroie des crédits pour l'acquisition d'intrants).

Aucune de ces innovations de la finance rurale n'est réservée exclusivement aux jeunes. Ces derniers ne devraient pas non plus être considérés comme un groupe isolé qui devrait bénéficier de services financiers conçus spécialement pour eux. Les risques pris en travaillant avec cette clientèle sont élevés, et le fait d'isoler les jeunes d'un groupe de personnes plus vaste qui permet de partager les risques les rendrait encore moins attractifs pour les institutions financières. Une meilleure approche consiste à soutenir un éventail d'innovations financières qui facilitent l'accès des petits exploitants agricoles et entrepreneurs ruraux. Au besoin, des nouveautés doivent être ajoutées à ces pro-

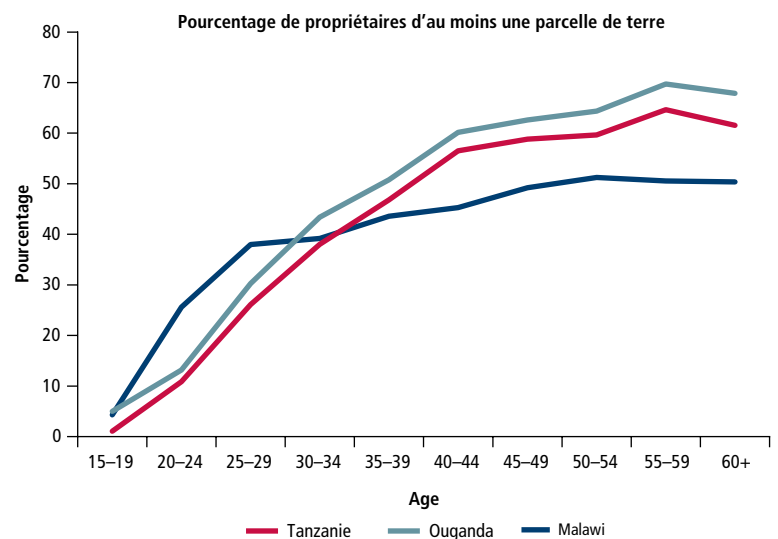
grammes pour renforcer leur capacité à servir les jeunes.

Politiques foncières

Des droits fonciers précaires et mal définis, et les difficultés à louer ou utiliser autrement les terres posent des problèmes aux jeunes dans le secteur agricole. Certains jeunes possèdent des terres (bien que ce soit de petites parcelles), mais la propriété reste fortement concentrée chez les adultes plus âgés (Figure A.8).

Le problème des droits fonciers précaires et mal définis peut être résolu en dressant un inventaire des parcelles enregistrées et en améliorant le cadastre. Ce processus se révèle de plus en plus pratique grâce aux systèmes d'information géographique (SIG). La sécurité des droits fonciers est aussi renforcée par l'amélioration des procédures de délivrance de titres fonciers. Lorsque les agriculteurs savent que leurs droits fonciers sont garantis, ils sont plus susceptibles d'investir dans l'amélioration de leurs terres. Une récente évaluation d'impact d'un projet pilote d'enregistrement foncier au Rwanda montre que le renforcement de la sécurité des droits fonciers entraîne l'augmentation des investissements dans l'amélioration des terres de 9 % chez les agriculteurs et de

Figure A.8 Propriété foncière par tranche d'âge



Source : Analyse des données LSMS-ISA par les auteurs.

18 % chez les agricultrices (Ayalew Ali, Deininger et Goldstein 2011).

Une fois les terres enregistrées et les titres fonciers délivrés, les marchés de location de terres peuvent se développer. Il a été démontré que les marchés de location de terres promeuvent l'agriculture à vocation commerciale au Ghana et encouragent le transfert de terres aux petits exploitants agricoles au Soudan. En revanche, les restrictions imposées aux marchés de location de terres freinent le développement des secteurs agricoles et non agricoles. Elles découragent les propriétaires terriens d'accepter des emplois dans le secteur non agricole de peur de perdre leurs terres.

L'industrie agricole peut augmenter la productivité, et certaines régions d'Afrique, la savane guinéenne notamment, ont un énorme potentiel de développement de l'agriculture commerciale sur de grandes et petites exploitations (Morris, Binswanger-Mkhize et Byerlee 2009). Cependant, les grandes propriétés foncières à vocation commerciale et l'industrie agricole peuvent susciter des controverses sur le plan politique. Il est essentiel de résoudre les problèmes que constituent la part des grandes exploitations agricoles dans une structure sectorielle diversifiée, ainsi que la rémunération de petits propriétaires en échange des terres mises à disposition des grands exploitants commerciaux. D'autres moyens de regroupement des petits exploitants, comme les associations de producteurs ou l'agriculture sous contrat, pourraient être aussi des approches pratiques pour améliorer la productivité lorsqu'une échelle de production plus grande contribue à réduire les coûts.

Infrastructures

Dans certains cas, mais pas dans tous, les investissements dans les infrastructures rurales peuvent avoir des taux de rendement extrêmement élevés. En général, ces investissements apparaissent dans des zones plus densément peuplées (Banque mondiale 2008), mais même dans ce cas, les investissements doivent être évalués au cas par cas et non acceptés systématiquement. Par exemple, les routes rurales pavées ne sont pas toujours un bon investissement, surtout dans des zones où la circulation

motorisée est peu dense. L'entretien des routes pavées est coûteux et, souvent, non financé. D'autre part, les routes sont susceptibles de devenir des outils de favoritisme politique (Raballand et Macchi 2009).

Compétences

Étant donné leur faible niveau d'éducation (Figure A.7), les jeunes des zones rurales peuvent améliorer leur productivité à travers une meilleure scolarisation. L'amélioration de la productivité entraîne à son tour une hausse de la demande de scolarisation, déclenchant ainsi un cycle vertueux. Les résultats utilisés pour démontrer les effets secondaires de l'éducation proviennent généralement de l'agriculture : les agriculteurs apprennent de leurs voisins agriculteurs, notamment des plus éduqués, qui sont plus susceptibles d'adopter de nouvelles technologies (Conley et Udry 2010 ; Rosenzweig 2012). Tous ces effets s'observent plus nettement chez les jeunes agriculteurs.

En plus de l'éducation de base, l'agriculture à forte productivité nécessite un certain nombre de compétences spécifiques, notamment en matière de traitement, commercialisation, fonctionnement et réparation de machines, transport, logistique et contrôle de qualité. Dans certains pays, des instituts de formation professionnelle agricole (dont certains sont associés à des universités) fournissent traditionnellement ces compétences. Ces instituts affichent des résultats mitigés, principalement en raison du manque de liens entre la théorie, l'enseignement magistral et le besoin d'une formation pratique, sur le terrain.

L'histoire des programmes de vulgarisation agricole en Afrique est peu encourageante, principalement en raison du manque de mesures incitatives et de redevabilité. De meilleurs résultats sont obtenus dans le cadre des nouveaux programmes qui autonomisent les agriculteurs en leur proposant un choix de fournisseurs et de services parmi un éventail d'organismes publics, privés et non gouvernementaux. Une autre approche, les écoles pratiques d'agriculture, implique des méthodes d'apprentissage participatives, le développement et la diffusion de technologies spécifiques, et semble remporter un véritable

succès, surtout dans le renforcement des capacités des femmes. Les pépinières d'entreprises et les alliances rurales qui réunissent sociétés commerciales et organisations de producteurs constituent d'autres moyens d'augmenter les revenus agricoles. Dans tous ces efforts, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication peut favoriser et tirer profit de la participation des jeunes.

Améliorer la productivité des entreprises informelles non agricoles

La majorité des personnes qui travaillent hors du secteur agricole sont actives dans des entreprises individuelles informelles. Ce type d'entreprise est souvent un pilier d'un portefeuille diversifié de revenus. En réalité, de nombreux ménages sont engagés à la fois dans les secteurs agricoles et non agricoles (30 à 50 % des ménages ruraux possèdent une entreprise individuelle informelle). En zones urbaines, de nombreux ménages possédant une entreprise ont un membre de la famille qui gagne un revenu salarial, une tendance qui est susceptible de s'amplifier avec le temps (Fox et Sohnesen 2012).

Bien que leur productivité soit relativement faible, les entreprises individuelles génèrent des revenus généralement plus élevés que ce que leurs propriétaires pourraient dégager dans le secteur agricole. La plupart des entreprises individuelles n'ont pas d'employé et constituent une activité indépendante pure. Peu ont un membre de la famille comme main-d'œuvre supplémentaire et dix pour cent seulement recrutent du personnel hors de la famille. Certaines entreprises naissent en réponse à une opportunité commerciale locale (comme l'augmentation de la demande d'un service), alors que d'autres sont créées parce que le ménage n'a pas d'autres moyens de subsistance.

Que font les entreprises individuelles ? Elles vendent pour la plupart des services (coiffure, réparation), ainsi que des biens de consommation produits sur les marchés internatio-

naux et locaux (vêtements d'occasion, articles ménagers, légumes, œufs). Elles contribuent aussi au secteur industriel en transformant des produits agricoles ou des ressources naturelles en charbon, briques ou céréales transformées. Certaines exercent des activités artisanales telles que la menuiserie, la couture, la confection, ou la construction.

Les entreprises individuelles vendent des biens et services à bas coût, principalement pour le marché local, qui manque d'un secteur de services moderne. En zones urbaines, les commerçants et les démarcheurs remplacent les commerces de proximité et les centres commerciaux. Les produits manufacturés de qualité médiocre fabriqués par ces entreprises, par exemple les briques et les meubles artisanaux, finissent par être remplacés par des biens de meilleure qualité produits localement (fabriques de briques et de meubles) ou importés. En conséquence, les entreprises manufacturières individuelles ne durent pas aussi longtemps que les entreprises individuelles de prestation de services.

Historiquement, les entreprises individuelles ont eu tendance à rester de très petite taille ou à disparaître ; très peu deviennent des petites ou moyennes entreprises. Les données provenant de l'Afrique de l'Ouest montrent que, même après dix ans d'exploitation, le capital de ces entreprises reste inchangé. La plupart d'entre elles ne recrutent jamais un autre employé. Les emplois qu'elles offrent, y compris à des jeunes, consistent donc à saisir une opportunité commerciale et à créer une nouvelle entreprise.

Malgré leur petite taille, les entreprises individuelles constituent un instrument de réduction de la pauvreté en Afrique, avec la possibilité de devenir un instrument encore plus puissant. On les retrouve généralement dans des régions riches. Les ménages possédant des entreprises sont moins susceptibles d'être pauvres et sont concentrés dans les quintiles du milieu de la distribution des revenus. Les ménages ruraux tirent de leurs entreprises un revenu horaire plus élevé que celui de leurs activités agricoles. En zones urbaines, certains propriétaires d'entreprises individuelles ont des revenus plus importants que les salariés. En effet, à un même niveau d'éducation et de

compétences, la consommation des ménages ruraux et urbains possédant une entreprise individuelle en Afrique n'est pas différente de celle des ménages ayant un emploi salarié (Fox et Sohnesen 2012). De plus, certains affirment aussi être « plus heureux » (Falco et coll. 2013).

La plupart des gouvernements continuent d'ignorer, négliger ou miner le potentiel de ce secteur. Les colporteurs et les vendeurs sont considérés comme une nuisance à bannir des quartiers d'affaires des capitales. Les défenseurs de l'emploi formel reprochent aux entreprises individuelles de ne pas offrir les avantages et la sécurité d'un emploi salarié. Pensant que les entreprises individuelles peuvent être transformées en petites et moyennes entreprises (pour lesquelles il existe une stratégie), les gouvernements essaient de formaliser ces entreprises informelles. Mais cette transformation se produit rarement, car ce n'est pas l'intention des propriétaires. Sans soutien, les entreprises individuelles tentent simplement de survivre. En Tanzanie, la loi interdit l'exercice d'activités aux entreprises ne disposant pas de locaux fixes (ce qui correspond à 80 % des entreprises individuelles), ce qui n'empêche pas les gouvernements de collecter taxes et impôts auprès de ces mêmes entreprises.

En revanche, le Ghana, dont la tradition commerciale remonte à l'époque précoloniale, incorpore explicitement les entreprises individuelles dans ses documents de stratégie et les institutions qui les appliquent. En 2006, le gouvernement a défini un objectif consistant à « améliorer la productivité et les revenus/salaires... dans tous les secteurs de l'économie, y compris l'économie informelle » (République du Ghana 2006). Le « Trade Union Congress » soutient le développement d'organisations d'entreprises individuelles et leur intégration dans les mécanismes de consultation entre le gouvernement et le secteur privé.

Pour réaliser le potentiel du secteur des entreprises individuelles en matière de création d'emplois productifs pour les jeunes, les stratégies nationales et les interventions locales doivent s'attaquer à trois domaines clés : le climat des affaires en zones urbaines, l'accès aux services financiers et au crédit et les compétences.

Politique urbaine

L'un des obstacles les plus souvent invoqués à la productivité des entreprises individuelles est le manque d'accès à un espace de travail adéquat et souvent le harcèlement légal et extra-judiciaire par les autorités locales. L'insécurité des locaux décourage l'entrée (la principale forme de croissance dans ce secteur) et l'investissement dans l'entreprise. En intégrant la croissance des entreprises individuelles dans les processus de planification, les gouvernements peuvent favoriser le développement de ce secteur au lieu de s'y opposer. Sans planification, commerçants et vendeurs envahissent les trottoirs et les rues, entraînant leur encombrement massif. Souvent, la situation dégénère en crise, et les autorités ont recours à la police ou aux forces de sécurité pour « décongestionner » la ville. La politique d'expulsion étant rarement permanente, le cycle tend à recommencer. Si les gouvernements avaient planifié la croissance des entreprises individuelles et leur avaient alloué un espace adéquat dans les principales zones de circulation piétonnière dans la ville, la croissance de l'emploi et la stabilité sociale auraient suivi.

Parallèlement à la planification, les décideurs nationaux peuvent clarifier les droits de propriété foncière dans les zones urbaines, donnant ainsi la latitude aux administrations locales d'allouer des espaces pour l'exercice des activités des entreprises individuelles. Les chevauchements des réglementations et des responsabilités rendent l'application de la loi difficile, quand elle existe. Par exemple, à Dar es-Salaam, les administrations locales ne sont pas habilitées à décider si les démarcheurs peuvent utiliser les terres qui bordent les routes nationales. Tout comme les marchés de location de terres peuvent faciliter l'accès aux terres agricoles, elles peuvent aussi faciliter l'accès des entreprises individuelles à un espace pour exercer leurs activités.

Outre un espace protégé, les entreprises individuelles ont aussi besoin de services tels que la sécurité, les installations sanitaires, l'électricité, le transport et l'approvisionnement en eau. Pour la plupart, elles sont disposées à payer pour ces services (et en réalité les paient) par le biais de taxes et d'impôts. Les

entreprises individuelles paient les taxes locales à un taux plus élevé que les grandes entreprises (Fox et Sohnesen 2012) mais ne reçoivent souvent aucun service. Les entreprises individuelles disposent d'une marge de manœuvre très faible pour améliorer cette situation. Les autorités locales ne sont pas redevables vis-à-vis des entreprises individuelles, parce qu'une décentralisation politique inefficace et un statut juridique ambigu privent ces entreprises de participation à la gouvernance locale.

Crédit et services financiers

Parce qu'ils manquent d'accès aux sources de financement formelles, les jeunes peinent à mobiliser des capitaux pour créer et gérer une entreprise. Le problème est exacerbé par le fait que les finances de l'entreprise et celles du ménage sont liées, de sorte que les dépenses irrégulières du ménage (frais de scolarité, réparations et autres) et les chocs externes (maladies) affectent aussi l'entreprise. Presque tous les propriétaires d'entreprises individuelles africaines aujourd'hui déclarent avoir créé leur entreprise grâce à des fonds propres ou à des prêts contractés auprès d'amis et de parents. L'écrasante majorité des entreprises existantes n'ont obtenu aucun type de prêt au cours des 12 derniers mois. Une expansion du crédit ne comblera pas nécessairement cet écart, et peut même l'aggraver, comme l'ont montré des expériences récentes en Inde. Pour utiliser le crédit avec efficacité, un emprunteur doit être capable d'épargner régulièrement pour rembourser le prêt. À cet effet, la mise en place d'un mécanisme d'épargne est essentielle.

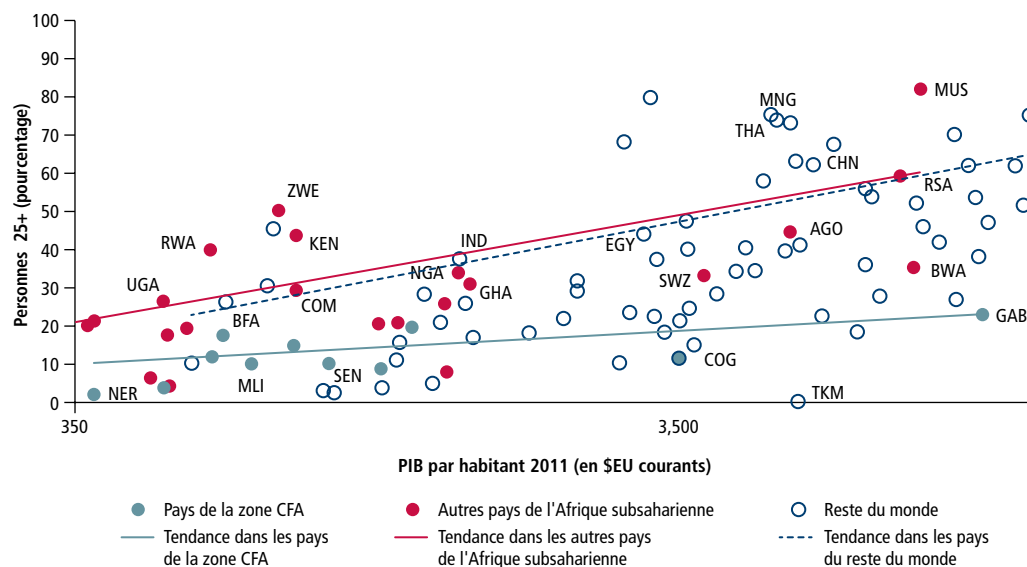
Le manque d'inclusion financière des ménages en Afrique est à l'origine du problème de crédit auquel sont confrontées les entreprises individuelles. Non seulement les ménages manquent de sources de crédit, mais ils trouvent difficilement des lieux sûrs pour protéger leur épargne. En conséquence, il leur est difficile d'accumuler des fonds pour lancer ou développer leur activité. Ce problème est particulièrement grave pour les jeunes et les femmes. Des recherches ont montré que l'accès à un lieu sûr pour placer l'épargne est particulièrement important pour la capacité des femmes à constituer leur capital en vue du

lancement d'une activité (Dupas et Robinson 2013).

La nécessité d'assurer aux pauvres un accès aux services financiers est un problème courant. Du fait des économies d'échelle, l'expansion des services bancaires formels (banques, services d'épargne postale, institutions d'épargne formelles autres que les banques) s'accroît généralement avec l'augmentation des revenus et l'urbanisation (les banques vont là où se trouve l'argent). Mais l'histoire ne s'arrête pas là en Afrique. Les données du FINDEX montrent que, au même niveau de revenu par habitant, les politiques nationales peuvent produire des résultats très différents (Figure A.9). Les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire tels que le Ghana, le Kenya et le Rwanda ont assuré un meilleur accès aux services financiers que d'autres pays africains et non africains à niveau de revenu égal. Ils y sont parvenus principalement en réduisant les coûts du service pour les petits épargnants et les épargnants des régions reculées.

Au Kenya, l'accès aux services bancaires a été amélioré grâce à l'usage novateur de la technologie bancaire mobile. En développant les services bancaires sans agence, la banque mobile permet de maintenir les comptes à un coût relativement bas pour les épargnants et les emprunteurs. Aujourd'hui, environ la moitié de la population adulte kenyane utilise la banque mobile. Au Rwanda, le gouvernement a mis en place des incitations pour permettre aux banques de développer des produits à faible coût à l'usage des petits épargnants, et pour permettre aux ménages de recourir aux banques. Ces incitations consistent en des paiements aux ménages via les banques, y compris les banques de micro-finance dont la clientèle se recrute parmi les ménages à faible revenu.⁵ Le Ghana a mis en place un système de banques rurales pour traiter les paiements destinés aux cultivateurs de cacao. Aujourd'hui, ces banques offrent des comptes à frais modiques dans les zones rurales. Le Ghana et le Rwanda encouragent tous les deux l'expansion des banques mobiles pour améliorer l'accès aux services financiers. Les pays des unions monétaires de l'Afrique centrale et de l'Ouest (UEMOA et CEMAC) changent aussi leurs réglementations

Figure A.9 Au même niveau de revenu, les politiques nationales produisent des niveaux d'inclusion financière différents



Source : Présentation en tableau des données FINDEX par les auteurs.

Note : Echelle logarithmique sur l'axe des x.

pour favoriser davantage l'inclusion. Le Bénin, qui a encouragé la création d'institutions de micro-finance, a été un précurseur dans ce groupe.

Compétences

La formation peut souvent contribuer à ouvrir des trajectoires vers l'emploi des jeunes dans les entreprises individuelles. Les programmes de formation (aussi bien pour l'entrée dans le secteur que pour l'amélioration des revenus et de la viabilité des entreprises existantes) sont les outils les plus couramment utilisés par les gouvernements et les bailleurs de fonds pour soutenir les entreprises individuelles, qu'ils ciblent les jeunes ou pas. Les programmes offrent : (1) la formation technique dans un secteur spécifique (telle que la couture, la mécanique, la boulangerie) ; (2) l'acquisition des compétences commerciales ou l'éducation financière (telle que la comptabilité de base ou la gestion financière) ; (3) les compétences comportementales et personnelles ; ou (4) un mélange de ces compétences. Les programmes destinés aux jeunes sont surtout axés sur l'acquisition des compétences nécessaires pour se lancer dans le secteur des entreprises individuelles et

comprennent ces quatre types de formation. Les programmes destinés aux entreprises individuelles existantes visent généralement leur expansion, par exemple à travers l'acquisition de compétences commerciales.

La bonne nouvelle pour l'emploi des jeunes est que les programmes conçus pour faciliter l'entrée dans le secteur (par opposition à ceux axés sur la croissance des entreprises existantes) semblent avoir obtenu un certain succès, de sorte que des modèles prometteurs ont émergé. L'apprentissage et la formation en entreprise peuvent aider les jeunes, à condition que ces programmes soient étroitement liés aux signaux du marché. C'est la raison pour laquelle les fournisseurs privés, les entreprises existantes notamment, constituent la meilleure source de ces formations. Les jeunes font souvent face à des contraintes multiples en termes de compétences nécessaires pour se lancer dans le secteur des entreprises individuelles. Les programmes pilotes les plus prometteurs offrent des interventions qui s'attaquent à ces multiples contraintes (offrant ensemble des formations pour l'acquisition de compétences comportementales, commerciales et/ou techniques, ou combinant la formation avec des mesures visant à s'attaquer

aux contraintes de crédit à travers les groupes d'épargne, les subventions et d'autres moyens). Bon nombre de ces programmes d'intervention « combinés » sont cependant coûteux, et n'ont pas encore passé à l'échelle en Afrique.

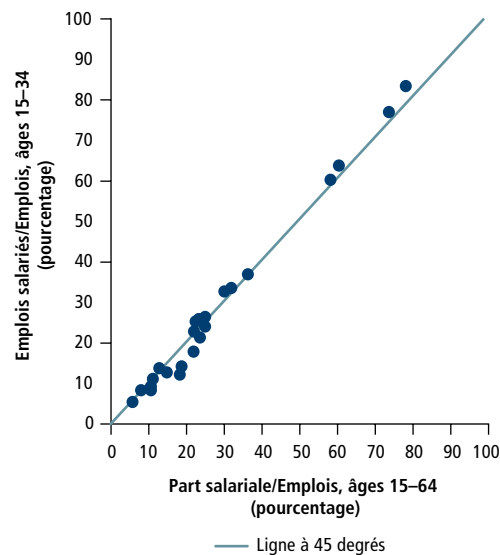
En général, en dépit du grand nombre de programmes de formation, il n'existe que peu de données sur leur efficacité dans le secteur des entreprises individuelles en Afrique. Une utilisation plus systématique d'évaluations rigoureuses s'impose clairement, notamment des évaluations d'impact qui mesurent les résultats parmi les participants au programme et les comparent avec un groupe témoin. Au minimum, les gouvernements doivent encourager tous les programmes à réaliser le suivi de leurs résultats et à en rendre compte. Parallèlement, les gouvernements ne doivent pas nécessairement essayer d'offrir des formations directement, mais plutôt concentrer leurs efforts sur des programmes qui facilitent le marché privé, par exemple en diffusant des informations sur des possibilités de formation ou en permettant aux jeunes défavorisés d'accéder aux formations déjà disponibles.

Dynamiser le secteur moderne de l'emploi salarié pour le rendre plus compétitif

Bien qu'il soit restreint (16 % de la population active), le secteur de l'emploi salarié formel représente le moteur de l'emploi et de la croissance à moyen et long terme pour l'Afrique. Aucun pays ne s'est développé sans que ce secteur ne se soit devenu une part prépondérante de l'emploi. C'est le secteur qui peut exploiter les économies d'échelle et produire pour l'exportation. Les effets multiplicateurs de la création d'emplois salariés sur l'économie des ménages sont significatifs. La plupart des diplômés du secondaire aspirent à travailler dans ce secteur. Lorsque ces aspirations ne sont pas satisfaites, les risques d'instabilité sociale et de violences politiques sont élevés. Les jeunes d'Afrique n'ont certes aucun avantage particulier en termes d'emploi salarié moderne, mais ils constituent toujours une part importante de cet emploi lorsqu'il se développe (Figure A.10).

Le secteur salarié moderne crée des emplois à un rythme assez rapide en Afrique subsaharienne — et généralement de manière plus rapide que la croissance du PIB. Le problème est que le secteur s'est développé à partir d'une base si limitée qu'il ne peut toujours pas recruter les millions de jeunes arrivant chaque année sur le marché de l'emploi. Pour générer des emplois à un rythme proportionnel à la croissance de la population active, il ne fait aucun doute que les entreprises exportatrices, avec leur potentiel de vente sur les marchés internationaux, devront être le moteur de la création d'emplois dans ce secteur. Étant donné que la plupart des économies africaines sont petites, l'accès aux marchés extérieurs est essentiel pour atteindre le potentiel du secteur salarié moderne. Les possibilités d'échanges internationaux sont vastes. Même les services font l'objet d'échanges internationaux, mais ils nécessitent aussi généralement un niveau de compétences relativement élevé qui manque toujours dans une bonne partie de l'Afrique subsaharienne. En outre, les effets du commerce sur l'emploi vont au-delà des entreprises exportatrices, car l'augmentation de la demande émanant du secteur des exportations (intrants, biens de consommation et ser-

Figure A.10 Part de l'emploi salarié dans l'emploi total : les jeunes par rapport à la population générale



Source : Analyse par les auteurs de données d'enquêtes de ménages et d'emploi.

vices) augmente les possibilités d'emploi dans d'autres parties de l'économie.

Qu'est-ce qui entrave le développement des entreprises exportatrices en Afrique aujourd'hui ? Clairement, le coût de transport transfrontalier de marchandises est prohibitif dans la région, et il y a un besoin urgent de meilleures infrastructures de transport, de procédures douanières facilitées et de passages accélérés aux postes transfrontaliers intérieurs. Mais le principal obstacle au développement en Afrique d'un secteur orienté vers l'exportation est la faible productivité.

Les causes sous-jacentes ne sont pas identiques à travers le continent, même si elles ont des effets similaires. Dans certains pays, le coût des facteurs complémentaires à la main-d'œuvre (électricité, transports terrestres, etc.) est trop élevé. Dans d'autres, les formalités bureaucratiques retardent l'accès des investisseurs aux terres ou aux permis. Les coûts élevés de l'intermédiation financière privent les entreprises et les entrepreneurs du capital nécessaire pour mettre en œuvre de bonnes idées. Dans de nombreux pays, la fragmentation des marchés locaux élimine la concurrence et réduit la pression sur l'augmentation de la productivité. Ces questions relatives au climat des affaires demeurent un problème pour la productivité (et par conséquent l'emploi des jeunes) même si les entreprises produisaient uniquement pour les marchés nationaux.

Que faire pour améliorer la faible productivité de la main-d'œuvre en Afrique ? L'ensemble du climat des affaires entre en jeu ici, avec quelques exceptions. Par exemple, les réglementations du marché de l'emploi, considérées comme un élément déterminant de la productivité ailleurs, ne jouent pas un rôle central en Afrique, sauf dans le cas de l'Afrique du Sud. Dans de nombreux pays, les réglementations peuvent exister, mais elles sont rarement appliquées.

Les infrastructures et le climat des affaires

Les infrastructures constituent un problème majeur, mais la construction de nouvelles infrastructures n'est pas nécessairement la solution. Les politiques et réglementations en

matière d'infrastructures bloquent l'accès des entreprises aux services d'infrastructures, et il est peu probable que la construction de nouvelles infrastructures résolve le problème sans l'amélioration des politiques et des institutions. Inversement, l'amélioration des politiques, à l'instar des tarifs de l'électricité et de l'eau ou des règlements routiers, peut permettre d'améliorer sensiblement les services et d'attirer le secteur privé.

Les financements onéreux ou limités empêchent les entreprises d'investir pour améliorer la productivité et entravent la croissance des entreprises productives. Les banques en Afrique établissent des exigences élevées en matière de garantie et des primes de risques, en partie parce qu'elles ne disposent pas de systèmes d'information sur la solvabilité susceptibles d'aider les prêteurs à évaluer les clients potentiels. Ce problème peut être résolu par la réforme des politiques et de la réglementation. L'Afrique a aussi besoin d'améliorer et de faire respecter les droits des créanciers, qui faciliteront l'octroi de prêts en garantissant la protection des prêteurs en cas de défaut des emprunteurs. L'amélioration des droits des créanciers et du respect des contrats permettra aussi aux emprunteurs d'utiliser un large éventail d'actifs en garantie.

Dans les économies avancées, de nouvelles entreprises innovantes apparaissent et se développent sans cesse, tandis que les entreprises existantes peu productives disparaissent. Ces mouvements sont une importante source de croissance de la productivité globale et de l'emploi dans le secteur salarié moderne. En Afrique, ce processus est freiné non seulement par les contraintes financières qui pèsent sur les entrepreneurs, mais aussi par des formalités d'entrée ou d'expansion contraignantes. Des questions de gouvernance, à l'instar de la corruption dans l'octroi de permis d'exploitation et autres autorisations, entravent aussi ce processus.

En bref, les obstacles à l'amélioration de la productivité en Afrique sont une combinaison de défaillances du marché et des pouvoirs publics. Les défaillances des pouvoirs publics peuvent être difficiles à corriger (surtout lorsqu'elles nécessitent des politiques touchant

l'ensemble de l'économie comme la déréglementation ou la réforme de la tarification), et leur rectification n'a pas toujours produit des résultats. Les intérêts particuliers à l'intérieur et à l'extérieur des gouvernements peuvent entraver les réformes ou leur application. L'analyse du secteur de l'industrie légère en Éthiopie montre que l'industrie du cuir pourrait créer 90 000 emplois (elle compte actuellement 5 000 emplois). Pour atteindre ce potentiel, des analyses de la chaîne de valeur montrent que le gouvernement doit supprimer une série de contraintes d'ordre réglementaire, notamment des restrictions commerciales, des pratiques anticoncurrentielles et la réglementation financière qui affectent le secteur (Dinh et coll. 2012). L'ampleur de cette réforme signifie que cela pourrait prendre un certain temps.

Une approche complémentaire consiste à créer un environnement localisé — une zone économique spéciale (ZES), par exemple, bénéficiant des infrastructures et de la déréglementation nécessaires — dans laquelle les industries qui pourraient tirer profit de leur proximité peuvent se regrouper et prospérer. Le gouvernement fournit le terrain et les services d'infrastructures opérationnels pour la ZES. Bien qu'en Chine cette approche ait attiré les investissements et le savoir-faire étrangers et permis au pays de devenir un moteur de l'exportation des produits manufacturiers, elle n'a pas été appliquée avec succès en Afrique.

Outre une réflexion approfondie sur la conception et l'application de ces interventions, les décideurs doivent évaluer chacune d'elles en termes de risques de capture politique, qui a gravement nui à la politique industrielle lorsqu'elle fut tentée récemment à grande échelle en Afrique. Chaque subvention crée une rente. Les intérêts politiquement puissants, s'ils récupèrent ces rentes, résisteront aux efforts visant à les réduire, même si cette étape est nécessaire pour que les industries soient compétitives sur les marchés mondiaux.

Compétences

La demande des diplômés du secondaire est-elle tout simplement insuffisante dans le secteur salarié moderne en Afrique, ou y a-t-il une inadéquation des compétences ? En fait, ces

deux problèmes semblent se poser. Les diplômés du secondaire et du supérieur affirment avoir du mal à trouver un emploi en raison de l'absence de demande. Il y a une offre de main-d'œuvre bien plus abondante pour des emplois peu qualifiés (ouvriers) que de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée pour des emplois tels que des ingénieurs mécaniciens et ingénieurs de fabrication ou pour des emplois de bureau, comme des comptables et des cadres. En même temps, les employeurs demandent des autorisations pour importer une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée. Les diplômés à tous niveaux dépourvus d'une formation technique et d'une certaine expérience professionnelle (où ils peuvent acquérir et démontrer les compétences comportementales tout aussi valables) sont confrontés à un marché du travail saturé, traduisant aussi bien une inadéquation « des aspirations » qu'une inadéquation des compétences.

Tout comme dans les secteurs de l'agriculture et des entreprises individuelles, une étape prioritaire pour résoudre ces problèmes dans le secteur salarié moderne consiste à assurer une bonne éducation de base. Les compétences fondamentales sont essentielles pour tous types de travailleurs salariés, en partie parce qu'elles facilitent ultérieurement l'acquisition de formations complémentaires ou l'apprentissage au travail.

Pour éviter de créer davantage de diplômés universitaires qui ne peuvent pas être embauchés, les politiques et les programmes d'enseignement supérieur devront aussi être orientés vers la demande du secteur privé. Le financement des universités publiques devrait comprendre une composante privée (surtout pour ceux qui peuvent payer), afin que les signaux émanant du secteur privé puissent être reçus (Devarajan, Monga et Zongo 2011). Un tel changement améliorera aussi l'équité en matière d'accès à l'enseignement supérieur, si le paiement des frais de scolarité est lié au niveau de revenu et n'est plus systématiquement gratuit. Ceux qui paient exigeront un bon rapport coûts/bénéfices.

L'expérience des programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) en Afrique subsaharienne est peu

encourageante. La formation professionnelle secondaire et post-secondaire coûte au moins trois fois plus que l'enseignement secondaire de base, mais n'offre pas une meilleure plateforme vers les emplois du secteur privé. La formation offerte par les programmes gouvernementaux n'est souvent pas adaptée aux besoins du secteur privé.

Les gouvernements en Afrique subsaharienne doivent privilégier l'appui aux dimensions de biens publics dans l'EFTP, notamment l'information et l'assurance de la qualité. Pour promouvoir l'accès des jeunes pauvres et défavorisés à la formation, les gouvernements doivent fournir une aide financière pour leur formation dans le secteur public ou dans le secteur privé. L'information sur les avantages d'options alternatives de formation peut aider les jeunes à aligner leurs choix de formation sur les réalités du marché du travail. Si les gouvernements soutiennent des options de formation spécifiques, ces options doivent mettre l'accent sur les compétences transversales plutôt que sur les compétences spécifiques à une entreprise ou à un emploi, car les employeurs doivent déjà avoir une motivation pour le développement de ces dernières. Les programmes destinés aux jeunes défavorisés combinant une formation avec des stages semblent prometteurs, mais la faisabilité de leur passage à l'échelle en Afrique reste à prouver.

Les pratiques de gestion visiblement mauvaises observées dans les entreprises africaines suggèrent qu'il reste beaucoup à faire pour améliorer la productivité en investissant dans la formation aux compétences commerciales et de gestion, et peut-être même dans l'offre de conseils en gestion personnalisés. Les résultats d'évaluations de ces programmes sont mixtes mais prometteuses, et les gouvernements devraient envisager de les tester et les améliorer à travers un pilotage prudent.

Instaurer une politique efficace d'emploi des jeunes

Le défi de l'emploi des jeunes en Afrique ne peut pas être abordé à travers des solutions simples. C'est le reflet des défis et des oppor-

tunités auxquels les pays eux-mêmes font face dans un monde globalisé. Le principal problème de l'emploi réside dans le fait que la productivité et les revenus sont faibles, tandis que les aspirations, surtout celles des jeunes, sont élevées. Malgré les progrès enregistrés dans de nombreux pays, la plupart des jeunes d'Afrique aujourd'hui n'auront pas une transition facile et toute tracée vers un emploi à revenu assuré, un des aspects essentiels de l'âge adulte. Toutes les parties prenantes (les gouvernements, les entreprises privées, les fournisseurs de formation privés, les organisations non gouvernementales et les jeunes eux-mêmes) ont un rôle à jouer pour faciliter cette transition.

Pour réaliser des progrès, il faut adopter une approche globale pour réduire les restrictions sur le capital humain et l'environnement des affaires qui empêchent le secteur privé de saisir les opportunités et accroître la productivité dans l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur de l'emploi salarié moderne. Les gouvernements doivent avoir une vision globale de la manière dont il convient d'aborder la situation, ils doivent « s'approprier » l'ensemble de la problématique.

On a souvent tendance à considérer que la formation aux compétences techniques et professionnelles fournie par les gouvernements est la solution majeure. Mais cette mesure, en soi, ne s'attaquera pas aux problèmes les plus graves. Les interventions des gouvernements doivent se concentrer sur les biens publics, ces éléments qui favoriseront l'augmentation de la productivité dans les activités économiques des ménages et des entreprises. Des actions spécifiques peuvent lever les contraintes les plus importantes à court terme, telles que l'amélioration de l'accès des entreprises individuelles et des entreprises modernes aux financements, l'amélioration de l'accès des jeunes à la propriété foncière et à la technologie pour accroître les revenus dans l'agriculture, la construction d'infrastructures de base permettant à toutes les entreprises d'être plus productives, et l'ouverture de l'accès aux marchés régionaux pour permettre aux entreprises d'élargir la portée de leurs produits. Le Tableau A.1 résume les actions prioritaires.

Il est également urgent d'entreprendre d'autres actions visant à s'attaquer aux

contraintes mais qui n'auront des retombées positives qu'à moyen terme. Par exemple, il faudra du temps pour que les améliorations urgentes à apporter à l'enseignement de base, élément fondateur au développement de toutes les autres compétences, se traduisent par l'accroissement de la productivité et l'amélioration de l'emploi des jeunes. La réforme du climat

des affaires nécessitera un effort soutenu, et il faudra peut-être du temps pour que les investisseurs réagissent. Mais les décideurs doivent être à la hauteur de ces défis urgents. Si l'on n'agit pas immédiatement, les cohortes futures de jeunes n'auront peut-être jamais suffisamment de trajectoires ouvertes vers un travail productif.

Tableau A.1 Actions prioritaires à entreprendre maintenant pour s'attaquer au défi de l'emploi des jeunes

Domaine d'intervention	Actions requises maintenant pour affecter la cohorte actuelle de jeunes	Actions requises maintenant pour affecter les futures cohortes de jeunes
Agriculture	<ol style="list-style-type: none"> Promouvoir les marchés de location de terres Piloter des programmes de transfert intergénérationnel de terres Appuyer les services de vulgarisation agricole de qualité liés à la demande (couvrant l'information et les compétences) Lier le crédit agricole aux services de vulgarisation agricole 	<ol style="list-style-type: none"> Instaurer des systèmes efficaces de transactions et d'enregistrement foncier Passer à l'échelle les programmes de transfert intergénérationnel de terres Intégrer les jeunes dans des interventions innovantes destinées à améliorer la productivité (organisation de producteurs, développement de l'élevage, irrigation et autres) Développer les compétences à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs dans les zones rurales
Agriculture et entreprises individuelles	<ol style="list-style-type: none"> Promouvoir les associations villageoises d'épargne et de crédit et les groupes d'entraide Promouvoir l'inclusion financière pour les ménages Utiliser les programmes de filets sociaux comme un vecteur de mise en œuvre d'interventions destinées aux jeunes défavorisés 	
Entreprises individuelles	<ol style="list-style-type: none"> Développer une stratégie nationale visant l'expansion et la productivité, en tenant compte de l'avis des jeunes et des propriétaires d'entreprises individuelles Assurer aux entreprises individuelles l'accès à un espace de travail et aux infrastructures à travers l'amélioration de la politique urbaine S'appuyer sur des organisations non gouvernementales pour réaliser des interventions intégrées qui aident les jeunes défavorisés à se lancer dans le secteur en s'attaquant à des multiples contraintes (par ex. développer conjointement un ensemble de compétences ; ou développer des compétences tout en assurant un accès aux financements) 	<ol style="list-style-type: none"> Développer les compétences fondamentales à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs Répondre aux besoins en infrastructures des entreprises individuelles dans la planification du développement urbain
Secteur de l'emploi salarié moderne	<ol style="list-style-type: none"> Réduire le coût des services d'infrastructures en assurant la qualité et l'efficacité S'attaquer aux goulots d'étranglement dans la logistique Réduire la corruption et le coût de démarrage d'entreprise Réformer l'enseignement et la formation techniques et professionnels et instaurer des partenariats public-privé pour offrir des formations liées à la demande 	<ol style="list-style-type: none"> Augmenter la quantité des services d'infrastructure Élargir les marchés régionaux des produits Développer les compétences fondamentales à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs Améliorer l'accès au crédit à travers la réforme du secteur financier
Mesures transversales	<ol style="list-style-type: none"> Augmenter la sensibilisation sur les possibilités et voies d'insertion vers les activités indépendantes, surtout pour les jeunes femmes Envisager l'éducation de la deuxième chance pour les compétences de base 	<ol style="list-style-type: none"> Promouvoir le développement de la petite enfance et la nutrition pour établir une base plus solide pour l'acquisition ultérieure des compétences Développer les compétences comportementales (envisager des réformes au sein du système éducatif) Réduire les taux de fécondité pour réduire la taille des cohortes futures de jeunes (à travers l'amélioration de l'éducation des filles, l'amélioration de la santé maternelle et infantile, l'amélioration de l'accès à la planification familiale) Collecter de meilleures données sur l'emploi, et développer des analyses plus solides sur les contraintes, les priorités et les opportunités des pays en matière d'emploi

Ces priorités ne constituent, bien entendu, qu'un guide général. S'attaquer au défi dans un pays donné nécessitera une analyse spécifique au pays. Le cadre d'analyse proposé dans le présent rapport, le diagnostic général qu'il pose, ainsi que les données et résultats qu'il rassemble pour illustrer les approches réussies ou prometteuses, fournissent la base d'une telle analyse et indiquent les orientations politiques à suivre. Mais une analyse spécifique au pays est nécessaire pour s'attaquer aux problèmes locaux qui entourent des questions importantes : qu'est-ce qui freine l'augmentation des revenus dans l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur de l'emploi salarié moderne ? Pourquoi est-ce difficile pour les jeunes de démarrer des entreprises individuelles et d'y effectuer un travail productif ? Pourquoi les investissements privés dans les entreprises à forte main-d'œuvre n'affluent-ils pas pour augmenter le nombre d'emplois salariés proposés ? Que peuvent et doivent faire le gouvernement, les ONG et autres acteurs du secteur privé pour réduire les contraintes auxquelles les jeunes font face dans la gestion de la transition vers un emploi productif ?

Des données de meilleure qualité et en plus grande quantité constituent la base d'une bonne analyse spécifique à chaque pays. Les données existantes sur l'emploi sont actuellement éparpillées et souvent de mauvaise qualité (voir la discussion dans Fox et Pimhidzai 2013). L'intensification de l'expérimentation des interventions prometteuses, avec des évaluations d'impact rigoureuses, constitue aussi une base fondamentale pour parvenir à une meilleure compréhension, fondée sur des preuves, des approches potentiellement les plus efficaces.

Le défi de l'emploi des jeunes est au fond étroitement aligné avec le défi de la croissance inclusive, définie comme non seulement une croissance partagée avec les segments les plus pauvres de la société, mais aussi dans laquelle la vitalité des jeunes est mobilisée et récompensée. Pour les pays africains qui relèveront ce défi, les avantages se renforceront mutuellement. Le dividende démographique produira des résultats et la prospérité de l'Afrique s'accroîtra et sera partagée.

Notes

1. Les entreprises individuelles sont pour la plupart composées de travailleurs indépendants (cf. Encadré A.5).
2. Défini comme le fait de n'avoir aucun emploi pendant au moins sept jours et d'être activement à la recherche d'emploi (OIT 1982).
3. Les entreprises individuelles sont définies dans l'Encadré A.5.
4. Les élèves du niveau 2 au Botswana et ceux du niveau 9 en Afrique du Sud ont subi des tests ce qui correspond à neuf années de scolarité ; au Ghana les élèves du Form 2 des Junior High School ont été testés, ce qui correspond à huit années de scolarité.
5. Une approche similaire a été utilisée en Mongolie.

Références

- Ayalew Ali, Klaus Deininger et Markus P. Goldstein. 2011. "Environmental and Gender Impacts of Land Tenure Regularization in Africa: Pilot Evidence from Rwanda." Document de recherche de politique de la Banque mondiale n° 5765. Washington, DC.
- Banque mondiale. 2006. *World Development Report 2007: Development and the Next Generation*. Washington, DC.
- Banque mondiale. 2008. *World Development Report 2009: Reshaping Economic Geography*. Washington, DC.
- Banque mondiale. 2013. "Africa's Pulse: An Analysis of Issues Shaping Africa's Economic Future," Volume 7, avril. http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Africa/Report/Africas-Pulse-brochure_Vol7.pdf.
- Cloutier, Marie-Hélène, C. Reinstadtler et Isabel Beltran 2011. "Making the Grade: Assessing Literacy and Numeracy in African Countries." DIME Brief. Banque mondiale, Washington, DC. <http://go.worldbank.org/15Y7VXO7B0>.
- Conley, T. and C. Udry. 2010. "Learning about a New Technology: Pineapple in Ghana." *American Economic Review* 100(1): 35–69.
- Devarajan, Shantayanan, Célestin Monga et Tertius Zongo. 2011. "Making Higher Education Finance Work for Africa." *Journal of African Economies* 20 (supplément 3): iii133–iii154.
- Dinh, Hinh T., Vincent Palmade, Vandana Chandra et Frances Cossar. 2012. *Light Manufacturing in Africa: Targeted Policies to Enhance Private Investment and Create Jobs*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Dupas, Pascaline et Jonathan Robinson. 2013. "Savings Constraints and Microenterprise Development."

- opment: Evidence from a Field Experiment in Kenya.” *American Economic Journal: Applied Economics* 5(1): 163–92.
- Falco, Paolo, William F. Maloney, Bob Rijkers et Mauricio Sarrias. 2013. “Heterogeneity in Subjective Wellbeing: An Application to Occupational Allocation in Africa.” Document CEDE n° 2013-01. Disponible sur <http://ssrn.com/abstract=2229328> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2229328>.
- Fox, Louise, Alun Thomas, Cleary Haines et Jorge Huerta Munoz. 2013. “Africa’s Got Work to Do: Employment Prospects in the New Century.” Document de travail FMI, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Fox, Louise et Ana Maria Oviedo. Forthcoming. “Employment Protection and Job Growth in African Manufacturing.” *Journal of African Economies*.
- Fox, Louise et Obert Pimhidzai. 2013. “Different Dreams, Same Bed: Collecting, Using, and Interpreting Employment Statistics in Sub-Saharan Africa—The Case of Uganda.” Policy Research Document de travail n° 6436. Banque mondiale, Washington, DC.
- Fox, Louise et Thomas Pave Sohnesen. 2012. “Household Enterprises in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Livelihoods.” Document de recherche de politique n° 6184. Banque mondiale, Washington, DC.
- Fuglie, Keith O. et Nicholas E. Rada. 2013. “Resources, Policies, and Agricultural Productivity in Sub-Saharan Africa.” Economic Research Report n° 145368. Département américain de l’Agriculture, Economic Research Service, Washington, DC.
- Gelb, Alan et Sina Grasmann. 2010. “How Should Oil Exporters Spend Their Funds?” Center for Global Development. Document de travail n° 221. Disponible à l’adresse : <http://ssrn.com/abstract=1660570> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1660570>.
- Ghana, République du. 2006. Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté 2006. National Development Planning Commission. IMF Country Report 06/225, IMF, Washington, DC, juin.
- Hungi, Njora, Demus Makuwa, Kenneth Ross, Mioko Saito, Stéphanie Dolata, Frank van Cappelle, Laura Paviot et Jocelyne Vellien. 2010. “SACMEQ III Project Results: Pupil Achievement Levels in Reading and Mathematics.” Document de travail n° 1. Southern Africa Consortium for Measuring Educational Quality (SACMEQ), Harare. http://www.sacmeq.org/downloads/sacmeqIII/WD01_SACMEQ_III_Results_Pupil_Achievement.pdf.
- Morris, Michael, Hans Binswanger-Mkhize et Derek Byerlee. 2009. *Awakening Africa’s Sleeping Giant: Prospects for Commercial Agriculture in the Guinea Savannah Zone and Beyond*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Nin-Pratt, A., M. Johnson et B. Yu. 2012. “Improved Performance of Agriculture in Africa South of the Sahara: Taking Off or Bouncing Back?” Document de travail IFPRI n° 01224. Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI), Washington, DC.
- OIT (Organisation internationale du travail). 1982. “Resolution Concerning Statistics of the Economically Active Population, Employment, Unemployment, and Underemployment.” Adopté lors de la 13e conférence internationale des Statisticiens du travail, Genève.
- Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population. 2011. *World Population Prospects: The 2010 Revision*. <http://esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm>.
- Pritchett, Lant. 2013. *The Rebirth of Education*. Center for Global Development. Washington, DC.
- Raballand, Gaël et Patricia Macchi. 2009. “Transport Prices and Costs: The Need to Revisit Donors’ Policies in Transport in Africa.” Bureau for Research and Economic Analysis of Development. Document de travail n° 190. <http://ipl.econ.duke.edu/bread/papers/working/190.pdf>.
- Rosenzweig, Mark R. 2012. “Microeconomic Approaches to Development: Schooling, Learning, and Growth.” *Journal of Economic Perspectives* 24(3): 81–96.

Chapitre 1

Opportunités et défis pour l'emploi des jeunes en Afrique

Deux tendances convergent en Afrique, avec des effets potentiellement profonds sur le mode de croissance future de l'économie africaine et sur les endroits où elle générera des emplois. En premier lieu, stimulées par les cours élevés des principaux produits d'exportation, les économies africaines ont renoué avec la croissance, après une pause de plusieurs décennies. La production passe dans une grande mesure de l'agriculture aux services, vers lesquels s'oriente lentement l'emploi. En second lieu, d'ici quelques générations, la rapide croissance démographique africaine aura alimenté le plus vaste réservoir mondial de personnes en âge de travailler, dont la majorité sera des jeunes. Ces tendances indiquent que la structure de l'emploi continuera d'évoluer en Afrique, mais que cette transformation sera lente.

Tant économiquement que socialement, l'Afrique aurait avantage à orienter l'énergie de sa population active jeune vers des emplois plus productifs. Le défi est de taille et requiert une attention immédiate, mais il peut être relevé. L'industrie — en particulier le secteur manufacturier orienté vers l'exportation — s'est avérée une source dynamique d'emplois salariés dans

d'autres régions, principalement en Asie de l'Est. En Afrique, l'industrie en est à ses balbutiements. Pour se développer, il lui faut du temps et un environnement favorable en matière de politiques. Les États doivent également exploiter les possibilités plus immédiates d'emplois productifs dans l'agriculture et les entreprises individuelles. Le présent rapport évalue les défis et opportunités spécifiques liés à l'emploi des jeunes dans les exploitations agricoles, les entreprises individuelles non agricoles et le secteur salarié moderne. Il examine ces questions et les interventions possibles à la lumière de deux types d'obstacles restreignant la productivité des jeunes dans ces secteurs : ceux liés au capital humain et ceux liés à l'environnement des affaires.*

* Les entreprises individuelles sont des activités non agricoles sans personnalité morale, appartenant à des ménages. Du point de vue de l'emploi, elles sont en général composées d'un indépendant (le propriétaire de l'entreprise) travaillant seul ou avec l'aide de membres de la famille.

Population africaine en âge de travailler : très jeune et en croissance rapide

L'âge médian africain est de 18 ans — 7 ans de moins que celle de l'Asie du Sud, la deuxième région la plus jeune du monde (Figure 1.1). En d'autres termes, une bonne moitié de la population africaine est âgée de moins de 18 ans. L'Afrique restera la région la plus jeune du monde au cours des prochaines décennies, et la différence d'âge avec les autres régions va se creuser. Selon les prévisions des Nations Unies, l'âge moyen en Afrique n'atteindra que 21 ans en 2035 et 24 ans en 2050. À ce moment-là, la médiane sera de plus de 35 ans dans d'autres régions du monde et de presque 45 ans en Asie de l'Est et Pacifique.

En Afrique, la structure de la population est une pyramide avec une base large et un sommet très aigu (Figure 1.2). Cette large base correspond à « l'explosion démographique de la jeunesse » en Afrique (le continent compte deux fois plus de jeunes de 15 ans que de personnes de 35 ans). Dans d'autres régions du monde, la structure est plus renflée, reflétant une distribution plus uniforme des groupes d'âge. Le profil démographique de l'Asie du Sud est le plus proche de celui de l'Afrique, tandis qu'en Asie de l'Est et Pacifique, la pyramide est inversée, avec plus de personnes âgées que de jeunes. Les prévisions suggèrent qu'en Afrique,

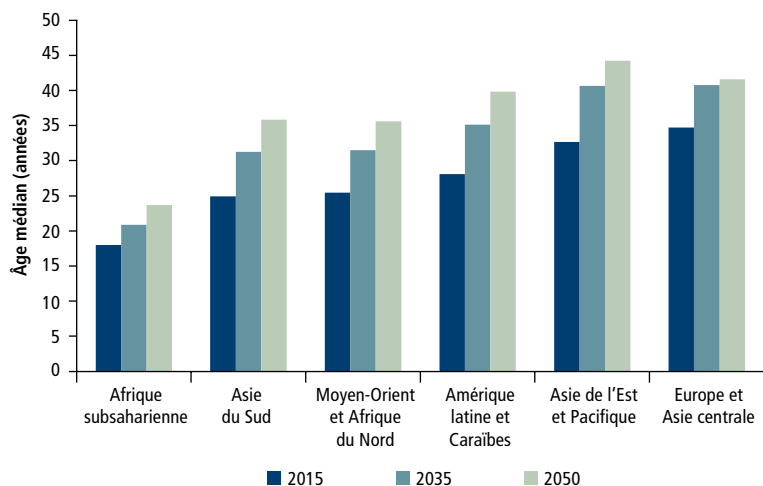
la forme de la pyramide restera la même dans un futur proche, avec juste plus de personnes à chaque âge.

Ces tendances démographiques suggèrent qu'au cours des prochaines années, le nombre des jeunes entrant dans la vie active augmentera en Afrique. Selon les estimations des Nations Unies pour l'Afrique subsaharienne, le nombre des 15 à 24 ans devrait y atteindre 193 millions en 2015, 295 millions en 2035 et 362 millions en 2050 (Figure 1.3). Entre 2015 et 2035, quelque 5 millions de jeunes atteindront chaque année leurs 15 ans. Avec cette rapide augmentation, l'Afrique diffère radicalement du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où l'accroissement de cette tranche s'est stabilisé, et même de l'Asie de l'Est, dont les chiffres sont dominés par la Chine et où la taille de la cohorte devrait chuter de 350 millions en 2010 à 225 millions en 2050.¹ En Asie du Sud, elle devrait augmenter, puis se stabiliser et commencer ensuite à diminuer dans un avenir proche.

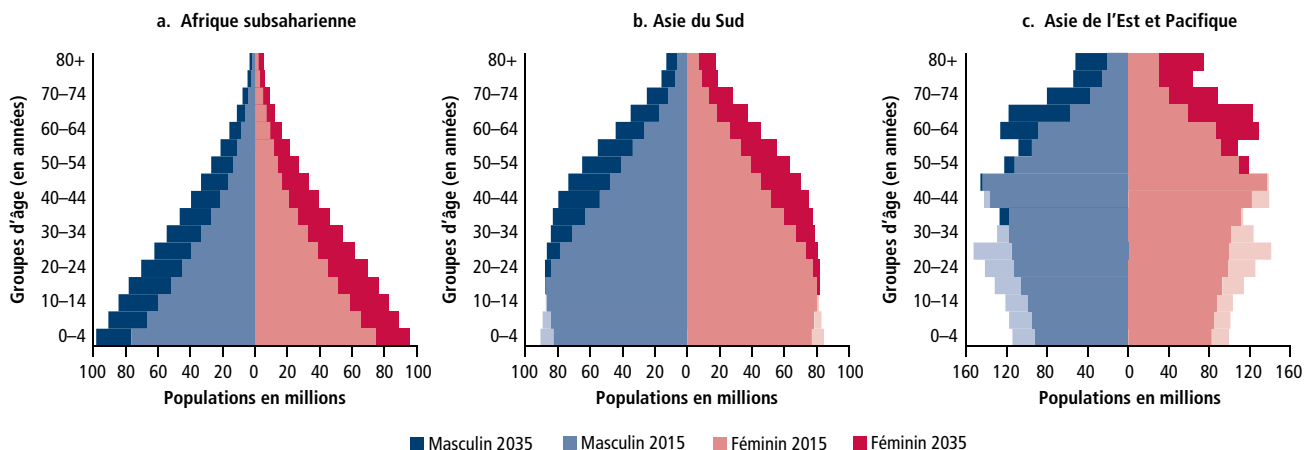
La jeunesse africaine peut-elle constituer un avantage économique ?

La population active de l'Afrique, jeune et croissante, mérite une attention particulière pour diverses raisons, ne serait-ce que parce qu'une population semblable a été le fer de lance de la transformation économique qu'a connue la région Asie de l'Est et Pacifique entre 1965 et 1990. Au cours de cette période, la population en âge de travailler y avait pratiquement doublé (passant de 541 à 1 039 millions). Plus important encore, le nombre des « personnes à charge » (les 0 à 14 ans et 65 ans et plus) n'avait augmenté que de 143 millions (de 437 à 580 millions). Si en 1965, la région comptait à peine plus d'un adulte en âge de travailler par personne à charge, en 1990, ce rapport était passé à deux pour un (Figure 1.4). Au cours des mêmes années, le produit intérieur brut (PIB) par habitant en Asie de l'Est et Pacifique a augmenté d'environ 1 300 dollars EU à 3 300 dollars EU. Une analyse transnationale de la relation entre les taux de croissance et l'évolution de la structure de la population a attri-

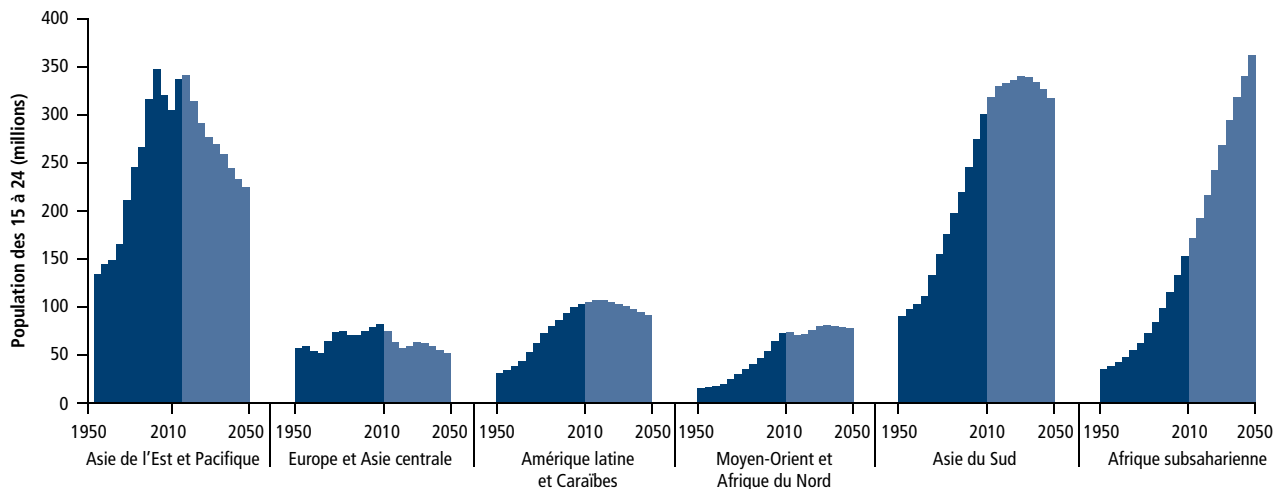
Figure 1.1 La population africaine est jeune et le restera



Source : Sur base de Nations Unies : 2011.

Figure 1.2 La structure de la population de l'Afrique subsaharienne est différente de celle d'autres régions

Source : Sur base de Nations Unies, 2011.

Figure 1.3 Contrairement à celui d'autres régions, le nombre des jeunes de l'Afrique subsaharienne augmentera de façon spectaculaire dans un avenir proche

Source : Sur base de Nations Unies, 2011.

Note : Chaque barre correspond à une estimation ou une projection du nombre des 15 à 24 ans, pour une année, avec un intervalle de cinq ans.

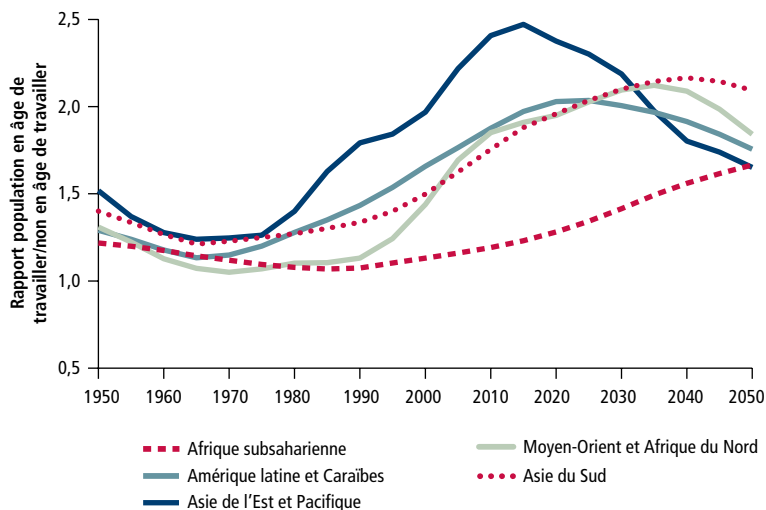
bué entre un tiers et la moitié de la croissance économique de l'Asie de l'Est aux changements démographiques (Bloom et Williamson, 1998 ; Bloom, Canning et Malaney, 2000).

Certains avancent que le « dividende démographique » de l'Asie de l'Est a transformé l'économie à l'aide de deux grands facteurs. Le premier a été la disponibilité accrue de la main-d'œuvre. Plus de travailleurs signifie plus de production, et lorsqu'il y a plus de travailleurs par rapport à la population, la production par

habitant augmente. Le deuxième facteur était l'augmentation continue de la population en âge de travailler par rapport à l'ensemble de la population, une conséquence de la baisse rapide de la fécondité. Avec moins de personnes à charge, les adultes en âge de travailler peuvent accroître leur épargne, et éventuellement la convertir en investissements productifs qui, à leur tour, stimulent la croissance économique.

Pour que l'Afrique produise un dividende démographique, il ne lui suffit pas de disposer

Figure 1.4 En Asie de l'Est, le taux de dépendance a changé rapidement ; en Afrique subsaharienne, il évolue, mais lentement



Source : Sur base de Nations Unies, 2011.

Note : La population en âge de travailler comprend les personnes de 15 à 64 ans ; la population non en âge de travailler est composée des personnes de 0 à 14 ans et de 65 ans et plus.

d'une large population en âge de travailler : les taux de fécondité doivent baisser. À moins que le nombre de personnes à charge par adulte en âge de travailler ne baisse rapidement, les avantages potentiels des changements dans la structure de la population ne se concrétiseront pas. L'évolution rapide du rapport entre les deux groupes (illustrée dans la Figure 1.4) a joué un rôle capital dans l'essor de la productivité en Asie de l'Est et Pacifique (Bloom et Williamson, 1998).

Historiquement, les baisses de la mortalité infantile ont précédé les diminutions de la fécondité — une séquence qui entraîne une véritable explosion démographique de la jeunesse (habituellement suivie d'une baisse de la population des jeunes, une fois que le nombre des naissances chute). En Afrique, la mortalité infantile a diminué de façon spectaculaire au cours des vingt dernières années, même si certains pays africains affichent toujours les taux les plus élevés du monde. Au cours d'environ la première décennie de ce siècle, le taux de mortalité des moins de 5 ans a baissé de 160 à 70 au Bénin, de 219 à 129 au Burkina Faso, de 166 à 88 en Éthiopie, de 189 à 112 au Malawi, de 274 à 127 au Niger et de 151 à 90 en Ouganda.²

« Mon père n'a jamais travaillé. Il a passé toute sa vie dans cette plantation dont il a héritée. »
Tanzanie

L'explosion démographique de la jeunesse en Afrique ne ralentira toutefois qu'à condition que les taux de fécondité baissent de manière nettement plus rapide et systématique. Dans les années 1970, le taux de fécondité en Asie et en Amérique latine était identique à celui de l'Afrique d'aujourd'hui, mais il baisse beaucoup plus lentement dans l'Afrique actuelle qu'à l'époque dans ces régions (Bongaarts et Casterline, 2013). Un point plus important à signaler est peut-être que les taux de fécondité ne diminuent pas de façon uniforme dans toute l'Afrique ; en fait, ils ont stagné dans plusieurs pays (Figure 1.5).

Même avec une structure de la population changeant rapidement, le dividende démographique n'est pas automatique. Après tout, comme le montre la Figure 1.4, l'Asie de l'Est n'est pas la seule région où la structure de la population ait changé. En Amérique latine, le rapport entre la population en âge de travailler et les personnes à charge est passé de 1,1 en 1970 à 1,9 en 2010. En Asie du Sud, il a augmenté de 1,2 en 1975 à 1,8 en 2010.

Deux différences importantes permettent d'expliquer pourquoi en Asie du Sud et en Amérique latine, l'évolution de la structure de la population ne s'est pas traduite par un dividende démographique. Premièrement, le taux d'augmentation a été nettement plus lent dans ces régions qu'en Asie de l'Est (où le rapport a augmenté de 1,1 en 1970 à 1,8 en 1990). Deuxièmement, comme relevé dans une analyse du dividende démographique faisant autorité, les pays d'Asie de l'Est disposaient « des institutions politiques, économiques et sociales ainsi que des politiques qui leur ont permis de réaliser le potentiel de croissance engendré par la transition » (Bloom et Williamson, 1998).

Une récente analyse a mis en évidence la menace économique que représentent pour l'Afrique une population croissante, un taux d'épargne peu élevé et une faible productivité, qui pourraient limiter le dividende démographique (Eastwood et Lipton, 2011). Un environnement économique favorable à l'investissement et à la croissance, dans lequel la population active, avec ses larges cohortes de jeunes, peut entrer et trouver des emplois productifs, est essentiel pour que la main-d'œuvre croissante de l'Afrique ait un effet positif sur

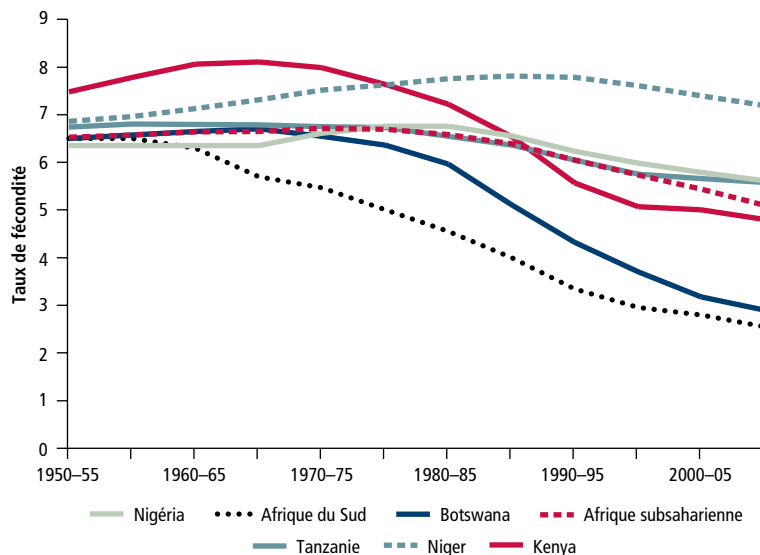
le développement économique et social. La section suivante examine plus en détail les types d'emplois qui existent et sont susceptibles d'exister en Afrique, car l'emploi dans son ensemble est une condition préalable à l'emploi des jeunes (voir Encadré 1.1). Comme l'expose le Chapitre 2, les voies permettant aux jeunes d'accéder à des emplois productifs sont peu claires et limitées. Les chapitres suivants abordent l'éventail des politiques qui seront nécessaires pour améliorer ces voies d'accès.

Qu'est-ce qu'un emploi et où la plupart des Africains en trouvent-ils un ?

Pour évaluer les défis de l'emploi des jeunes en Afrique, il faut commencer par déterminer ce que signifie le fait d'avoir un emploi. Pour beaucoup de gens, il s'agit d'occuper un poste salarié chez un employeur. En Afrique, la majeure partie du travail n'est pas structurée de cette façon. La présente étude suit l'approche adoptée dans le Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois, qui définit les emplois comme des « activités qui génèrent un revenu réel ou imputé, monétaire ou en nature, formel ou informel » (Banque mondiale, 2012e). Cette définition englobe les activités économiques au sein des ménages, à temps plein ou partiel, telles que l'agriculture de subsistance, indépendamment du fait que quelque chose soit ou non vendu. Le rapport note également que toutes les formes de travail ne peuvent pas être considérées comme des emplois, par exemple, les activités effectuées contre la volonté du travailleur ou celles qui violent les droits de l'homme fondamentaux.

Dans de nombreux pays, y compris d'Afrique, les gens déclarent que l'importance des emplois va au-delà du revenu qu'ils procurent (voir Note thématique 1). Les emplois peuvent être porteurs d'une identité, d'un statut et de confiance en soi ; ils peuvent contribuer à la satisfaction qu'une personne a de sa vie. Certains emplois contribuent plus que d'autres à ces dimensions de bien-être. Le type d'emploi, les conditions de travail, le contrat, les avantages, la santé et la sécurité au travail

Figure 1.5 La diminution du taux de fécondité a stagné dans plusieurs pays africains



Source : Nations Unies 2011.

Encadré 1.1

L'emploi des jeunes et l'emploi dans son ensemble

Pour améliorer les opportunités d'emploi des jeunes Africains, il est essentiel de comprendre et de prendre en charge les défis économiques globaux du continent. C'est pourquoi une grande partie de l'exposé porte sur l'identification des politiques susceptibles d'accroître la productivité de tous les emplois, tant dans l'agriculture que dans les entreprises individuelles non agricoles et le secteur salarié moderne. Le rapport identifie également des politiques prometteuses visant spécifiquement à aider les jeunes à mieux réussir la transition vers des emplois à plus forte productivité dans chacun de ces trois secteurs.

L'accent mis sur les jeunes amène la question de savoir s'il est socialement bénéfique de soutenir des politiques d'emploi favorisant les jeunes au détriment d'autres membres de la société. Des efforts particuliers pour aider les jeunes à se lancer dans l'agriculture ou à créer une entreprise individuelle ne réduisent généralement pas ces opportunités pour les adultes, mais peuvent avoir un effet préjudiciable sur l'emploi des adultes dans le secteur salarié moderne. D'un côté, l'assistance aux jeunes peut avoir des avantages à long terme si elle les met sur une voie productive. De l'autre, les travailleurs plus âgés peuvent avoir des familles et d'autres personnes à charge dépendant de leurs revenus. Aucun argument clair ne permet de penser que le bien-être social sera amélioré en remplaçant ces travailleurs plus âgés par de jeunes travailleurs. La stratégie prônée par le présent rapport consiste donc à accroître les opportunités pour tous les travailleurs, tout en aidant les jeunes à surmonter les obstacles qui leur sont propres.

« Nous travaillons principalement comme sous-traitants pour les usines textiles... Tout le village vit des revenus tirés de la broderie, de la confection de smocks et de l'agriculture, que nous pratiquons lorsque nous n'avons pas de travail. »
Madagascar

entrent tous en ligne de compte. Les emplois influencent également la cohésion sociale en façonnant l'identité des personnes et les relations qui les lient, et en les rassemblant en réseaux. La répartition des emplois au sein de la société et la perception de qui a accès aux opportunités et pourquoi peuvent façonner les attentes et les aspirations des personnes pour l'avenir, leur sentiment de prendre part à la société et leur perception de l'équité. Tous ces aspects intrinsèques de l'emploi sont particulièrement importants pour les jeunes.

En Afrique, la grande majorité du travail se trouve dans l'agriculture. Celle-ci y occupe plus de 70 % de la population active dans les pays à faible revenu et plus de 50 % dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Les agriculteurs africains sont majoritairement de petits exploitants qui consomment une part importante de leur production. Des données tirées d'enquêtes récentes auprès des ménages indiquent que la part consommée avoisine 50 % contre 20 à 30 % en dehors de l'Afrique (Losch, Freguin- Gresh et White, 2013).

D'autres travaillent dans des entreprises individuelles, à savoir des entreprises non constituées en société, non agricoles, détenues par des ménages. Elles comprennent les travailleurs indépendants gérant une affaire où des membres du ménage peuvent travailler sans être rémunérés, et où un petit nombre de

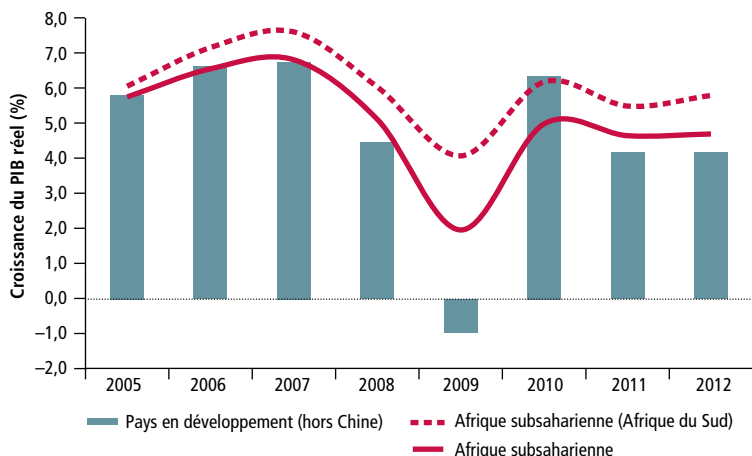
personnes étrangères au ménage peuvent, dans certains cas, être occasionnellement employées. La grande majorité (70 %) des entreprises non agricoles africaines sont aujourd'hui des activités composées uniquement d'un indépendant gérant lui-même l'entreprise individuelle dont il est propriétaire. Environ 20 % de ces entreprises occupent un membre du ménage, et 10 % seulement ont recruté quelqu'un en dehors de celui-ci.

Le secteur salarié moderne comprend les petites, moyennes et grandes entreprises employant au moins cinq travailleurs de manière permanente. Il englobe également le secteur public qui, dans certains pays, représente une part importante du secteur salarié moderne. Dans les pays africains à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, environ la moitié des emplois salariés se trouvent dans le secteur public. Le présent rapport se concentre sur le secteur privé, où le potentiel de croissance de l'emploi est le plus important.

Croissance, emplois et la population active en Afrique — aujourd'hui et demain

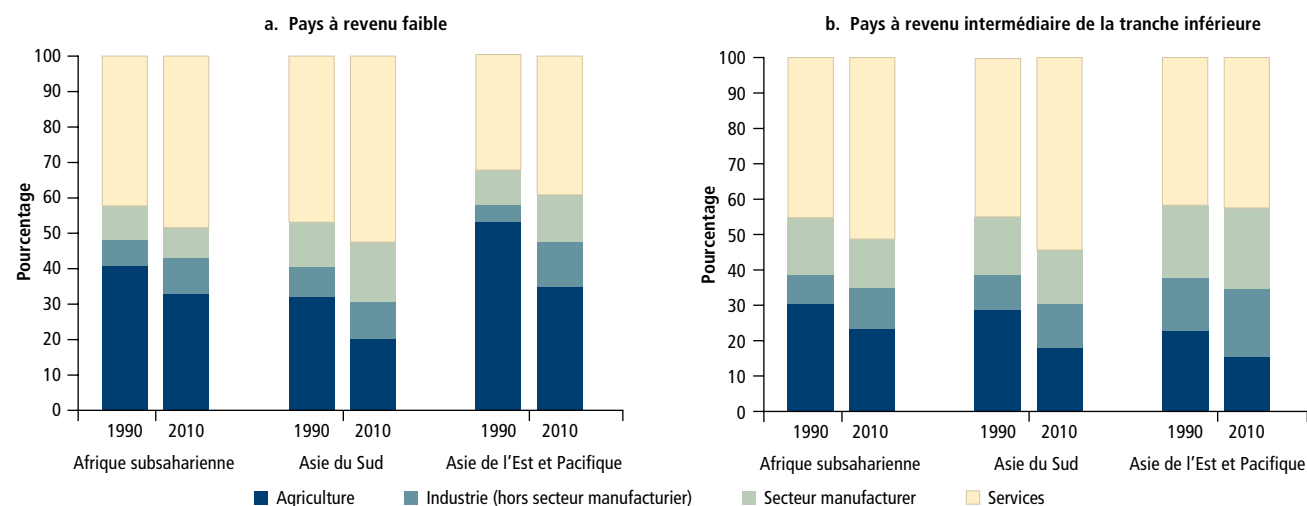
Depuis 2000, l'Afrique a connu plus d'une décennie de croissance économique, la plus longue période d'expansion continue enregistrée en plus de 50 ans. Jusqu'à la crise économique mondiale de 2008–2009, le PIB de l'Afrique a affiché une croissance relativement rapide, en moyenne de 5 % par an, et la croissance a repris en 2010 (Figure 1.6). Entre 1998 et 2008, les pays exportateurs de produits minéraux ont connu une augmentation exceptionnellement forte de leurs PIB, et 22 pays non producteurs de pétrole ont même affiché une croissance moyenne de 4 % ou plus (Chuhan-Pole et Angwafo, 2011). Le flux des capitaux privés vers l'Afrique dépasse aujourd'hui celui de l'aide étrangère. La structure de la production a donc changé : la part du PIB générée par l'agriculture se contracte, tandis que celle de l'industrie et des services augmente. En 2010, la part de l'agriculture dans le PIB est tombée à 30 % dans les pays à faible revenu et à

Figure 1.6 Le croissance miraculeuse de l'Afrique, 2005–12



Source : Banque mondiale, 2012a.

Figure 1.7 Au cours des vingt dernières années, la part de l'agriculture dans le PIB s'est contractée en Afrique, mais le secteur manufacturier ne l'a pas remplacée



Source : Banque mondiale, différentes années.

16 % dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, alors que celle des secteurs de l'industrie et des services a augmenté.

Les moteurs de cette croissance ont été, d'une part, les réformes des politiques économiques, rendues nécessaires par les mesures peu judicieuses prises par le passé, et d'autre part, la hausse des cours des matières premières, qui a amélioré les termes de l'échange (Devarajan et Fengler, 2013). Ces deux facteurs ont permis à la demande intérieure, en particulier de construction et de services du secteur privé, de stimuler la croissance. L'impressionnante trajectoire de croissance de l'Afrique a toutefois largement suivi les cours des produits de base, et les exportations africaines restent encore concentrées sur les matières premières. À l'opposé, c'est la rapide progression des exportations de produits manufacturés qui a permis à l'Asie de l'Est de réaliser son dividende démographique. Au cours des deux dernières décennies, la part du secteur manufacturier dans le PIB a de fait chuté en Afrique, alors qu'elle progressait dans les pays asiatiques à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (Figure 1.7). Aujourd'hui, la part des produits manufacturés dans les exportations de marchandises est de 30 % en Afrique, contre 50 % en Amérique latine (une autre région riche en ressources) et 60 % en moyenne dans les pays

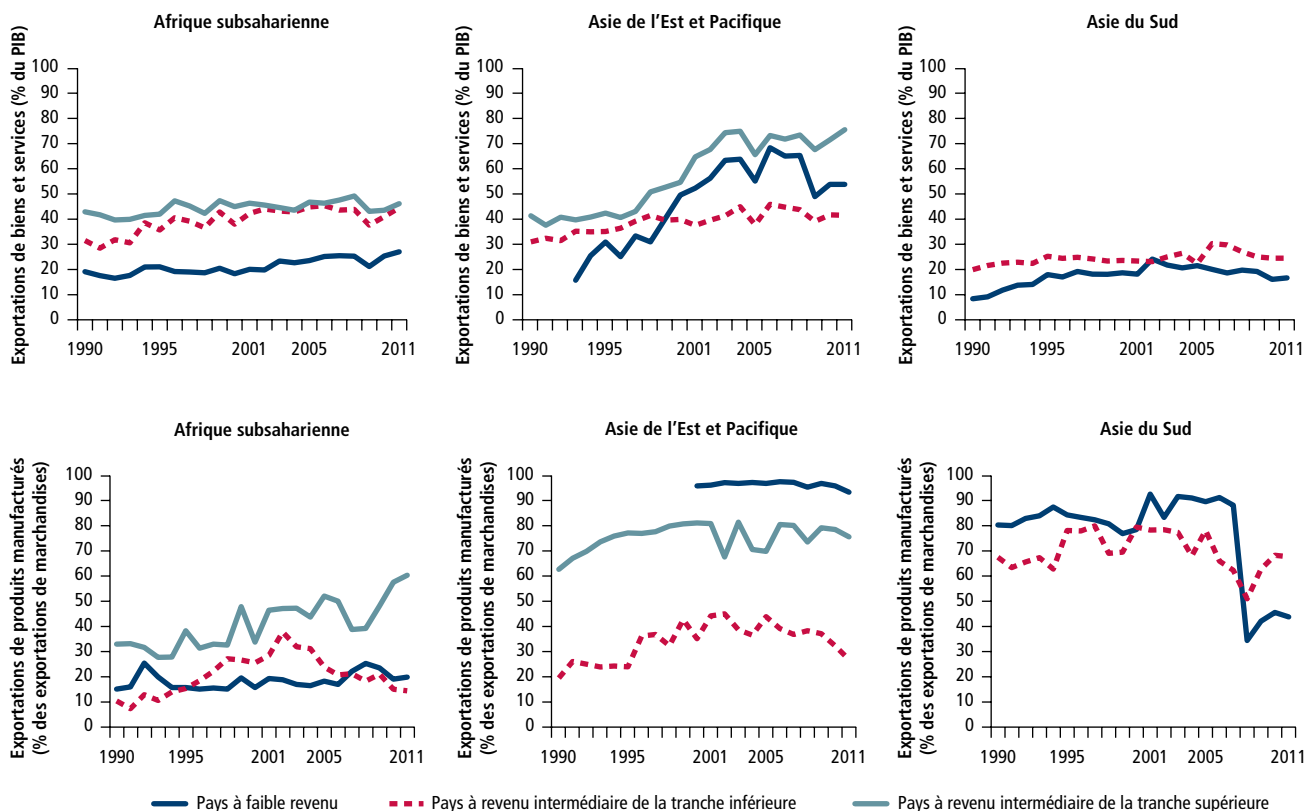
à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Les exportations de produits manufacturés n'ont tiré la croissance que dans un seul pays africain : Maurice. L'Afrique est si loin derrière l'Asie de l'Est qu'il lui faudra du temps pour combler son retard.

Structure de l'emploi dans les pays africains

La dépendance de l'Afrique vis-à-vis des exportations de matières premières, de l'aide internationale et de la demande intérieure, en tant que sources de croissance, n'a pas conduit à une transformation majeure de l'emploi (Figure 1.9 ; voir Encadré 1.2 pour une explication de la façon dont sont obtenues les estimations de l'emploi). Bien que la part de l'agriculture dans le PIB ait considérablement diminué, presque 60 % de la population active de l'Afrique déclaraient toujours, en 2010, l'agriculture comme principale activité économique.

Ce résultat n'est pas totalement inattendu : la transformation de la main-d'œuvre s'opère toujours après celle de la production (il faut plus de capital par travailleur pour employer des gens dans des emplois plus productifs). La combinaison de la part importante de la main-d'œuvre agricole et de la croissance constamment faible de la productivité agricole aide à expliquer la persistance des faibles revenus et de

Figure 1.8 Les exportations représentent une plus petite part du PIB en Afrique qu'en Asie de l'Est et une part plus importante qu'en Asie du Sud, mais les pays africains, même riches, exportent des matières premières et non des produits manufacturés



Source : Banque mondiale, différentes années.

la pauvreté en Afrique. Les données confirment que le chômage reste bas, sauf dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, et en particulier en Afrique du Sud, où il reste obstinément élevé (voir Note thématique 4).

La décennie de croissance africaine n'a pas été « sans emploi », mais les modèles de croissance de l'emploi différaient d'un pays à l'autre. La croissance s'est éloignée de l'agriculture dans certains pays : le Ghana, le Nigéria, l'Ouganda, le Rwanda et la Tanzanie, par exemple, ont tous enregistré une forte croissance de l'emploi salarié et dans les entreprises individuelles (Figure 1.10). Les pays exportateurs de minéraux, tels que le Cameroun et le Mozambique, ont connu une croissance de l'emploi, mais peu ou pas de transformation de sa structure, bien que la création d'emplois non agricoles au Nigéria au cours des dix dernières années montre qu'une diversification est possible dans un pays africain exportateur de pétrole.

Dans les pays dont la croissance rapide ne dépendait pas largement des ressources minérales, l'emploi a suivi la production en s'éloignant de l'agriculture, le secteur affichant la plus faible productivité, pour se tourner vers l'industrie et les services, des secteurs à plus forte productivité. Ces pays ont vu l'emploi salarié non agricole dans le secteur privé progresser à un rythme rapide, qui a souvent dépassé celui de la croissance du PIB. La majeure partie de la croissance de l'emploi salarié (public et privé) a eu lieu dans le secteur des services en pleine expansion, tandis que la croissance dans l'industrie à haute intensité de main-d'œuvre a été lente, en raison du développement limité de la manufacture destinée à l'exportation.

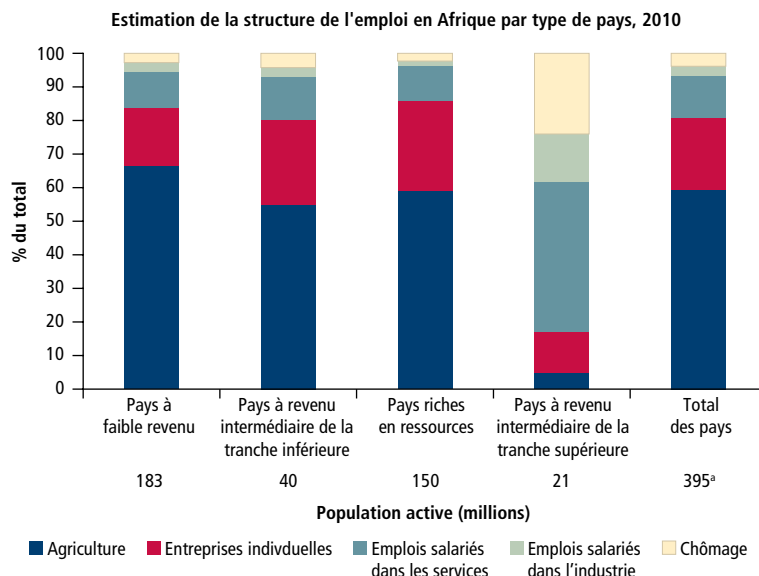
En 2010, le secteur privé créait la plupart des emplois salariés identifiés en Afrique (Figure 1.11). Une grande partie de la croissance de l'emploi salarié a eu lieu dans l'emploi non

contractuel, tel que le travail à la journée ou l'emploi temporaire. Souvent appelé « emploi salarié informel », il représente environ la moitié de l'emploi salarié non agricole en Afrique.

Malgré la récente création d'emplois salariés dans le secteur privé, la part de l'emploi salarié reste faible à travers l'Afrique, en partie parce que le secteur public a supprimé de nombreux emplois dans les années 1980 et 1990 (Fox et Gaal, 2008). Si dans les années 1960 et 1970, la majeure partie de l'emploi salarié non agricole relevait essentiellement du secteur public, cette tendance s'est inversée dans les pays sans richesse en ressources naturelles au cours de leur récente poussée de croissance. Elle s'est, par contre, maintenue dans les économies dont la croissance est due à l'accroissement de l'extraction de minéraux : l'État distribue une partie des bénéfices tirés de ces ressources sous la forme d'emplois dans le secteur public. Celui-ci continue de fournir la plupart des emplois salariés dans les pays riches en ressources, parce que l'incitation du secteur privé à créer des emplois y reste faible (Encadré 1.3).

L'emploi non agricole privé a connu sa croissance la plus rapide dans le secteur des entreprises individuelles, car les ménages ruraux et urbains ont utilisé leurs revenus supplémentaires pour lancer leurs propres affaires (Figure 1.10). Les données présentées ici peuvent sous-estimer la croissance du secteur des entreprises individuelles, parce qu'elles

Figure 1.9 En Afrique subsaharienne, la majorité des travailleurs des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure travaillent dans l'agriculture et les entreprises individuelles non agricoles



Source : Fox et coll., 2013.

Note : Sur l'axe horizontal, les chiffres représentent la taille de la population active de chaque groupe. La classification des pays est basée sur le revenu national brut (RNB) par habitant, tiré de Banque mondiale : différentes années. Voir Encadré 1.2 pour une explication sur la détermination des estimations de l'emploi et la classification des pays.

a. Les chiffres ne correspondent pas au total pour des questions d'arrondi.

ne prennent en compte que l'emploi principal, alors qu'en fait une part importante de la population active (jusqu'à 50 % dans certains pays) a deux activités économiques (emplois

Encadré 1.2

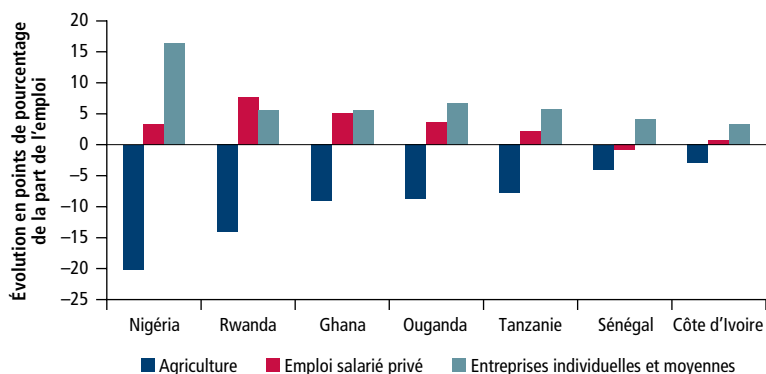
Comment nos estimations de l'emploi sont-elles établies ?

Les données sur la structure de l'emploi en Afrique sont difficiles à obtenir. Beaucoup de pays ne les rassemblent pas régulièrement, elles ne sont souvent publiées que longtemps après leur collecte et, dans certains cas, seules les agrégats sont publiés. Quelle que soit la façon dont elles sont publiées, leur qualité laisse souvent à désirer (Fox et Pimhidzai, 2013). Pour nos estimations, toutes les sources possibles de données ont été consultées pour avoir au moins une idée de la structure de l'emploi dans chaque pays au cours de la période 2000–2010, à titre de référence. Nous avons été capables de le faire pour 28 pays d'Afrique sur 47, couvrant ainsi 73 % de la population active. Nous avons attribué aux autres pays une répartition de la main-d'œuvre déterminée à partir des moyennes des pays similaires. Pour chaque pays,

la taille de la main-d'œuvre a été établie à l'aide des projections de la population en âge de travailler réalisées par les Nations Unies et d'un taux d'activité. Les pays ont été groupés selon leur revenu : un faible revenu correspond à un RNB par habitant inférieur à 1 000 dollars EU, un revenu intermédiaire de la tranche inférieure à un RNB par habitant compris entre 1 000 et 4 000 dollars EU, et un revenu intermédiaire de la tranche supérieure à un RNB par habitant dépassant 4 000 dollars EU. Les pays riches en ressources ont été estimés dans un groupe séparé. La Figure 1.9 montre la distribution de référence par groupe de pays, estimée à l'aide de cette méthode pour 2010.

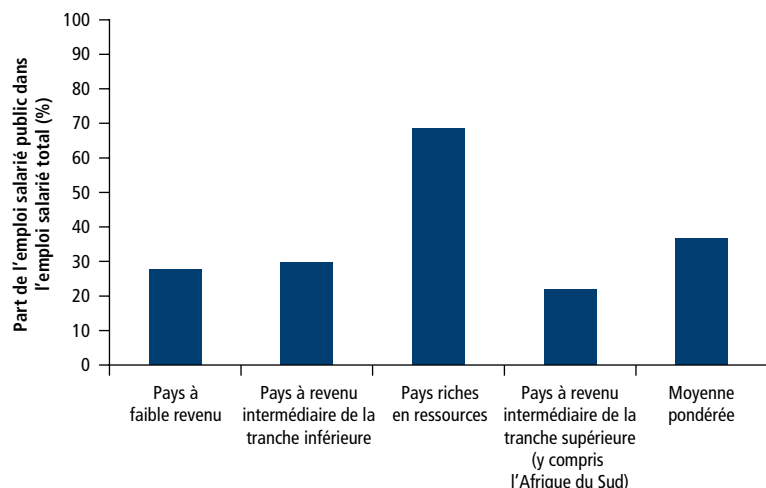
Source : Fox et coll., 2013.

Figure 1.10 La croissance a diminué la part de l'agriculture dans l'emploi dans certains pays, mais pas dans d'autres



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

Figure 1.11 La plupart des emplois salariés se trouvent dans le secteur privé (mais pas dans les pays riches en ressources)



Source : Fox et coll., 2013.

ou plus sur une période de 12 mois. En particulier en milieu rural, où vit encore la majorité de la population africaine, un ménage peut mentionner son entreprise individuelle en tant qu'activité secondaire, après son exploitation agricole (Fox et Sohnesen, 2012).

Structure de l'emploi en Afrique comparée à celles d'autres régions

La part de la population active travaillant dans l'agriculture n'est pas anormalement élevée en Afrique, en particulier dans les pays à faible revenu. Au Vietnam et en République démocratique populaire lao, où le revenu annuel par habitant dépasse à peine 1 000 dollars EU, 50 % ou plus de la population active travaille toujours dans l'agriculture, une moyenne proche de celle des pays africains à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (Tableau 1.1).

La différence est que ces pays d'Asie de l'Est affichent une productivité agricole plus élevée, qui les a aidés à réduire la pauvreté rurale à des niveaux nettement inférieurs à ceux des pays africains. Même si l'Afrique et ces pays d'Asie de l'Est ont la même part de la population active travaillant dans l'agriculture, la croissance constamment faible de la productivité agricole empêche la population active africaine de réduire la pauvreté au même rythme que ses homologues asiatiques (FMI, 2012). Le secteur des entreprises individuelles est également important dans tous les pays de comparaison à faible revenu, en particulier au Bangladesh, le plus pauvre d'entre eux.

La faible part de la population active employée dans l'industrie privée est ce qui rend la structure de l'emploi si différente dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure en Afrique par rapport aux pays en croissance rapide d'Asie ou d'Amérique latine (Tableau 1.1). Tous les pays de comparaison, à l'exception de la République démocratique populaire lao et de la Mongolie, ont une plus grande part de leurs populations actives dans les emplois salariés industriels, parce qu'ils comptent un nombre élevé d'emplois manufacturiers. L'importance des rentes minières dans l'accroissement du revenu par habitant des pays africains à revenu intermédiaire de la tranche inférieure contribue clairement à cette différence. L'extraction des ressources ne génère pas de nombreux emplois, et les profits énormes tirés des ressources naturelles peuvent créer une structure économique défavorable à l'industrie privée à haute intensité de main-d'œuvre (Gelb, 2010). Les économies de la République démocratique populaire lao et de la Mongolie, toutes deux exportatrices de minéraux, présentent des structures similaires à celles des pays africains riches en ressources (Figure 1.12). Même dans ce cas, les pays africains avec des niveaux élevés d'exportation de minéraux se distinguent parce qu'ils ont encore moins d'emplois salariés dans l'industrie que

Encadré 1.3**Le défi de la diversification de la production et de l'emploi dans les pays riches en ressources : exemples tirés de l'Afrique centrale**

Si le débat sur l'existence et la nature de ce qu'on a appelé la « malédiction des ressources » reste animé, il y a néanmoins peu de doute que l'emploi des jeunes est confronté à des défis particuliers dans les pays très riches en ressources minérales. S'ils ne sont pas judicieusement gérés, les bénéfices tirés des ressources entraînent une surévaluation des taux de change et des salaires non concurrentiels. Ces deux résultats pénalisent le développement des secteurs échangeant des biens autres que les ressources minérales, en particulier lorsque le capital humain ou les infrastructures productives d'un pays n'ont pas été améliorés à l'aide de la richesse tirée de ses ressources. Les secteurs traditionnels de biens ou de services exportables, notamment l'agriculture orientée vers l'exportation, peuvent rapidement se contracter, tandis qu'en même temps, les industries basées sur l'extraction des ressources naturelles créent peu de nouvelles opportunités d'emploi rémunéré.

La plupart des travailleurs se retrouvent devant peu de choix. Soit ils retournent à l'agriculture de subsistance à faible productivité, soit ils migrent vers des zones urbaines, où ils restent souvent sous-employés. Les quelques opportunités d'emplois fortement rémunérés — dans le secteur des ressources naturelles et le secteur public (où la croissance est alimentée par les bénéfices tirés des ressources) — contribuent à instaurer un modèle où les jeunes choisissent d'attendre obstinément un poste dans ces secteurs et développent un refus des autres formes d'emploi. L'espoir de décrocher un « emploi de bureau » dans le secteur public fausse les choix éducatifs des jeunes et crée un vaste groupe de diplômés dont les compétences ne sont pas adaptées aux besoins du secteur privé.

Les richesses tirées des ressources naturelles s'accompagnent souvent d'importants déficits dans l'environnement institutionnel qui freinent la croissance de l'emploi dans le secteur privé. Lorsqu'un revenu issu des ressources naturelles est disponible, l'incitation aux réformes du climat des affaires est réduite et le secteur public joue un rôle excessif dans l'activité économique.

Le côté positif de l'histoire est que les pays dotés d'importantes ressources naturelles disposent de moyens financiers substantiels à investir dans le développement humain, l'infrastructure et la promotion de nouvelles sources de crois-

sance économique. Une des principales préoccupations est de garantir la cohérence entre les politiques encourageant le développement du capital humain, notamment les programmes spécifiques en faveur de l'emploi des jeunes, et celles promouvant l'investissement public dans l'infrastructure et les secteurs productifs. En Afrique centrale, par exemple, les examens de la dépense publique de la Guinée équatoriale et du Gabon ont révélé la trop grande importance accordée aux investissements dans l'infrastructure physique par rapport au capital humain (Banque mondiale, 2010, 2012c). En dépit du chômage élevé des jeunes diplômés, les entreprises actives dans les secteurs économiques émergents ont des difficultés à trouver du personnel qualifié, démontrant ainsi que les compétences apportées par le système éducatif ne conviennent pas réellement aux efforts visant à promouvoir de nouvelles activités économiques (Banque mondiale, 2012d, 2013). Les restrictions arbitraires imposées à l'emploi des étrangers peuvent également constituer un obstacle important aux affaires, et même lorsque des expatriés sont employés, trop peu d'efforts sont déployés pour transférer leur expertise aux nationaux. Des entrepreneurs étrangers réalisent souvent des projets d'investissement public à grande échelle en faisant très peu appel à la main-d'œuvre locale, même pour les activités nécessitant un faible niveau de qualification qui pourraient employer des jeunes de la région à court terme. Un examen des programmes en faveur de l'emploi des jeunes au Cameroun a révélé qu'ils abordent un large éventail de problèmes spécifiques mais manquent de cohérence, et qu'ils ne sont pas clairement intégrés avec les politiques générales visant à lever les obstacles à la croissance et à l'emploi (Banque mondiale, 2012b).

Les pays riches en ressources qui réussissent en dehors de l'Afrique, tels que le Chili et la Malaisie, ont placé les compétences et l'éducation au cœur de leurs stratégies de diversification (Gelb, 2010). Plutôt que de « choisir les gagnants » et de subventionner des secteurs spécifiques, ces pays ont utilisé de façon stratégique les revenus tirés de leurs ressources naturelles pour identifier les contraintes pesant sur les compétences et s'y attaquer, en étroite collaboration avec le secteur privé. Cette approche a permis de promouvoir efficacement la diversification économique et l'emploi des jeunes.

ces deux pays asiatiques. Les ressources naturelles n'entraînent toutefois aucune fatalité, comme le montrent les bonnes performances de la Bolivie dans le secteur manufacturier orienté vers l'exportation.

Le manque d'emplois dans le secteur manufacturier destiné à l'exportation n'est pas le seul facteur qui distingue l'Afrique. Comme dit plus haut, la population active croît nettement plus vite en Afrique qu'en Asie ou en Amérique latine,

Tableau 1.1 Les pays africains ont un taux d'emploi salarié inférieur à celui des pays de comparaison à forte croissance (% de l'emploi)

Niveau de revenu et région ou pays	Emploi salarié					
	Tous	Industrie	Services	Entreprises individuelles	Agriculture	Total
Revenu faible						
Afrique subsaharienne	12,3	2,3	10,0	18,3	69,4	100
Bangladesh	25,7	10,8	14,9	27,7	46,6	100
Cambodge	23,3	11,1	12,2	21,0	55,7	100
Pays à revenu intermédiaire de la tranche						
Afrique subsaharienne	13,9	2,0	11,9	31,1	55,1	100
Bolivie	43,0	12,6	30,4	28,1	28,9	100
RDP lao	13,5	5,4	8,1	19,0	67,5	100
Mongolie	39,3	5,9	33,4	16,0	44,7	100
Nicaragua	43,9	13,3	30,6	22,9	33,2	100
Philippines	48,7	12,6	36,1	19,5	31,8	100
Vietnam	31,8	14,3	17,5	19,1	49,1	100

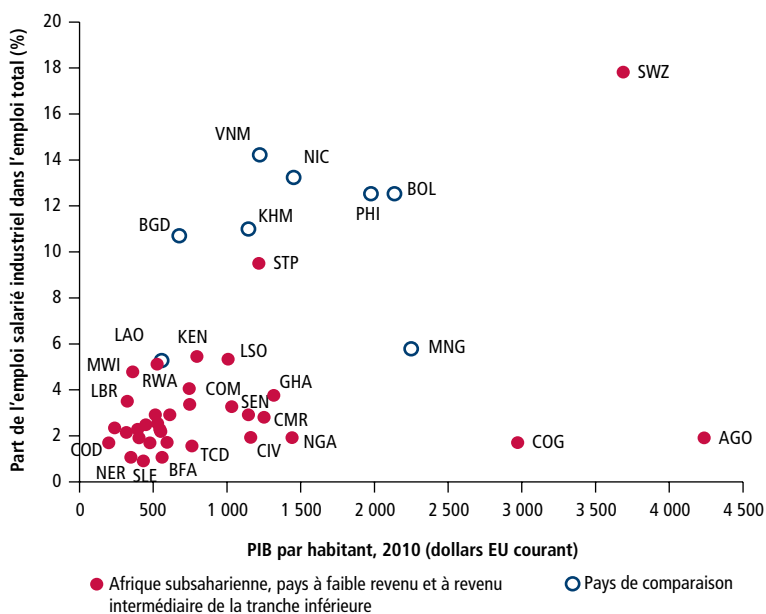
Source : Fox et coll., 2013.

rendant ainsi encore plus difficile la transformation de la structure de l'emploi. Par exemple, parce que la croissance de la population active du Vietnam n'atteignait que les deux tiers de

celle du Sénégal au cours de la dernière décennie (2,1 % contre 3,1 % par an), chaque dollar investi dans la création d'emplois manufacturiers à haute intensité de main-d'œuvre aura un effet plus important sur la structure de l'emploi (mesurée en part de la population active) au Vietnam qu'au Sénégal. En d'autres termes, par rapport au Vietnam, le Sénégal a besoin de 50 % d'investissements supplémentaires dans le secteur manufacturier, simplement pour amener sa part de l'emploi dans l'industrie au niveau de celle du Vietnam en 2008.

En fin de compte, après une décennie de croissance et de création d'emplois, la majorité de la population active de l'Afrique travaille toujours dans son secteur le moins productif — l'agriculture — dont la productivité doit encore subir la substantielle amélioration observée dans les économies non africaines en forte croissance. Pour créer des emplois plus productifs, l'Afrique reste confrontée au double défi d'accroître la productivité de son agriculture et de diversifier l'emploi en dehors de ce secteur.

Figure 1.12 En Afrique, l'emploi salarié industriel n'a pas augmenté avec le PIB au même rythme que dans les pays exportateurs manufacturiers ayant des niveaux de revenu similaires



Source : Banque mondiale, différentes années, pour le PIB ; Fox et coll., 2013, pour la structure de l'emploi en 2010.

À quoi l'Afrique peut-elle s'attendre dans le futur ?

La forte croissance de l'Afrique au début de la présente décennie a nourri l'espoir qu'à la fin des années 2010, la majeure partie de sa popula-

tion vivra dans des pays avec un revenu (RNB) par habitant supérieur à 1 000 dollars EU, ce que la Banque mondiale définit comme un « revenu moyen » (Banque mondiale, 2012a). Actuellement, presque 60 % de la population active travaille dans des pays à faible revenu, y compris ceux classés dans la catégorie des pays riches en ressources, et une telle évolution serait donc importante.

Comment cette forte croissance continue pourrait-elle influencer le nombre et le type des emplois offerts aux Africains d'ici 2020 ? Et qu'advierait-il de l'emploi si la croissance était encore plus forte ? Nous avons réalisé deux

séries de projections de l'emploi pour étudier ces questions. Premièrement, nous avons envisagé ce qui pourrait se produire si la croissance restait robuste, maintenant sa tendance actuelle. Ensuite, nous avons projeté ce qui arriverait à l'emploi si l'Afrique connaissait un scénario de croissance « spectaculaire », résultant d'un essor du secteur manufacturier orienté vers l'exportation. (Pour des informations sur les données et les méthodes utilisées pour les projections de l'emploi, voir Encadré 1.4.) Les sections qui suivent présentent les hypothèses sur lesquelles reposent ces scénarios et l'image de l'emploi qui en résulterait.

« Nous avons tous les deux commencé à exercer ce métier [production et tissage de la soie] à l'âge de huit ans. Nous n'avons pas d'autre choix ; c'est notre héritage, et nous sommes fiers de perpétuer cette tradition. »
Madagascar

Encadré 1.4

Comment nos projections de l'emploi sont-elles établies ?

Pour la projection de la distribution de l'emploi à travers les secteurs, la première étape a consisté à effectuer, pour chaque pays, des projections de la croissance économique par secteur. Celles-ci ont été obtenues sur la base des projections de superficie et de rendement pour les produits agricoles, ainsi que des projections des références sectorielles sous-jacentes, telles que la consommation d'électricité, l'utilisation de ciment, le transport routier et ferroviaire, les télécommunications et les séjours en hôtel pour les autres secteurs.

Les élasticités sectorielles de l'emploi par rapport à la croissance ont été déterminées et appliquées. Pour produire les estimations de la croissance de l'emploi entre 2010 et 2020, nous avons consulté 1) les estimations de l'élasticité sectorielle calculées pour certains pays africains, sur la dernière décennie ; 2) les estimations calculées pour des pays asiatiques de comparaison sélectionnés, depuis le début des années 1990 jusqu'à la fin des années 2000 ; et 3) les estimations calculées pour les pays africains pour lesquels au moins deux points de données de bonne qualité pouvaient être obtenus sur l'emploi et les comptes nationaux. À l'aide de ces données, nous avons déterminé une série d'élasticités sectorielles médianes pour chaque groupe de pays, secteur et type d'emploi non agricole (voir Tableau B1.4.1). Les élasticités de l'industrie et des services des pays à revenu intermédiaire sont comparables aux autres estimations. Pour les pays à faible revenu, les élasticités de l'industrie de l'Afrique sont nettement inférieures à celles de l'Asie (Bangladesh, Cambodge et Vietnam), parce que la croissance de l'industrie a été nettement plus génératrice d'emplois dans les pays asia-

tiques. On estime en revanche que les élasticités de l'emploi dans les services de l'Afrique sont légèrement supérieures à celles de l'Asie. L'élasticité de l'emploi dans l'industrie est nettement plus basse pour les pays riches en ressources que pour ceux à faible revenu, en raison de l'importance de l'exploitation minière dans le premier groupe et de la prévalence de la production à haute intensité de main-d'œuvre dans le second. Les élasticités du secteur agricole sont négatives pour l'Afrique du Sud et les pays à revenu intermédiaire, parce qu'ils ont perdu des emplois agricoles au cours de la dernière décennie, contrairement à la période précédente (Kapsos, 2005) et aux pays à revenu intermédiaire asiatiques.

Enfin, les élasticités de l'emploi ont été appliquées aux taux de croissance projetés pour estimer l'emploi par secteur pour chaque pays jusqu'en 2020. Étant donné que les estimations des élasticités varient considérablement d'un pays à l'autre, l'estimation médiane a été ajustée dans certains pays sur la base de la structure économique et des performances futures projetées du pays. Par exemple, l'élasticité de l'emploi par rapport à la croissance du secteur industriel en Sierra Leone a été ajustée en dessous de la médiane des pays à faible revenu, parce que la croissance explosive prévue dans ce secteur viendra de l'accroissement de l'extraction du minerai de fer, qui n'exige pas une main-d'œuvre abondante. Pour « fermer » le modèle, le taux de chômage a été maintenu constant pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, et l'entièreté de l'emploi projeté non affecté à l'industrie et aux services a été attribuée à l'agriculture. Cette opération est en accord avec le rôle d'activité économique de repli que joue actuel-

(suite)

Encadré 1.4

(suite)

lement l'agriculture pour la plupart des ménages, mais elle implique que les estimations de l'emploi pour l'agriculture dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ne sont pas basées sur les élasticités de la croissance. Dans les pays à revenu intermédiaire, la main-d'œuvre a été attribuée à chaque secteur, le chômage

étant la valeur résiduelle. Le scénario de référence résultant ne montre qu'une légère baisse du chômage dans ces pays. Les estimations détaillées de l'emploi des pays ont été réagrégées par groupes de pays. Le résultat final est présenté dans la Figure 1.14.

Tableau B1.4.1 Élasticités de l'emploi par rapport à la croissance**a. Nos paramètres d'élasticité**

Secteur	Faible revenu	Revenu intermédiaire de la tranche inférieure	Riches en ressources	Revenu intermédiaire de la tranche supérieure (hors Afrique du Sud)	Afrique du Sud
Agriculture ^a				-0,8	-1,0
Salariés dans l'industrie	0,9	0,8	0,6	0,6	0,5
Non salariés dans l'industrie	0,7	0,6	0,7	0,3	0,3
Salariés dans les services	0,8	0,8	0,8	0,7	0,5
Non salariés dans les services	0,8	0,9	0,7	0,6	0,5

b. Pays de comparaison

Secteur	Asie 1990–2010		OIT, SSA, 1990–2003 ^b	
	Vietnam, Cambodge, Bangladesh	Indonésie, Philippines	Revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure	Revenu intermédiaire de la tranche supérieure
Agriculture	0,3	0,3	0,7	0,1
Salariés dans l'industrie	1,2	0,4	0,6	0,8
Non salariés dans l'industrie	1,1	0,4	0,6	0,8
Salariés dans les services	0,7	0,7	0,8	0,7
Non salariés dans les services	0,7	0,7	0,8	0,7

a. L'emploi agricole ferme le modèle pour les pays à faible revenu, à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et riches en ressources.

b. Données tirées de Kapsos, 2005.

Source : Fox et coll., 2013.

Note : Les pays riches en ressources sont ici l'Angola, la Guinée, le Nigéria, la République démocratique du Congo, la République du Congo, le Soudan, la République du Sud Soudan, le Tchad et la Zambie.

Scénario de base : la croissance forte et constante se poursuit

Dans ce premier scénario, les principales sources de croissance en Afrique restent les mêmes au cours de la prochaine décennie que celles de la précédente, entraînant une croissance constante dans les différents groupes de pays (Tableau 1.2). La *croissance agricole*

dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure devrait rester forte, à environ 5 % par an, stimulée par l'augmentation des facteurs de production (terres et main-d'œuvre) et l'amélioration de la productivité du travail (due à une utilisation accrue des intrants et à un meilleur accès aux marchés). Cette croissance entraînera une

Tableau 1.2 Croissance annuelle moyenne, par secteur et niveau de revenu des pays, 2005–20
pourcentage

Groupe de pays	Estimations				Projections							
	2005–10				2010–15				2015–20			
	PIB réel	Agri-culture	Industrie	Services	PIB réel	Agri-culture	Industrie	Services	PIB réel	Agri-culture	Industrie	Services
Faible revenu	6,5	4,8	6,6	7,7	6,2	5,0	7,9	6,2	6,4	5,8	7,3	6,2
Revenu intermédiaire de la tranche inférieure	4,4	4,1	4,9	4,5	5,5	4,1	9,9	4,0	5,9	4,7	6,9	5,8
Revenu intermédiaire de la tranche inférieure, hors Ghana	3,3	3,9	3,4	3,2	4,9	4,3	6,6	4,4	5,8	4,9	7,1	5,4
Riches en ressources	6,8	7,5	3,1	11,9	6,8	6,5	4,6	9,5	6,4	6,4	3,7	8,5
Afrique du Sud	3,6	2,5	2,3	4,1	3,1	2,1	2,2	3,5	3,2	3,2	1,3	3,8
Autre revenu intermédiaire de la tranche supérieure	3,0	1,5	1,5	4,8	4,6	3,2	4,7	5,1	4,5	4,7	4,1	4,9

Source : Fox et coll., 2013.

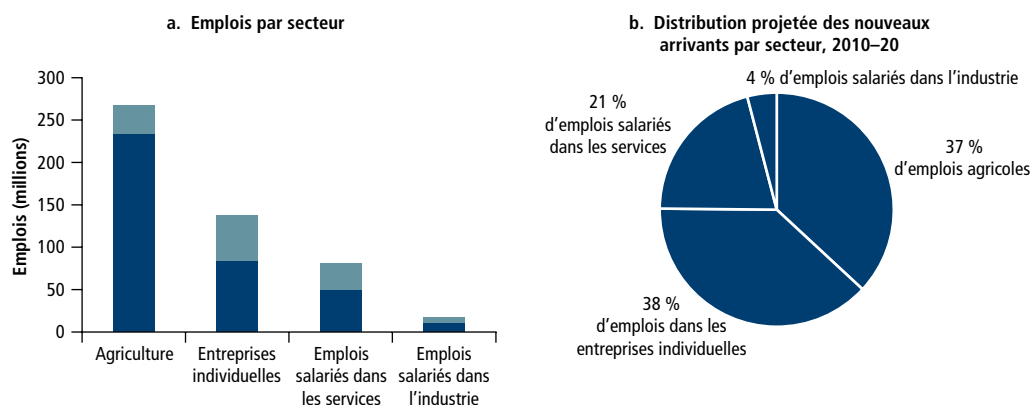
Note : Voir Encadré 1.4 pour une explication de la manière dont les projections de l'emploi sont établies et les pays sont classés.

hausse des revenus réels des exploitants agricoles, étant donné que la demande de denrées alimentaires de l'Afrique devrait rester élevée à l'échelle régionale et internationale et maintenir les prix à leurs niveaux réels actuels. La *croissance industrielle* projetée dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure résulte de la combinaison de nouveaux projets miniers et de l'augmentation de la production manufacturière destinée au marché intérieur, mais sans accroissement significatif des exportations de produits manufacturés. Certains pays dotés de projets miniers devraient afficher une très forte croissance industrielle : 19 % par an pour le Ghana, avec le démarrage de la production pétrolière ; 17 % par an pour le Libéria, grâce à l'extraction de minerai de fer ; et une croissance industrielle moyenne supérieure à 50 % en Sierra Leone, également due à l'extraction de minerai de fer. Lorsque ces pays sont exclus de leurs groupes respectifs, le schéma des taux de croissance s'aplatit. Les pays riches en ressources, dont la principale exportation devrait rester les minéraux non transformés, se distingueront par une plus forte *croissance dans le secteur des services*

(la croissance du secteur public étant financée par les rentes minières). Les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure devraient continuer de se remettre de la dépression qui a suivi la crise financière de 2007–2008. Ils devraient diversifier leurs exportations dans les services, stimulant ainsi ce secteur.

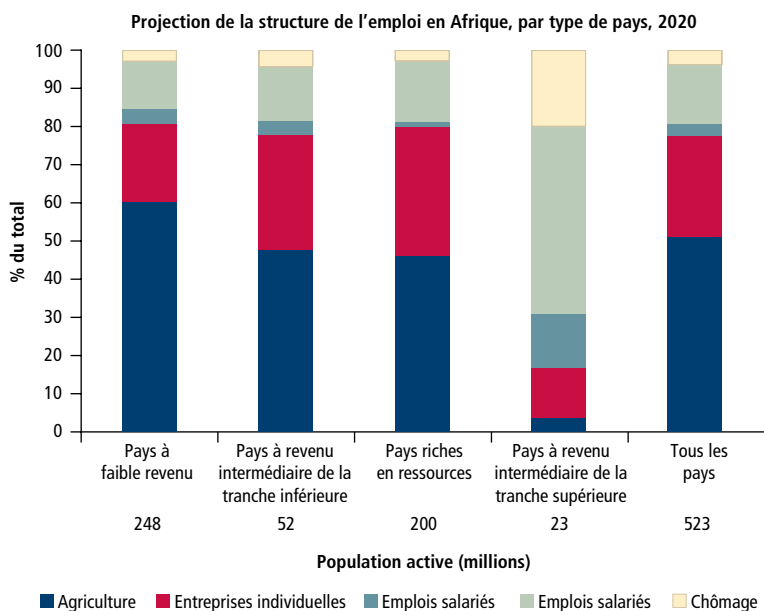
Une hypothèse clé à la base de cet optimisme est que l'Afrique ne subira pas d'autre choc économique majeur dû à des sources intérieures ou extérieures tel qu'une autre récession mondiale majeure ébranlant la demande des produits d'exportation africains, l'éclatement d'un conflit régional ou une catastrophe climatique prolongée dans la région. Sans ces chocs, les pays africains pourraient réaliser une décennie de croissance avec une moyenne de 4,5 à 6 % par an, soit légèrement plus que celle réalisée pendant la période 2005–2010, qui a connu le choc subi par les marchés financiers mondiaux.

Les Figures 1.13 et 1.14 présentent les réponses initiales aux questions relatives au nombre et au type des emplois que cette sorte de croissance pourrait créer. L'emploi salarié industriel devrait augmenter grâce à une diver-

Figure 1.13 Où les 125 millions de nouveaux emplois seront-ils créés en Afrique ?

Source : Fox et coll., 2013.

Note : Voir Encadré 1.4 pour une explication de la manière dont les projections de l'emploi sont établies et les pays sont classés.

Figure 1.14 L'informel restera la norme dans une grande partie de l'Afrique subsaharienne

Source : Fox et coll., 2013.

Note : Voir Encadré 1.4 pour une explication de la manière dont les projections de l'emploi sont établies et les pays sont classés.

sification modérée continue de la production et des exportations, toutefois moins rapidement que l'emploi dans les services, étant donné que le secteur minier ne créera pas un grand nombre d'emplois directs. D'ici 2020, les emplois rémunérés et salariés représenteront 29 % des nouveaux emplois nets, mais

25 % seulement du total des emplois occupés par les nouveaux entrants sur le marché du travail (certains d'entre eux remplaceront les travailleurs sortant de la population active). En d'autres termes, au mieux un jeune Africain sur quatre trouvera un emploi salarié, et seule une petite partie de ces emplois seront des emplois « formels » dans des entreprises modernes. Le taux de chômage devrait rester peu élevé dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, et devrait légèrement baisser dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, à condition que des taux de croissance élevés soient réalisés.

Le secteur des entreprises individuelles devrait créer plus d'emplois que le secteur salarié, pour atteindre 45 % des nouveaux emplois nets et employer 37 % des nouveaux entrants grâce à la création d'entreprises. Ce secteur se nourrit de la demande de biens et services engendrée par la croissance de l'emploi et des revenus dans les secteurs de l'emploi salarié et agricole, si bien qu'une croissance équilibrée est nécessaire pour réaliser cette partie des projections.

Parce que la majorité des nouveaux emplois devraient être créés dans les pays actuellement classés dans la catégorie des pays à faible revenu (comme la République démocratique du Congo et l'Éthiopie), le secteur agricole restera important pour la création d'emplois. Contrairement aux autres secteurs, dans l'agriculture, les projections pour les nouveaux emplois

(dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure) ne s'appuient pas sur la demande de main-d'œuvre : elles représentent plutôt la main-d'œuvre qui ne trouve pas d'emploi salarié ou ne crée pas une entreprise (Encadré 1.4). Le nombre absolu des personnes travaillant dans l'agriculture devrait augmenter d'environ 33 millions. Comme environ 70 % des personnes qui sortiront de la population active travaillent actuellement dans l'agriculture, le nombre réel de nouveaux entrants que ce secteur doit absorber est de plus de 62 millions, soit environ 38 % des nouveaux entrants. Une croissance plus forte dans d'autres secteurs pourrait faire légèrement baisser ce nombre, mais il est peu probable que la population active travaillant dans l'agriculture diminue au cours de la prochaine décennie, car les jeunes à la recherche d'un emploi n'auront simplement pas d'autre choix. Toutefois, si l'agriculture africaine réalise son potentiel, les emplois agricoles seront plus productifs et plus rémunérateurs qu'aujourd'hui.

Bien que les projections impliquent une forte croissance dans l'emploi non agricole, la structure de l'emploi projetée, présentée dans la Figure 1.14, n'est pas très différente de la structure actuelle, reprise dans la Figure 1.9. L'emploi agricole diminuera dans toutes les catégories de pays, mais la part des emplois salariés industriels dans l'emploi total ne passera que de 2,3 à 3,2, moins que dans d'autres régions en développement, parce que ces emplois croissent à partir d'une base très limitée.

Comment ces estimations se situent-elles par rapport à d'autres présentées dans la littérature ? Une récente étude de McKinsey soutient que l'Afrique créera quelque 122 millions d'emplois au cours des 10 prochaines années et que presque la moitié d'entre eux seront salariés (Fine et coll., 2012). Pourquoi les prévisions pour l'emploi de McKinsey sont-elles considérablement plus optimistes que celles présentées ici, à savoir 30 millions de nouveaux emplois salariés au cours de la prochaine décennie ? La principale différence est que nous utilisons des données et projections spécifiques à l'Afrique pour prévoir le profil de l'emploi, alors que l'équipe de McKinsey utilise les données des pays en développement en forte croissance et des marchés émergents d'autres continents.³

Cette méthode introduit clairement une sur-estimation dans les résultats de McKinsey.

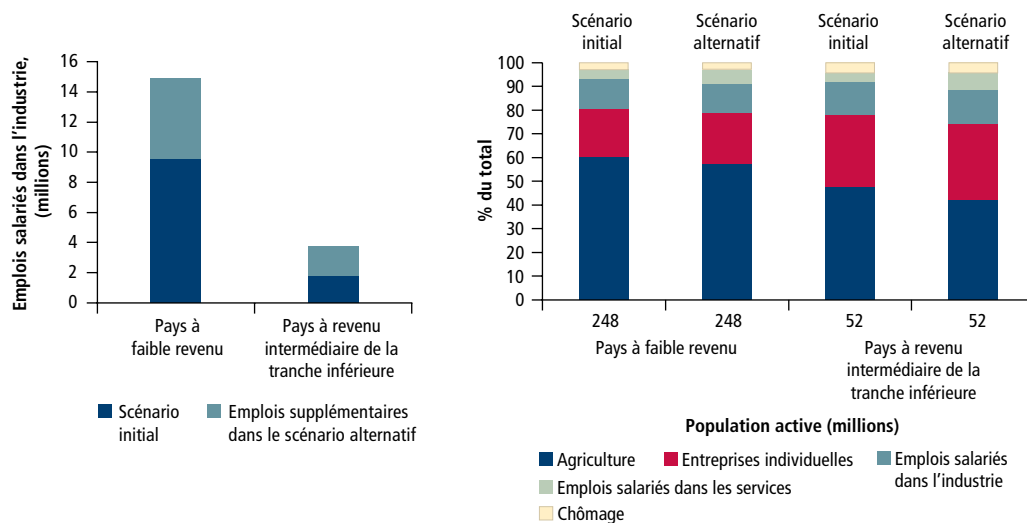
Scénario du changement « spectaculaire » : essor dans le secteur manufacturier d'exportation à haute intensité de main-d'œuvre

Existe-t-il un meilleur scénario pour les emplois africains ? Le scénario que nous venons de présenter est déjà optimiste en ce sens qu'il est basé sur une croissance soutenue partout en Afrique, mais n'est pas fondé sur un changement radical de la donne éloignant l'Afrique de sa trajectoire de croissance actuelle. Certains observateurs soutiennent que si l'Afrique accroissait la production de son secteur manufacturier léger, destiné à l'exportation et à haute intensité de main-d'œuvre, de façon aussi spectaculaire que les pays de comparaison à forte croissance d'Asie, la structure de l'emploi pourrait changer plus rapidement (Lin et Monga, 2012 ; Dinh et coll., 2012). Lorsque la croissance de l'emploi manufacturier était à son apogée au Bangladesh, au Cambodge et au Vietnam, ces pays affichaient des taux de croissance annuels de 10 % ou plus dans leurs secteurs industriels et créaient des emplois salariés industriels à un rythme encore plus rapide.

En quoi la structure de l'emploi serait-elle différente si les pays africains à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure modifiaient leurs politiques et investissements pour réaliser des performances comparables ? Quelles perspectives d'emploi s'ouvriraient-elles aux jeunes de ces pays en 2015–2020 si l'Afrique rattrapait les industries manufacturières et les emplois de l'Asie de l'Est à partir de 2015, à peu près de la manière dont d'autres pays d'Asie de l'Est ont rattrapé les industries et emplois du Japon et de la République de Corée dans les années 1980 et 1990 ?

Pour tester les éventuelles implications pour l'emploi d'un changement « spectaculaire » en Afrique, nous avons simulé cette récente expérience asiatique pour les pays africains à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure.⁴ Dans cette simulation, nous avons élevé l'élasticité de l'emploi salarié à 1,2 pour qu'elle corresponde à celle estimée historiquement pour le Bangladesh, le Cambodge et le

Figure 1.15 Même une croissance « spectaculaire » aura des effets limités sur la distribution de l'emploi dans un avenir proche



Source : Fox et coll., 2013.

Note : Voir Encadré 1.4 pour une explication de la manière dont les projections de l'emploi sont établies et les pays sont classés.

Vietnam — ce qui signifie que l'accroissement de l'emploi dans le secteur industriel serait de 20 % plus rapide que celui de la valeur ajoutée, ce qui suppose une croissance fortement créatrice d'emplois. La projection de la croissance industrielle pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure a elle aussi été rehaussée à 10 % par an pour la période 2015–2020. Ce chiffre est légèrement supérieur aux taux de croissance médians et moyens de l'industrie enregistrés au Bangladesh, au Cambodge et au Vietnam au cours des dix dernières années (9,3 % par an). La Figure 1.15 compare les structures de l'emploi pour le scénario initial et le scénario alternatif.

Si le scénario alternatif pouvait se réaliser, l'emploi salarié industriel croîtrait beaucoup plus rapidement dans les pays africains à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Le taux annuel moyen de croissance de l'emploi salarié industriel doublerait au cours de la décennie pour atteindre 12 % par an, et celui de l'emploi salarié total s'élèverait à 6 % par an. Pourtant, même dans ce cas, la structure de l'emploi serait sensiblement la même. Le nombre des nouveaux emplois salariés pourrait grimper à environ 5 millions par an dans les pays à faible revenu et à environ

2 millions dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, un accroissement de 10 % du total des nouveaux emplois n'introduisant qu'un faible changement dans les perspectives des nouveaux entrants.

Ces modestes gains découlent en partie de la courte période utilisée pour les projections (5 ans seulement) alors que le changement structurel a pris 20 ans au Vietnam. Ils reflètent aussi la population active plus importante et la base plus limitée à partir de laquelle le développement industriel démarrerait. Il faudra au moins deux décennies à l'Afrique pour modifier suffisamment la structure de l'emploi pour offrir à ses jeunes des perspectives fondamentalement différentes, d'où l'importance de lancer maintenant le processus de changement.

Cadre du rapport

Partant de la réalité des jeunes en Afrique — la taille de leur cohorte et les événements qui façonnent leurs vies au cours des nombreuses transitions qu'ils ont à vivre — le présent rapport analyse les perspectives d'emploi et les expériences des jeunes et examine les moyens de créer des voies d'accès au travail productif.

Tableau 1.3 Cadre du rapport

Trois secteurs	Deux dimensions
• Agriculture	• Capital humain
• Entreprises individuelles non agricoles	• Environnement des affaires
• Emploi salarié moderne	

À l'aide d'un cadre analytique simple, il offre une compréhension systématique et détaillée des défis associés à l'accroissement de la productivité, des revenus et de l'efficacité des transitions de la jeunesse, ainsi que des interventions prometteuses qui permettraient de les relever (Tableau 1.3). Nous nous concentrons sur les trois secteurs où des accroissements de la productivité auraient le plus d'importance : l'agriculture, les entreprises individuelles non agricoles et le secteur salarié moderne.

Nous distinguons deux types de contraintes restreignant la capacité des jeunes à trouver des voies d'accès au travail productif dans ces trois secteurs :

1. *Le capital humain* : les aptitudes, l'éducation, les compétences, les relations familiales, les réseaux, les croyances et d'autres traits de caractère propres à une personne, qui lui permettent de trouver des opportunités d'être productive, d'accroître son revenu et d'assurer sa sécurité financière.
2. *L'environnement des affaires* : les facteurs échappant au contrôle immédiat d'un travailleur, qui affectent la productivité (accès à la terre, au capital et au financement ; infrastructures ; technologie ; marchés), ainsi que les politiques, règlements et programmes gouvernementaux qui peuvent affecter le choix d'une activité économique et la façon dont elle est menée.

Les chapitres 4, 5 et 6 abordent successivement chacun des secteurs (agriculture, entreprises individuelles et emploi salarié moderne dans le secteur privé). Ils examinent en profondeur l'influence des contraintes liées à l'environnement des affaires et au capital humain sur la capacité des jeunes à trouver des emplois productifs, et décrivent la manière d'y remédier.

Le Chapitre 2 aborde les transitions qui caractérisent la jeunesse, en particulier celles qui se chevauchent depuis l'école jusqu'au tra-

vail. Le Chapitre 3 porte sur les compétences, une question qui touche tous les secteurs de l'emploi, en mettant l'accent sur celles qui sont essentielles pour l'emploi productif et sur les moyens de les acquérir. Ce chapitre évalue le rôle de la scolarité dans l'éducation et l'apprentissage, et décrit le large éventail des apprentissages et autres formes de formation qui développent les compétences en dehors de l'école.

Notes

1. Les estimations pour l'Asie de l'Est et Pacifique (hors Chine) sont de 115 millions de jeunes de 15 à 24 ans en 2015 et de 101 millions en 2050. La taille de cette cohorte a commencé à diminuer en 2010 (comme ce fut le cas pour la Chine).
2. Les chiffres sont basés sur les rapports finaux des enquêtes démographiques et de santé (EDS) (www.measuredhs.com).
3. McKinsey a fondé ses estimations sur les données relatives à la Corée, l'Indonésie, la Malaisie, le Mexique, le Pakistan, les Philippines, la République arabe d'Égypte, la Thaïlande et la Turquie.
4. Les pays africains riches en ressources ont été exclus de cette simulation parce que même en Asie de l'Est, cette catégorie de pays n'a pas réalisé le type de transformation de l'emploi simulé ici.

Références

- Banque mondiale. 2010. "Equatorial Guinea Public Expenditure Review." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012a. *Africa's Pulse 6* (octobre). Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012b. "Employment in Cameroon: Stock Take of Programs, Assessment of Existing Gaps and Opportunities, and Proposed Next Steps." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012c. "Gabon Public Expenditure Review: Better Management of Public Finance to Achieve Millennium Development Goals." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012d. « Gabon : Rapport sur la croissance et l'emploi. » Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012e. *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*. New York : Oxford University Press.
- . 2013. "Economic Growth in Equatorial Guinea: Paths to Inclusiveness and Sustainability." Banque mondiale, Washington, DC.

- . Diverses années. Indicateurs du développement dans le monde. Washington, DC : Banque mondiale.
- Bloom, David E. et Jeffrey Williamson. 1998. "Demographic Transitions and Economic Miracles in Emerging Asia." *World Bank Economic Review* 12 (3): 419–55.
- Bloom, David E., David Canning et Pia N. Malaney. 2000. "Population Dynamic and Economic Growth in Asia." *Population and Development Review* 26 (supplément): 257–90.
- Bongaarts, John et John Casterline. 2013. "Fertility Transition: Is Sub-Saharan Africa Different?" *Population and Development Review* 38 (supplément 1): 153–68.
- Chuhan-Pole, Punam et Manka Angwafo. 2011. *Yes Africa Can: Success Stories from a Dynamic Continent*. Washington, DC : Banque mondiale.
- De Wolf, Stefan, Yves Rolland Rakotoarisoa, Laurence Vanpaeschen et Honoré Rabekoto. 2008. *Madagascar : Le grand livre des petits métiers — Portraits of daily life professions*. Belgique : Snoek Publishers.
- Devarajan, Shantayanan et Wolfgang Fengler. 2013. "Africa's Economic Boom: Why the Pessimists and the Optimists Are Both Right." *Foreign Affairs* (mai-juin) : 68–81.
- Dinh, Hinh T., Vincent Palmade, Vandana Chandra et Frances Cossar. 2012. "Light Manufacturing in Africa: Targeted Policies to Enhance Private Investment and Create Jobs." Agence française de développement et Banque mondiale, Washington, DC.
- Eastwood, Robert et Michael Lipton. 2011. "Demographic Transition in Sub-Saharan Africa: How Big Will the Economic Dividend Be?" *Population Studies* 65 (1) : 9–35.
- Fine, David, Arend van Wamelen, Susan Lund, Armando Cabral, Mourad Taoufiki, Norbert Dörr, AchaLeke, Charles Roxburgh, Jörg Schubert et Paul Cook. 2012. "Africa at Work: Job Creation and Inclusive Growth." McKinsey Global Institute, Washington, DC.
- FMI (Fonds monétaire international). 2012. "Perspectives économiques régionales : Afrique subsaharienne, entretenir la croissance dans un climat mondial d'incertitude." FMI, Washington, DC.
- Fox, Louise et Melissa S. Gaal. 2008. "Working out of Poverty: Job Creation and the Quality of Growth in Africa." Banque mondiale, Washington, DC.
- Fox, Louise et Obert Pimhidzai. 2013. "Different Dreams, Same Bed: Collecting, Using, and Interpreting Employment Statistics in Sub-Saharan Africa: The Case of Uganda." Policy Research Working Paper 6436, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fox, Louise et Thomas Sohnesen. 2012. "Household Enterprises in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Livelihoods." Policy Research Working Paper 6184, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fox, Louise, Alun Thomas, Cleary Haines et Jorge Huerta Munoz. 2013. "Africa's Got Work to Do: Employment Prospects in the New Century." Document de travail du FMI, Fonds monétaire international, Washington, DC.
- Gelb, A. 2010. "Economic Diversification in Resource-Rich Countries." Document préparé pour la conférence Ressources naturelles, finances et développement : défis d'hier et d'aujourd'hui, Banque centrale d'Algérie et Institut du FMI, Alger, 4–5 novembre.
- Kapsos, Stephen. 2005. "The Employment Intensity of Growth: Trends and Macroeconomic Determinants." Economic Strategy Paper 2005/12, Organisation internationale du travail, Genève.
- Lin, Justin Yifu et Célestin Monga. 2012. "Solving the Mystery of African Governance." *New Political Economy* 17 (5): 659–66.
- Losch, Bruno, Sandrine Freguin-Gresh et Eric Thomas White. 2013. *Structural Transformation and Rural Change Revisited*. Washington, DC : Banque mondiale.
- Nations Unies. 2011. Révision 2010 des Perspectives de la population mondiale. New York : Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population.

Emplois : plus qu'un simple revenu

NOTE THÉMATIQUE 1

Qu'il soit ou non rémunéré, un emploi représente presque toujours plus qu'un simple revenu. Il touche à la fois le sentiment profond d'identité d'une personne et la façon dont elle est perçue par la société. Le type d'emploi qu'elle occupe a une puissante influence sur le bien-être social et le développement économique de la personne. Le Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois aborde ces thèmes en détail et sert de base au bref exposé qui suit.

Valeur des emplois

Partout dans le monde, les gens considèrent leur emploi comme plus qu'une tâche ou un revenu. L'emploi contribue à déterminer la position et l'identité d'un individu dans la société, ainsi que la satisfaction qu'il retire de sa vie (Banque mondiale, 2012). Dans une enquête menée en Sierra Leone en 2012, 90 % des répondants estimaient que leur emploi était un peu ou absolument significatif (Hatløy et coll., 2012). De même, les jeunes interrogés dans le cadre d'une étude qualitative réalisée au Ghana déclaraient apprécier les emplois leur permettant d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences ou d'entrer en relation avec d'autres personnes à travers des réseaux sociaux (Anarfi, Anyidoho et Verschoor, 2008). Le type d'emploi, de contrat, d'avantages, de sûreté et de sécurité au travail influence toutes ces perceptions du bien-être. Ces faits expliquent peut-être pourquoi les mesures de la satisfaction au travail sont plus faibles en Afrique subsaharienne que dans d'autres régions pour tous les types d'emplois – agriculture, entreprises individuelles et secteur salarié moderne (voir Figure F1.1).

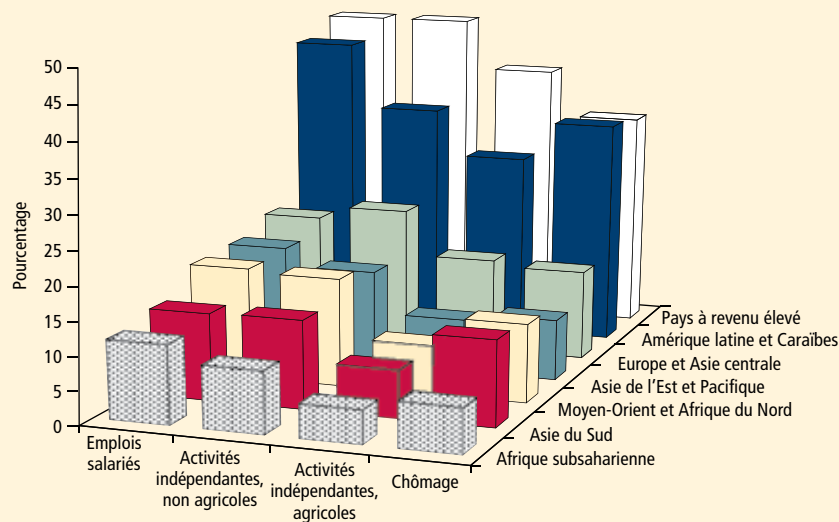
En plus de leur contribution au statut, à l'autonomisation, à l'identité et au bien-être, les emplois (y compris les emplois non rémunérés) connectent les gens à travers des réseaux. Ils les mettent en relation avec d'autres personnes d'origine, d'appartenance ethnique

et/ou de sexe différents, avec lesquelles ils n'auraient jamais eu de contact ou partagé d'informations. Par exemple, une étude sur les travailleurs de différentes origines ethniques dans le secteur du café au Rwanda a montré que les interactions sur le lieu de travail sont associées à de meilleures attitudes vis-à-vis d'une collaboration surmontant les clivages ethniques et à moins de méfiance (Tobias et Boudreaux, 2011).

Les emplois dans l'agriculture peuvent eux aussi relier les gens à travers des réseaux. Des études menées au Ghana et en Ouganda montrent la façon dont les exploitants agricoles reliés à travers des réseaux peuvent obtenir des informations et accroître leur productivité. Au Ghana, des producteurs d'ananas ont ajusté leur utilisation d'engrais en fonction des expériences heureuses ou malheureuses de leurs voisins. Les nouveaux cultivateurs d'ananas sont plus susceptibles d'effectuer des changements sur la base des informations reçues d'autres cultivateurs, mettant ainsi en évidence le potentiel des interactions en milieu de travail et de l'apprentissage par l'exemple (Udry et Conley, 2004). En Ouganda, une récente expérience randomisée a étudié l'effet des réseaux sur la productivité, en appariant des producteurs de coton pour stimuler l'échange d'information. Les paires ont été encouragées à discuter des activités, des problèmes et des solutions de l'exploitation agricole et à se fixer un objectif d'amélioration des cultures. Les producteurs ayant participé au projet, en particulier les femmes, ont nettement amélioré leur productivité. La mise en relation d'agriculteurs n'appartenant pas aux mêmes cercles sociaux a aidé à faire circuler des informations qui n'auraient, autrement, jamais été partagées (Vasilaky, 2010).

Si les emplois peuvent relier les gens à travers des réseaux, ils peuvent aussi exclure. Presque partout en Afrique, la majorité des gens trouvent un emploi grâce à leurs relations avec des amis, des membres de la famille

*« [Dans mon travail,] je rencontre beaucoup de gens, j'apprends à m'exprimer et à entretenir des communications personnelles. »
Ghana*

Figure F1.1 Emplois et satisfaction de la vie

Source : Banque mondiale, 2012, sur base de Gallup, 2009, 2010.

Note : Le schéma montre la part des répondants qui accordent à leur vie actuelle une note de 7 ou plus sur une échelle de 10 et qui prévoient qu'elle vaudra 8 ou plus dans cinq ans.

et d'autres connaissances. Dans l'enquête sur les emplois réalisée en Sierra Leone en 2012, 75 % des répondants considéraient leur emploi comme important pour établir des contacts avec les autres (Hatløy et coll., 2012). Les réseaux peuvent toutefois avoir des conséquences sociales négatives lorsqu'ils excluent les personnes et les groupes qui n'ont pas ces relations. L'étude de cas d'un groupe de tisserands d'Ilorin, une ville de la partie yoruba musulmane de l'ouest du Nigéria, et d'un groupe de fabricants de chaussures et de vêtements d'Aba, une ville de la partie igbo chrétienne de l'est du Nigéria, a montré que l'arrivée accrue de producteurs a renforcé le recours aux relations et les tensions sociales. Les producteurs les plus pauvres n'avaient ni fournisseurs réguliers ni réseaux de crédit, et dépendaient principalement des clients de leur propre village (Meagher, 2011).

Emplois et aspirations

La répartition des emplois au sein d'une société peut affecter les attentes et les aspirations. Lorsque les enfants et les adolescents se fixent des buts pour l'avenir, leurs aspirations peuvent

être influencées par le fait que leurs parents ont ou non un emploi et par le type d'emploi qu'ils occupent. De la frustration et même des troubles sociaux peuvent apparaître lorsque l'éducation et l'effort ne sont pas récompensés ou lorsque les gens perçoivent la répartition des emplois comme injuste. Dans de nombreux pays d'Afrique, les gens, les jeunes en particulier, ont l'idée reçue que l'emploi salarié est préférable aux autres types d'emploi, y compris dans les entreprises individuelles et l'agriculture, si bien que le manque d'emplois salariés peut provoquer des tensions sociales. L'emploi salarié, surtout en milieu urbain, est perçu comme plus lucratif et sûr et d'un statut plus élevé. Par exemple, pour les jeunes interrogés dans le cadre d'une étude qualitative menée au Libéria, seul l'emploi salarié pouvait être considéré comme un « emploi », à l'exclusion de toutes les autres formes de moyens d'existence et d'activités professionnelles (Banque mondiale, 2013). Dans une étude similaire réalisée en Sierra Leone, les jeunes estimaient qu'un « emploi » désigne un poste stable et salarié. Ils avaient une estime particulière pour les emplois de bureau, souvent qualifiés d'emplois de « gentleman britannique ». Les postes dans l'enseignement et les soins infirmiers sont aussi

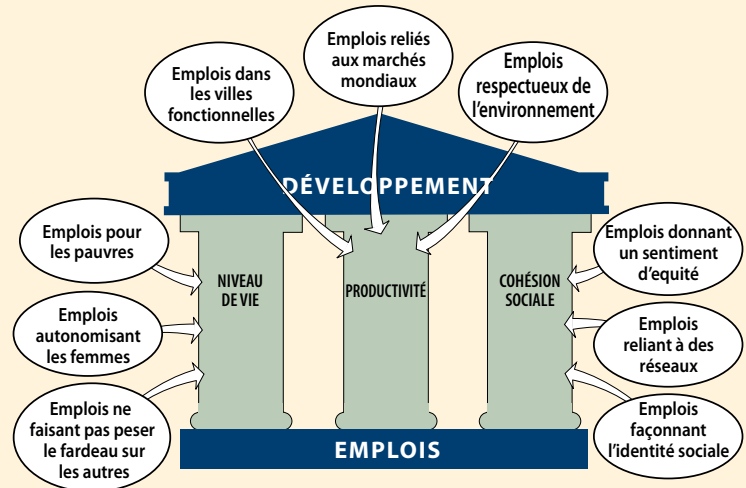
souvent considérés avec respect. Dans beaucoup de cas, les jeunes qualifient d'« emplois déshonorants » les emplois occasionnels informels offrant de faibles revenus journaliers.

Les emplois salariés ne sont toutefois pas toujours les plus convoités. Suivant le contexte, les opportunités disponibles et les caractéristiques de la jeunesse, la réalité peut être plus complexe. Au Ghana, l'emploi salarié n'est pas nécessairement préféré aux autres types d'emploi (Falco et coll., 2012). En fait, les propriétaires d'entreprises informelles employant d'autres personnes sont nettement plus heureux que ceux qui travaillent dans le secteur privé formel. Les jeunes expliquent que le statut social, l'autonomie et le revenu associés aux activités indépendantes les incitent à préférer celles-ci. Un étudiant de 22 ans a expliqué qu'« au Ghana, on ne gagne pas grand-chose en travaillant pour quelqu'un. On peut se faire nettement plus en étant à son propre compte qu'en travaillant pour quelqu'un d'autre » (Anarfi, Anyidoho et Verschoor, 2008). Un jeune sans emploi reprend le même message : « Il n'y a rien de mieux que de travailler [à son propre compte]. Ça me donne l'idée qu'un jour, je pourrai travailler dur et, si possible, créer ma propre entreprise et employer d'autres personnes ». Des jeunes interrogés en Zambie ont exprimé des sentiments similaires ; ceux occupant des emplois salariés ont signalé qu'ils exerçaient des activités informelles complémentaires pour arrondir leurs fins de mois, parce qu'ils étaient mal payés et que leur sécurité d'emploi était limitée (PREM Poverty Reduction Group, 2008).

Emplois et développement

L'effet transformationnel de l'emploi sur les individus et la société s'exerce dans trois dimensions (Banque mondiale, 2012). La première est le niveau de vie : la pauvreté diminue à mesure que les gens se taillent un chemin pour sortir de leurs difficultés, en particulier dans les pays où la redistribution a une portée limitée. La deuxième est la productivité : l'efficacité augmente à mesure que les travailleurs s'améliorent et passent à des emplois plus pro-

Figure F1.2 Les emplois sont les piliers du développement



Source : Banque mondiale, 2012.

ductifs. La troisième est la cohésion sociale : les sociétés prospèrent à mesure que les emplois créent un sentiment d'opportunité et amènent des personnes d'origines ethniques et sociales différentes à travailler ensemble.

Lorsqu'on étudie les emplois du point de vue de leur potentiel de participation à ces résultats, il apparaît clairement que certains emplois contribuent davantage au développement que d'autres (Figure F1.2). Pour les responsables des politiques, le nombre des emplois n'est, par conséquent, pas seul à avoir de l'importance, leur qualité et leur contribution au développement d'un pays en ont également. Comme mentionné plus haut, les gens accordent de la valeur aux emplois en fonction des revenus et avantages qu'ils procurent, ainsi que de leur contribution à l'estime de soi et au bonheur. Mais certains emplois ont des effets plus étendus sur la société. Les emplois occupés par des femmes peuvent changer la façon dont les ménages investissent dans l'éducation et la santé des enfants. Les emplois exercés dans les villes amènent une plus grande spécialisation et un échange d'idées, rendant ainsi d'autres emplois plus productifs. Enfin, dans les environnements perturbés, les emplois peuvent être un facteur de paix et de cohésion sociale (voir Encadré F1.1).

Encadré F1.1

Emploi, conflits et violence : y a-t-il un lien ?

Les risques de violence et de tensions sociales associés à l'insatisfaction des jeunes d'Afrique par rapport à la qualité et à la disponibilité des emplois ont suscité des inquiétudes dans les médias et le débat public. Toutefois, les liens entre l'emploi, les conflits et la violence ne sont pas immédiats. Nous ne disposons que de preuves limitées et contradictoires de ces liens dans les pays en développement. En général, la littérature suggère que les relations entre les conflits, la violence et la situation de l'emploi sont indirectes et peuvent s'exprimer à travers des canaux tels que l'identité et la dynamique sociale (Cramer, 2010).

La littérature reliant la criminalité au chômage provient principalement des pays développés et ne prouve aucun lien systématique entre le chômage et un comportement violent. Des études menées au Royaume-Uni et aux États-Unis ont relié le chômage des jeunes aux crimes contre les biens, notamment les cambriolages et les vols de véhicules (Bell et Blanchflower, 2010). Les éléments probants concernant les crimes violents sont plus faibles. Les études sur le chômage et les conflits présentent des résultats plus cohérents, et bien que le rapport de cause à effet soit difficile à établir, il en ressort que de mauvaises performances économiques, y compris le chômage des jeunes, peuvent être associées à des conflits (Collier et Sambanis, 2005 ; Urdal, 2004). D'autres études ne

trouvent pas de preuves de la relation entre le chômage des jeunes et les conflits armés. Les éléments de preuve restent donc mitigés (Cramer, 2010).

Dans l'ensemble, lorsque le chômage est élevé ou que les opportunités d'emploi sont limitées, la violence et les tensions résultent probablement d'une accumulation de facteurs de risque, tels que l'exclusion, la perception des opportunités et la dynamique familiale, plutôt que de la situation de l'emploi à elle seule. Par exemple, les jeunes peuvent se tourner vers des gangs ou d'autres groupes violents pour compenser leur manque d'attaches dans la vie économique et sociale. Une étude longitudinale des jeunes menée en Équateur a révélé que les membres de gangs impliqués dans la drogue et les armes les avaient rejoints « parce qu'ils étaient à la recherche du soutien, de la confiance et de la cohésion – du capital social – que, selon eux, leurs familles ne leur offraient pas, et à cause du manque d'opportunités offertes par le contexte local » (Moser, 2009). De même, une analyse réalisée aux États-Unis a observé que les gangs fournissent aux jeunes les revenus, le respect et les attaches sociales qu'ils sont incapables de trouver dans des emplois, en particulier en raison des opportunités limitées existant dans des villes telles que Chicago et New York, qui ont perdu des emplois manufacturiers stables (Padilla, 1992).

Les points de vue des individus et de la société sur les emplois coïncident souvent, mais pas toujours. Les emplois offrant une rémunération et des avantages importants peuvent être convoités par les individus, mais avoir moins de valeur pour la société lorsqu'ils sont soutenus par des transferts gouvernementaux ou des réglementations restrictives et minent ainsi les revenus ou les opportunités d'emploi d'autres personnes. À cause d'écarts de ce type, des emplois apparemment équivalents pour un individu peuvent avoir des effets différents sur la société. Les emplois bons pour le développement sont ceux qui ont le plus de valeur pour la société, en tenant compte non seulement de leur valeur pour ceux qui les occupent, mais aussi de leurs répercussions potentielles – positives ou négatives – sur les autres. Les emplois qui réduisent la pauvreté, relient l'économie aux marchés mondiaux ou favorisent la

confiance et l'engagement civique peuvent faire plus pour le développement que les autres.

Les emplois particulièrement bons pour le développement varient en fonction du niveau de développement, de la démographie, des ressources et des institutions de chaque pays. Par exemple :

- Dans les *pays agricoles*, la plupart des habitants vivent en milieu rural et travaillent dans l'agriculture. Il est donc essentiel de rendre les petites exploitations agricoles viables, parce que les taux de pauvreté sont élevés. Une meilleure productivité agricole peut favoriser le développement de l'emploi en dehors des exploitations. Parallèlement, les emplois urbains reliés aux marchés mondiaux participent au dynamisme des villes.
- Dans les *pays touchés par des conflits*, le problème le plus immédiat est de soutenir

la cohésion sociale. L'emploi des anciens combattants ou des jeunes susceptibles d'être entraînés dans la violence est particulièrement important. Dans la mesure où il nécessite une main-d'œuvre abondante et peut prospérer même dans un médiocre environnement des affaires, le secteur de la construction peut s'avérer utile.

- Dans les *pays en voie d'urbanisation*, l'accroissement de la productivité agricole libère des gens pour le travail dans les villes. Les emplois offerts aux femmes, habituellement dans l'industrie manufacturière légère, peuvent profiter aux ménages. Les principales priorités sont d'éviter la congestion urbaine et de permettre au pays d'élever la valeur de ses produits et services.
- Dans les *pays riches en ressources*, les recettes en devises peuvent être substantielles, mais leur abondance peut compromettre la compétitivité des autres activités et encourager la création d'emplois soutenus par des transferts. Les emplois favorisant une diversification des exportations peuvent avoir d'importantes retombées en matière de développement.

Le rôle des pouvoirs publics consiste en fin de compte à veiller à la mise en place de conditions propices à une forte croissance menée par le secteur privé, à comprendre pourquoi il n'y a pas davantage d'emplois bons pour le développement, et à éliminer ou atténuer les obstacles empêchant la création d'un nombre plus important de ces emplois. Le Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois préconise une démarche à trois niveaux pour les politiques :

- *Les éléments fondamentaux*. Parce que les emplois s'améliorent avec le développement, il est nécessaire de créer un cadre des politiques propice à la croissance. Cette tâche requiert la stabilité macro-économique, un environnement favorable à l'activité économique, des investissements dans le capital humain et la primauté du droit, y compris le respect des droits de l'homme.
- *Les politiques de l'emploi*. Ces politiques doivent éviter les interventions introduisant

des distorsions, qui entravent la création d'emplois dans les villes et les chaînes de valeur mondiales et ne comprennent pas des mécanismes de protection et d'expression des travailleurs vulnérables, qu'ils soient ou non salariés.

- *Les priorités*. Parce que certains emplois contribuent plus au développement que d'autres, il est nécessaire d'identifier les emplois bons pour le développement dans le contexte particulier du pays. Les politiques doivent éliminer ou neutraliser les imperfections du marché et les défaillances institutionnelles qui empêchent le secteur privé de créer davantage d'emplois bons pour le développement.

Références

- Anarfi, John Kwasi, Nana Akua Anyidoho et Arjan Verschoor. 2008. « The Economic Empowerment of Young People in Ghana. » Rapport préparé pour la Banque mondiale, Washington, DC.
- Banque mondiale. 2012. *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*. Washington, DC : Banque mondiale.
- . 2013. *Understanding Youth Violence: Cases from Liberia and Sierra Leone*. Washington, DC : Banque mondiale.
- Bell, David et David Blanchflower. 2010. « Youth Unemployment: Déjà vu? » Série de documents de discussion 4705, Institut d'études du travail, Bonn.
- Collier, Paul et Nicholas Sambanis. 2005. *Understanding Civil War*. Vol. 1: *Africa*. Washington, DC : Banque mondiale.
- Cramer, Christopher. 2010. « Unemployment and Participation in Violence. » Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2011 : Conflit, Sécurité et Développement*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Falco, Paolo, William F. Maloney, Bob Rijkers et Mauricio Sarrias. 2012. « Heterogeneity in Subjective Well-Being: An Application to Occupational Allocation in Africa. » Policy Research Working Paper 6244, Banque mondiale, Washington, DC. doi: 10.1596/1813-9450-6244.
- Hatloy, Anne, Tewodros Kebede, Huafeng Zhang et Ingunn Bjørkhaug. 2012. « Perceptions of Good Jobs: Port Loko and Freetown, Sierra Leone. » Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Meagher, Kate. 2011. « Informal Economies and Urban Governance in Nigeria: Popular

- Empowerment or Political Exclusion? » *African Studies Review* 54 (2): 47–72.
- Moser, Caroline O. N. 2009. *Ordinary Families, Extraordinary Lives: Assets and Poverty Reduction in Guayaquil, 1978–2004*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Padilla, Felix M. 1992. *The Gang as an American Enterprise*. Piscataway: Rutgers University Press.
- PREM Poverty Reduction Group. 2008. « The Economic Empowerment of Young People in Zambia. » Rapport 51431, Banque mondiale, Washington, DC.
- Tobias, Jutta M. et Karol C. Boudreaux. 2011. « Entrepreneurship and Conflict Reduction in the Post-Genocide Rwandan Coffee Industry. » *Journal of Small Business & Entrepreneurship* 24 (2).
- Udry, Christopher et Timothy G. Conley. 2004. « Social Networks in Ghana. » Discussion Paper 888, Economic Growth Center, Yale University, New Haven, CT.
- Urdal, Henrik. 2004. « The Devil in the Demographics: The Effect of Youth Bulges on Domestic Armed Conflict, 1950–2000. » Social Development Paper 29740. Banque mondiale, Washington, DC.
- Vasilaky, Kathryn. 2010. « As Good as the Networks They Keep? Expanding Farmer's Social Networks Using Randomized Encouragement in Rural Uganda. » New Haven, CT: Yale University. Processed.

Chapitre 2

La jeunesse : le temps des transitions

La jeunesse est, par définition, une période de transitions multiples — de l'école, au travail, à travers des comportements à risque, à la constitution d'une famille et à l'exercice de la citoyenneté. Façonnées par les opportunités offertes à chaque individu ainsi que par les normes sociales et les aspirations développées pendant l'enfance et l'adolescence, ces transitions ont des conséquences durables. Pour les jeunes, le chemin menant de l'école à une activité dans l'agriculture, l'entreprise individuelle ou l'emploi salarié peut être particulièrement long. En milieu rural, les jeunes peuvent travailler pendant un certain temps dans l'exploitation agricole de leurs parents avant de créer leur propre exploitation ou leur entreprise individuelle. En zone urbaine, ils peuvent quitter la population active pendant un ou deux ans pour ensuite passer plusieurs années à rechercher un emploi salarié sans en trouver aucun. Ils peuvent également travailler dans l'affaire familiale pour acquérir de l'expérience et épargner en vue de démarrer leur propre entreprise individuelle ou d'investir dans une exploitation agricole. Une fois que les jeunes commencent à travailler dans un secteur (que ce soit dans l'agriculture, une entreprise individuelle ou un emploi salarié), ils ont tendance à y rester, même si la mobilité intersectorielle est légèrement plus éle-

vée en milieu urbain que rural. La migration peut constituer une chance de modifier ces tendances et d'accroître sensiblement les revenus, mais la migration pour des raisons d'emploi est (de manière assez surprenante) faible en Afrique. Pour les jeunes femmes, la transition entre l'école et le travail à haute productivité comporte des défis supplémentaires. Les opportunités des femmes sont souvent restreintes par les normes sociales associées à la responsabilité familiale, à leur pouvoir de décision, au caractère acceptable des activités économiques, et à la crainte du harcèlement. Étant donné ces défis, la question pertinente à se poser en matière de politiques est comment aider les jeunes à trouver et à emprunter des voies d'accès à l'emploi.

Les divers pays et institutions définissent différemment la jeunesse. De manière générale, pour les Nations Unies, la jeunesse regroupe les 15 à 24 ans ; pour l'Union africaine, il s'agit des 15 à 35 ans ; et de nombreux pays d'Afrique subsaharienne utilisent leurs propres définitions (comme la tranche d'âge de 15 à 40 ans au Mali ou de 15 à 30 ans au Kenya). Dans le présent rapport, nous ne définissons pas la jeunesse comme une tranche d'âge spécifique. Nous mettons plutôt l'accent sur le fait que

la jeunesse est une période de transitions, de l'école au travail, à travers des comportements à risque, à la constitution d'une famille et à l'exercice de la citoyenneté (Banque mondiale, 2006). Nous présentons des données pour les différentes tranches d'âge au cours desquelles ont lieu ces transitions (le plus souvent entre 15 et 24 ans et entre 25 et 34 ans). Nous utilisons généralement le terme « jeunes adultes » pour le groupe le plus âgé afin de le distinguer du groupe le plus jeune.

Les transitions vécues par la jeunesse ont des conséquences durables. Le stade auquel un jeune quitte le système éducatif et commence à travailler est clairement un facteur déterminant pour son niveau de compétences et sa carrière professionnelle, mais le stock de capital humain d'un individu est également constitué par son expérience professionnelle antérieure. Une longue période de chômage initial ou un premier emploi n'offrant pas d'opportunités d'apprentissage et de croissance peuvent affecter la productivité future d'un individu. De même, les décisions en matière de santé et de famille prises pendant l'adolescence et au début de l'âge adulte peuvent avoir des effets à long terme sur la santé et la carrière d'un individu.

L'adolescence étant une période de développement critique, y compris pour les compétences socioémotionnelles, les chocs économiques ou de santé survenant pendant cette période peuvent avoir des conséquences à long terme.

L'expérience professionnelle est importante non seulement parce qu'elle est nécessaire pour une maîtrise des compétences, mais également parce qu'elle affecte les attentes, les objectifs et la confiance des adolescents. Dans certains contextes (essentiellement dans les pays à revenu élevé où l'emploi salarié est la norme pour un premier emploi), un chômage prolongé pendant la jeunesse peut affecter la santé physique et mentale, et a été relié au stress, à la dépression et à la maladie, plus tard dans la vie (Lundberg et Wuermli, 2012).

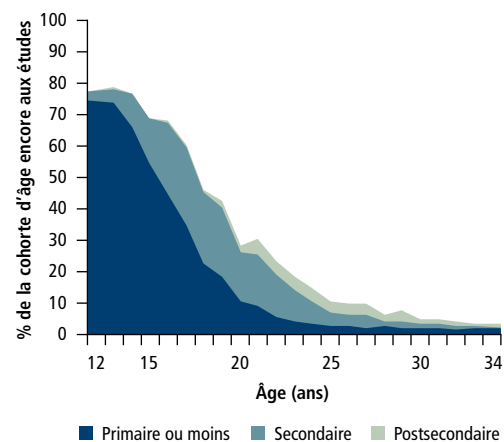
Différents types de défaillances du marché ou de l'État peuvent entraver ces transitions. À titre d'exemple, on peut citer les rigidités du marché de l'emploi qui allongent la transition entre l'école et le travail, l'insuffisance d'information sur les risques associés à certains choix,

et le manque d'accès au financement pour poursuivre des études supérieures ou démarrer une affaire. Ces défaillances sont examinées en profondeur dans ce rapport. Permettre aux jeunes de mieux gérer ces transitions, notamment en développant des voies d'accès à des emplois plus productifs et mieux rémunérés, est le défi majeur de la promotion de l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne.

Transition des jeunes à partir de l'école

Plus de 80 % des enfants de 12 ans vont à l'école dans le monde en développement. Comme on peut s'y attendre, ce nombre diminue avec l'âge, jusqu'à ce qu'il ne reste que peu de jeunes aux études à l'âge de 24 ans. En Afrique subsaharienne, cette transition est lente. Environ 50 % des jeunes de 18 ans vont toujours à l'école, dont la moitié encore au primaire (Figure 2.1). Sur les 16 % de jeunes de 24 ans aux études, près des trois quarts sont encore dans le secondaire ou le primaire. Ainsi, par rapport à leurs nombreux condisciples qui n'ont jamais fréquenté l'école ou l'ont quittée à un âge précoce, beaucoup d'Africains arrêtent leurs études aux alentours de vingt ans, sans avoir acquis beaucoup d'instruction ou de compétences.

Figure 2.1 Beaucoup de jeunes de 18 ans d'Afrique sont toujours aux études, mais la moitié est encore à l'école primaire



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

Pour beaucoup trop de jeunes Africains, ce décalage entre l'âge et le niveau scolaire dénote une utilisation inefficace des années d'enfance et d'adolescence, qui devraient être consacrées à l'apprentissage en classe. Une grande partie du début de l'âge adulte, qui devrait être investie dans l'apprentissage sur le lieu de travail et l'acquisition d'expérience, est plutôt utilisée pour achever les études.

En plus de la lente progression scolaire, une entrée à l'école exceptionnellement tardive et des interruptions dans la scolarité contribuent à ce résultat. Les jeunes obtiennent leurs diplômes à un âge avancé, même s'ils n'ont pas passé suffisamment d'années à l'école. Comprendre pourquoi ces échecs sont endémiques est essentiel à l'élaboration d'une politique d'appui à l'emploi des jeunes. Une scolarité longue mais insuffisante peut résulter des mêmes facteurs qui empêchent en premier lieu de nombreux enfants de fréquenter l'école ou les obligent à la quitter à un âge précoce, à savoir la mauvaise qualité de l'enseignement, les difficultés d'accès et le manque de ressources financières.

Une autre question essentielle est de savoir dans quelle mesure le fait que des enfants ou des jeunes commencent à travailler à un âge où ils devraient être à l'école est la cause d'une scolarité longue mais insuffisante. Le travail des enfants est courant en Afrique (Encadré 2.1), et des preuves solides indiquent qu'il est associé à une fréquentation scolaire et un niveau d'instruction plus faibles. Pour certains enfants, le travail met définitivement fin à la scolarité, alors qu'ils sont encore très jeunes. Pour d'autres enfants ou jeunes, les effets du travail prématuré peuvent être moins extrêmes, mais malgré tout restrictifs. Certains enfants interrompent leurs études pour exercer un travail intermittent. D'autres ont une activité suffisamment « légère » pour leur permettre de fréquenter l'école, qui retarde néanmoins leur progression d'un niveau à l'autre. En effet, les enquêtes auprès des ménages montrent qu'un pourcentage non négligeable de jeunes travaillent et vont à l'école ; jusqu'à 45 % des jeunes de 15 ans peuvent se retrouver dans cette catégorie (Figure 2.2). Cette combinaison de travail et d'école devient moins fréquente avec l'âge, descendant à environ 10 % chez les jeunes

de 24 ans, probablement parce qu'ils passent à un travail à plein temps.

Comme le montre cet exposé, pour beaucoup de personnes, la transition entre l'école et le travail ne suit pas une progression nette de l'école au diplôme, puis au travail. La transition est souvent floue (école et travail se chevauchent, ou les études sont interrompues au profit du travail et ensuite reprises), de sorte que les politiques visant uniquement les personnes sortant juste de l'école peuvent ne pas être suffisantes.

Pour beaucoup de jeunes d'Afrique subsaharienne, la transition à partir de l'école commence relativement tôt. Même si dans la plupart des pays en développement, cette transition peut commencer à n'importe quel moment entre 12 et 24 ans, elle s'accélère après 18 ans, pour franchir la barre des 50 % au début de la vingtaine. En revanche, plus de 20 % des jeunes Africains de 15 ans sont déjà exclusivement au travail (en ne comptant pas ceux qui travaillent tout en fréquentant l'école). L'incidence du travail exclusif augmente ensuite rapidement : à 20 ans, elle est nettement supérieure à 50 % et atteint 75 % à 25 ans.

Parce qu'un nombre important de ceux qui atteignent l'âge de travailler ont déjà travaillé pendant leurs études, 70 % des jeunes Africains achèvent leur transition vers le travail à 18 ans. Avec l'âge, la part de ceux travaillant exclusivement devient de plus en plus importante.

L'incidence de la combinaison des études et d'un travail est particulièrement élevée dans l'agriculture, où près de 90 % des jeunes vont à l'école tout en travaillant dans l'exploitation familiale. Dans ce cas, les jeunes peuvent avoir moins d'opportunités de quitter le secteur agricole.

À l'autre extrémité du spectre, la transition entre l'école et le travail semble excessivement longue pour certains jeunes. Quelque 17 % des jeunes de 26 ans et 10 % de ceux de 34 ans ne travaillent pas. Ces chiffres ne varient pas en fonction du genre, si bien qu'un plus faible taux de participation de la population active féminine n'est sans doute pas une explication suffisante. Certaines de ces personnes peuvent être dans une phase temporaire de chômage entre deux emplois. Cette situation n'est probablement pas non plus la principale

Encadré 2.1

Travail des enfants en Afrique subsaharienne

De nombreux enfants africains de 5 à 14 ans exercent l'une ou l'autre sorte de travail. Par rapport à d'autres régions, l'Afrique subsaharienne a le taux le plus élevé de travail des enfants (Banque mondiale, 2012b).

Les pires sortes de travail des enfants leur sont clairement préjudiciables et incluent toutes les formes d'esclavage, servitude, enrôlement militaire, trafic et exploitation, recrutement ou offre d'enfants à des fins de prostitution, de pornographie ou d'autres activités illicites. Les formes extrêmes de travail des enfants causent des cicatrices physiques et psychologiques qui, à leur tour, affectent la capacité d'apprentissage et les revenus futurs. Par exemple, en Ouganda, le phénomène des enfants-soldats a eu un effet corrosif sur le capital humain, en éloignant les enfants de l'école et en générant des niveaux élevés de détresse psychologique, en particulier chez ceux qui ont côtoyé le plus de violence (Blattmann et Annan, 2010).

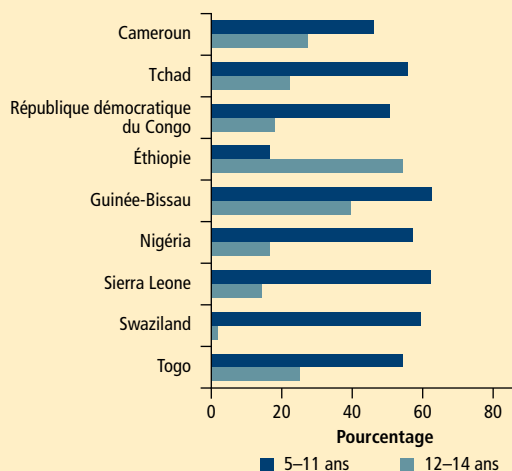
La plupart des enfants ont d'autres formes d'occupations, telles que le travail agricole parallèle à l'école (surtout dans les ménages agricoles) ainsi que la réalisation de tâches domestiques, la vente, la mendicité et certains types de travaux manufacturiers. Les dernières Enquêtes en grappes à indicateurs multiples (MICS) ont récolté des données sur le travail des enfants. Elles définissent le travail des enfants chez les 5 à 11 ans comme le fait d'exercer i) des activités économiques (travail, rémunéré ou non, pour quelqu'un ne faisant pas partie du ménage, ou dans l'affaire familiale, l'exploitation agricole ou la vente ambulante) pendant au moins 1 heure au cours des 7 jours précédant l'enquête ; ou ii) des activités domestiques (également décrites comme des tâches ménagères) pendant au moins 28 heures par semaine. Parmi les 12 à 14 ans, seuls ceux ayant exercé une activité économique pendant 14 heures ou plus ou effectué des travaux domestiques pendant 28 heures ou plus au cours des 7 jours précédant l'enquête sont considérés comme engagés dans le travail des enfants. Sur base de ces définitions, le travail des 5 à 11 ans se situe habituellement entre 40 et 60 %, tandis que celui des 12 à 14 ans est généralement plus proche de 20 % (Figure B2.1.1). Dans les deux groupes d'âge, les résultats de ces enquêtes montrent que la majorité des enfants travaille « pour l'affaire familiale » dans le secteur soit agricole soit non agricole.

Le travail des enfants a tendance à être plus fréquent dans les ménages pauvres. Les enfants des ménages plus nantis peuvent, dans certains cas, exercer un travail lorsque

les actifs des ménages et l'accès au financement, à la terre ou à d'autres ressources nécessitent plus de travail de la part des membres du ménage (Banque mondiale, 2012b).

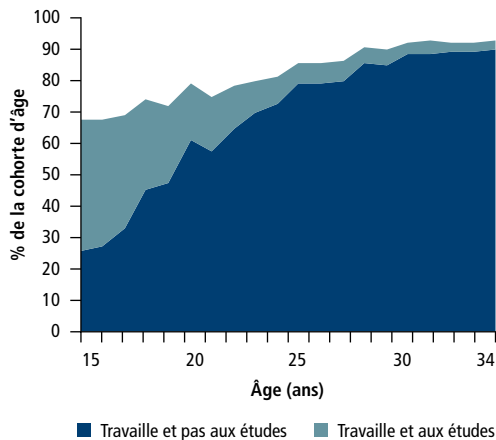
Le travail des enfants est généralement associé à des retards dans l'accumulation de capital humain, et il a été démontré qu'il réduit le niveau d'instruction et la fréquentation scolaire (Beegle, Dehejia et Gatti, 2009). Au-delà de son impact négatif sur la scolarité, il existe moins de preuves que le travail des enfants laisse des « cicatrices » à long terme. Les conséquences à long terme du travail des enfants sur l'aptitude à exercer des activités plus productives ou sur leur bien-être restent peu claires. En Tanzanie, le travail pendant l'enfance augmente la probabilité que 10 à 13 ans plus tard, les garçons soient impliqués dans l'agriculture, et pousse les filles vers le travail domestique et le mariage précoce (Beegle et coll., 2008). Le travail des enfants a toutefois été également associé à une probabilité accrue d'obtention d'un emploi salarié, qui peut être associé à un niveau de vie plus élevé (Beegle, Dehejia et Gatti, 2009).

Figure B2.1.1 Pourcentage des enfants qui travaillent



Sources : Rapports des Enquêtes en grappes à indicateurs multiples (MICS), diverses années (autour de 2010). Disponible sur : www.childinfo.org.

Note : Le travail des enfants est défini : a) pour les 5 à 11 ans, comme une activité économique menée pendant au moins 1 heure par semaine ou le travail domestique effectué pendant au moins 28 heures par semaine ; b) pour les 12 à 14 ans, comme une activité économique menée pendant au moins 14 heures par semaine ou le travail domestique effectué pendant au moins 28 heures par semaine.

Figure 2.2 École et travail sont souvent combinés

Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

explication de la transition tardive vers le travail, étant donné le faible taux d'emplois salariés chez les jeunes. L'identification des groupes les plus susceptibles de connaître une telle difficulté à entrer dans le monde du travail doit être une priorité.

Les politiques traditionnelles relatives à la transition entre l'école et le travail font souvent appel à des interventions et autres stratégies visant la diffusion d'informations en vue de mettre en rapport les demandeurs d'emploi et les employeurs, mais leur pertinence est limitée en Afrique. Comme abordé plus en détail dans la section suivante, même si la majorité des jeunes travaillent déjà à 20 ans, la plupart n'ont pas encore quitté l'entreprise ou l'exploitation agricole familiale. À 18 ans, près de 70 % des jeunes travailleurs sont occupés dans l'agriculture. À 24 ans, près de 60 % de ceux qui travaillent le font toujours dans l'exploitation agricole, et environ 25 % sont employés dans une entreprise individuelle non agricole ou ont l'une ou l'autre forme d'activité indépendante. Ce n'est que pour les jeunes au milieu de la vingtaine ou plus que les emplois salariés représentent une part significative (plus de 15 %) du total des emplois.

Ces politiques traditionnelles relatives à la transition entre l'école et le travail peuvent néanmoins être plus pertinentes pour ceux qui, entre le milieu de la vingtaine et le début de la

trentaine, n'ont pas encore commencé à travailler et sont éventuellement à la recherche d'un emploi salarié. Les données des enquêtes auprès des entreprises montrent que la majorité de ces emplois sont obtenus à travers les réseaux sociaux, au grand désavantage de ceux dont les réseaux sont limités (voir le commentaire sur la Figure 2.9 plus loin dans ce chapitre).

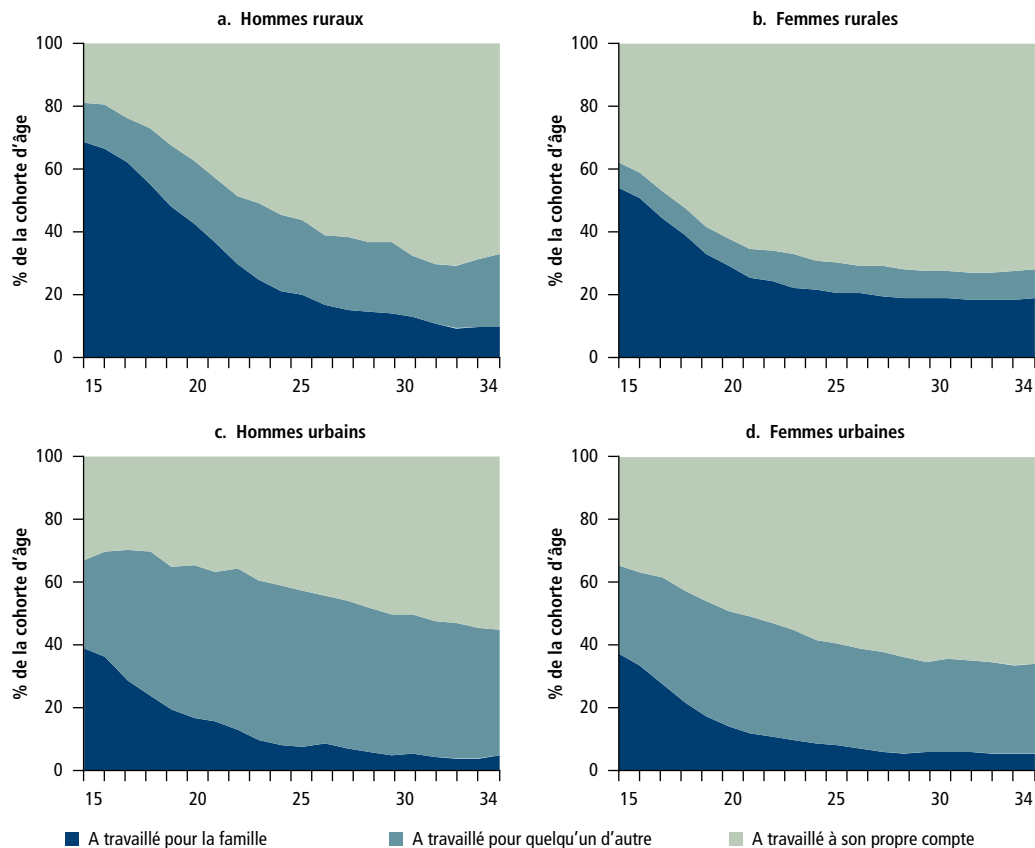
Transition des jeunes vers le monde du travail

À mesure qu'ils se mettent à moins travailler pour leurs familles et plus pour eux-mêmes (Figure 2.3), les jeunes quittent l'activité familiale pour voler de leurs propres ailes. La grande majorité s'installe à son compte. Au début de la trentaine, plus de 60 % des hommes et 70 % des femmes travaillent pour eux-mêmes. Le travail pour quelqu'un d'autre augmente légèrement avec l'âge, pour atteindre environ 30 % chez les hommes et 20 % chez les femmes.

Étant donné la lente transformation de la structure de l'emploi, la plupart des gens finissent par travailler dans le même type d'activité économique que leurs parents, même après qu'ils sont devenus économiquement indépendants (Encadré 2.2). En partie à cause de la lente propagation de l'éducation dans les zones rurales et des faibles chances d'entrer dans des secteurs non agricoles, les hommes nés dans des ménages dont le père était agriculteur ont tendance à le devenir eux-mêmes. Ceux nés dans des ménages dont le père avait un travail non agricole ont, eux, tendance à se retrouver dans le secteur non agricole, habituellement parce qu'ils ont grandi dans un milieu urbain où ils ont eu de meilleures possibilités d'éducation et d'emploi non agricole. Des données sur les zones urbaines d'Afrique de l'Ouest, recueillies en 2001–2002, montrent que plus de 60 % des travailleurs indépendants avaient des pères travailleurs indépendants (Pasquier-Doumer, 2013).

Les quelques données longitudinales disponibles pour l'Ouganda et les zones urbaines de la Tanzanie montrent qu'une fois que les individus s'engagent dans un certain type de travail (agriculture, entreprise individuelle,

Figure 2.3 La plupart des jeunes d'Afrique subsaharienne commencent par travailler pour leurs familles avant de devenir indépendants



Source : Sur la base des données de l'Enquête démographique et de santé (EDS) dans 35 pays pour les femmes et 28 pays pour les hommes (dernières données disponibles). (Voir annexe).

emploi salarié non agricole), peu passent à une autre sorte d'emploi. Les données d'un panel national représentatif ougandais montrent que dans l'ensemble, 61 % des jeunes de 20 à 29 ans économiquement actifs en 2005 avaient le même type d'emploi cinq ans plus tard, avec une persistance particulièrement forte dans l'agriculture (73 %). Quoique moindre, la persistance dans les entreprises individuelles et l'emploi salarié est néanmoins élevée (autour de 50 %). Les femmes étaient plus susceptibles de rester dans le même type d'emploi au cours des deux périodes, essentiellement parce qu'elles ont plus tendance à rester dans l'agriculture.¹ Dans les villes de Tanzanie, des données sur l'historique de l'emploi recueillies auprès de répondants âgés de 20 à 39 ans en 2005 ont montré que parmi ceux dont le pre-

mier emploi était un emploi salarié, seuls 20 % l'ont quitté pour une entreprise individuelle (Figure 2.4). La même enquête révèle que ceux dont le premier emploi était dans le secteur des entreprises individuelles (indépendant ou travailleur familial) avaient également tendance à y rester. La transition qui détermine le type de travail qu'exercera un jeune s'opère donc essentiellement lorsque celui-ci quitte l'école et pas en raison d'une mobilité ultérieure.²

Entrée dans les trois secteurs d'emploi

Étant donné les transitions relativement faibles entre les secteurs, l'entrée dans le premier type de travail est capitale. On sait toutefois peu de choses sur la manière dont les jeunes transitent vers les trois principaux secteurs d'emploi. Les données d'enquêtes transversales utilisées dans

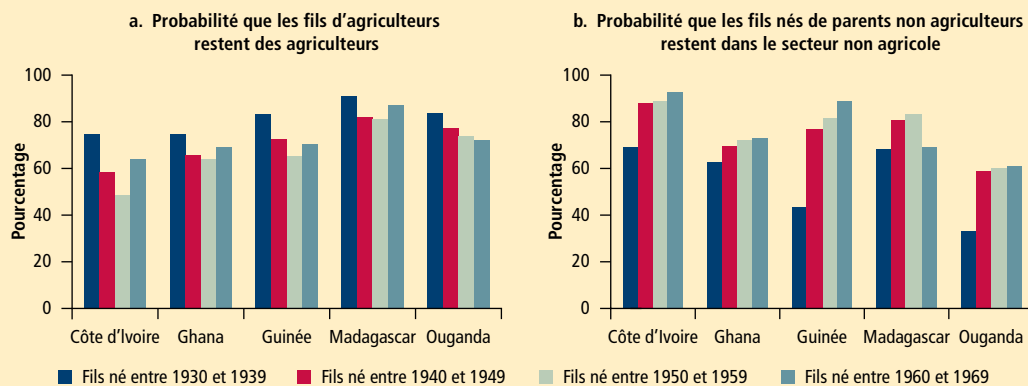
Encadré 2.2

Transmission intergénérationnelle des activités en Afrique

La tendance des jeunes à exercer la même activité que leurs parents est profondément enracinée. Une étude couvrant cinq pays africains révèle un fort taux de transmission des activités de père en fils. Le fils d'un agriculteur a beaucoup plus de chances de devenir agriculteur que de quitter l'agriculture (Figure B2.2.1, volet a). À Madagascar, 87 % des fils de paysans nés dans les années 1960 étaient eux aussi agriculteurs au début de leur vie active, tout comme 72 % en Ouganda, 70 % en Guinée, 69 % au Ghana et 64 % en Côte d'Ivoire. En dépit du déclin structurel de l'emploi

agricole, ces chiffres ne sont pas nettement inférieurs à ceux des générations précédentes. La transmission intergénérationnelle est également importante dans l'emploi non agricole (Figure B2.2.1, volet b). En Côte d'Ivoire, 93 % des enfants nés dans les années 1960 de parents non-agriculteurs finissent dans le secteur non agricole, contre 89 % en Guinée, 73 % au Ghana, 69 % à Madagascar et 61 % en Ouganda. Dans l'ensemble, ces chiffres dénotent une mobilité intergénérationnelle limitée.

Figure B2.1 Transmission intergénérationnelle du secteur d'emploi dans cinq pays africains



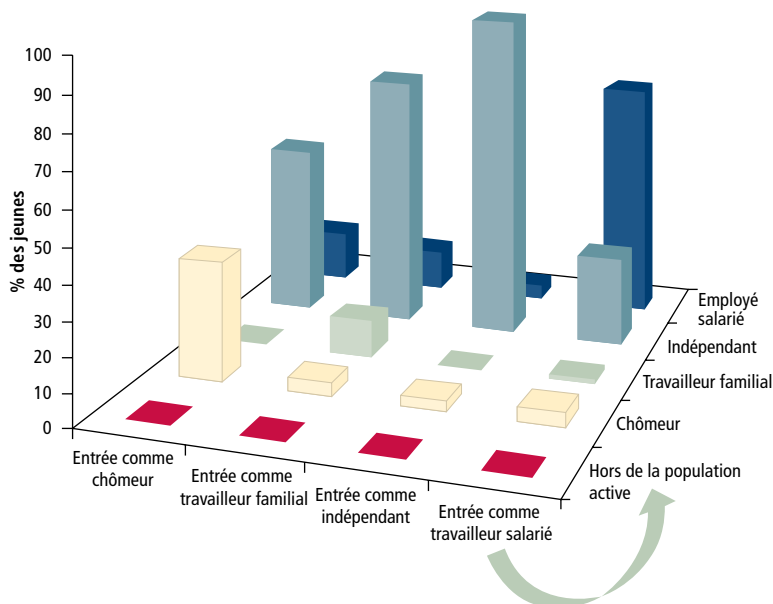
Source : Sur la base de Bossuroy et Cogneau, 2013.

le présent rapport ne permettent pas de distinguer les parcours individuels et masquent donc les différences dans les transitions existant entre les cohortes et en leur sein. Les données longitudinales de la Tanzanie ou de l'Ouganda qui suivent les individus au cours du temps en donnent en revanche un aperçu. Les données qualitatives de groupes de discussion rassemblant des jeunes africains aident à compléter le tableau. Comme indiqué, la manière dont les jeunes opèrent les grands choix déterminant leur transition vers un emploi stable n'est pas évidente à comprendre. Ce qui est clair, c'est que les voies de passage et les contraintes diffèrent selon le type d'activité concerné ainsi que le lieu de résidence et le sexe de l'individu.

Comme indiqué précédemment, la transition vers l'agriculture commence tôt. La

grande majorité des adolescents qui travaillent le font dans l'agriculture (Figure 2.5) : à 15 ans, sur les 60 % de jeunes qui travaillent, près de 90 % sont dans l'agriculture. La proportion de ceux qui travaillent en dehors de ce secteur augmente régulièrement avec l'âge, en grande partie parce que les jeunes qui quittent l'école à des niveaux plus élevés entrent dans des secteurs non agricoles. Dans les zones rurales, où des possibilités d'éducation limitées empêchent les jeunes de rester très longtemps à l'école, l'agriculture emploie plus de 90 % des 15 à 16 ans, tandis qu'environ 80 % des 24 ans et plus restent dans l'agriculture (même si certains qui déclarent l'agriculture comme occupation principale exercent également une activité non agricole). Les femmes qui travaillent sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans

Figure 2.4 Les jeunes tanzaniens des milieux urbains sont peu susceptibles d'évoluer entre les secteurs d'emploi au cours de leur vie active



Source : Prieto et coll., 2013.

Note : L'échantillon comprend les jeunes de 20 à 39 ans dans la population active en 2005.

l'agriculture et, contrairement à ces derniers, leur probabilité d'y rester ne diminue pas beaucoup avec l'âge. Une raison pour laquelle tant de femmes restent dans l'agriculture est le fait qu'elles quittent l'école plus tôt, de sorte que les opportunités d'emploi sont fixées de manière beaucoup plus précoce pour elles que pour les hommes.

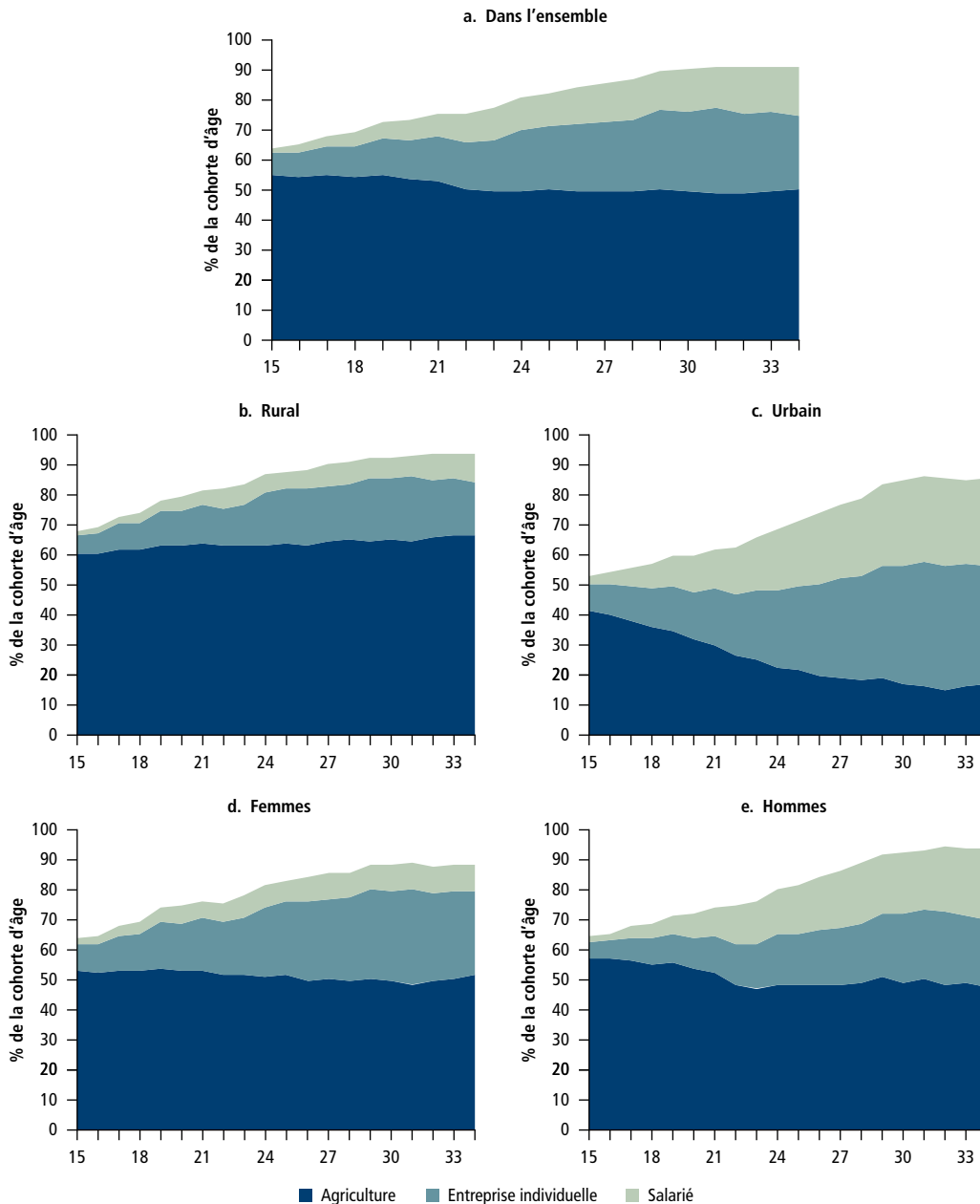
Bien que l'agriculture soit une activité essentiellement rurale, les jeunes et les adultes des villes secondaires et des zones périurbaines déclarent également travailler dans le secteur agricole. Par exemple, près de 50 % des 20 à 29 ans des zones urbaines de l'Ouganda déclaraient, en 2010, l'agriculture comme leur emploi principal, et au moins 60 % d'entre eux étaient entrés dans le secteur cinq ans auparavant. Les jeunes des zones urbaines sont néanmoins moins susceptibles de rester dans l'agriculture, qui leur sert souvent de tremplin pour démarrer une affaire non agricole (Figure 2.6).

Tout comme les adultes, les jeunes sont plus susceptibles de travailler dans une entreprise individuelle que dans un emploi salarié. À 19 ans, un peu plus de 5 % des jeunes tra-

vailent dans une entreprise individuelle et très peu ont un emploi salarié ; à 24 ans, ils sont près de 20 % dans les entreprises individuelles et un peu plus de 10 % à être salariés ; et à 34 ans, ces chiffres tournent respectivement autour de 30 et 20 % (Figure 2.5). À la sortie de l'école, tout comme les hommes, les femmes qui ne sont pas dans l'agriculture ont beaucoup plus de chances de travailler dans une entreprise individuelle que d'obtenir un emploi salarié. Des données longitudinales issues des milieux urbains tanzaniens montrent que de nombreuses femmes entrent dans ce secteur en commençant par apporter leur aide dans une entreprise individuelle avant de fonder leur propre entreprise. Les mêmes données montrent que d'autres femmes n'entrent dans les entreprises individuelles qu'après une longue période de recherche d'un emploi salarié, ou faute d'en avoir trouvé un à leur goût ou aussi bien rémunéré que dans une entreprise individuelle (Falco et coll., 2012).

Parce qu'il est fondé sur l'occupation principale, qui affiche une importante persistance, ce tableau global masque les changements intervenant sous la surface. Tant dans le secteur des entreprises individuelles que dans l'agriculture, les jeunes peuvent commencer à travailler avec leurs parents et ensuite acquérir leur propre parcelle ou démarrer leur propre affaire. Dans les zones aussi bien rurales qu'urbaines, les emplois multiples sont fréquents. Un jeune peut commencer dans l'agriculture et exercer ensuite une activité non agricole en tant que second emploi. Même les jeunes salariés peuvent avoir commencé avec des travaux occasionnels et évolué vers un emploi salarié plus stable, ou avoir économisé suffisamment pour démarrer leur propre entreprise. D'après les données d'une enquête sur l'emploi en Tanzanie, à 25 ans, près de la moitié des jeunes ayant un emploi avaient en plus une activité économique secondaire (Figure 2.7). La probabilité d'avoir plusieurs sources d'emploi est beaucoup plus élevée en milieu rural. Cette diversification permet de réduire les risques liés à l'exploitation d'une ferme ou d'une entreprise individuelle et à faire face aux variations saisonnières des revenus et des opportunités d'emploi. La probabilité plus élevée de sources d'emploi multiples en milieu rural suggère éga-

Figure 2.5 Les transitions des jeunes vers un secteur d'emploi varient entre les milieux urbains et ruraux et entre les hommes et les femmes

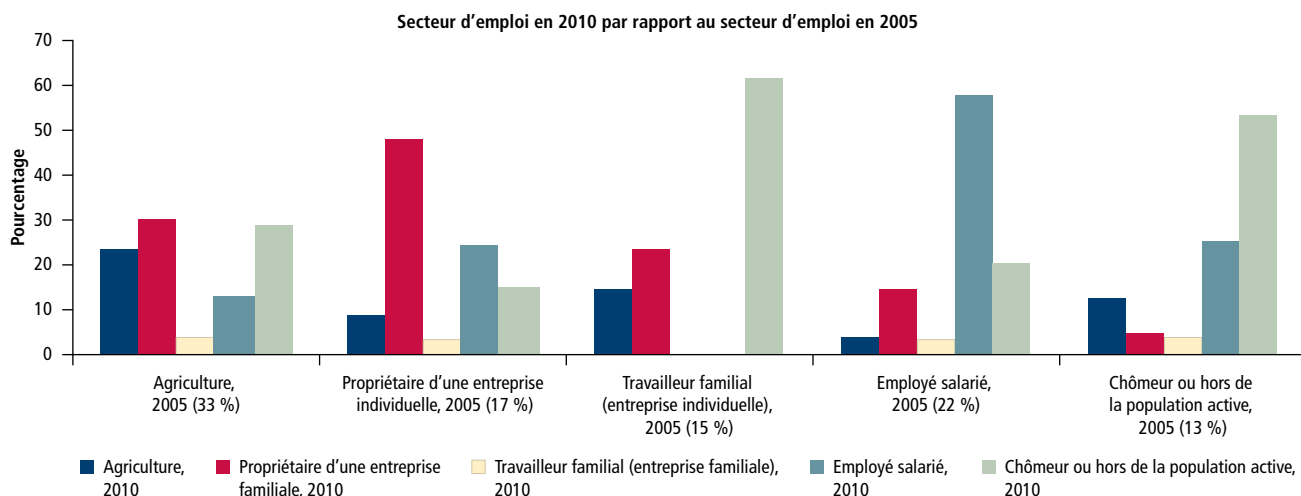


Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

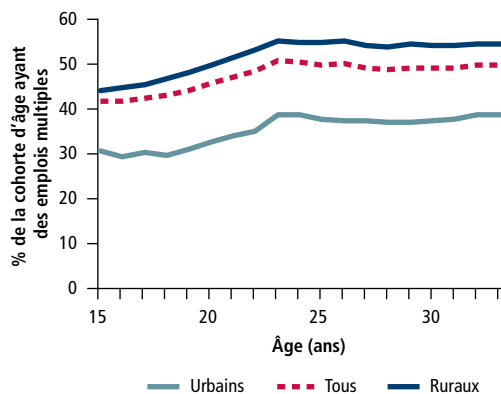
lement que la mobilité peut y être plus importante que ne l'indiquent les données sur l'activité économique principale.

Les jeunes trouvent particulièrement difficile d'accéder à l'emploi salarié moderne. L'historique de l'emploi des jeunes des milieux urbains de la Tanzanie montre que la plupart

d'entre eux n'ont pas directement obtenu un emploi salarié (20 %, Figure 2.4). Parmi ceux qui en avaient un, 69 % sont toujours salariés, 26 % sont devenus des indépendants et 4 % se sont retrouvés au chômage. Moins de la moitié des quelques jeunes salariés ont un contrat. Seuls quelque 20 % des adolescents africains

Figure 2.6 Mobilité sectorielle chez les jeunes des zones urbaines de l'Ouganda

Source : Sur la base de l'enquête d'emploi harmonisée du panel ougandais (voir annexe).

Figure 2.7 En Tanzanie, beaucoup de personnes exercent deux activités ou plus

Source : Sur la base de l'enquête d'emploi harmonisée en Tanzanie, 2005 (voir annexe).

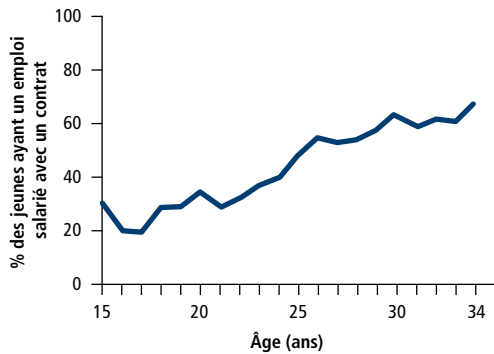
salariés en ont un, contre près de 50 % des jeunes au milieu de la vingtaine et environ 60 % des trentenaires (Figure 2.8). Les jeunes occupent le plus souvent des emplois salariés occasionnels, éventuellement à temps partiel ou saisonniers. Les arrangements sont souvent verbaux et de très courte durée.

Le désir d'un emploi salarié peut entraîner la jeunesse urbaine dans de longues et infructueuses recherches. En Tanzanie, les jeunes citadins ont déclaré être restés longtemps en marge de la population active ou en situation

de chômage avant d'obtenir un emploi stable. Selon les données longitudinales, l'âge moyen de sortie de l'école était de deux ans inférieur à celui de l'entrée dans la population active, suggérant ainsi que même ceux qui n'avaient pas déclaré être entrés dans la population active en tant que chômeurs (par exemple, à la recherche d'un emploi salarié) ont été inactifs ou ont exercé de petits boulots de très courte durée (Bridges et coll., 2013). La plupart de ceux qui avaient déclaré une longue période de chômage (sans travail et à la recherche d'un emploi) n'ont pas fini par obtenir un emploi salarié. Seuls 25 % de ceux qui n'étaient plus au chômage au moment de l'enquête en avaient trouvé un ; les autres travaillaient dans le secteur des entreprises individuelles (en tant que membre de la famille ou indépendant). La durée moyenne du chômage avant le passage au travail indépendant était proche de 4,5 ans.

Passer 4,5 ans à espérer un emploi salarié en finissant par s'installer à son propre compte, c'est long pour chercher du travail avant de réaliser que « l'informel est la norme ». La durée moyenne de chômage chez ceux qui étaient entrés dans la population active en tant que chômeurs et avaient finalement réussi à trouver un emploi salarié, était de 5,5 ans. Les jeunes commençant leur vie active en tant que chômeurs ont généralement un niveau d'études plus élevé et sont issus de familles plus nan-

Figure 2.8 Les jeunes occupent le plus souvent des emplois salariés occasionnels

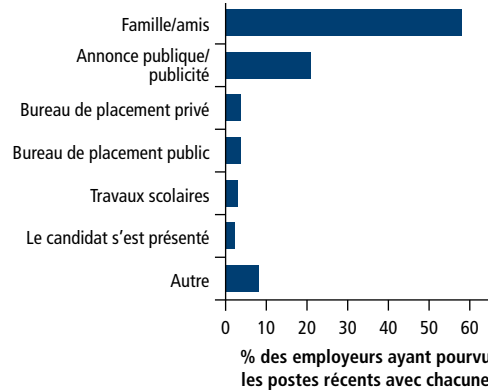


Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

ties. Ceux qui ont vécu de longues périodes de chômage n'ont pas été pénalisés au niveau des revenus. Si quelqu'un réussit à trouver un emploi salarié, même une longue recherche d'emploi peut finalement s'avérer payante, mais les chances de trouver un emploi salarié sont minces (Bridges et coll., 2013).

L'importance des réseaux et des contacts est l'une des raisons pouvant rendre la recherche d'un emploi salarié frustrante pour les jeunes. Dans tous les pays africains, la plupart des gens obtiennent un emploi grâce aux contacts de la famille et des amis, en particulier dans le cas des emplois salariés modernes. Près de 60 % des entreprises interrogées dans 14 pays signalent avoir pourvu leur poste le plus récent à travers des contacts avec « la famille ou des amis » (Figure 2.9). Pour diverses raisons, notamment la difficulté d'obtenir des informations sur les caractéristiques des jeunes en matière de travail et la nécessité de disposer d'une main-d'œuvre fiable, les employeurs préfèrent faire appel à leurs contacts pour recruter. Les jeunes citadins qui ont participé à des discussions de groupe au Kenya se sont plaints qu'un contact personnel dans le même groupe ethnique, un pot-de-vin ou les deux étaient exigés pour simplement obtenir que quelqu'un regarde leur CV dans une entreprise privée, même pour ceux dotés d'une formation postsecondaire (Banque mondiale, 2012a). Tant que les entreprises disposeront d'un vaste réservoir de candidats au recrutement, ce comportement n'est pas près de changer.

Figure 2.9 Les réseaux personnels sont essentiels pour trouver un emploi salarié



Source : Sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (statistiques agrégées à partir des enquêtes réalisées en Angola, au Botswana, au Burundi, au Cameroun, en Gambie, en Guinée, en Mauritanie, en Namibie, au Niger, en Ouganda, en République démocratique du Congo, au Rwanda, au Swaziland, en Tanzanie en 2006–07)

Les réseaux ne sont pas importants que dans le secteur salarié. Dans une enquête menée au Ghana, la plupart des jeunes ont cité les réseaux comme importants pour obtenir n'importe quel type de travail. Les jeunes hommes ont mentionné que des amis leur parlaient des opportunités d'emploi, en particulier dans le petit commerce, la vente ambulante, l'agriculture, la pêche et la construction. Les jeunes femmes ont tendance à obtenir des références de membres de la famille pour des emplois dans des entreprises individuelles, appartenant souvent à d'autres membres de la famille.

Trouver un emploi grâce à la migration

L'urbanisation est en train d'altérer profondément l'Afrique. Même si la part de la population vivant en milieu urbain reste nettement inférieure à celle dans le reste du monde, l'urbanisation s'est accélérée en Afrique au cours des deux dernières décennies.

Selon les données de recensements effectués dans 42 pays d'Afrique subsaharienne, en 2010, deux cinquièmes de la population urbaine vivaient dans des grandes villes d'au moins 1 million d'habitants, et deux autres cinquièmes dans des petites villes de moins de 250 000 personnes (Dorosh et Thurlow, 2013). La part de la population vivant en milieu urbain devrait

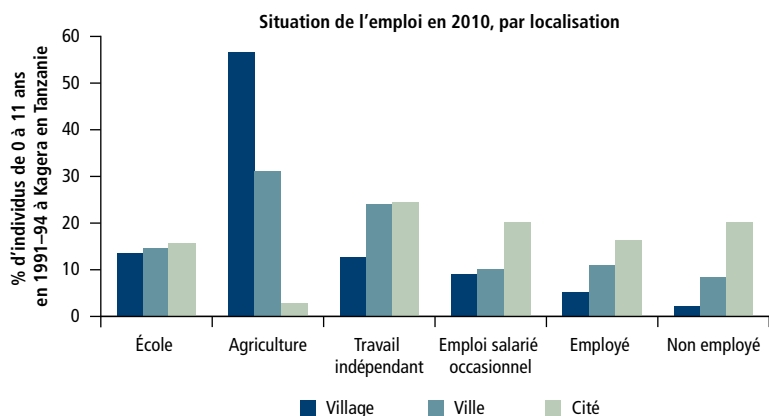
passer de 39 % en 2010 à 57 % en 2060 (Simkins, 2013). Contrairement à la croyance populaire, la fécondité (et non la migration) constitue le moteur de la croissance démographique urbaine en Afrique. Après un ralentissement entre les années 1960 et 1990, la migration vers les zones urbaines a augmenté ces dernières années, mais ne devrait représenter qu'environ 30 % de la croissance démographique urbaine entre 2010 et 2060 (Simkins, 2013).

L'urbanisation peut être bénéfique si elle crée des effets d'agglomération capables d'être une source de croissance et de transformation structurelle à long terme. En Afrique, elle n'a pas encore produit beaucoup de ces effets bénéfiques. L'absence de secteur manufacturier, qui en est l'une des raisons, est examinée au Chapitre 1. Dans les pays à faible revenu, les effets d'agglomération bénéfiques sont le plus souvent observés avec le développement de l'industrie et non des services, alors que ceux-ci dominent l'économie des villes africaines. Là où ces avantages se manifestent dans des groupes de services, tels que les technologies de l'information, ceux-ci exigent généralement des niveaux d'instruction supérieurs à ceux existant dans la plupart des pays africains. Les forces d'agglomération sont donc faibles en Afrique, et la densité démographique du continent reste basse (Banque mondiale, 2008). En même temps, les taux de croissance urbaine sont très élevés et difficiles à gérer dans certaines capitales.

Les Africains ont tendance à migrer au sein de leur pays d'origine (Sander et Maimbo, 2003 ; McKenzie, 2007 ; Simkins, 2013). La migration en Afrique subsaharienne provient rarement de l'extérieur de la région, et la migration internationale à l'intérieur de celle-ci est limitée à une poignée de pays « attractifs », tels que le Kenya, le Nigéria et l'Afrique du Sud (Simkins, 2013). La plupart des migrations à l'intérieur des pays se produisent pour des raisons qui ne sont pas directement liées à l'emploi, notamment l'éducation, le mariage ou la fuite devant un conflit ou l'insécurité. Les déplacements locaux, en particulier, sont souvent motivés par le mariage. Les déplacements plus lointains, au-delà des limites des districts, sont plus susceptibles d'être liés au travail. Une grande partie de la migration a lieu entre zones urbaines ou d'une zone rurale à l'autre. La migration saisonnière entre zones rurales est courante dans certains pays, tels que le Niger, où elle peut concerner jusqu'à un tiers de la population (Simkins, 2013).

Une étude récente menée à Kegera en Tanzanie donne une idée des schémas migratoires et de leurs conséquences sur la mobilité liée à l'emploi. L'étude a suivi des individus âgés de 0 à 11 ans entre 1991 et 1994 dans la région à prédominance rurale de Kagera en Tanzanie (De Weerd et Kutka, 2013). Vingt ans plus tard, en 2010, 56 % de ces personnes vivaient toujours dans le même village ou un village voisin, 18 % avaient déménagé dans un village de la même région, 9 % dans une zone urbaine de la même région et 8 % dans une autre région. La raison principale de la migration des jeunes était le mariage (35 %), suivi de la scolarisation (16 %), de la recherche d'emploi (15 %) et du travail (10 %). Une grande partie de la migration relevait de la mobilité pour l'emploi. Alors que 57 % des jeunes âgés de 18 à 32 ans en 2010 qui n'avaient pas quitté le village étaient restés dans l'agriculture, seuls 30 % de ceux qui avaient migré dans une ville voisine et 3 % de ceux qui étaient partis pour la capitale étaient encore dans l'agriculture (Figure 2.10). Les jeunes citadins avaient trois fois plus de chances d'occuper un emploi salarié et deux fois moins de chances d'avoir un emploi indépendant non agricole. Cette mobilité était aussi associée à de fortes augmentations de la

Figure 2.10 La migration accroît la mobilité entre les secteurs de l'emploi



Source : De Weerd et Kutka, 2013.

consommation. Entre 1991 et 2010, les revenus des jeunes restés au village ou partis dans une ville proche avaient respectivement augmenté de 70 % et 91 % ; ceux des jeunes installés dans une ville de la région avaient grimpé de 150 % ; et ceux des jeunes vivant dans une grande ville avaient été multipliés par 300 % (De Weerd et Kutka, 2013). La plupart de ces gains étaient liés au fait d'avoir quitté l'agriculture.

De toute évidence, la croissance urbaine et la migration des campagnes vers les villes peuvent constituer un puissant moteur de transformation de la structure de l'emploi. Pour être sûr que l'infrastructure économique soit à même de soutenir la croissance à la fois de la population autochtone et des migrants, une planification et des investissements prospectifs seront toutefois nécessaires dans le cadre d'une stratégie de développement globale.

Transitions parallèles : Les choix influençant la santé, la constitution d'une famille et l'engagement civique

Certaines décisions prises et habitudes acquises au cours de l'adolescence ont des conséquences pour le reste de la vie. L'adolescence est le moment où la plupart des gens commencent à prendre le contrôle de leurs propres décisions et comportements. C'est également le temps de l'expérimentation, où les jeunes peuvent s'engager dans des activités à risque comme le

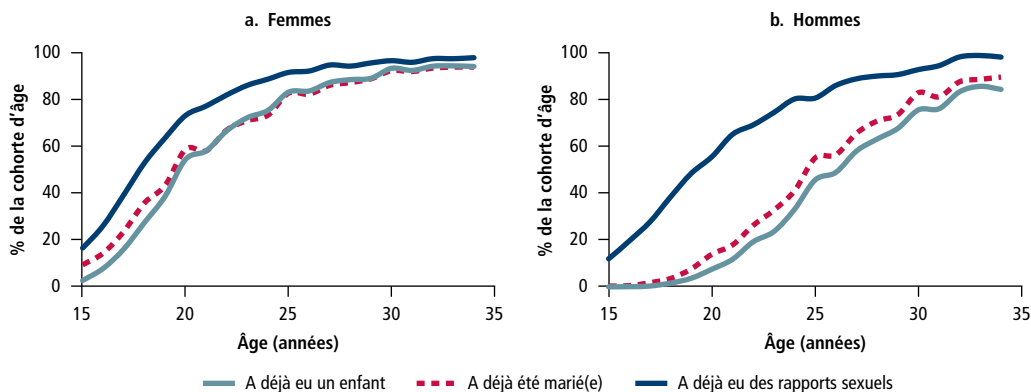
tabagisme ou la consommation d'alcool. Elle est aussi la période où les jeunes découvrent l'activité sexuelle et peuvent commencer à fonder une famille (Figure 2.11) (De Walque, 2014). C'est également le moment où les gens commencent à s'engager dans la société en tant que citoyens.

Prendre des risques de santé

Le tabagisme est l'une des principales causes de décès évitables dans le monde, et la jeunesse est le moment où l'on est le plus susceptible de développer une dépendance. Moins de 10 % des garçons de 13 à 15 ans fument la cigarette dans la plupart des pays africains, sauf dans la pointe sud — Botswana, Namibie et Afrique du Sud (Warren et coll., 2009). Ce taux de consommation de tabac est l'un des plus bas du monde en développement, mais le risque de dommages ne doit malgré tout pas être sous-estimé. En effet, à mesure que les pays s'enrichissent, ils ont tendance à passer par un stade de prévalence du tabagisme (Eriksen, Mackay et Ross, 2012). L'étape suivante est celle où cette prévalence commence à grimper en flèche.

Le virus de l'immunodéficience humaine/syndrome de l'immunodéficience acquise (VIH/SIDA) et les grossesses précoces sont les deux principaux dangers liés à l'activité sexuelle des adolescents, et les deux pèsent lourd en Afrique. L'Afrique subsaharienne est la région la plus sévèrement touchée par le VIH. Selon des données d'enquêtes recueillies entre 2006 et 2011, le taux de fécondité (naissances pour

Figure 2.11 La création d'une famille débute plus tôt chez les jeunes femmes que chez les jeunes hommes



Source : Analyse des données de l'enquête démographique et de santé pour 28 pays (dernières données disponibles). (Voir annexe).

1000 femmes) en fonction de l'âge était supérieur à 100 chez les jeunes femmes de 15 à 19 ans, dans tous les pays d'Afrique subsaharienne, à l'exception du Rwanda, et supérieur à 150 en Guinée, au Lesotho, à Madagascar, au Malawi, au Mali, au Mozambique, au Tchad et en Zambie — des taux parmi les plus élevés des régions en développement (Nations Unies, 2007).

En concevant les politiques de prévention des comportements à risque chez les adolescents, il est important de considérer leurs liens avec les autres transitions de la jeunesse. Par exemple, le stress et les problèmes de santé mentale étant associés à une activité sexuelle à risque et à l'abus de substances chez les jeunes, le stress engendré par l'inactivité ou l'insatisfaction professionnelle accroît la probabilité d'adoption de comportements à risque. De même, il est également de plus en plus évident que la fréquentation scolaire diminue l'activité sexuelle et les grossesses chez les adolescentes. Grâce à des incitations à fréquenter l'école offerte aux élèves, en cours de scolarisation ou ayant abandonné leurs études, une subvention inconditionnelle ciblant les jeunes femmes malawites (de 13 à 22 ans) a réussi à faire augmenter taux de scolarisation ainsi et à provoquer une baisse des mariages précoces, des grossesses, de l'activité sexuelle, et des comportements sexuels à risque chez ces adolescentes (Baird et coll., 2010). Toujours dans la même optique, une étude réalisée au Kenya a observé que la réduction des frais de scolarité (par la prise en charge des uniformes) avait fait baisser les taux d'abandon scolaire, les mariages précoces et les grossesses chez les adolescentes (Duflo et coll., 2006). La scolarité n'est toutefois pas le seul facteur. L'étude menée au Malawi a également observé d'importantes réductions de l'activité sexuelle, des grossesses et des mariages chez les adolescentes qui avaient bénéficié de transferts monétaires « inconditionnels » (non liés à la fréquentation et aux résultats scolaires) (Baird et coll., 2011).

Fonder une famille

En plus de commencer à travailler, fonder une famille est l'une des décisions les plus importantes prises au cours de la jeunesse. À 25 ans, près de 80 % des Africaines sont mariées et ont au moins un enfant (Figure 2.11).³ Cette tran-

sition se produit plus tard chez les hommes. Alors que plus de la moitié des femmes sont mariées à 20 ans, la majorité des hommes ont plutôt tendance à rester célibataires avant 25 ans et à ne se marier que vers la fin de la vingtaine ou le début de la trentaine.

Les décisions concernant l'emploi et la constitution d'une famille sont liées. La décision de fonder une famille est souvent prise une fois que les moyens de la soutenir sont assurés, ce qui peut expliquer les mariages plus tardifs chez la plupart des hommes. La relation est particulièrement évidente chez les femmes. En moyenne, celles qui sont économiquement actives sont plus à même de décider de retarder leur mariage, planifier les naissances plus tard dans la vie et avoir moins d'enfants que celles qui ne le sont pas. Par exemple, en Asie et en Amérique latine, l'emploi des femmes dans le secteur textile a été relié à des mariages plus tardifs et à une moindre fécondité (Amin et coll., 1998 ; McLeod et coll., 2005). Inversement, il est prouvé (même si c'est essentiellement dans les pays développés) que la maternité diminue la participation de la main-d'œuvre féminine (Bloom et coll., 2009). En Afrique, où la plupart des emplois se trouvent dans les exploitations agricoles ou les entreprises individuelles, la nature de la relation entre l'emploi et la constitution d'une famille peut être différente. Le mariage ou la maternité précoces empêchent moins les jeunes femmes de travailler qu'ils ne les piègent dans des activités à faible productivité au sein du ménage.

Même si les principaux déterminants de la fécondité sont essentiellement économiques, les politiques publiques ont un rôle à jouer en soutenant la constitution de familles saines, étant donné que les contraintes financières ou le manque d'information peuvent amener les jeunes parents africains à sous-investir dans le planning familial ou la santé maternelle. Les grossesses précoces, qui peuvent avoir un impact négatif important sur la santé tant de la mère que de l'enfant, doivent être une préoccupation particulière pour les responsables des politiques. La manière dont les jeunes parents investissent dans leurs enfants aura un grand impact sur le bien-être des générations futures. Les interventions qui peuvent préparer les jeunes à cette transition ont de plus en

plus fait leurs preuves (voir un résumé dans Banque mondiale, 2003). Par exemple, l'apport de micronutriments et l'enrichissement des aliments destinés aux enfants et aux jeunes femmes, avant et pendant la grossesse, sont connus pour améliorer le poids à la naissance et le développement ultérieur de l'enfant, tout comme les transferts monétaires conditionnels pour l'utilisation des services de santé préventive. D'autres interventions, telles que les campagnes d'information sur la santé reproductive, la maternité sans risque et la santé infantile semblent prometteuses.

Exercer sa citoyenneté

En plus de la participation au débat citoyen sur les importantes questions sociales, économiques et autres, la citoyenneté implique des droits et des obligations, tels que le droit de vote, que les jeunes Africains exercent en grand nombre (Figure 2.12). La jeunesse est également le moment où les individus commencent à s'exprimer en tant que citoyens à travers d'autres moyens, tels que la participation à des réunions communautaires, le rassemblement en vue de soulever certaines questions ou la participation à des manifestations. Des données d'une enquête de 2008 montrent qu'au cours de l'année précédente, entre 60 et 70 % des jeunes africains de 20 à 30 ans avaient participé à au moins une de ces activités.⁴

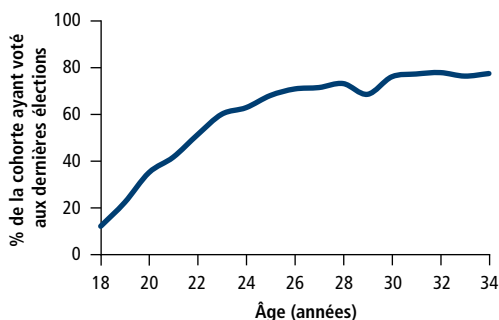
L'engagement civique des jeunes est nécessaire pour que les pouvoirs publics prennent effectivement en compte leurs idées et aspirations dans la formulation des politiques. Il est particulièrement pertinent pour que les

politiques reflètent une compréhension des types d'emplois auxquels les jeunes aspirent et peut-être même éclairent ces aspirations. La perception générale que les jeunes se bornent à attendre des emplois prisés dans les entreprises a peut-être un certain fond de vérité, mais elle a peu de chance d'être vraie pour la majorité des jeunes Africains, essentiellement ruraux et peu instruits. Certaines études montrent que dans les pays à faible revenu, les jeunes sont avant tout intéressés par les emplois qui leur garantissent au moins un revenu de base et une sécurité d'emploi (Wietzke et McLeod, 2012). D'autres suggèrent toutefois que les aspirations de la jeunesse africaine sont plus hétérogènes en matière d'emploi. Cette complexité rend d'autant plus importante l'existence de canaux civiques permettant aux jeunes de s'exprimer. Si ces derniers ne sont pas à même de s'engager en tant que citoyens, leur frustration de ne pas être entendus peut susciter une instabilité économique et sociale. Les organisations civiques peuvent également élargir l'accès des jeunes aux opportunités économiques, en mettant à leur disposition une meilleure information et en animant des réseaux. Ce type d'action peut être particulièrement important pour les groupes précédemment exclus (tels que les femmes) et les jeunes issus de milieux défavorisés.

Défis liés à la transition des femmes vers l'emploi

Les opportunités d'emploi sont plus restreintes pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes. Les premières sont moins susceptibles de pouvoir non seulement quitter le secteur agricole, mais aussi d'obtenir un emploi salarié. Les opportunités d'emploi des femmes sont limitées à la fois par le fait qu'elles ont tendance à quitter l'école plus tôt, mais aussi par les contraintes sexospécifiques associées au choix qu'elles font par rapport au mariage et à la maternité. Les possibilités d'emploi des femmes peuvent également être limitées par la ségrégation professionnelle, les normes sociales ou la crainte du harcèlement sexuel.

Figure 2.12 En prenant de l'âge, les jeunes s'engagent de plus en plus dans la vie citoyenne



Source : Afrobaromètre, 2008.

En Afrique, beaucoup de jeunes femmes doivent décider si et comment elles entreront sur le marché de l'emploi, et, en même temps, si et quand elles auront des enfants. Pour certaines, le mariage et la maternité (ou le mariage précoce) peuvent représenter un moyen d'échapper à la pauvreté en comptant sur le soutien économique d'un homme. Même si une récente analyse indique que les jeunes femmes africaines sont mères plus tard que dans les générations précédentes, leurs taux de fécondité restent nettement supérieurs à ceux des autres régions (Sneeringer, 2009). En Afrique, 25 % des femmes de 15 à 19 ans ont déjà eu un premier enfant ou sont enceintes.⁵ À 20 ans, l'âge moyen du premier emploi, elles ont déjà la charge de jeunes enfants.

Une fois confrontées à la responsabilité de la garde d'enfants, les jeunes femmes sont limitées dans leurs options professionnelles. Elles peuvent choisir de ne pas travailler, de travailler moins d'heures qu'elles ne l'auraient fait autrement, ou d'opter pour des activités offrant des horaires flexibles et un travail à domicile. Au Libéria, 41 % des jeunes femmes, contre 31 % des femmes adultes et seulement 11 % des jeunes hommes, citent les responsabilités familiales comme raison de leur « inactivité » (Ruiz Abril, 2008). Une enquête sur l'utilisation du temps menée en Guinée a conclu que les femmes, en particulier, ne peuvent augmenter le nombre d'heures consacrées à un emploi salarié en raison de leurs obligations de soins aux enfants (Bardasi et Wodon, 2009). Lorsque peu de possibilités d'aide leur sont offertes à cet égard, la nécessité de trouver des formules flexibles pousse les femmes vers un travail informel compatible avec la garde des enfants, tel que celui qu'elles peuvent trouver dans les entreprises individuelles. L'expérience des pays développés montre que même si le travail à temps partiel est souvent une bonne solution pour les femmes en quête de flexibilité, il peut souvent les piéger dans des emplois de moindre qualité, même lorsque cette flexibilité n'est plus nécessaire (Banque mondiale, 2011).

Tout comme dans les autres régions en développement, la ségrégation fondée sur le genre est manifeste dans toute l'Afrique subsaharienne. Les hommes sont concentrés dans l'industrie manufacturière, la construction,

l'exploitation minière et le transport, tandis que les femmes travaillent surtout dans le commerce de détail, l'éducation, la santé et le travail social. En répartissant la main-d'œuvre d'une manière qui est loin d'être optimale, cette ségrégation a des effets potentiellement importants sur la productivité globale et la croissance économique. Les enquêtes sur l'emploi réalisées en Afrique observent avec persistance une concentration des femmes dans les secteurs à faible rémunération et faible productivité. Par exemple, l'enquête sur l'emploi du Libéria a révélé que les femmes sont sous-représentées dans les secteurs en expansion tels que l'exploitation minière, l'industrie manufacturière, la construction ou les services (LISGIS, 2011). Même si au cours des 20 dernières années, les femmes ont enregistré des avancées en entrant dans le secteur des services, elles restent à la traîne dans l'industrie (OIT, 2012). Lorsqu'elles s'installent à leur propre compte, elles ont encore toujours tendance à le faire dans des secteurs moins productifs, à prédominance féminine. Dans l'agriculture, les parcelles exploitées par les femmes sont très souvent utilisées pour des cultures vivrières moins rentables, alors que celles des hommes sont consacrées à des cultures de rente (voir Banque mondiale, 2011, Ch. 5). Ces schémas sont renforcés par le fait que la formation offerte aux femmes est souvent concentrée sur des métiers moins lucratifs, à prédominance féminine, tels que l'artisanat, la couture et la coiffure (voir Fox et coll., 2011, Chapitre 3).

Les normes sociales déterminent fortement les opportunités d'emploi des femmes. Les attentes en matière de responsabilité de la garde des enfants, de mobilité et de transport ainsi que de choix professionnels jouent toutes un rôle. Lorsque les femmes choisissent de travailler en dehors de leur domicile, la lenteur des moyens de transport leur fait souvent perdre beaucoup de temps, et elles en sont donc réduites à des opportunités d'emploi proches de chez elles (Uteng, 2011). Le manque de possibilité de décider pour elles-mêmes limite également leurs options. Dans un groupe de discussion de Bombouaka au Togo, les jeunes femmes disaient qu'un mari pouvait opposer son veto à un emploi exigeant des déplacements de sa femme en dehors du village (Petesch et Caillava, 2012).

« Pour les femmes, la distance devient un obstacle en raison du manque de vélos et du mauvais œil associé aux femmes roulant à bicyclette. »
Tanzanie

Les responsabilités domestiques et de garde des enfants ainsi que les préoccupations au sujet de leur réputation et de leur sécurité rendent les déplacements des femmes plus difficiles. Selon une jeune femme d'Ezinyathini en Afrique du Sud, « si une femme part pour quelques jours, les gens commencent à commérer sur son compte. La norme est que la femme reste chez elle pour élever ses enfants et s'occuper de sa maison ». Dans ce même village, une autre explique : « mes parents ne me permettraient jamais d'aller ailleurs. Ils pensent que je tomberais enceinte et couvrirais de honte le nom de la famille » (Petesch et Caillava, 2012). Une jeune femme instruite peut éventuellement occuper un emploi distant, par exemple en tant qu'enseignante.

Le harcèlement sexuel peut également affecter les choix professionnels des femmes. Des statistiques nationales représentatives sont difficiles à obtenir sur la prévalence du harcèlement sexuel, mais des enquêtes ciblées ont montré que la perception du risque de harcèlement par les patrons et autres autorités figure en bonne place parmi les facteurs influençant les choix professionnels des femmes. Selon des évaluations qualitatives menées au Libéria et au Rwanda en prévision de programmes de formation professionnelle, les jeunes femmes disent préférer les emplois indépendants ou les industries à prédominance féminine par crainte du harcèlement sexuel.⁶ Des enquêtes ont révélé des sentiments similaires chez les femmes entrepreneures de Tanzanie (Holla, Leonard et Wilson, 2010). De mauvaises expériences avec des enseignants (échangeant de bonnes notes contre des faveurs sexuelles, par exemple) peuvent réduire la volonté de participer aux programmes de formation. Les risques de harcèlement sont particulièrement élevés chez les femmes travaillant au domicile d'autres personnes, où l'absence de collègues et la dépendance vis-à-vis de l'employeur pour le logement et la nourriture peuvent rendre les travailleuses particulièrement vulnérables à la violence physique et sexuelle, au non-paiement des salaires, aux restrictions de déplacement et au travail forcé (dans des cas extrêmes).

Les commerçants transfrontaliers sont aussi très vulnérables. Une récente étude sur les commerçants travaillant à la frontière entre

le Rwanda et la République démocratique du Congo a relevé des taux élevés de menaces, harcèlement et violences tels que les coups, le dépouillement et même le viol, dans les groupes de commerçants à prédominance féminine (Brenton et coll., 2011). Une étude sur les commerçantes transfrontalières du Libéria a révélé en 2007 qu'en plus des difficultés habituelles, telles que les droits de douane élevés, le manque d'information sur le marché et le manque de capitaux, les femmes mentionnaient également des taux élevés de harcèlement sexuel et de viol. L'enquête a également noté que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de se réunir ou de former des groupes pour le transport conjoint des marchandises, afin de réduire les coûts, d'améliorer la sécurité et de résoudre collectivement les différends avec les autorités frontalières (ONU-Femmes, 2012).

Faciliter les transitions entre l'école et l'emploi, et entre les secteurs d'emploi

Selon toute vraisemblance, au cours des 10 prochaines années, la plupart des jeunes d'Afrique subsaharienne qui trouveront un emploi resteront dans les mêmes secteurs que la génération précédente, avec toutefois une certaine expansion du secteur des entreprises individuelles, en particulier dans les villes de marché et les zones rurales proches des agglomérations. La transition entre l'école et l'emploi restera non structurée et souvent lente pour ces jeunes. L'agriculture est la passerelle vers le travail et, pour beaucoup, elle deviendra leur secteur d'emploi pour la vie. Sans une amélioration de la productivité et des revenus agricoles, l'ensemble de l'économie en milieu rural, où continue de vivre la majorité de la population, connaîtra une récession et une contraction des options ouvertes aux jeunes.

Une fois que les jeunes commencent à travailler, que ce soit dans l'agriculture, les entreprises individuelles ou l'emploi salarié, ils ont tendance à rester dans le même secteur, avec une mobilité intersectorielle légèrement plus élevée en milieu urbain que rural. La migration offre une opportunité de changer ces tendances et d'accroître les revenus de façon

*« Quand j'étais à la recherche d'un emploi (de secrétaire) ici à Mombassa, je me suis rendue dans une certaine entreprise, et lorsque j'ai montré mon dossier au patron, il m'a dit que c'était OK, mais que je devais d'abord accepter de sortir avec lui. Dans tous les bureaux où je suis passée, j'ai trouvé des patrons qui se comportaient de la même façon. »
Kenya*

substantielle. Pour les jeunes femmes, la transition de l'école à un travail très productif comporte des défis supplémentaires. La suite de ce rapport identifie des moyens de soutenir les jeunes durant ces transitions, en les dotant de compétences qui leur seront utiles où qu'ils travaillent (Chapitre 3) et en veillant à ce que l'environnement des affaires et leur capital humain soient propices à une productivité élevée dans l'agriculture (Chapitre 4), les entreprises individuelles (Chapitre 5) et le secteur salarié moderne (Chapitre 6).

Notes

1. Sur base de l'analyse des données de l'enquête nationale en panel de l'Ouganda.
2. L'étude est basée sur l'enquête en panel des ménages urbains, qui a recueilli des informations sur les emplois antérieurs (Bridges et coll., 2013).
3. Le pourcentage de femmes ayant un enfant peut inclure des femmes célibataires.
4. Sur base de l'analyse des enquêtes du Cycle 4 de l'Afrobareomètre (Afrobareomètre, 2008) dans 20 pays africains : Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Cap-Vert, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Mozambique, Namibie, Nigeria, Ouganda, Sénégal, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.
5. Moyenne des dernières enquêtes démographiques et de santé en Afrique subsaharienne, pour lesquelles cet indicateur est disponible. Sur base des calculs effectués à l'aide de *DHS StatCompiler*.
6. Au Libéria, 20 % des personnes ayant dit préférer l'emploi indépendant ont mentionné comme raison le fait d'éviter le harcèlement sexuel (Ruiz, 2008).

Références

Afrobareomètre, 2008. Cycle 4 des enquêtes Afrobareomètre. <http://www.afrobareometer.org/>.

Amin Sajeda, Ian Diamond, Ruchira T. Naved et Margaret Newby, 1998. "Transition to Adulthood of Female Garment-Factory Workers in Bangladesh". *Studies in Family Planning* 29 (2) : 185–200

Baird Sarah, Ephraim Chirwa, Craig McIntosh et Berk Ozler, 2010. "The Short-Term Impacts of a Schooling Conditional Cash Transfer Program on the Sexual Behavior of Young Women." *Health Economics* 19 (1) : 55–68. doi : 10.1002/hec.1569.

———. 2011. "Cash or Condition? Evidence from a Cash Transfer Experiment." *Quarterly Journal of Economics* 126 (4) : 1709–53.

Bardasi Elena et Quentin Wodon, 2009. "Working Long Hours and Having No Choice: Time Poverty in Guinea." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 4961, Banque mondiale, Washington, DC.

Beegle Kathleen, Rajeev H. Dehejia et Roberta Gatti. 2009. "Why Should We Care about Child Labor? The Education, Labor Market, and Health Consequences of Child Labor." *Journal of Human Resources* 44 (4) : 871–89.

Beegle Kathleen, Rajeev H. Dehejia, Roberta Gatti et Sofya Krutikova, 2008. "The Consequences of Child Labor: Evidence from Longitudinal Data in Rural Tanzania." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 4677, Banque mondiale, Washington, DC. doi : 10.159/1813.9450.4677

Blattman Christopher et Jeannie Annan, 2010. "The Consequences of Child Soldiering." *Review of Economics and Statistics* 92 (4) : 882–98

Bloom David E., David Canning, Gunther Fink et Jocelyn E. Finlay, 2009. "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14 (2) : 79–101.

Bossuroy Thomas et Denis Cogneau, 2013. "Social Mobility in Five African Countries." *Review of Income and Wealth* 59 : s84–110. doi : 10.1111/roiw.12037

Brenton Paul, Celestin Bashinge Bucekuderhwa, Caroline Hossein, Shiho Nagaki et Jean Baptiste Ntagoma, 2011. "Risky Business: Poor Women Cross-Border Traders in the Great Lakes Region of Africa." Africa Trade Policy Notes 11, Banque mondiale, Washington, DC.

Bridges Sarah, Louise Fox, Alessio Gaggero et Trudy Owens, 2013. "Labour Market Entry and Earnings: Evidence from Tanzanian Retrospective Data." Document de référence présenté à la conférence du CSAE sur le développement économique en Afrique, Oxford University, mars.

De Walque Damien, ed. 2014. *Risking Your Health: Causes, Consequences, and Interventions to Prevent Risky Behaviors*. Washington, DC, Banque mondiale.

De Weerd Joachim et Andreas Kutka, 2013. "Urbanization and Youth Employment in Tanzania: Preliminary Analysis." Document de référence, Banque mondiale, Washington DC.

Dorosh Paul et James Thurlow, 2013. "Agriculture and Small Towns in Africa." *Agricultural Economics* 44 (4–5) : 449–59. doi : 10.1111/agec.12027

- Duflo Esther, Pascaline Dupas, Michael Kremer et Samuel Sinei, 2006. "Education and HIV/AIDS Prevention: Evidence from a Randomized Evaluation in Western Kenya." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 4024, Banque mondiale, Washington, DC.
- Eriksen Michael, Judith Mackay et Hana Ross, 2012. *The Tobacco Atlas*. 4^e édition, Atlanta : American Cancer Society.
- Falco Paolo, William F. Maloney, Bob Rijkers et Mauricio Sarrias, 2012. "Heterogeneity in Subjective Well-Being: An Application to Occupational Allocation in Africa." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6244, Banque mondiale, Washington, DC. doi : 10.1596/1813-9450-6244.
- Fox Louise, Katie Kibbuka, Jorge Huerta Munoz et Thomas Pave Sohnesen, 2011. "Small Is Big: Development of the Household Enterprise Sector in Ghana; a Quantitative Look at Household Enterprises." Banque mondiale, Washington, DC.
- Holla Alaka, Sibomana Leonard et Wema Wilson, 2010. "The Secret Lives of Economically Empowered Women: Qualitative Evidence on Sensitive Issues from Female Entrepreneurs in Dar es Salaam." Banque mondiale, Washington, DC.
- OIT (Organisation internationale du travail), 2012. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes, 2012*. Genève : OIT.
- LISGIS (Institut libérien de la statistique et des services de géoinformation). 2011. "Report on the Liberia Labor Force Survey 2010." LISGIS, Monrovia.
- Lundberg Mattias et Alice Wuermli, eds. 2012. *Children and Youth in Crisis: Protecting and Promoting Human Development in Times of Economic Shocks*. Washington, DC : Banque mondiale.
- McKenzie David, 2007. "A Profile of the World's Young Developing Country Migrants." Discussion Paper 2948 de l'IZA, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- McLeod D., R. Ramirez, M. Davalos et W. Gruben. 2005. "Apparel Jobs: Ladder Up or Poverty Trap?" Article présenté lors de la rencontre de l'Association d'économie de l'Amérique latine et des Caraïbes en 2005, Paris, 27-29 octobre.
- Pasquier-Doumer Laure, 2013. Intergenerational Transmission of Self-Employed Status in the Informal Sector: A Constrained Choice or Better Income Prospects? Evidence from Seven West African Countries. *Journal of African Economies* 22 (1): 73-111. doi: <http://jae.oxfordjournals.org/content/early/2012/07/31/jae.ejs017>.
- Petes P. et Rodriguez Caillava I., 2012. "Voices of Young Villagers in Sub-Saharan Africa." Document de référence, Banque mondiale, Washington DC.
- Ruiz Abril, Maria Elena, 2008. "Liberia : Girls Vulnerability Assessment." Gouvernement du Libéria, Nike Foundation et Banque mondiale, Washington, DC. https://docs.google.com/document/d/1FvEgQNMsZHVfMLYxfp62DUly8nY1850lh2vGmiYHk_0/edit?hl=en_US&pli=1.
- Sander Cerstin et Samuel Munzele Maimbo, 2003. "Migrant Labor Remittances in Africa: Reducing Obstacles to Developmental Contributions." Document de travail 64 de la région Afrique, Banque mondiale, Washington, DC.
- Simkins Charles, 2013. "Urbanization in Africa and Its Relation to the Demographic Dividend." Document de référence pour l'étude régionale sur les dividendes démographiques en Afrique, Banque mondiale, Washington, DC.
- Sneeringer Stacy E., 2009. "Fertility Transition in Sub-Saharan Africa: A Comparative Analysis of Trends in 30 Countries." DHS Comparative Reports 23, ICR Macro, Calverton, MD.
- Nations Unies, 2007. "Age-Specific Fertility Rate." Nations Unies, Division des statistiques, New York. <http://data.un.org/Data.aspx?q=fertility+rates&d=GenderStat&f=inID%3a13>
- ONU-Femmes, 2012. Breaking the Cycle of Violence and HIV in Liberia. <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2011/12/breaking-the-cycle-of-violence-and-hiv-in-liberia>.
- Uteng Tanu Priya, 2011. "Gender and Mobility in the Developing World." Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*, Banque mondiale, Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/uteng.pdf>
- Warren Charles W., Samira Asma, Juliette Lee, Veronica Lea et Judith Mackay, 2009. *Global Tobacco Surveillance System: The GTSS Atlas*. Atlanta, GA : CDC Foundation.
- Wietzke Frank-Borger et Catriona McLeod, 2012. "Jobs, Well-Being, and Social Cohesion: Evidence from Value and Perception Surveys." Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2013*, Banque mondiale, Washington, DC. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/12138/WDR2013_bp_Jobs_Wellbeing_SocialCohesion
- Banque mondiale, 2003. *Rapport sur le développement dans le monde 2004 : Mettre les services de base à la portée des pauvres*. New York : Oxford University Press.

- . 2006. *Rapport sur le développement dans le monde 2007 : Développement et générations futures*. New York : Oxford University Press.
- . 2008. *Rapport sur le développement dans le monde 2009 : Repenser la géographie économique*. New York : Oxford University Press.
- . 2011. *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*. New York : Oxford University Press.
- . 2012a. "Kenya at Work: Energizing the Economy and Creating Jobs." *Kenya Economic Update* 7 (décembre).
- . 2012b. *Rapport sur le développement dans le monde 2013 : Emplois*. New York : Oxford University Press.

Chapitre 3

Compétences pour l'emploi productif

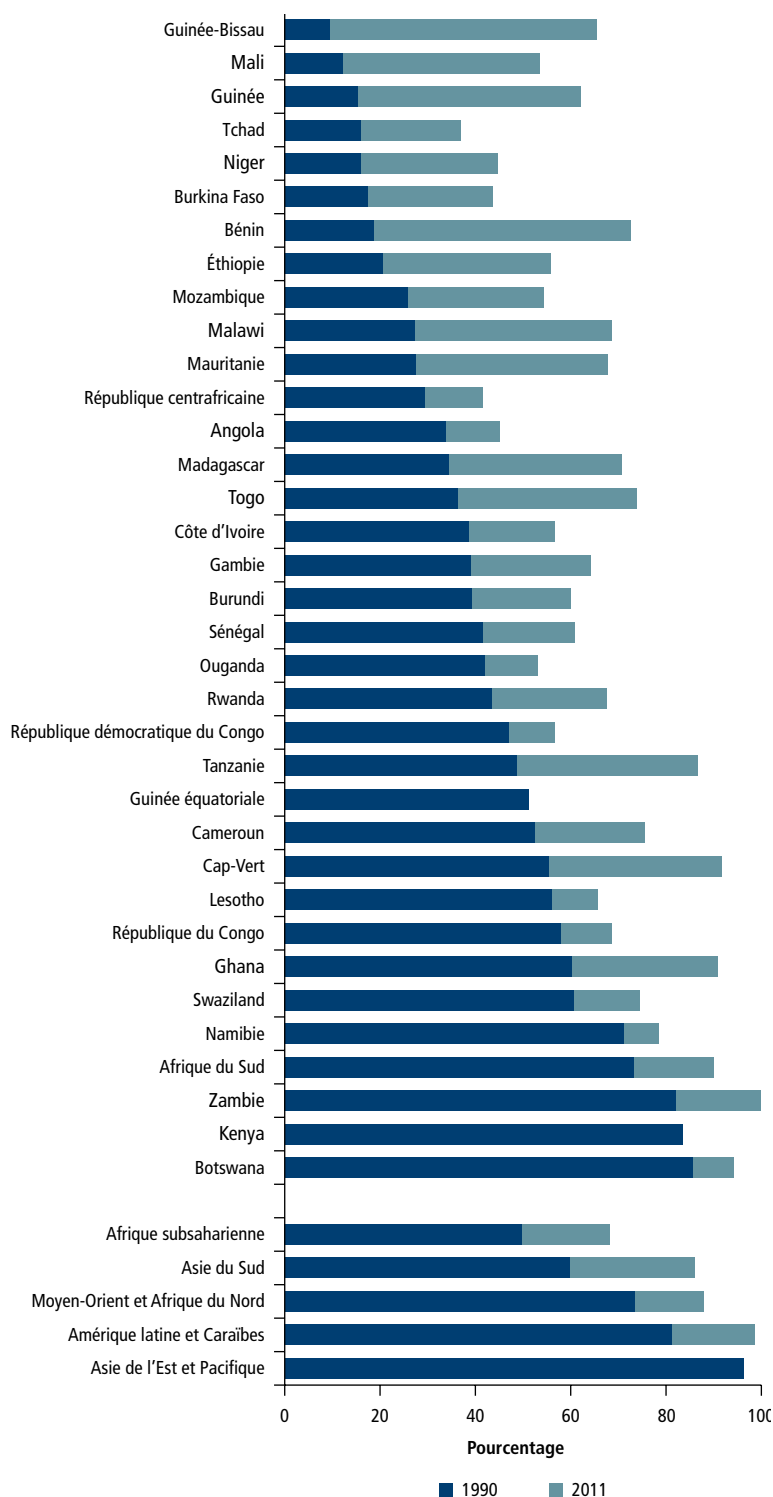
Le renforcement du capital humain est un élément critique de l'agenda des politiques pour l'emploi des jeunes en Afrique. Même si, à elle seule, la formation ne suffira pas pour accroître et améliorer l'emploi des jeunes (comme expliqué ailleurs dans ce rapport, les politiques visant à renforcer l'environnement des affaires sont essentielles), l'éducation reçue et les compétences acquises par les jeunes peuvent étendre l'éventail des opportunités d'emploi auxquelles ils ont accès, ainsi que les revenus qu'ils sont susceptibles d'obtenir. Les compétences influencent fortement le secteur où les gens travaillent et combien ils gagnent. Un problème crucial est que dans toute l'Afrique, l'accroissement rapide de la scolarisation et des niveaux d'instruction ont eu lieu aux dépens de la qualité, contribuant ainsi à une grave pénurie des compétences nécessaires pour l'emploi productif. Celles-ci comprennent les compétences cognitives de base et de plus haut niveau, les compétences comportementales et socioémotionnelles, les compétences techniques ou professionnelles, et les compétences en affaires.

Pour faciliter l'entrée, améliorer la productivité, et augmenter les revenus dans toute la gamme des emplois dans l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur salarié moderne, la principale priorité est d'accroître la qualité de l'enseignement et de s'assurer que celui-ci

dispense un apprentissage et des compétences réels. Il est également prioritaire d'identifier et renforcer les compétences socioémotionnelles et comportementales contribuant à la productivité, notamment celles exigées par les employeurs, et de rassembler de meilleures données pour éclairer les programmes visant spécifiquement à améliorer les compétences nécessaires pour l'emploi des jeunes. Les pouvoirs publics doivent également garder à l'esprit qu'il existe un marché privé dynamique de la formation, et éviter d'y introduire des distorsions inappropriées. L'intervention des pouvoirs publics doit s'attacher en priorité à fournir de l'information et à faciliter l'accès des jeunes défavorisés (tels que les jeunes femmes ou les plus pauvres) aux formations existantes, ainsi qu'à veiller à la disponibilité d'offres de formation de meilleure qualité. En présence de marchés actifs de la formation, les interventions publiques doivent être sélectives, axées sur les performances et fondées sur des preuves.

Les faibles niveaux d'instruction et les compétences limitées compliquent la transition vers l'emploi et restreignent la mobilité professionnelle des jeunes Africains. L'éducation et les compétences leur ouvrent des voies d'accès à l'emploi productif. Le niveau de scolarité est un bon indicateur de l'occupation future d'une

Figure 3.1 Les taux d'achèvement de l'école primaire ont considérablement augmenté en Afrique subsaharienne, 1990–2011



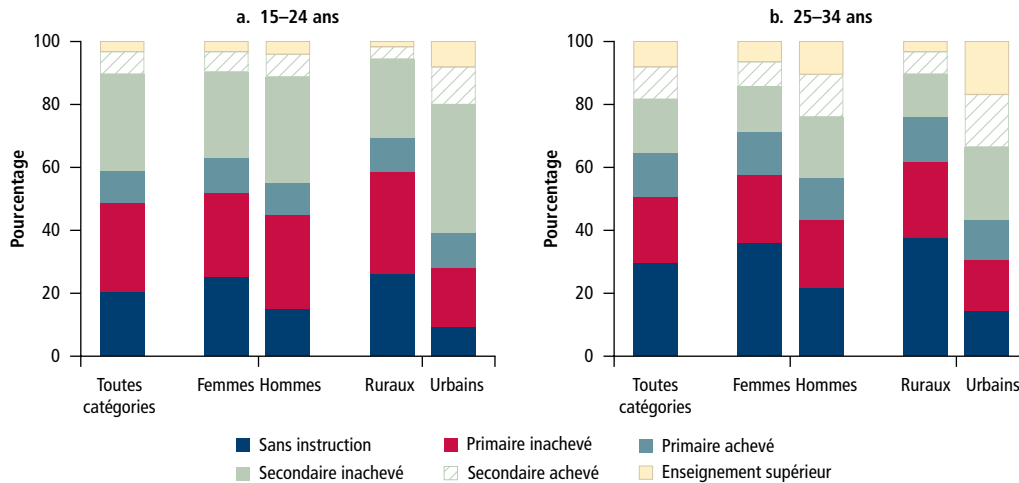
Source : Banque mondiale, diverses années.

personne, tandis que la qualité de l'enseignement a de l'importance pour la productivité. En Afrique, il y a plus d'enfants scolarisés que jamais. Toutefois, à cause de la qualité généralement médiocre de l'enseignement dispensé, cette scolarité a des effets relativement faibles sur la productivité, les revenus et la réduction de la pauvreté. Des améliorations rapides de la qualité de l'enseignement dispensé à l'école sont cruciales pour accroître la productivité et les revenus des jeunes Africains.

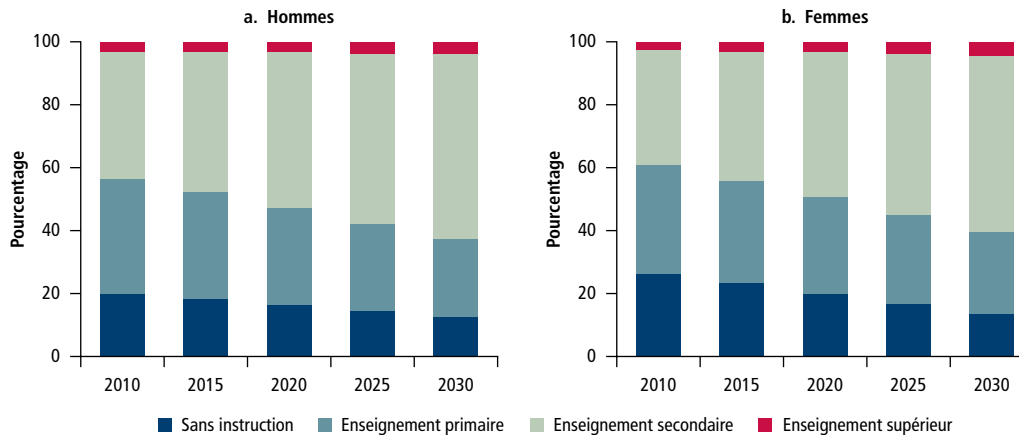
Scolarité, niveau d'instruction et travail

Par rapport à l'objectif du Millénaire pour le développement fixé pour l'éducation (« donner à tous les enfants, garçons et filles, partout dans le monde, les moyens d'achever un cycle complet d'études primaires »), l'Afrique subsaharienne a fait des progrès remarquables. La part des enfants achevant l'école primaire y est passée de 51 % en 1990 à 70 % en 2011. Certains pays ont réalisé des progrès exceptionnels (Figure 3.1). Le Burkina Faso, l'Éthiopie, Madagascar, le Malawi, la Mauritanie, le Mozambique, le Niger et le Tchad ont plus que doublé leurs taux d'achèvement de l'école primaire ; le Bénin, la Guinée, la Guinée-Bissau et le Mali ont plus que triplé les leurs. Ces résultats rivalisent avec ceux des pays affichant les plus fortes augmentations historiques, tels que la République de Corée, et dépassent largement les résultats habituels de la plupart des pays en développement depuis 1960 (Clemens, 2004). Aujourd'hui, un jeune Ghanéen ou Zambien moyen a un niveau d'instruction plus élevé qu'un Français ou un Italien moyen en 1960 (Pritchett, 2013).

Néanmoins, ces améliorations sont parties d'une base très limitée, et l'achèvement de l'école primaire en Afrique subsaharienne est encore en retard par rapport à celui d'autres régions. Le niveau d'instruction des jeunes qui intègrent aujourd'hui la population active africaine est supérieur à celui de n'importe quelle génération précédente, mais il reste globalement faible. Presque 60 % des 15 à 24 ans n'ont achevé que l'école primaire (Figure 3.2). Dans

Figure 3.2 Les jeunes Africains ont plus d'instruction que jamais, mais le niveau d'instruction moyen reste bas

Source : Sur la base des enquêtes démographiques et de santé réalisées dans 30 pays (voir annexe).

Figure 3.3 Selon les prévisions, le niveau d'instruction devrait considérablement augmenter en Afrique subsaharienne

Source : Sur la base des données de l'International Institute for Applied Systems Analysis.

le groupe le plus susceptible d'avoir définitivement quitté l'école (les 25 à 34 ans), 30 % n'ont aucune instruction, 21 % n'ont achevé qu'une partie de l'enseignement primaire, et 14 % l'ont terminé. Environ 35 % ont continué au-delà de l'école primaire, et 19 % sont allés au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire. Le niveau d'instruction est plus élevé en milieu urbain, même si plus de 40 % des jeunes de 25 à 34 ans n'y ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Les plus jeunes générations ont des chances de faire mieux. Grâce aux récents progrès dans la scolarisation, les nouvelles cohortes devraient atteindre des niveaux d'instruction considérablement plus élevés que les précédentes : en fait, elles seront la cohorte dotée du plus haut niveau jamais obtenu en Afrique. D'ici 2020, les projections montrent que plus de la moitié des hommes de 15 à 24 ans auront atteint l'enseignement secondaire et que les femmes franchiront ce seuil en 2025 (Figure 3.3). Ces projec-

tions dépendent évidemment des politiques à venir et ne sont qu'une indication préliminaire des résultats réels. De plus, l'accroissement de l'accès à l'enseignement s'est produit aux dépens des acquis, comme on le verra plus loin.

Scolarité et secteur d'emploi

Les liens entre le niveau d'instruction et le secteur d'emploi sont très clairs. La plupart des personnes qui n'achèvent jamais l'école primaire travaillent dans l'agriculture. Celles qui ont fréquenté l'école primaire ou le premier cycle de l'enseignement secondaire travaillent dans des entreprises individuelles non agricoles, tandis que celles dotées d'un niveau d'instruction plus élevé ont plus de chances d'entrer dans le secteur salarié moderne.

Étant donné la forte influence de la scolarité sur le secteur où les gens travaillent, le profil d'instruction des salariés est très différent de celui des travailleurs des secteurs de l'agriculture et des entreprises individuelles en Afrique. La grande majorité des jeunes et des jeunes adultes travaillant dans l'agriculture n'a jamais achevé l'école primaire. Près de 80 % des 25 à 34 ans travaillant dans l'agriculture n'ont pas dépassé l'école primaire, quand ils l'ont achevée, et 40 % n'ont aucune instruction (Figure 3.4). Le niveau d'instruction des jeunes et des jeunes adultes travaillant dans les entreprises individuelles n'est que légèrement plus

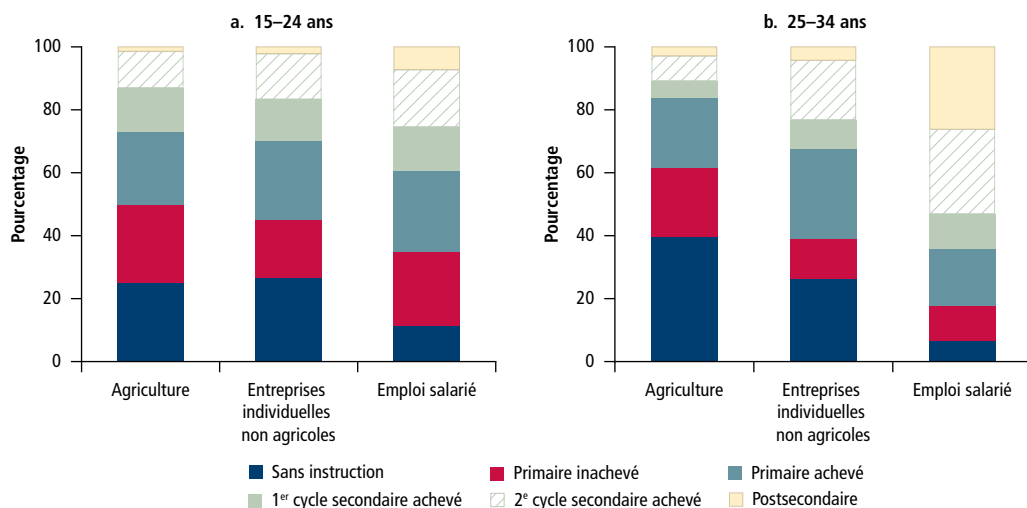
élevé, même si environ la moitié n'a même pas achevé l'école primaire.

L'achèvement des études primaires ou des études supplémentaires ne devient la norme chez les jeunes adultes que dans le secteur salarié. Presque 65 % des salariés de 15 à 24 ans ont achevé l'école primaire. Étant donné que les jeunes qui restent plus longtemps à l'école sont plus susceptibles d'entrer dans le secteur salarié, la part des jeunes adultes (25 à 34 ans) qui ont achevé l'école primaire et sont employés dans ce secteur atteint plus de 80 %. Les salariés sont nettement plus susceptibles d'avoir fait des études secondaires ou supérieures : les 25 à 34 ans salariés sont près de deux fois plus susceptibles d'avoir achevé l'enseignement secondaire que les travailleurs indépendants.

Les salariés ayant un niveau d'instruction plus élevé sont également plus susceptibles d'avoir un emploi avec contrat, ce qui montre qu'ils exercent un travail salarié moderne plus formel (Figure 3.5). Près de 70 % des salariés n'ayant pas fait d'études primaires travaillent sans contrat, contre moins de 40 % de ceux ayant fréquenté le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Dans chaque secteur, les relations entre la scolarité et l'emploi sont généralement similaires pour les divers sous-groupes de la population, avec deux différences principales. Premièrement, les femmes sont nettement

Figure 3.4 Niveaux de scolarité par secteur d'emploi



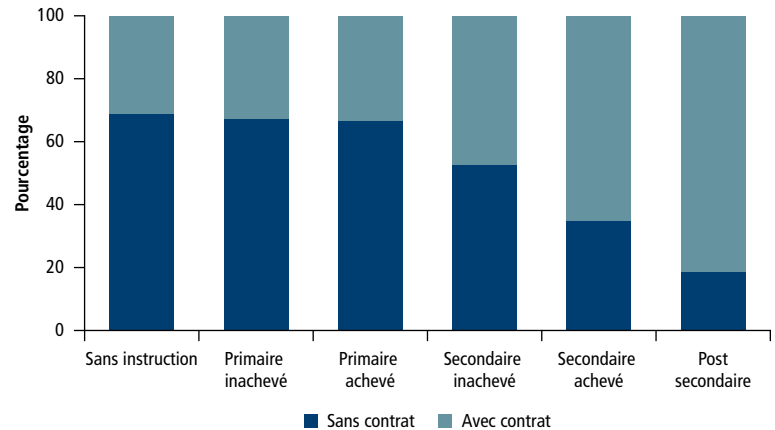
plus susceptibles de travailler dans le secteur des entreprises individuelles non agricoles à mesure que leur niveau d'instruction augmente, ce qui indique que l'éducation aide les femmes à sortir de l'agriculture (Figure 3.6). Deuxièmement, dans les zones urbaines, la participation au secteur salarié commence à des niveaux d'instruction plus bas, en raison du plus vaste réservoir de jeunes instruits existant ainsi que de la plus grande disponibilité d'emplois ouverts aux travailleurs relativement peu qualifiés dans le secteur salarié moderne.

Le niveau d'instruction croissant des travailleurs modifiera-t-il le profil de l'emploi ?

Le profil de l'emploi pourrait évoluer si les tendances actuelles des niveaux d'instruction et des secteurs d'emploi persistent en Afrique. L'Afrique est bien positionnée pour connaître un déplacement important des travailleurs du secteur agricole vers les entreprises individuelles, ainsi qu'un accroissement de l'emploi dans le secteur salarié moderne.

L'analyse des tendances passées dans quatre pays (Al-Samarrai et Bennell, 2007) indique qu'une part croissante des diplômés de l'enseignement secondaire travaille en tant qu'indépendants (au Malawi, en Tanzanie et au Zimbabwe, par exemple), sauf là où la croissance économique a conduit à la création d'un nombre substantiellement plus impor-

Figure 3.5 Les salariés dotés de niveaux d'instruction plus élevés sont plus susceptibles d'avoir un emploi avec contrat



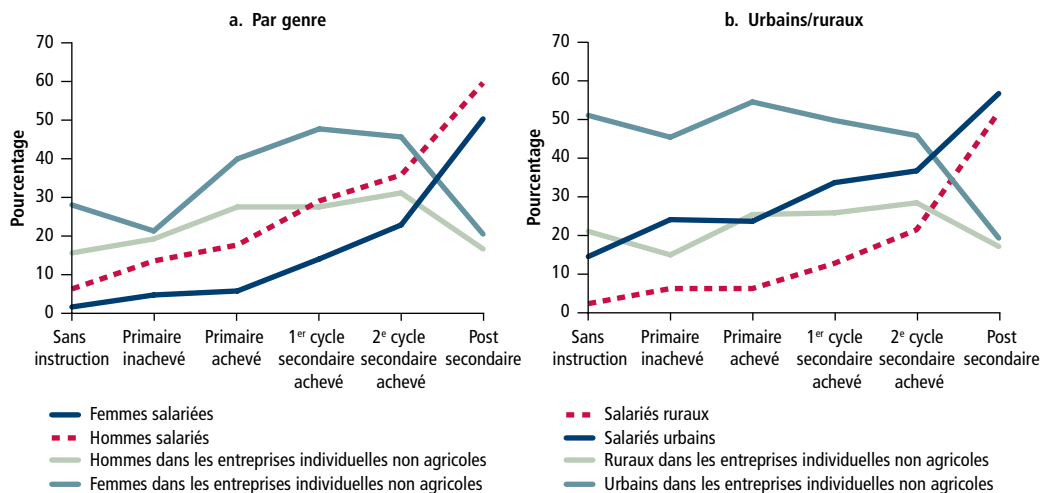
Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

tant d'emplois indépendants et salariés (en Ouganda). Les prévisions en matière d'emploi du Chapitre 1 suggèrent que même un secteur salarié moderne en développement ne peut absorber les nouvelles cohortes de jeunes. La plupart de ceux-ci créeront néanmoins leur propre emploi. En conséquence, une part croissante des travailleurs agricoles et les entreprises individuelles non agricoles devrait avoir des niveaux de scolarité plus élevés.

L'évolution du profil de l'emploi ne se produira pas automatiquement. Il faudra encore des années d'une scolarisation transmettant

« L'éducation garantit un meilleur emploi et une vie stable ». Togo

Figure 3.6 Relations entre la scolarité et l'emploi en fonction du genre et de l'urbanisation



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

« J'ai toujours été contraint par le fait de ne pas avoir été à l'école... Je ne veux pas que mes enfants vivent la même chose que moi ». Madagascar

des compétences réelles pour que les jeunes acquièrent les compétences nécessaires pour induire un tel changement. La recherche a suggéré que des niveaux plus élevés d'études et de compétences cognitives sont associés à la croissance économique (Hanushek et Woessmann, 2012) ainsi qu'à l'emploi d'une part plus importante de jeunes dans le secteur salarié moderne non agricole (Lee et Newhouse, 2012). Si l'accroissement du niveau d'instruction n'est pas associé à une plus grande accumulation de compétences, la scolarisation aura un effet limité sur la croissance globale et la composition de l'emploi. La demande sur le marché du travail doit également être prise en compte. L'économie devra générer de nouvelles opportunités d'emploi pour utiliser les connaissances et les compétences acquises par les jeunes. Comme souligné tout au long de ce rapport, les politiques de développement du capital humain ne peuvent à elles seules relever le défi de l'emploi des jeunes ; des améliorations sont également nécessaires dans l'environnement des affaires.

La scolarité accroît la productivité et les revenus

La scolarité est associée non seulement au secteur dans lequel travaillent les jeunes (et les

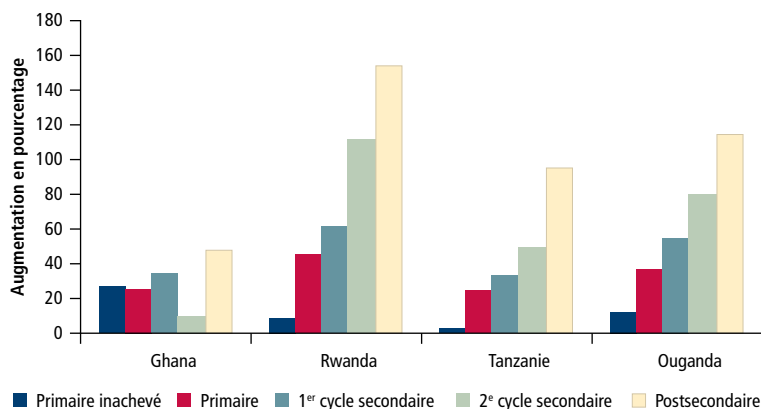
adultes), mais aussi à une productivité et à des revenus plus élevés. Par conséquent, en plus de faciliter l'accès à l'emploi dans les entreprises individuelles non agricoles et le secteur salarié moderne, l'éducation est également essentielle pour s'attaquer au défi politique de l'augmentation de la productivité des travailleurs à travers tous les secteurs d'emploi.

Le niveau d'instruction des membres des ménages est un déterminant fort de leurs niveaux de vie. Les ménages où les adultes ont atteint des niveaux de scolarité plus hauts ont des niveaux de consommation par personne nettement plus élevés que ceux dont les membres ont fait moins d'études. Cette différence décrite plus haut reflète en partie la sélection des travailleurs dans les secteurs d'emploi.

Une recherche considérable menée dans le secteur agricole indique que, à des niveaux d'actifs comparables, les agriculteurs ayant fréquenté l'école primaire ont tendance à réaliser des bénéfices plus élevés que ceux qui ne l'ont pas fait. Les agriculteurs éduqués sont généralement les premiers à adopter de nouvelles semences et pratiques de gestion des sols, de nouveaux engrais, et de nouvelles races de bétail (voir, par exemple, Welch, 1970 ; Huffman, 1977 ; Besley et Case, 1993 ; Foster et Rosenzweig, 1995 ; Abdulai et Huffman, 2005). Les avantages fournis par l'éducation sont particulièrement marqués dans les environnements soumis à un changement technologique rapide (Foster et Rosenzweig, 2010). Les agriculteurs plus éduqués sont plus susceptibles d'adopter les premiers de nouvelles techniques agricoles, soit parce qu'ils disposent au départ de plus d'information sur ces techniques, soit parce qu'ils sont capables d'apprendre plus rapidement que les agriculteurs moins éduqués exposés à la même information. La scolarité améliore la capacité d'apprendre tout au long de la vie. L'introduction de nouvelles technologies est une opportunité d'apprentissage qui révèle la complémentarité entre la scolarité et l'adoption de nouvelles technologies rentables.

En dehors de l'agriculture, le lien entre l'éducation et les revenus est également fort dans les secteurs des entreprises individuelles et de l'emploi salarié. La Figure 3.7 montre que

Figure 3.7 L'éducation est associée à des revenus plus élevés dans les entreprises individuelles



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

Note : la Figure montre les revenus nets moyens (chiffre d'affaires moins dépenses par mois), par niveau d'instruction, pour un échantillon de propriétaires indépendants d'entreprises individuelles (par rapport aux propriétaires d'entreprises individuelles sans instruction).

des niveaux d'instruction plus hauts chez les propriétaires d'entreprises individuelles sont associés à des revenus plus élevés au Ghana, au Rwanda, en Tanzanie et en Ouganda. La Figure 3.8 montre l'accroissement moyen des salaires associé à des niveaux croissants d'instruction, en comparant les travailleurs salariés de chacun de ces niveaux aux travailleurs sans instruction, pour un échantillon de neuf pays africains. Dans les deux figures, les différentiels de revenus sont ajustés en fonction de l'âge, du genre, et du milieu rural ou urbain du travailleur. Ces figures ne doivent pas être interprétées comme représentant les « rendements de l'éducation », elles reflètent simplement l'association entre l'éducation et les revenus, et peuvent ne pas entièrement prendre en compte d'autres facteurs confondants (l'Encadré 3.1 traite des difficultés de l'estimation des rendements de l'éducation).

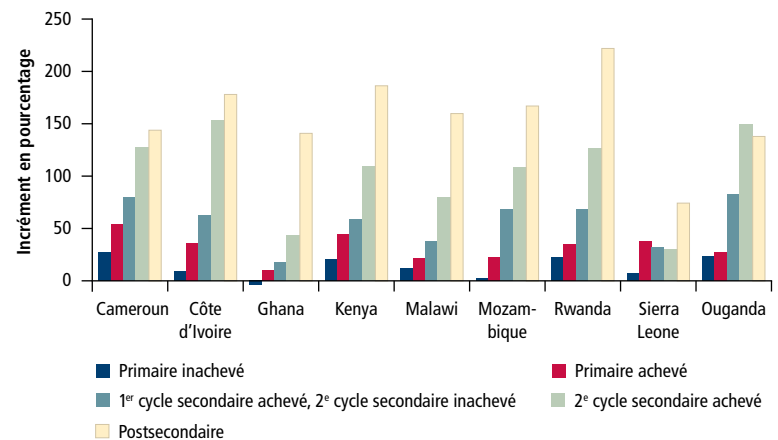
Les revenus ont tendance à peu augmenter avec seulement quelques années d'enseignement primaire

Un examen des taux de rendement de l'éducation dans plusieurs pays en développement conclut que le taux moyen de rendement d'une année supplémentaire d'éducation est d'environ 9 % (Banerjee et Duflo, 2005). En d'autres termes, six années d'enseignement primaire produisent un incrément de presque 70 %. Même si les Figures 3.7 et 3.8 ne représentent pas nécessairement des estimations des taux de rendement de l'éducation (Encadré 3.1), elles montrent néanmoins une association entre les revenus et l'éducation nettement plus faible que celle documentée dans d'autres pays en développement. Quelques années d'éducation de base semblent rapporter des gains de productivité nettement moindres en Afrique que dans d'autres régions.

Par exemple, les propriétaires d'entreprises individuelles qui n'ont pas achevé l'école primaire ne gagnent pas beaucoup plus que ceux sans instruction, indiquant ainsi que seuls des gains minimes de productivité sont associés à quelques années d'enseignement primaire (Figure 3.7).¹

En revanche, les propriétaires d'entreprises individuelles qui ont achevé leurs études pri-

Figure 3.8 L'éducation est associée à des salaires plus élevés



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir annexe).

Note : Élaboré à partir d'une régression logarithmique des salaires horaires par niveau d'éducation, ajustée en fonction de l'âge, du genre, et du milieu rural ou urbain du lieu de travail. La Figure montre les différentiels par niveau d'éducation des salaires horaires des salariés (par rapport aux travailleurs sans instruction). La variable dépendante est $\ln(\text{ Salaire/nombre d'heures})$ utilisant l'information des sept derniers jours. Les salaires ont été ajustés en fonction de l'indice local des prix à la consommation (2005 = 100) et de la parité du pouvoir d'achat. Les variables explicatives incluent les variables nominales correspondant aux niveaux d'éducation énumérés ci-dessus, dont la variable nominale « sans instruction » a été exclue. Le salaire moyen des personnes sans instruction ayant été normalisé à zéro, les salaires ne sont pas représentés en valeur absolue, mais par rapport à ceux des travailleurs sans instruction. Les travailleurs sont âgés de 20 à 64 ans.

maires gagnent beaucoup plus que ceux sans instruction. L'incrément de revenus associé à l'achèvement de l'école primaire varie de 25 % au Ghana à 46 % au Rwanda. Les faibles différentiels de revenus associés aux bas niveaux d'éducation constituent un problème grave, parce que la plupart des jeunes occupés dans le secteur des entreprises individuelles n'ont pas achevé l'école primaire.²

Dans le secteur salarié, les travailleurs n'ayant pas achevé l'école primaire gagnent légèrement plus (10 à 25 % en moyenne) que ceux sans instruction, et la différence n'est souvent même pas statistiquement significative (au Ghana, au Mozambique et en Sierra Leone).³ En revanche, les travailleurs salariés qui ont achevé leurs études primaires gagnent systématiquement plus que ceux sans instruction. Les salaires des personnes ayant achevé l'école primaire dépassent généralement de plus de 20 % ceux des travailleurs sans instruction ; l'écart va même jusqu'à 52 % au Cameroun. Les travailleurs salariés ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire gagnent généralement 100 à 150 % de plus que ceux qui n'ont pas reçu d'instruction.

Encadré 3.1

Estimation des rendements de l'éducation

Lorsqu'il existe des différences intrinsèques entre les individus les plus et les moins instruits, la relation observée entre les revenus et les niveaux d'éducation cesse d'être une indication fiable de l'impact causal de la scolarité sur les revenus et la productivité. Par exemple, lorsque les plus instruits disposent d'une aptitude innée supérieure à la moyenne, les différences de revenus constatées entre les personnes ayant des niveaux d'instruction élevés et bas reflètent en partie cette aptitude. Une personne dotée d'une aptitude moyenne et une autre disposant d'une aptitude supérieure à la moyenne ne peuvent s'attendre à obtenir le même résultat dans les mêmes études. De même, lorsque les plus instruits sont plus susceptibles d'être issus de milieux favorisés, les rendements de l'éducation mesurés peuvent être surestimés, dans la mesure où ils englobent les rendements du milieu familial. Dans le secteur salarié, ils peuvent également refléter le cercle des relations sur les marchés du travail, notamment parce que les recommandations de membres de la famille semblent particulièrement importantes pour l'obtention d'un emploi dans les pays en développement.

Les préoccupations concernant le biais résultant de l'omission de facteurs ou d'effets de sélection ont motivé un domaine entier de la recherche à se concentrer sur la mesure de l'impact causal de l'éducation sur les revenus. Une approche consiste à prendre en compte les facteurs omis dans les estimations en introduisant des variables de remplacement (variables « proxys ») dans une analyse de régression (par exemple, en utilisant les mesures des compétences cognitives pour obtenir une approximation de l'aptitude innée). Cette approche ne peut toutefois pas s'appliquer à tous les facteurs omis. C'est pourquoi certaines des études les mieux considérées ont choisi d'exploiter des exemples d'« expériences naturelles » où les politiques ou les facteurs

liés à l'offre ont influencé les niveaux de scolarité, indépendamment de facteurs confondants tels que l'aptitude. Une conclusion surprenante est que les rendements de la scolarité estimés à partir de ces expériences naturelles ne sont pas beaucoup plus faibles que les estimations non ajustées. Même si les méthodes quasi expérimentales fondées sur des « expériences naturelles » ou d'autres techniques économétriques n'arrivent pas à éliminer tous les biais résultant des variables omises, les estimations, généralement élevées, issues de ces études rigoureuses font qu'il est beaucoup plus difficile de rejeter l'idée que la scolarité conduit à des gains de revenus importants.

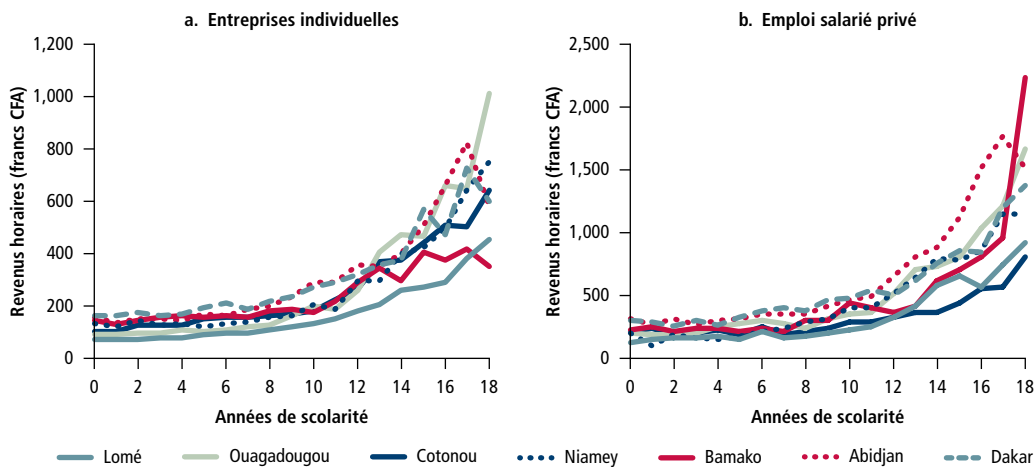
Les pays développés ont produit un vaste ensemble d'estimations des rendements ajustés de l'éducation. Les études utilisent tout un éventail de techniques économétriques pour corriger les problèmes susmentionnés. Les estimations issues d'études menées dans les pays en développement ont tendance à être plus élevées que celles des pays développés, mais les pays en développement offrent rarement des possibilités d'utiliser des données de panel ou d'expériences naturelles pour identifier les effets causaux. L'un des exemples les plus cités concerne l'impact d'un programme de construction d'écoles en Indonésie (Duflo, 2001). L'étude a bénéficié du fait que le programme, lancé en 1974, a nettement accru les chances de scolarisation des enfants appartenant à différentes cohortes et régions. En examinant les salaires en 1995, l'étude a constaté des rendements de l'éducation allant de 6,8 à 10,6 %, à peu près similaires à ceux constatés dans des études précédentes. Un examen récent des taux de rendement de l'éducation dans de multiples pays a montré que le taux moyen de rendement d'une année supplémentaire d'éducation était de presque 9 % (Banerjee et Duflo, 2005).

Les revenus augmentent plus rapidement lorsque le niveau d'instruction dépasse l'école primaire

Contrairement aux gains de revenus limités associés à quelques années d'éducation de base, les revenus et les salaires augmentent plus rapidement lorsque la scolarité s'étend au-delà du primaire. Pour les propriétaires d'entreprises individuelles, l'incrément de revenus associé à l'achèvement du premier cycle de l'enseignement secondaire varie d'environ 35 % au Ghana et en Tanzanie, à environ 60 % au Rwanda et en Ouganda. Le deuxième cycle du secondaire et

l'enseignement postsecondaire sont associés à des incréments de revenus encore plus élevés, même si peu de personnes dans le secteur des entreprises individuelles accèdent à ce niveau d'instruction.⁴

Ces tendances descriptives concordent avec des analyses économétriques plus solides des questions d'auto-sélection inhérentes à l'estimation des rendements de l'éducation (Fasih et coll., 2012), en particulier en Afrique et dans le secteur des entreprises individuelles.⁵ Une analyse de sept villes d'Afrique de l'Ouest a mis en évidence de fortes associations entre

Figure 3.9 Relation convexe entre les revenus et l'éducation : Scolarité et revenu en Afrique occidentale urbaine

Source : Kuepie, Nordman et Roubaud, 2009, à partir des enquêtes 1-2-3 sur l'emploi et les revenus en Afrique occidentale urbaine. Reproduit avec l'autorisation des auteurs.

Note : Dans l'étude, les entreprises individuelles sont définies comme « des unités de production sans identité fiscale ou statistique, ni comptabilité formelle », étiquetées par les auteurs comme « secteur informel ». Nous utilisons le terme « entreprises individuelles » pour des raisons de cohérence avec la terminologie employée dans ce rapport.

l'éducation et les revenus dans les entreprises individuelles, ainsi qu'un accroissement des incréments de revenus entre les niveaux d'éducation (Figure 3.9 ; Kuepie, Nordman et Roubaud, 2009). Cette étude a notamment conclu que les rendements marginaux pour une année supplémentaire d'enseignement post-primaire sont plus élevés que ceux associés à une année supplémentaire d'enseignement primaire.

Comme le montre la Figure 3.8, les salariés ayant achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire gagnent 30 à 155 % de plus que ceux sans instruction. L'enseignement postsecondaire est associé à un supplément de revenu de 70 à 200 % par rapport à l'absence de scolarité. Comme dans le secteur des entreprises individuelles, l'incrément de revenus est nettement plus élevé pour les plus hauts niveaux d'éducation (Teal, 2010 ; Soderbom, Teal et Harding, 2006 ; Bigsten et coll., 2000). On estime, par exemple, qu'au Kenya, chaque année d'études supplémentaire augmente les revenus de 3 % chez ceux qui n'ont que 1 à 7 années d'études, de 9 % chez ceux qui ont de 8 à 11 années d'études, et de 24 % chez ceux qui ont 12 années ou plus (Soderbom, Teal et Harding, 2006). Une analyse conclut que si les gains de revenus associés à une année supplémentaire d'enseignement secondaire ou supérieur

vont de 10 à 15 %, ceux associés à une année supplémentaire d'enseignement primaire ne sont que de 3 à 10 % (Bigsten et coll., 2000 ; Schultz, 2004). Ici aussi, les modèles sont en accord avec des analyses économétriques plus solides de l'accroissement des rendements de l'éducation, notamment en Afrique occidentale urbaine (Figure 3.9).

Les rendements de l'éducation varient avec le niveau d'instruction

Les rendements de l'éducation varient avec le temps, étant donné que les parts relatives de la population sans instruction, avec un niveau d'instruction primaire ou secondaire évoluent. Dans d'autres régions du monde, ces changements ont souvent été accompagnés d'une baisse de l'incrément de revenus associé aux diplômes d'études primaires ou secondaires. En Inde par exemple, en 1994, l'incrément salarial pour un diplômé de l'enseignement primaire était de 50 % par rapport à une personne sans instruction ; en 2010, il était tombé à 30 %. L'incrément salarial pour un diplômé universitaire par rapport à un diplômé du deuxième cycle du secondaire était de 10 % en 1994 contre 36 % en 2010. Des changements analogues se sont produits dans d'autres pays d'Asie du Sud (Nayar et coll., 2012). En Amérique

latine, entre le milieu des années 1990 et la fin des années 2000, l'incrément salarial associé à l'achèvement de l'enseignement secondaire par rapport au primaire a systématiquement baissé (par exemple, d'environ 40 % à environ 30 % au Brésil et au Pérou), tandis que l'incrément associé aux diplômes de l'enseignement supérieur a augmenté (Aedo et Walker, 2012).

Toutes choses étant égales par ailleurs, la part croissante de la population africaine ayant achevé l'école primaire devrait exercer une pression à la baisse sur l'incrément de revenus lié à la scolarité. Toutefois, toutes les autres choses ne sont pas forcément égales. Les rendements de l'éducation dépendent de la qualité de l'enseignement et des compétences qu'il dispense, comme décrit dans le reste de ce chapitre. Les rendements dépendent également de la demande sur le marché du travail. La productivité des travailleurs dotés d'un niveau de scolarité donné déterminera avec quelle efficacité celui-ci se traduira en revenus dans l'environnement économique particulier où ils exercent leurs compétences. Les Chapitres 4, 5 et 6 abordent les façons d'améliorer les opportunités d'emploi et l'environnement des affaires au niveau de la demande sur le marché du travail.

Construire des fondations : compétences cognitives, socioémotionnelles et comportementales

L'emploi productif nécessite de nombreux types de compétences. Des systèmes éducatifs médiocres contribuent à des graves lacunes dans deux ensembles clés de compétences : les compétences cognitives et les compétences socioémotionnelles et comportementales. Ces lacunes peuvent empêcher les jeunes d'exploiter pleinement leur potentiel. Les compétences cognitives, socioémotionnelles et comportementales constituent les fondements de l'acquisition de compétences cognitives et techniques de niveau supérieur à travers l'enseignement formel, la formation ou la formation en cours d'emploi. Il est urgent d'améliorer la qualité de l'enseignement de base pour garantir aux

nouveaux élèves l'acquisition des compétences fondatrices dont ils ont besoin.

La scolarité vise à développer un assortiment de compétences, notamment la lecture, l'écriture et le calcul, ainsi que des compétences cognitives, socioémotionnelles et comportementales de plus haut niveau. Les compétences façonnées par le système éducatif expliquent en partie l'augmentation des revenus associée à une scolarité plus longue. Le fait qu'en Afrique, quelques années de scolarité ne confèrent qu'une petite augmentation des revenus s'explique par la qualité médiocre de l'éducation de base ainsi que par d'autres facteurs liés à l'ensemble de l'économie, allant au-delà du système éducatif. En outre, la tendance à l'augmentation du rendement marginal de l'éducation en Afrique suggère que la productivité croît plus rapidement à des niveaux d'éducation plus élevés, ce qui concorde avec l'idée que les compétences peuvent se compléter mutuellement et que « les compétences acquises à une étape accroissent la productivité des investissements aux étapes ultérieures » (Cunha et Heckman, 2007). Le problème fondamental est qu'à cause de la qualité médiocre des systèmes d'éducation de base, de nombreux enfants africains n'acquièrent jamais les compétences qui constituent les fondations d'une vie productive.

Cette section examine comment les compétences sont développées par le système éducatif, au cours de la petite enfance et à travers d'autres voies d'apprentissage et possibilités de formation. Les compétences améliorant la productivité peuvent être classées comme suit :⁶

- *Les compétences cognitives de base*, telles que la lecture, l'écriture et le calcul ;
- *Les compétences cognitives de plus haut niveau*, telles que la capacité de résolution de problèmes ou l'analyse critique ;
- *Les compétences comportementales et socioémotionnelles (aussi appelées compétences douces ou compétences de vie)*, comprenant un large éventail de compétences, telles que les compétences sociales, l'autodiscipline, la confiance en soi, et le caractère consciencieux ;
- *Les compétences techniques ou professionnelles*, souvent spécifiques à chaque profession ;

- *Les compétences en affaires, telles que les compétences entrepreneuriales, les compétences en gestion et littératie financière.*

Les antécédents des systèmes éducatifs sont catastrophiques en Afrique en ce qui concerne la production de ces compétences, y compris cognitives. Si la qualité de l'éducation ne s'améliore pas rapidement, la productivité et les revenus resteront faibles, un problème qui se posera avec d'autant plus d'acuité que les nouvelles générations d'Africains entreront à l'école et seront diplômées en plus grand nombre. Sans une amélioration substantielle de la qualité de l'enseignement, les avantages que les diplômés du primaire et du premier cycle du secondaire peuvent espérer récolter sur le marché du travail vont certainement diminuer à mesure qu'un nombre croissant de diplômés rejoindront la population active. Ces résultats peuvent être atténués dans une certaine mesure, par des améliorations urgentes du système éducatif, visant à permettre aux jeunes de développer des compétences accroissant réellement la productivité. L'éducation n'est évidemment qu'un point de départ ; les diplômés auront aussi besoin d'un environnement économique et des affaires où utiliser leurs compétences de manière productive.

La pertinence de l'éventail des compétences contribuant à la productivité peut varier selon le secteur d'emploi et d'une occupation à l'autre. Par exemple, la combinaison de compétences requises pour la productivité dans l'emploi salarié dépendra de la complexité du travail. Plus le travail est complexe, plus le niveau des compétences cognitives a de l'importance. Le raisonnement analytique est une exigence absolue pour les professeurs et les scientifiques, mais l'est moins pour les travailleurs débutants ou « semi-qualifiés ». Les compétences techniques et professionnelles sont indispensables dans les emplois techniques. D'autres caractéristiques de la personnalité comme « l'ouverture à l'expérience » et « l'agréabilité » ont démontré leur importance dans certaines carrières (Cobb-Clark et Tan, 2010). La première étape n'en reste pas moins une éducation de base d'une qualité suffisante pour donner aux jeunes des bases leur permettant d'acquérir plus tard un éventail de compétences perti-

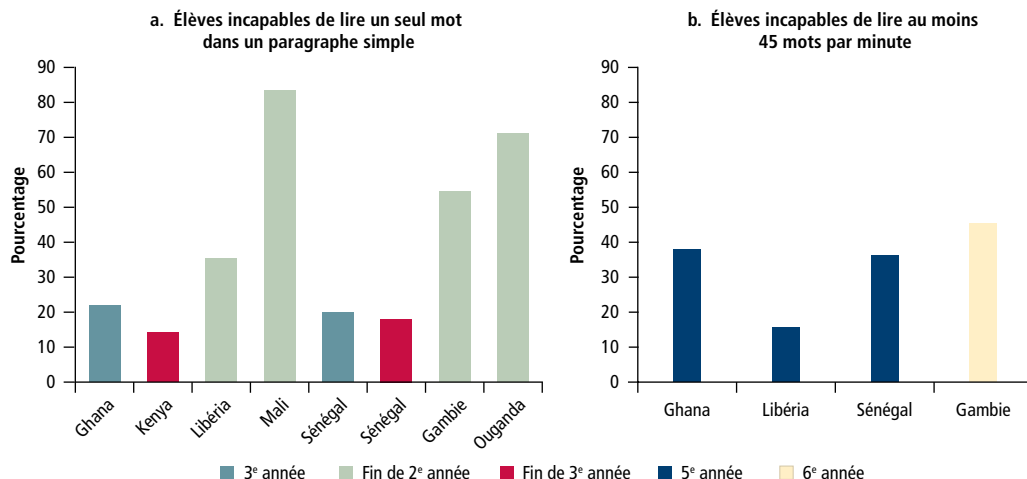
nelles, à travers un enseignement formel supplémentaire, la formation informelle, la formation en cours d'emploi ou d'autres moyens d'apprentissage.

Les systèmes éducatifs de l'Afrique ne transmettent pas les compétences de base essentielles

L'amélioration rapide de la scolarisation et du niveau d'instruction s'est indubitablement produite au détriment de la qualité de l'enseignement. Des données empiriques confirment que de mauvais résultats d'apprentissage — à savoir quelques années d'études de médiocre qualité, produisant des élèves sachant à peine lire, écrire et compter — entravent la capacité de l'éducation à accroître la productivité, même dans les économies africaines affichant de bonnes performances. Des évaluations des acquis en Afrique montrent que la plupart des élèves du primaire n'ont pas une connaissance de base de la lecture à la fin de la deuxième ou de la troisième année. Dans plusieurs pays, une proportion très importante des élèves du primaire sont illettrés. Par exemple, en 3^e primaire, plus de 80 % des élèves maliens et plus de 70 % des élèves ougandais sont incapables de lire un mot unique (Figure 3.10). Les enquêtes auprès des ménages mesurant les capacités de lecture et calcul confirment ces résultats troublants. En Tanzanie, par exemple, une évaluation des acquis des élèves menée en 2011 a révélé que 70 % des élèves sortent de deuxième année sans atteindre les normes fixées pour le calcul à ce niveau (Uwezo Tanzanie, 2011). Des évaluations réalisées au Kenya et en Ouganda ont révélé des insuffisances similaires dans les compétences cognitives des élèves.

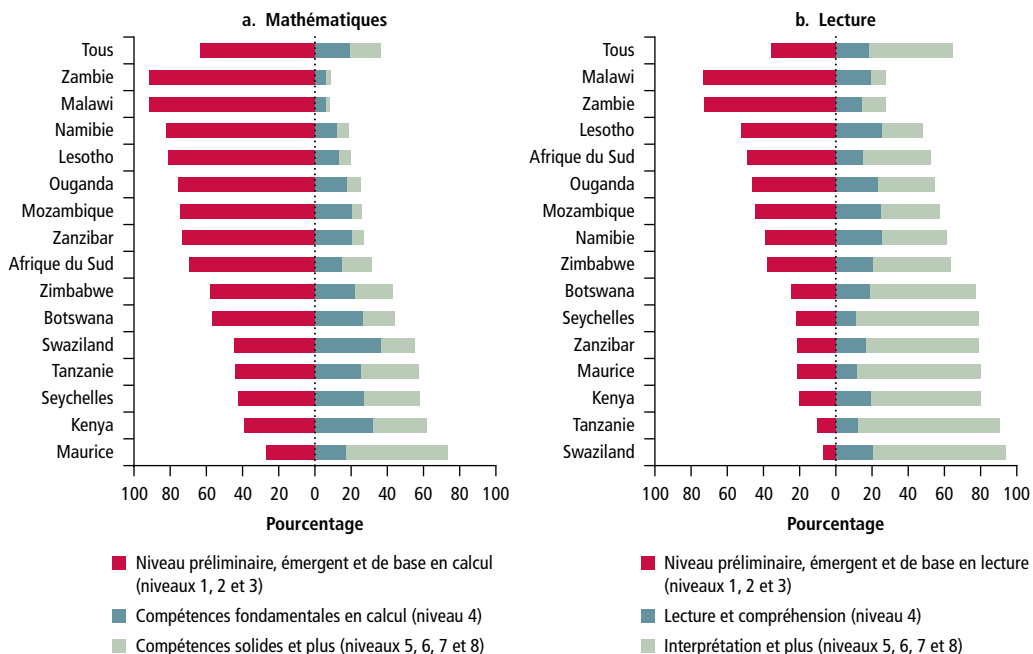
Même les jeunes qui finissent leurs études primaires ont un faible niveau de compétences de base. Une évaluation régionale menée en 2007 dans le cadre du Consortium de l'Afrique australe et orientale pour le pilotage de la qualité de l'éducation (SACMEQ) a révélé que 43 % des élèves de sixième primaire en Tanzanie et 74 % au Mozambique n'avaient pas dépassé le niveau des « compétences de base en calcul », tandis que 44 % au Mozambique étaient incapables de « lire et comprendre » (Figure 3.11). Les résultats du premier cycle

Figure 3.10 La faible capacité en lecture dans les premières années est alarmante



Sources : Cloutier, Reinstadtler et Beltran, 2011 ; Gove et Cvelich, 2010.
 Note : Ces résultats ne concernent que les élèves qui ont poursuivi leurs études. Ceux qui les ont abandonnées (qui auraient obtenu des résultats encore plus bas à ces évaluations) ont été exclus de ces calculs. Les nombreux jeunes ayant abandonné l'école primaire et dépourvus des connaissances les plus élémentaires, notamment en lecture et en calcul, sont en grande partie ceux qui trouveront un emploi dans l'agriculture et les entreprises individuelles.

Figure 3.11 À la fin de l'école primaire, de nombreux élèves ne maîtrisent même pas les compétences de base : résultats du SACMEQ 2007 pour les acquis en mathématiques et en lecture



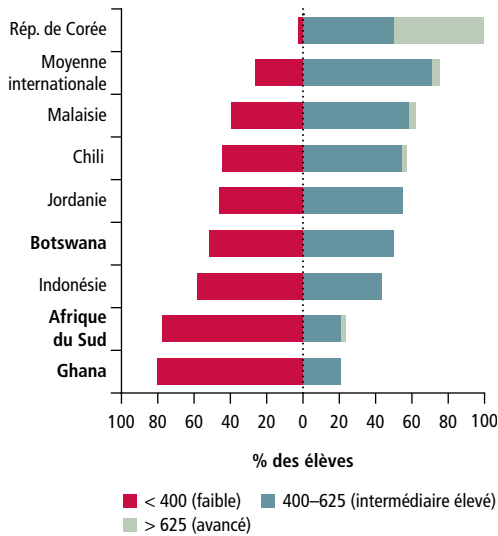
Source : Hungi et coll., 2010.

du SACMEQ (en 2003) étaient généralement similaires.

Au-delà de l'école primaire, les acquis des élèves restent préoccupants. Le Botswana, le Ghana et l'Afrique du Sud ont tous participé

au dernier cycle (en 2011) d'évaluations de l'apprentissage à l'échelle mondiale, l'Étude des tendances internationales en mathématiques et en sciences (TIMSS — *Trends in International Mathematics and Science Study*).

Figure 3.12 Les élèves du secondaire en Afrique subsaharienne ont des résultats médiocres aux évaluations internationales comparables : résultats TIMSS pour les mathématiques, 2011



Source : Mullis et coll., 2012.

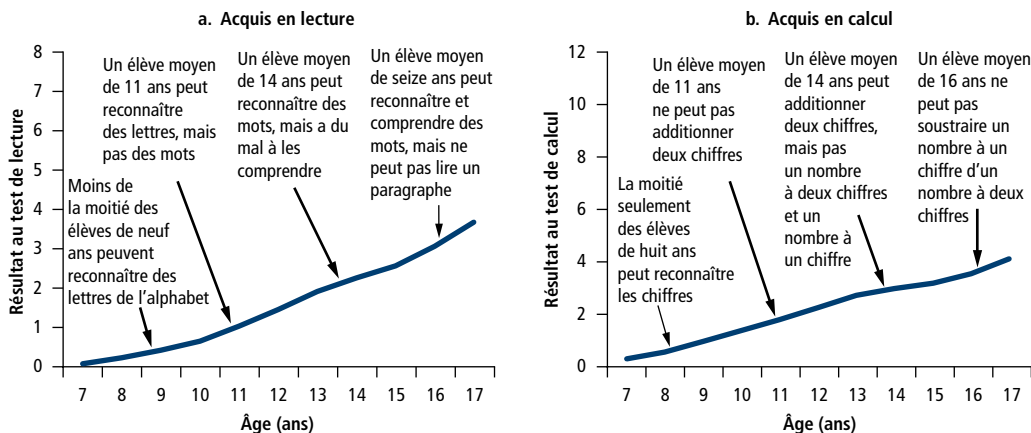
Note : Élèves évalués en huitième année au Ghana et en neuvième année au Botswana et en Afrique du Sud.

Parmi les élèves de huitième année (Ghana) et de neuvième année (Botswana et Afrique du Sud) évalués, 79 % des Ghanéens et 76 % des Sud-Africains n'avaient pas dépassé le plus bas niveau de maîtrise référencé en mathématiques (Figure 3.12).⁷ En d'autres termes, tous ces élèves n'avaient pas atteint le seuil minimal de maîtrise (« une certaine connaissance des nombres entiers et décimaux, des opérati-

tions et des graphiques de base »), un objectif peu ambitieux si on tient compte de l'année à laquelle ce test était administré. (La moyenne internationale est de 25 % ; le résultat était de 67 % pour les élèves indonésiens et de 45 % pour les élèves jordaniens.)

Les enfants scolarisés acquièrent trop lentement des compétences. Les acquis accumulés en une année sont trop faibles. Les enquêtes auprès des ménages incluant des mesures de compétences similaires pour tous les enfants, quelle que soit l'année d'études dans laquelle ils sont, illustrent ce phénomène. Les courbes d'apprentissage montrent la lenteur avec laquelle les enfants scolarisés acquièrent des compétences. Une étude réalisée en Guinée-Bissau, qui évaluait les compétences de base en lecture et calcul en fonction de l'âge des enfants (Figure 3.13), montre que seule la moitié des enfants de huit ans reconnaissent les chiffres, et que moins de la moitié des enfants de neuf ans reconnaissent les lettres de l'alphabet (Boone et coll., 2013). Les acquis en lecture et calcul ne s'améliorent que très lentement avec l'âge. Un jeune moyen de 16 ans est encore incapable de lire un paragraphe et de soustraire un nombre à un chiffre d'un nombre à deux chiffres. Ces courbes d'apprentissage plates sont largement répandues : 351 écoles ont été visitées dans le cadre de l'étude réalisée en Guinée-Bissau, et dans seulement six d'entre elles, un élève moyen arrivait à lire un paragraphe tandis que dans aucune, il n'arrivait à multiplier ou diviser.

Figure 3.13 Les courbes d'apprentissage par âge sont plates en Guinée-Bissau

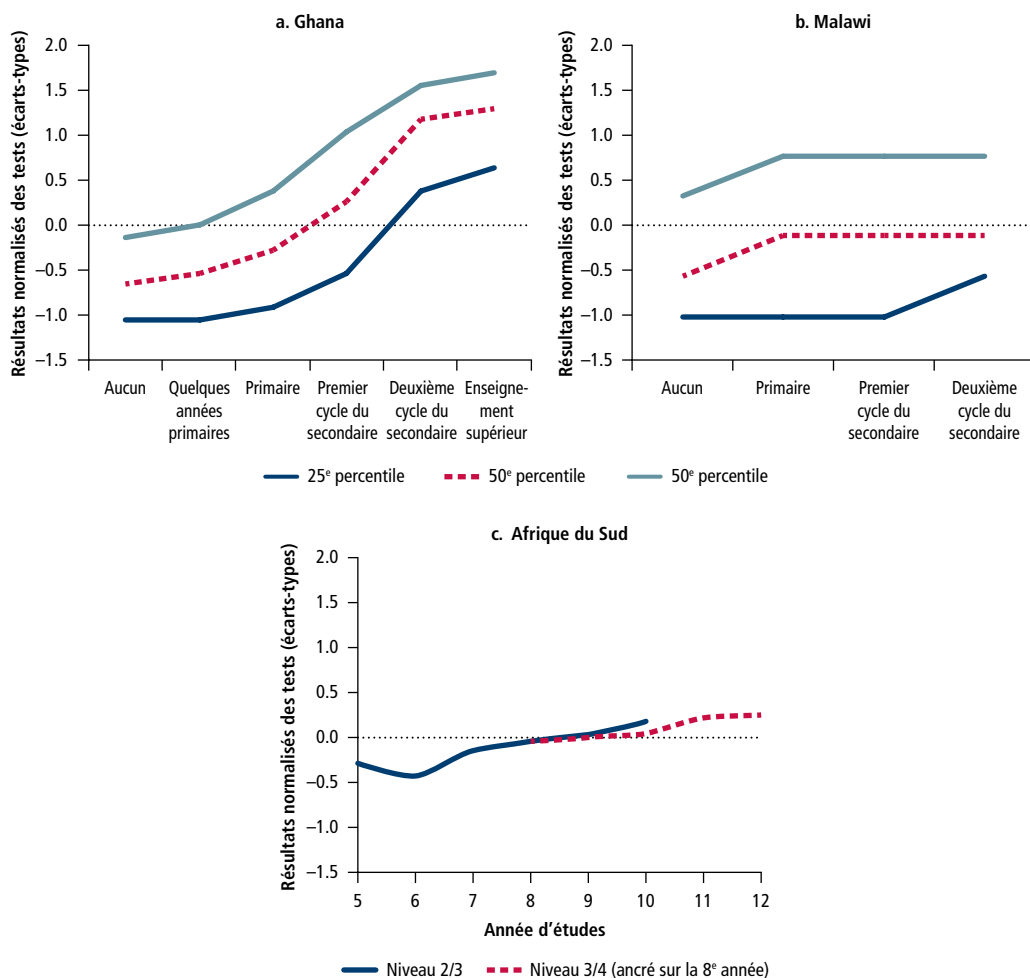


Source : Boone et coll., 2013. Reproduit avec l'autorisation des auteurs.

Les courbes d'apprentissage sont plates non seulement pour les compétences de base en lecture, écriture ou calcul, mais aussi pour une série d'autres compétences cognitives, telles que les langues, les mathématiques et la résolution de problèmes. La Figure 3.14 illustre comment les compétences en résolution de problèmes sont associées au niveau de scolarité dans des échantillons provenant du Ghana, du Malawi et de l'Afrique du Sud. Les courbes d'apprentissage du Ghana montrent que le niveau médian des compétences de résolution de problèmes est plus élevé pour les personnes ayant une plus longue scolarité. Toutefois, l'augmentation est

très lente. Les élèves les moins performants au premier cycle du secondaire (25^e percentile) ont à peu près les mêmes performances que la personne médiane (50^e percentile) n'ayant que quelques années d'école primaire. Ces constatations concordent avec les résultats d'une autre analyse utilisant les données TIMMS pour produire les courbes d'apprentissage, très plates au Ghana (Pritchett, 2013). Elles le sont également pour les compétences de résolution de problèmes au Malawi et en Afrique du Sud (Figure 3.14). Dans l'ensemble, au Malawi, pour un niveau de scolarité donné, les compétences en résolution de problèmes varient

Figure 3.14 Les courbes d'apprentissage par niveau de scolarité sont plates : résultats à des tests dans des pays africains sélectionnés, par niveau de scolarité



Sources : Calculs tirés de l'enquête 2004 du Ghana sur les conditions de vie, du groupe témoin du pilote Zomba au Malawi et de l'enquête nationale 2008 sur la dynamique des revenus en Afrique du Sud.

Note : Les résultats normalisés des tests diffèrent et ne peuvent être comparés entre les pays. En Afrique du Sud, des tests différents ont été administrés à des niveaux scolaires différents ; les résultats aux deux tests sont ancrés sur la 8^e année.

fortement entre les élèves, tandis que l'accumulation des compétences au cours de la scolarité stagne autour d'un niveau généralement bas. Les écoles africaines ne transmettent pas efficacement les compétences de base en calcul ou en lecture/écriture, et encore moins d'autres compétences cognitives telles que la résolution de problèmes et l'analyse critique.

Des compétences cognitives médiocres contribuent à des résultats médiocres en matière d'emploi

Parce que les rendements de la scolarité dépendent considérablement de la qualité de l'éducation (Card, 1999), ceux de l'éducation de base resteront faibles tant que de nouvelles cohortes de jeunes entreront dans la population active avec un niveau de scolarité plus élevé, mais des compétences toujours limitées. Des études cherchant à isoler le rendement des compétences cognitives des autres effets que la scolarité pourrait avoir sur les revenus ont montré une forte corrélation — y compris en Afrique.⁸ Par exemple, une étude approfondie des salariés au Ghana a observé que les compétences cognitives ont des effets positifs importants sur les salaires. Une étude antérieure des salariés urbains au Kenya et en Tanzanie a produit des résultats similaires (Glewwe, 2002).

Des données récentes du Kenya décrivent la chaîne causale reliant la scolarité aux compétences cognitives puis aux résultats en matière d'emploi.⁹ À l'âge adulte, les diplômés du secondaire obtenaient des résultats aux tests de vocabulaire et de raisonnement sensiblement meilleurs que les non-diplômés comparables. Les résultats aux tests étaient plus élevés de 0,6 écart-type, ce qui constitue un effet important. Au milieu de la vingtaine, les personnes ayant achevé leurs études avaient environ 50 % de chance en moins d'exercer une activité indépendante peu qualifiée que celles qui ne les avaient pas terminées, et elles avaient environ 30 points de pourcentage de plus de se retrouver dans l'emploi formel.

Comment les pays africains peuvent-ils résoudre le problème de l'accumulation limitée des compétences cognitives ? Pour ceux qui ont abandonné leurs études, en particulier les travailleurs plus jeunes, une option consiste à améliorer l'accès à l'éducation de la deuxième

chance. Celle-ci peut aider le nombre important des jeunes travailleurs ayant déjà abandonné leurs études, mais elle est potentiellement coûteuse et a eu un succès mitigé (voir Encadrés 3.2 et 3.3).

Pour que les écoliers actuels et futurs puissent travailler de façon productive à l'avenir, il est prioritaire de s'attaquer immédiatement aux lacunes de l'apprentissage dans l'enseignement de base. Il ne sera pas facile d'améliorer la qualité de celui-ci. Les enquêtes dans les écoles révèlent des failles considérables dans la prestation des services. Par exemple, l'absentéisme des enseignants est de l'ordre de 16 à 20 % au cours d'un jour donné au Kenya, au Sénégal et en Tanzanie ; les élèves du primaire de ces pays ne bénéficient que de 2 à 3 heures d'apprentissage par jour.¹⁰ Il est capital de réformer le cadre de redevabilité qui permet à ces mauvaises performances de persister (Banque mondiale, 2003 ; Bruns, Filmer et Patrinos, 2011). Une meilleure information sur les performances doit être accompagnée d'approches ciblées renforçant la participation des personnes les plus affectées : les élèves et leurs parents. Des mesures pour s'assurer que les enseignants sont bien préparés à donner leurs cours et soutenus dans leurs tâches sont indispensables pour créer un cadre de professionnels très performants. Les connaissances des enseignants et leur comportement constituent la pierre angulaire d'un enseignement et d'un apprentissage de qualité. Le développement des écoles privées en Afrique (offrant des performances supérieures souvent à moindre coût) ne doit pas être étouffé, mais plutôt encouragé et canalisé afin de donner à plus d'élèves la possibilité d'apprendre. De telles stratégies devraient être déployées en même temps que les efforts visant à s'assurer que les enfants sont préparés à l'apprentissage lorsqu'ils entrent à l'école.

Les enfants acquièrent des compétences cognitives et socioémotionnelles limitées avant d'entrer à l'école

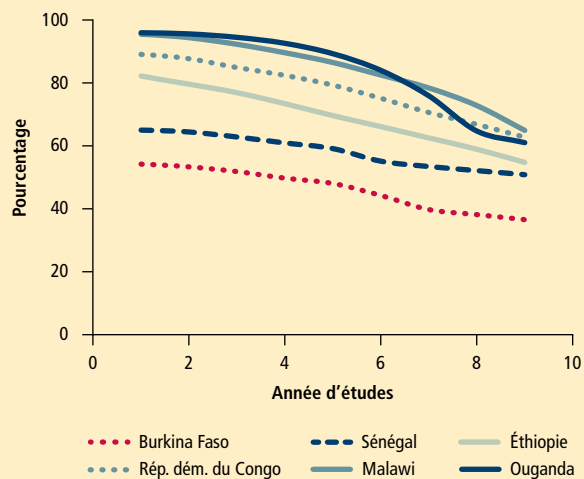
Déjà avant l'entrée à l'école, on observe des signes de retard cognitif chez les enfants africains. Des données de la République démocratique du Congo, du Nigéria, de la Sierra Leone et du Togo montrent que les jeunes enfants

Encadré 3.2

Une deuxième chance d'éducation pour les jeunes Africains

De nombreux jeunes d'Afrique n'ont pas achevé l'enseignement de base et sont dépourvus de compétences en lecture, écriture et calcul. Au cours de l'année scolaire se terminant 2010, on a estimé qu'en Afrique subsaharienne, 23 % (31 millions) des 132 millions d'enfants en âge d'école primaire (5 à 14 ans) n'allaient pas à l'école ou n'y étaient pas inscrits.^a Une grande partie des enfants ne fréquentent jamais l'école (28 % des jeunes de 25 à 34 ans n'y sont jamais entrés). Beaucoup de ceux qui réussissent à y aller abandonnent après seulement quelques années (Figure B3.2.1). Comme le montrent les tests des acquis scolaires, lorsque la

Figure B3.2.1 Proportion des élèves de 15 à 19 ans ayant achevé chaque année



Source : Sur la base des données de l'enquête démographique et de santé, sauf pour la République démocratique du Congo qui est basée sur l'Enquête en grappes à indicateurs multiples.

qualité de l'enseignement est médiocre, la scolarité formelle n'est pas une garantie que les élèves disposeront des compétences de base en lecture, écriture et calcul.

Les données concernent 2010 ou 2011 (<http://econ.worldbank.org/projects/edattain>). Les programmes d'éducation de la deuxième chance offrent la possibilité de ramener vers l'école les enfants en âge scolaire et de doter les jeunes des compétences de base en lecture, écriture et calcul requises pour un emploi productif. Ils permettent aux individus d'achever leur cursus primaire ou secondaire général, soit en remplaçant l'enseignement formel, soit en offrant des « passerelles » permettant d'y retourner (Mattero, 2010). Les principaux types de programmes de la deuxième chance

sont : 1) les programmes d'apprentissage accéléré ; 2) les programmes d'enseignement non formel ; et 3) les programmes d'équivalence. Bien que l'éducation non formelle des adultes et les programmes transmettant des compétences techniques, professionnelles et de vie soient parfois qualifiés de programmes d'éducation de la deuxième chance, ce rapport les considère séparément.

Les programmes d'apprentissage accéléré (PAA) offrent aux enfants et aux jeunes une possibilité de rattrapage en une courte période (Mattero, 2010). Ils font appel à des méthodes intenses et souples ou à des horaires particuliers pour achever le programme scolaire plus rapidement que dans l'enseignement classique et aider les jeunes à réintégrer le système d'enseignement primaire ou secondaire formel. Ces programmes sont courants dans les pays où la scolarité des enfants a été interrompue par des conflits armés ou d'autres types de bouleversements sociaux :

- République du Soudan du Sud. Les PAA offrent une éducation de base à ceux qui n'ont pas eu l'occasion d'aller à l'école pendant la guerre civile. Les huit années du primaire sont réduites à quatre. Ces programmes font partie d'un large système d'éducation alternative qui atteint plus de 165 000 élèves (pour la plupart de 12 à 18 ans), soit à peu près autant que les élèves de quatrième primaire des écoles de l'ensemble du pays (Gouvernement du Soudan du Sud, 2011).
- Sierra Leone. Le programme Complementary Rapid Education Programm for Schools, mis en œuvre dans trois districts, a réduit le programme scolaire traditionnel et appliqué des stratégies pédagogiques particulières pour permettre aux enfants de 10 à 16 ans d'accomplir en trois ans maximum le cycle primaire de six ans.
- Nord du Ghana. Le programme School for Life, décrit dans l'Encadré 3.3, a été mis en œuvre pour faire face à un manque d'enseignants dans les zones où le taux d'alphabétisation des 12 à 18 ans n'était que de 5 %. Le programme a recruté des enseignants bénévoles ayant quelques années d'instruction secondaire à leur actif et leur a offert de modestes incitations ainsi qu'une brève formation initiale pour donner cours aux jeunes non scolarisés.

Les programmes d'enseignement non formel offrent aux jeunes une instruction équivalente à l'éducation formelle, en se concentrant sur les besoins d'apprentissage essentiels et les compétences de base telles que la lecture, l'écriture, l'expression orale, le calcul et la résolution de problèmes (Delors, 1996). Les programmes d'enseignement non formel vont

(suite)

Encadré 3.2

(suite)

de quelques mois à plusieurs années et sont offerts à temps plein ou partiel. Ils sont normalement dispensés en face à face dans des établissements scolaires formels et des centres d'apprentissage, mais ils peuvent également être délivrés en ligne (e-learning) ou par la radio. Les écoles communautaires sont un exemple bien connu de programmes d'enseignement non formel en Afrique. En Zambie, les écoles communautaires accueillent des étudiants de 14 ans et plus, qui sont vulnérables, orphelins ou incapables d'assumer les coûts associés à la scolarisation formelle. Au Mali, les écoles communautaires destinées initialement aux adultes ont été ouvertes aux enfants ruraux pour leur offrir six années d'enseignement primaire. En Érythrée, dans le cadre de l'éducation de base pour tous (les filles, en particulier), un programme d'Enseignement élémentaire complémentaire appuyé par l'UNICEF a fourni un enseignement non formel aux enfants et jeunes (de 10 à 14 ans) qui n'ont pas eu la chance d'achever un programme scolaire primaire de cinq ans.

Les *programmes d'équivalence* sont des programmes d'enseignement non formel délivrant des qualifications équivalentes à celles obtenues dans l'enseignement formel. Ils ciblent les jeunes qui ont abandonné leurs études primaires ou secondaires et leur décernent des diplômes certifiant que le titulaire a démontré son aptitude à lire, écrire, penser et calculer au niveau pour lequel le diplôme est octroyé (Boessel, Alsalam et Smith, 1998). L'admission, l'âge, le lieu et le rythme des programmes d'équivalence peuvent varier, de même que leur mode d'enseignement, qui peut être en face-à-face ou à distance.

Les preuves systématiques de l'efficacité des programmes de la deuxième chance sont assez limitées et mitigées. En Sierra Leone, les élèves inscrits aux PAA ont invariablement obtenu de meilleurs résultats que ceux des écoles traditionnelles, avec un taux de réussite de 91 % aux tests des acquis de niveau primaire. Au secondaire, les élèves ont progressé à des taux similaires (Nicholson, 2006). Pour les élèves inscrits au programme *School for Life* du Ghana, le retour vers le système formel est proche de 90 % (DeStefano et coll., 2006). Par contre, en République du Soudan du Sud, les

taux d'abandon scolaire des filles au cours de l'année académique 2010–2011 ont été de 52 % dans les PAA contre environ 20 % dans les écoles formelles (Gouvernement du Soudan du Sud, 2011). Les résultats sont meilleurs pour les garçons, avec seulement 5 % d'abandon dans les PAA contre environ 25 % dans les écoles formelles. En Zambie, les élèves des écoles communautaires ont obtenu de bons résultats aux tests des acquis en mathématiques et en anglais par rapport aux élèves des écoles publiques. Les élèves qui fréquentaient les écoles communautaires au Mali ont obtenu de meilleurs résultats aux examens de fin d'études que leurs homologues des écoles publiques (DeStefano et coll., 2006).

Les études indiquent que les coûts par apprenant peuvent être plus élevés dans les programmes de la deuxième chance que dans les écoles publiques traditionnelles (Tableau B3.2.1), mais l'information limitée sur les résultats finaux rend difficile l'évaluation de leur rapport coût-efficacité. Beaucoup plus de données seraient nécessaires pour comprendre la façon dont ces programmes peuvent rentablement développer les compétences et accroître la productivité et les revenus des jeunes.

Tableau B3.2.1 Coût par élève dans les programmes d'éducation de la deuxième chance et les écoles publiques formelles

Pays et type d'enseignement	Coût annuel par élève (dollars EU)
<i>Ghana</i>	
School for Life	39
Écoles publiques	27
<i>Mali</i>	
Écoles communautaires	47
Écoles publiques	30
<i>Zambie</i>	
Écoles communautaires	39
Écoles publiques	67

Source : DeStefano et coll., 2006.

a. UNESCO 2012.

acquièrent des compétences cognitives plus lentement qu'espéré (Figure 3.15). Des retards sont déjà perceptibles à 36 mois et s'accroissent à mesure que les enfants grandissent (Naudeau et coll., 2010). Certains enfants acquièrent néanmoins des compétences plus rapidement

que d'autres. Par exemple, l'accumulation des compétences cognitives pendant la petite enfance est liée au statut socioéconomique des ménages. Le niveau de compétences cognitives, telles que le langage réceptif et la mémoire, sont moins bons chez les enfants issus des ménages

Encadré 3.3

Programme *School for Life* d'éducation de la deuxième chance au nord du Ghana

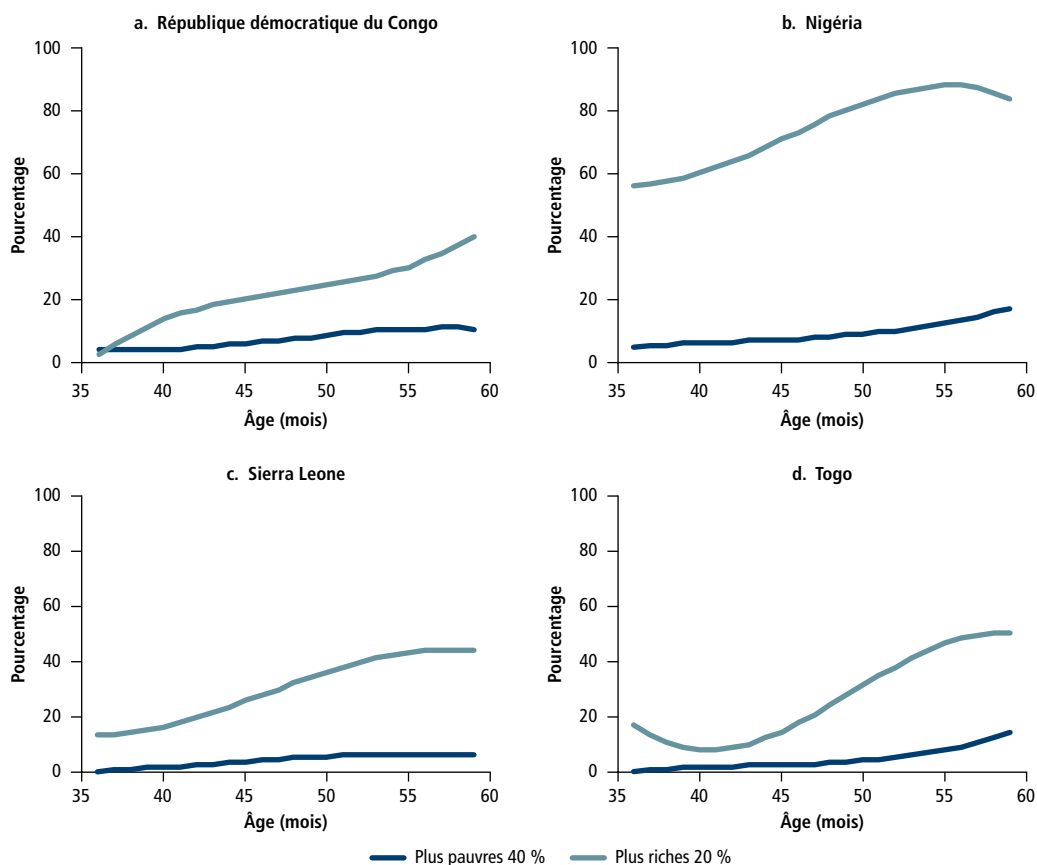
School for Life (SfL) offre un cycle d'alphabétisation de neuf mois dans leur langue maternelle à des enfants de 8 à 14 ans. Le programme scolaire vise à satisfaire aux exigences des trois premières années du système scolaire formel et à assurer la transition des participants vers le système formel après l'obtention de leur diplôme. Les facilitateurs (bénévoles choisis par la communauté) reçoivent une formation initiale intensive de trois semaines, complétée par des ateliers et une formation de suivi. Les communautés fournissent leurs propres enseignants ou facilitateurs, qui savent lire et écrire dans la langue de la communauté. Celle-ci est utilisée à la fois pour l'alphabétisation et l'enseignement, et la communauté est activement impliquée. Le calendrier et les horaires scolaires sont flexibles et adaptés aux conditions

locales, pour permettre aux élèves d'assurer leurs tâches quotidiennes ; et la formation se déroule, après les heures de cours, dans les salles de classe de l'école primaire, afin de maintenir un lien avec l'enseignement formel.

La portée du programme est large et croissante. Environ 800 facilitateurs ont desservi 20 000 apprenants dans 17 districts en 2012–13, contre 10 000 apprenants dans 9 districts l'année précédente. La grande majorité des participants achèvent le programme — le taux d'obtention des diplômes a été de 97 % en 2011–12 — et la plupart rejoint le système scolaire formel (90 % de la cohorte 2011–12 sont entrés à l'école primaire après avoir quitté SfL).

Sources : CREATE, 2010 ; DfID, 2012.

Figure 3.15 Les compétences cognitives croissent lentement, surtout chez les plus pauvres



Source : Sur la base des données de l'Enquête en grappes à indicateurs multiples (MICS) 4.

Note : Les graphiques montrent la proportion des répondants capables d'effectuer deux des trois tâches suivantes : identifier ou nommer au moins 10 lettres de l'alphabet ; lire au moins quatre mots populaires simples ; nommer et reconnaître les symboles de tous les chiffres de 1 à 10.

plus pauvres que chez ceux issus des ménages plus aisés. En outre, l'écart dans les compétences cognitives observé entre les pauvres et les non-pauvres se creuse avec l'âge. De tels résultats sont uniformément observés dans toute la région, comme le montrent des études menées notamment à Madagascar et au Mozambique ainsi que dans d'autres parties du monde.¹¹ Les retards dans le développement de la petite enfance peuvent affecter les personnes durant toute leur vie, notamment en limitant la préparation à la scolarité et en ralentissant l'accumulation des compétences à l'école (Shonkoff et Phillips, 2000).

De multiples facteurs contribuent à la lenteur de l'acquisition des compétences durant la petite enfance. La nutrition en est un, mais les pratiques parentales et la stimulation sont aussi très importantes. Une mauvaise nutrition durant la petite enfance peut entraver l'accumulation des compétences cognitives¹² et affecter les compétences en lecture ou en résolution de problèmes à l'âge adulte (Maluccio et coll., 2009). Les pratiques parentales et la stimulation psychosociale façonnent elles aussi les compétences cognitives et socioémotionnelles. Les programmes encourageant en même temps la stimulation et la nutrition se sont avérés plus efficaces que ceux ne visant que l'amélioration de la nutrition. Ils accroissent également les compétences et les revenus à l'âge adulte (Grantham McGregor et coll., 2007 ; Gertler et coll., 2013). Au Mozambique, un récent programme préscolaire a conduit à des gains dans la préparation à l'école et à des améliorations dans une série de compétences cognitives. Des effets similaires sur les compétences de la petite enfance ont été relevés dans d'autres pays en développement pour des interventions centrées sur l'amélioration des pratiques parentales et la stimulation, à travers des visites à domicile, des centres communautaires ou des écoles maternelles.¹³

La petite enfance est également un moment critique pour le développement des compétences socioémotionnelles et comportementales, notamment celles requises dans la formation de relations, la communication ou la socialisation et la maîtrise de ses propres comportements et émotions (Tableau 3.1 ; Lundberg et Wuermli, 2012 ; Tubbs et McCoy, 2012 ; Aber et Jones, 1997). Les expériences

Tableau 3.1 Tâches de développement, par âge

Âge	Période de la vie	Tâches de développement
0-1	Petite enfance	Établir (sécuriser) des relations d'attachement
1-3	Petite enfance	Apprendre à explorer et à communiquer
3-5	Petite enfance	Apprendre à maîtriser ses propres pensées, comportements et émotions
6-12	Moyenne enfance	Apprendre et raisonner, développer des compétences de résolution des problèmes interpersonnels et sociaux
13+	Adolescence et début de l'âge adulte	Acquérir de l'autonomie (renégocier les relations), former l'identité, fixer et atteindre des objectifs

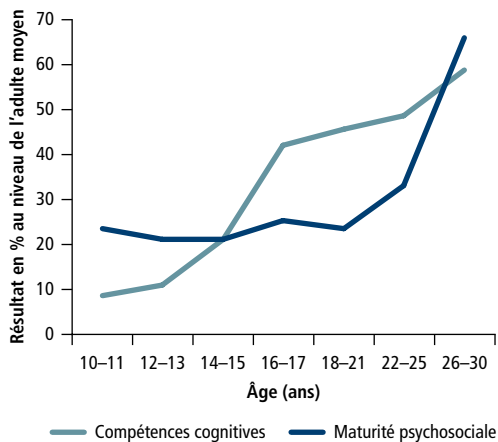
Source : Wuermli et coll., 2012.

stressantes telles que les conflits ou d'autres chocs peuvent aussi provoquer des troubles du comportement et affecter le développement socioémotionnel, en entraînant de la dépression, de l'anxiété ou un manque d'estime de soi. Les pratiques parentales et la stimulation psychosociale contribuent à façonner ces compétences socioémotionnelles, comme l'a démontré un programme préscolaire récent au Mozambique, dont les enfants participants ont fait preuve d'une plus grande maturité émotionnelle, y compris en matière de maîtrise de soi (Martinez, Naudeau et Pereira, 2012).

Les compétences socioémotionnelles et comportementales sont une partie négligée des compétences nécessaires à la productivité

Les compétences socioémotionnelles et comportementales soutiennent et complètent les compétences cognitives pour améliorer la productivité, mais sont souvent négligées. Les compétences socioémotionnelles se développent au cours de la petite et moyenne enfance. Les compétences sociales sont consolidées par l'augmentation des interactions et la socialisation à l'école et dans les communautés (Lundberg et Wuermli, 2012). À l'adolescence, les jeunes affinent leurs compétences sociales, deviennent de plus en plus autonomes, et se forment une identité (voir Chapitre 2). En fonction du contexte dans lequel ils vivent, notamment des attentes sociales de leur entourage, les adolescents donnent forme à leurs aspirations et se fixent des objectifs. En même temps, ils vivent de profondes évolutions socioémotionnelles qui peuvent ébranler leur confiance en eux ou leurs capacités à se maîtriser eux-mêmes, et les

Figure 3.16 Les compétences comportementales prennent plus de temps à se développer que les compétences cognitives



Source : Steinberg et coll., 2009. Reproduit avec la permission des auteurs

rendre vulnérables à la dépression, à l'anxiété ou aux comportements à risque (Lundberg et Wuermli, 2012). Longtemps après l'acquisition des aptitudes cognitives, les compétences socioémotionnelles et comportementales restent malléables, reflétant les nombreux changements et transitions caractéristiques de l'adolescence. Les compétences cognitives sont largement acquises avant l'âge de 15 ans, alors que de nombreuses compétences comportementales ne le sont qu'entre 15 et 30 ans (Figure 3.16).

La psychologie étudie depuis longtemps les domaines du comportement humain. Dans la pratique, les compétences socioémotionnelles et comportementales sont utilisées pour désigner un large ensemble de « compétences douces » ou « compétences de vie », qui en est arrivé à englober un mélange de compétences ainsi que de caractéristiques individuelles moins bien définies telles que les compétences sociales, la maîtrise de soi, la capacité à se fixer des objectifs, l'initiative personnelle, l'orientation vers la réussite, la proactivité, le sens de l'organisation, la pratique délibérée ou la confiance en soi. Parfois, les compétences comportementales comprennent également des compétences de vie liées à l'évitement des comportements à risque, ainsi que des mesures plus générales de bien-être psychologique, des

attitudes ou des aspirations. Elles sont quelquefois liées à des traits de personnalité tels que les « *big five* » : l'extraversion, la stabilité émotionnelle, l'agréabilité, la conscienciosité et l'ouverture à l'expérience. Ces traits peuvent continuer à évoluer à l'âge adulte (Roberts et Mroczek, 2008).

Des compétences socioémotionnelles et comportementales comme la maîtrise de soi ont été associées au niveau d'instruction, et il a été démontré que des qualités telles que la confiance en soi, les compétences sociales ou la stabilité émotionnelle affectent les résultats en matière d'emploi (Heckman, Stixrud et Urzua, 2006). En fait, la recherche qualitative et les enquêtes auprès des employeurs de divers pays africains montrent qu'ils cherchent des jeunes travailleurs dotés de compétences douces. Au Botswana, les employeurs disaient être à la recherche de travailleurs ayant des compétences telles que « l'honnêteté, l'engagement et la capacité de travailler dur, la fiabilité et la ponctualité, des capacités de communication, et l'esprit d'équipe » (Banque mondiale, 2012a). Au Lesotho, les employeurs classent les compétences douces (les « caractéristiques personnelles appropriées ») parmi les plus difficiles à trouver chez des employés potentiels. Parmi les compétences douces qu'ils recherchent lors du recrutement de spécialistes ou de travailleurs qualifiés, les employeurs considèrent « la ponctualité et la fiabilité » ainsi que « l'honnêteté et la fiabilité » comme les plus importantes.¹⁴ En Sierra Leone, des discussions de groupe ont révélé que les jeunes sont perçus comme manquant des « attitudes professionnelles » requises dans l'emploi formel, telles que la ponctualité et la capacité de suivre les instructions (Peeters et coll., 2009).

Les compétences comportementales comptent également dans les entreprises individuelles pour de nombreuses raisons, en particulier la dépendance de l'entreprise vis-à-vis des compétences de son propriétaire, qui en est également souvent l'unique travailleur (Chapitre 5). En Afrique du Sud et au Zimbabwe, par exemple, « l'esprit d'entreprise » du propriétaire, mesuré par l'initiative personnelle (proactivité et persistance) et l'orientation vers la réussite (sens des responsabilités dans son propre travail, capacité de relever des défis et

de se fixer des objectifs personnels), est associé de manière positive à la réussite dans l'exploitation d'une petite entreprise.¹⁵ En Ouganda, un lien similaire a été établi entre l'initiative personnelle et la réussite des entreprises (Koop, De Reu et Frese, 2000, cité dans Krauss et coll., 2005). Une autre étude a souligné comment le « caractère délibéré » des propriétaires d'entreprise est lié à la réussite. Les exemples concernent le rôle des compétences en matière de « planification bien conçue et proactive » en Namibie, en Afrique du Sud et au Zimbabwe (Frese et coll., 2007) et de la « pratique délibérée » (des activités contrôlées par la personne elle-même, intensives et répétées démontrant une envie d'acquérir des connaissances) en Afrique du Sud (Unger et coll., 2009). La maîtrise de soi — une compétence comportementale soutenue par des capacités cognitives — semble également avoir une influence importante sur l'épargne et l'investissement des propriétaires d'entreprises individuelles au Kenya (Dupas et Robinson, 2013).

Malgré l'importance reconnue des compétences comportementales, on ne connaît pas encore très bien celles qui comptent le plus ni dans quelle mesure chacune est nécessaire pour les différents secteurs et occupations. Aux États-Unis, de nouvelles recherches suggèrent que les compétences comportementales n'ont pas toutes la même importance pour les différents types d'emploi ou les tâches relativement peu qualifiées. Par exemple, la sociabilité (ou « extraversion ») a des rendements plus élevés dans le secteur des services, en particulier dans les emplois liés à la vente, que dans le travail manuel non qualifié (Almlund et coll., 2011 ; Fletcher, 2012).

L'importance relative des compétences comportementales et cognitives n'est pas non plus bien établie. Fondamentalement, de nombreuses compétences comportementales et cognitives sont liées entre elles. Par exemple, la capacité de maîtriser son comportement ou ses émotions dépend aussi des capacités cognitives. La recherche suggère que pour des tâches moins complexes, telles que celles associées à un travail relativement « peu qualifié », le rôle des compétences comportementales peut être comparativement plus important. Pour les tâches plus complexes, la part des

compétences cognitives peut être relativement plus élevée, même si les compétences douces comptent également (Almlund et coll., 2011). Pour les emplois salariés, deux caractéristiques personnelles semblent avoir, en particulier, un fort pouvoir prédictif des performances au travail et des salaires : le caractère consciencieux (souci du travail bien fait, tendance à être organisé, responsable et travailleur) et la stabilité émotionnelle. Presque toutes ces données proviennent des pays développés, bien que des constatations analogues commencent à être faites dans les pays en développement. Une récente étude menée au Pérou montre que les compétences cognitives et la persévérance, une compétence comportementale, ont des effets similaires sur les revenus dans l'emploi salarié (Encadré 3.4).

Dans l'ensemble, les compétences socio-émotionnelles et comportementales sont importantes pour la productivité. Elles peuvent être façonnées durant la petite enfance, par l'éducation, ainsi que par une série d'expériences et de programmes à l'adolescence et à l'âge adulte. L'efficacité relative des différentes approches de développement de ces compétences doit être mieux comprise et constitue un domaine qui mérite une attention des politiques.

La scolarité peut contribuer au développement des compétences socioémotionnelles et comportementales

Le lien entre l'éducation et les compétences comportementales est complexe. Ces dernières sont en partie associées aux résultats en matière d'emploi à cause de leur effet positif sur le niveau d'instruction, ainsi que sur les compétences cognitives que celui-ci implique. Les compétences comportementales telles que la persévérance ou l'initiative personnelle sont positivement corrélées avec la réussite scolaire. Il est possible que des personnes intrinsèquement plus consciencieuses poursuivent de plus longues études et affichent de meilleures performances dans leur travail (Almlund et coll., 2011). De récents travaux sur la Chine ont observé une association positive entre les compétences comportementales et le niveau d'instruction, même après la prise en compte

Encadré 3.4

Rendement des compétences comportementales dans l'emploi salarié : le cas du Pérou

Une enquête auprès des micro- et petites entreprises du Pérou a observé que les employeurs cherchent des travailleurs dotés d'un ensemble de compétences. Environ la moitié des entreprises avaient déclaré que leur principal problème de recrutement était le manque de travailleurs qualifiés ou compétents (dans ce cas, les « qualifications » et « compétences » faisaient référence aux compétences cognitives et techniques perçues). En même temps, environ 40 % des employeurs citaient le manque de compétences telles que l'éthique professionnelle, la capacité à travailler en équipe, la persévérance, l'adaptabilité, l'esprit d'initiative et d'autres compétences socioémotionnelles. D'autres données issues des services nationaux de la fonction publique montrent qu'en plus des compétences cognitives, les employeurs recherchent des traits de caractère tels que l'éthique professionnelle, la fiabilité et les relations interpersonnelles — quel que soit le niveau d'instruction atteint. Les résultats suggèrent également que les compétences comportementales peuvent être plus importantes pour les moins instruits.

L'étude a également entrepris de mesurer directement l'offre des compétences. En plus des mesures traditionnelles telles que la durée de la scolarité, l'étude a appliqué toute une gamme d'instruments standardisés spécifiquement conçus. L'échelle de vocabulaire en images Peabody a été utilisée pour mesurer le vocabulaire réceptif (la capacité à comprendre des mots spécifiques). Des tests cognitifs supplémentaires ont été conçus pour mesurer l'aptitude verbale, la mémoire et les compétences en calcul ou résolution de problèmes. Les compétences socioémotionnelles ont été mesurées à l'aide de tests de caractéristiques personnelles liées à des comportements, rapportées par les individus eux-mêmes. Les mesures ont été réalisées à l'aide des échelles utilisées pour les *big five* (ouverture à l'expérience, caractère consciencieux, extraversion, agréabilité, stabilité émotionnelle) considérés en psychologie comme représentatifs des différences dans les grands traits de personnalité (et les comportements associés), ainsi que le *grit*, le terme anglais intraduisible utilisé pour désigner un trait de personnalité plus précis correspondant à l'inclinaison, la motivation ou la détermination d'une personne à atteindre des objectifs à long terme (en faisant preuve de persévérance dans l'effort et

de persistance dans son intérêt). L'étude a mesuré ces compétences dans le cadre d'une enquête auprès de ménages qui a recueilli des informations sur divers sujets, notamment une série d'autres caractéristiques individuelles et familiales.

L'analyse de ces données révèle que les mesures des compétences cognitives peuvent être corrélées avec les revenus. Une augmentation d'un écart-type dans le langage réceptif, le calcul, la mémoire ou l'expression verbale a été associée à un accroissement de 9 à 18 % des revenus horaires. Les compétences comportementales ont également été associées à des revenus plus élevés. Les travailleurs ayant un écart-type supplémentaire pour la facette persévérance du *grit* gagnaient 13 % de plus, ceux ayant un écart-type de plus pour trois des cinq grands traits de la personnalité (extraversion, stabilité émotionnelle et ouverture à l'expérience) gagnaient 8 % de plus. Toutes les compétences comportementales ne sont pas nécessairement corrélées positivement avec les revenus. Un écart-type supplémentaire pour la « coopération — agréabilité » était associé à 10 % de revenus en moins.

La scolarité et les compétences aussi bien cognitives que comportementales affectent les revenus de multiples manières, tant directes qu'indirectes. Lorsque le rôle de chaque facteur est évalué en tenant compte des autres, la durée de la scolarité, les années d'expérience professionnelle et les compétences cognitives ont toutes des effets significativement positifs. Ce résultat suggère que les compétences cognitives mesurées influencent nettement plus les revenus que le nombre d'années d'instruction en soi, indiquant ainsi que c'est ce qui est appris à l'école qui a le plus d'importance. Les compétences comportementales qui influent considérablement sur les revenus (même en tenant compte de la scolarité, de l'expérience et des compétences cognitives) sont la stabilité émotionnelle et la persévérance. La persévérance compte autant que les compétences cognitives. Un écart-type supplémentaire soit pour la compétence cognitive soit pour la persévérance conduit à une augmentation similaire des revenus (respectivement de 8 % et 9 %).

Source : Banque mondiale, 2011b.

des compétences cognitives (Glewwe, Huang et Park, 2011).

Les systèmes éducatifs ont la possibilité de développer des compétences autres que cognitives. Des recherches menées aux États-Unis suggèrent que les programmes de l'école

élémentaire ou même maternelle qui enrichissent l'environnement d'apprentissage précoce peuvent avoir ultérieurement des effets durables, en agissant de manière positive sur les compétences comportementales et socio-émotionnelles (Almlund et coll., 2011). Une

attention accrue à la transmission des compétences comportementales par l'école peut prendre différentes formes, notamment des méthodes pédagogiques et l'adoption de comportements en milieu scolaire appropriés, y compris de la part des enseignants.

La scolarité peut transmettre des compétences comportementales de plusieurs façons. Tout d'abord, la réussite scolaire augmente l'estime de soi et confère un plus grand sentiment d'autodétermination, comme le montre les recherches effectuées auprès de diplômés du secondaire et du supérieur aux États-Unis.¹⁶ Deuxièmement, les méthodes d'enseignement et d'apprentissage peuvent influencer les compétences comportementales. Les approches pédagogiques encourageant la participation, les activités de groupe et l'exploration développent chez les élèves des schèmes mentaux différents de ceux engendrés par les méthodes basées sur le « par cœur ». Troisièmement, l'expérience de la scolarité et les habitudes acquises à l'école ont de l'importance. Un absentéisme des enseignants de l'ordre de 20 %, peu ou pas sanctionné, a été constaté dans plusieurs pays d'Afrique (Banque mondiale, 2003).¹⁷ L'exposition des élèves à un tel environnement a toutes les chances de leur donner le sentiment que la ponctualité (l'une des compétences recherchées par certains employeurs) n'est pas importante.

Il existe peu de données sur la manière dont l'enseignement confère des compétences socioémotionnelles et comportementales, notamment les compétences douces demandées par les employeurs. Le système éducatif pourrait être mis à profit pour transmettre davantage de compétences comportementales et atteindre un grand nombre d'enfants et de jeunes. Les politiques visant à améliorer la qualité de l'enseignement — par exemple, en réduisant l'absentéisme des enseignants et en améliorant leur comportement — pourraient également contribuer à améliorer les compétences comportementales des élèves à travers un effet de démonstration. Des approches pédagogiques plus interactives et fondées sur le travail en groupe, par exemple, peuvent faciliter l'acquisition de compétences à la fois cognitives et comportementales. Des réformes des programmes d'études visant explicitement à améliorer les compétences comportementales

peuvent également être envisagées. Elles peuvent toutefois nécessiter des compromis requérant une prise de décision sur les priorités, mais elles ne peuvent en aucun cas se faire au détriment des améliorations à apporter d'urgence pour assurer l'acquisition des compétences de base en lecture/écriture et calcul. Ce type de réformes pourrait être plus pertinent pour les années secondaires et supérieures, où les conflits directs potentiels avec d'autres matières peuvent être plus limités. Étant donné le peu de preuves de l'efficacité de ces approches et de l'importance de leur mise en œuvre dans des contextes locaux, elles devraient être introduites à titre expérimental et testées de manière rigoureuse avant d'être déployées à plus grande échelle.

En dehors de l'enseignement, d'autres approches plus spécifiques semblent prometteuses pour toucher les jeunes et développer leurs compétences comportementales. Elles comprennent des interventions ciblées dans des situations d'après conflit (Encadré 3.5). L'intégration des compétences comportementales dans des programmes plus complets d'emploi des jeunes peut également améliorer ces compétences (Encadré 3.6). Le Chapitre 5 (sur le secteur salarié moderne) et le Chapitre 6 (sur les entreprises individuelles) examinent dans quelle mesure les programmes visant à inculquer des compétences comportementales sont efficaces pour améliorer les résultats en matière d'emploi.

Les compétences se renforcent mutuellement

Un nombre croissant de recherches montre comment les compétences cognitives et socioémotionnelles se renforcent mutuellement dès la petite enfance (Helmert et Patnam, 2011). Les compétences cognitives telles que la lecture, l'écriture et le calcul constituent les bases de l'acquisition de compétences techniques et de compétences cognitives de plus haut niveau plus tard dans la vie, que ce soit à travers l'enseignement formel, la formation ou un apprentissage en cours d'emploi. Les compétences cognitives de base sont nécessaires pour pouvoir assimiler des concepts plus avancés, et de meilleures compétences de base réduisent les coûts d'investissements supplémentaires dans la formation.

Encadré 3.5**Développer les compétences socioémotionnelles et comportementales dans des situations post-conflit**

Les enfants exposés à des violences, comme le viol ou le meurtre, peuvent développer des troubles tels que la dépression ou l'anxiété, qui sont susceptibles de mener à des problèmes de comportement. En Sierra Leone, où la longue guerre civile a eu de profondes conséquences psychosociales, une intervention visant à renforcer l'état de préparation des jeunes (*Youth Readiness Intervention*) met l'accent sur la restauration des compétences liées à la gestion de la colère, aux relations interpersonnelles et à la détermination d'objectifs. Elle cible des groupes de jeunes, appelés à se réunir toutes les semaines pendant deux mois. Son but est d'« accroître les capacités d'adaptation, les bonnes habitudes de santé et les compétences de vie telles que la détermination d'objectifs et une auto-efficacité positive ; réduire les stratégies d'adaptation inappropriées, telles que les comportements sexuels à haut risque et la toxicomanie ; diminuer la détresse liée aux traumatismes, notamment l'agressivité, les symptômes dépressifs, l'isolement social et de faibles compétences interpersonnelles; [et] augmenter la sociabilité, notamment la

participation à la vie communautaire et une intégration réussie dans des activités éducatives ou d'emploi, et des relations positives avec les pairs, la famille et la communauté ».

La conception de l'intervention pilote en Sierra Leone s'est appuyée sur des méthodes qualitatives rigoureuses pour s'assurer que les modules de formation et la stratégie d'intervention soient culturellement adaptés à la situation et puissent être délivrés par des prestataires locaux. Un essai contrôlé randomisé est en cours pour tester l'efficacité de l'intervention. Même s'il doit encore être tenté à grande échelle, et si les résultats en matière d'emploi restent à analyser, ce type de modèle bien conçu de développement des compétences socioémotionnelles et comportementales est un exemple d'interventions potentielles qui pourraient être intégrées plus systématiquement dans les programmes d'emploi des jeunes.

Source : Tiré de Centre FXB pour la santé et les droits de l'homme (2012) y compris la citation.

Encadré 3.6**Promouvoir les compétences socioémotionnelles et comportementales**

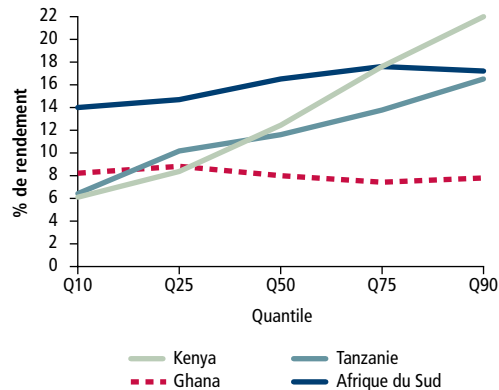
Au Malawi et en Ouganda, des programmes d'emploi axés sur l'autonomisation et les compétences de vie des femmes ont amélioré le bien-être psychosocial et réduit les comportements à risque (Bandiera et coll., 2013 ; Cho et coll., 2013). En Ouganda, un programme intégrant une formation aux compétences techniques et de vie a entraîné une augmentation de près de 50 % de l'habitude d'utiliser des préservatifs et une réduction de 29 % de la probabilité de devenir mère (Bandiera et coll., 2013). Des impacts positifs sur les comportements ont été observés dans les programmes mis en œuvre en Tanzanie et en Ouganda en vue d'accroître l'initiative personnelle et de développer l'esprit d'entreprise (Glaub, 2009 ; Berge et coll., 2011). Ces résultats concordent avec d'autres obtenus en dehors de l'Afrique. Dans des pays aussi divers que le Chili, la Jordanie, le Nicaragua et le Pérou, des programmes similaires ont produit des diplômés dotés d'une plus grande estime de soi, d'une plus forte autonomisation, d'une bonne santé mentale ou d'attitudes positives vis-à-vis de l'avenir (Carneiro, Galasso et Ginja, 2010 ; Valdivia, 2011 ; Macours, Premand et Vakis, 2013 ; Premand et coll., 2012 ; Groh et coll., 2012).^a

a. Ces effets sont corroborés par l'évaluation en cours du programme de formation destiné à la jeunesse *Juventud y Empleo* en République dominicaine. Les données préliminaires indiquent des effets significatifs sur les attentes par rapport à l'avenir, la satisfaction au travail et les attitudes de recherche d'emploi.

Pour comprendre comment les compétences se renforcent mutuellement, on peut constater que les rendements en matière de productivité des investissements effectués dans la poursuite de la scolarité sont plus importants lorsque les compétences fondamentales sont plus solides. La Figure 3.17 présente les cas du Ghana, du Kenya, de l'Afrique du Sud et de la Tanzanie. Plus les aptitudes des individus sont faibles, plus les rendements de la scolarité ont tendance à être bas — le phénomène étant le plus marqué au Kenya et en Tanzanie. Cette constatation suggère que les plus grands avantages de l'éducation vont aux personnes qui démarrent avec le plus d'aptitude ou les meilleures compétences de base.

Les compétences cognitives de base soutiennent également le développement des compétences en affaires, souvent particulièrement faibles chez les jeunes et les femmes (Xu et Zia, 2012). Une étude des entreprises individuelles au Ghana a révélé que les propriétaires les plus instruits sont plus susceptibles de tenir une comptabilité écrite. Seuls 23 % des propriétaires d'entreprise individuelle qui n'ont pas achevé l'enseignement de base tiennent des

Figure 3.17 Les rendements de la scolarité sont plus élevés pour ceux dotés de plus d'aptitudes : Rendements d'une année d'étude supplémentaire par quantile



Source : Fasih et coll., 2012. Reproduit avec la permission des auteurs.

comptes, contre 52 % de ceux qui l'ont terminé (Fafchamps et coll., 2011). De faibles compétences en affaires sont observées même dans les entreprises plus formelles. D'après un sondage auprès des propriétaires de petites et moyennes entreprises au Ghana, seuls 27 % des chefs d'entreprise tiennent des registres (Mano et coll., 2012). Partout dans le monde, les connaissances financières sont associées à des niveaux d'instruction plus élevés (Xu et Zia, 2012).

Une autre étude réalisée au Ghana a mesuré un ensemble de pratiques commerciales chez les propriétaires d'entreprise individuelle, en demandant si « le chef d'entreprise tient une comptabilité, a un budget écrit, a des objectifs de vente, visite les entreprises concurrentes pour observer leurs prix, demande aux clients existants s'ils sont intéressés par d'autres produits ». Le nombre des pratiques de gestion adoptées par les propriétaires de micro- et petites entreprises variait sensiblement, mais les résultats pour les pratiques commerciales prédisaient assez bien les performances des entreprises (Fafchamps et Woodruff, 2012). L'adoption de meilleures pratiques de gestion était significativement plus élevée chez les répondants dont les résultats aux différents tests cognitifs étaient les meilleurs.

Bien qu'elles ne soient pas enseignées à l'école, les compétences en affaires sont corrélées avec l'éducation, parce qu'elles sont rarement acquises sans compétences cognitives de

base. Une mesure plus directe de cet effet est l'interaction entre le niveau d'instruction et l'efficacité des interventions visant à renforcer les compétences en affaires. En Tanzanie, un programme offrant une formation en affaires à de petits entrepreneurs a eu des impacts plus importants chez les participants ayant obtenu des résultats plus élevés à des tests cognitifs initiaux en mathématiques (Bjorvatn et Tun-godden, 2010).

Les compétences cognitives de base complètent également l'apprentissage en cours d'emploi des salariés, notamment l'apprentissage basé sur l'application d'instructions. Bien que les travailleurs instruits puissent en partie être formés aux spécifications et procédures de travail à l'aide d'instructions écrites détaillées et complexes, une telle formation est rare en Afrique, où les capacités de lecture sont faibles. Au Ghana, au Kenya et au Zimbabwe, 80 % des entreprises étudiées ont déclaré n'utiliser que rarement la documentation technique ou les manuels de procédure (Biggs, Shah et Srivastava, 1995). Une étude récente menée au Ghana a constaté que, dans un travail impliquant la manipulation d'argent, les travailleurs plus instruits étaient plus susceptibles d'acquérir des compétences en mathématiques tout en travaillant (Aslam et Lehrer, 2012). Peut-être en raison de la complémentarité entre l'éducation de base et la formation en cours d'emploi, les entreprises d'Afrique (comme d'autres parties du monde) sont plus susceptibles d'offrir une formation formelle en cours d'emploi aux travailleurs plus instruits (Rosholm, Nielsen et Dabalen, 2007).

Au-delà de la complémentarité entre les compétences de base et les compétences en affaires, il devrait être possible d'intégrer une formation à l'entrepreneuriat ou une initiation aux pratiques financières dans les programmes scolaires. La question de savoir si le système scolaire peut efficacement fournir ces compétences reste toutefois ouverte. Certains pays développés ont tenté d'inclure la formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement primaire ou tertiaire (voir Rosendahl Huber, Sloof et van Praag, 2012 pour les efforts à l'école primaire ; Oosterbeek, van Praag et Ijsselstein, 2008 pour les efforts dans l'enseignement supérieur).

En Tunisie, un pays à revenu intermédiaire, la formation à l'entrepreneuriat a été introduite

dans le programme universitaire et a conduit à des modifications dans les compétences comportementales (Premand et coll., 2012). Les premières données sur un programme pilote d'éducation aux pratiques financières délivré par les écoles au Brésil indiquent quelques impacts positifs : 59 % des élèves qui ont bénéficié du programme ont épargné, contre 55 % dans le groupe témoin, et les connaissances sur l'épargne ont augmenté (Bruhn et coll., 2013). Des efforts similaires sont en cours dans certains pays africains (par exemple, dans l'enseignement secondaire ougandais). Un problème important est le fait que les compétences douces ne sont pas nécessairement les mêmes pour l'emploi indépendant et l'emploi salarié, ce qui requiert de porter une attention minutieuse à l'élaboration et à l'efficacité des programmes.

Développement des compétences grâce à la formation postscolaire

Dans toute l'Afrique, un large éventail d'institutions offre une formation aux compétences nécessaires à l'emploi non agricole. Cet ensemble d'institutions et de programmes peut être décrit comme un marché, dans la mesure où il rassemble ceux qui fournissent la formation et ceux qui en demandent. La formation informelle est la norme. La majorité des formations sont offertes par des prestataires privés, et les offres varient en prix et qualité. L'investissement public dans la formation doit être justifié dans le cadre de ce marché existant, sur la base d'une analyse approfondie de la valeur ajoutée et de son rapport coût-efficacité.

Voies de passage de la formation vers les secteurs d'emploi

Quatre grands types de formation délivrent aux jeunes des compétences nécessaires à l'emploi en dehors de l'agriculture : l'apprentissage, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) publics officiels, l'EFTP privé informel et formel (« formel » signifiant intégré dans le système d'enseignement officiel ; « informel » extérieur au système d'enseignement officiel), et des programmes autonomes. La formation est dispensée par un mélange

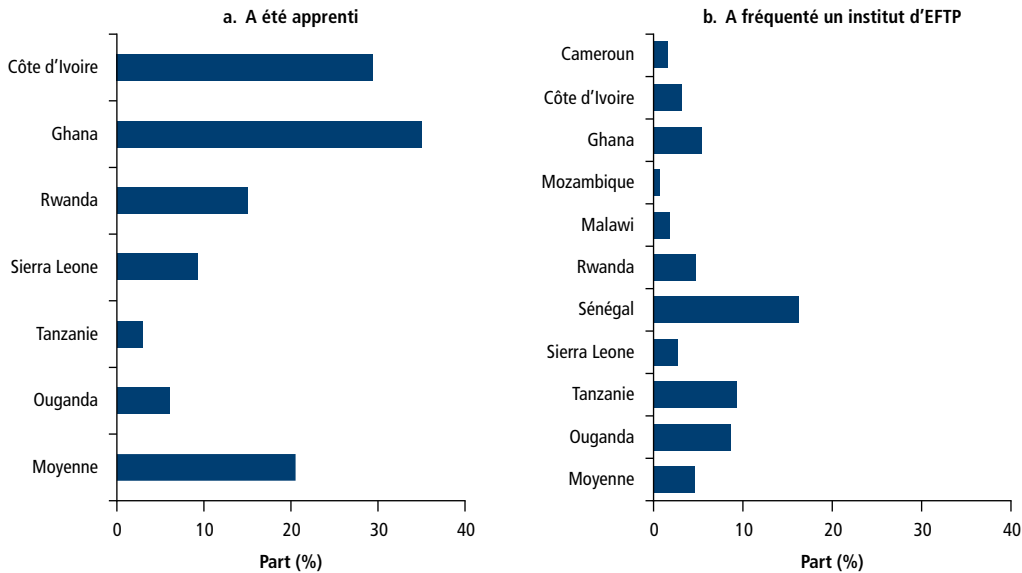
d'institutions publiques et privées, et chaque type de formation conduit généralement à un type d'emploi (entreprises individuelles non agricoles ou secteur salarié moderne).

Deux des formes les plus courantes de formation suivies par les jeunes sont l'apprentissage et l'EFTP. L'apprentissage est le type de formation le plus répandu, en particulier en Afrique de l'Ouest. Les données d'enquête détaillées sur l'apprentissage sont limitées, mais dans cinq pays disposant de données comparables, 20 % des jeunes adultes de 24 à 35 ans ont été apprentis (Figure 3.18), avec des variations entre les pays allant de 6 % en Ouganda à 35 % au Ghana.

L'inscription à l'EFTP formel, délivré dans des salles de classe et menant à un diplôme officiel après deux ou trois années, reste faible dans toute l'Afrique. Dans l'ensemble, environ 4 % des jeunes de 25 à 34 ans ont, à un moment ou un autre, fréquenté l'EFTP formel,¹⁸ et 1 % seulement y sont actuellement.¹⁹ L'EFTP nécessite habituellement au moins quelques années d'études secondaires, et la majorité des jeunes n'ont pas les qualifications générales requises pour s'inscrire dans un institut technique ou professionnel.

La prévalence de l'apprentissage au Ghana est bien documentée (voir, par exemple, Atchoarena et Delluc, 2001 ; Frazer, 2006 ; Monk, Sandefur et Teal, 2008). Une enquête de 2006 sur le marché du travail urbain a révélé qu'un tiers des répondants de 16 à 65 ans avait bénéficié d'une forme ou l'autre de formation (Monk, Sandefur et Teal, 2008). L'apprentissage était de loin la forme la plus courante (55 % avaient été apprentis), suivi par la formation formelle en cours d'emploi dans une entreprise (25 %), et par la formation professionnelle formelle (16 %). Une précédente étude menée au Ghana avait estimé que l'apprentissage traditionnel ou informel fournissait 80 à 90 % de l'ensemble de la formation aux compétences de base, tandis que les établissements publics de formation n'en délivraient que 5 à 10 % (Atchoarena et Delluc, 2001). Le Ghana compte jusqu'à quatre apprentis informels par élève d'un centre formel de formation public ou privé (Darvas, 2012 ; Haan et Serrière, 2002 ; Monk, Sandefur et Teal, 2008). L'apprentissage est également répandu dans le reste de l'Afrique

Figure 3.18 Beaucoup de jeunes, en particulier d'Afrique de l'Ouest, ont été apprentis, tandis que l'EFTP est moins répandu



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées, dernières données disponibles (voir annexe).

de l'Ouest, notamment au Bénin et en Côte d'Ivoire (BAD et OCDE, 2008).

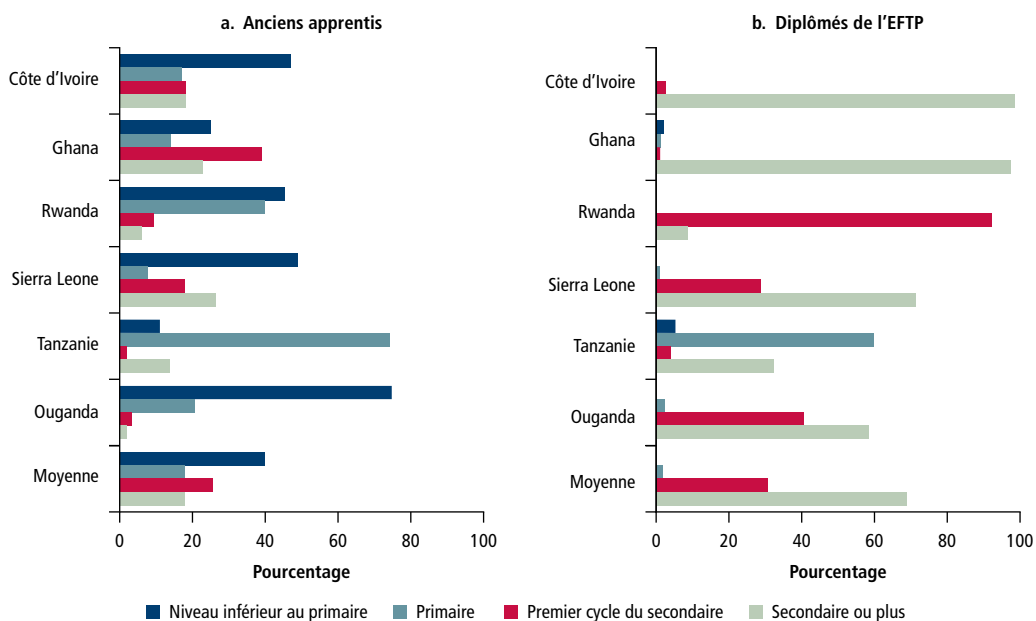
L'apprentissage traditionnel peut aussi être la forme dominante de formation pour les professions non agricoles en Afrique de l'Est. Au Kenya, les inscriptions dans l'apprentissage traditionnel délivré par des maîtres-artisans sont beaucoup plus élevées que dans l'EFTP formel.²⁰ Une petite enquête menée auprès de 350 entreprises informelles de Dar es-Salaam a constaté que plus de la moitié des opérateurs avaient des apprentis, en moyenne deux par entreprise (Nell et Shapiro, 1999).

À côté de l'apprentissage traditionnel et de l'EFTP formel, un large éventail de prestataires privés propose divers types de formation aux compétences. Les prestataires privés d'une formation professionnelle informelle (en d'autres termes, une formation extérieure au système officiel d'enseignement) comprennent des instituts privés à but lucratif et des entreprises, des organisations non gouvernementales (ONG), et des organisations communautaires. Même si la distinction avec les maîtres-artisans encadrant l'apprentissage peut être floue, la grande majorité des fournisseurs de formations professionnelles informelles sont autofinancés et

fonctionnent avec peu de soutien ou de supervision des pouvoirs publics. Beaucoup de prestataires privés informels ne sont pas enregistrés (Banque mondiale, 2003), et ils sont nombreux à fonctionner à très petite échelle. Ces micro-prestataires proposent des formations courtes et intensives, basées sur un programme d'études conçu par eux-mêmes, et délivrent éventuellement des certificats (Johanson et Gakuba, 2011). Il est difficile d'évaluer leur portée. Les enquêtes auprès des ménages interrogent rarement les répondants sur la formation autre que l'apprentissage, la formation en cours d'emploi ou l'EFTP formel. Une récente étude de suivi des cohortes de diplômés du secondaire et de l'université suggère que le recours à la formation postsecondaire privée pourrait être en augmentation (Al Samarrai et Bennell, 2007).

L'apprentissage (ainsi que d'autres types de formation informelle) s'adresse généralement aux personnes qui ont au mieux terminé l'école primaire, tandis que l'EFTP formel est orienté vers les individus ayant au moins fréquenté le secondaire (Figure 3.19). Par exemple, parmi les jeunes adultes ougandais de 25 à 34 ans qui avaient suivi un apprentissage, 95 % n'avaient pas dépassé l'école primaire. Une étude menée

« J'ai toujours été limité par le fait de ne pas avoir été à l'école... Je ne veux pas que mes enfants vivent la même chose que moi ». Madagascar

Figure 3.19 L'apprentissage s'adresse en priorité aux jeunes faiblement instruits

au Ghana a révélé que l'apprentissage était principalement délivré par des personnes ayant au maximum fréquenté le premier cycle de l'enseignement secondaire (Monk, Sandefur et Teal, 2008). Presque tous les inscrits dans l'EFTP avaient étudié au-delà du primaire.

Le type de formation suivie détermine assez étroitement le futur secteur d'emploi. L'apprentissage est principalement une voie d'accès au travail dans une entreprise individuelle, étant donné que les apprentis sont plus susceptibles de devenir des indépendants. En revanche, l'EFTP formelle est essentiellement un chemin vers l'emploi salarié.

L'expérience de formation des travailleurs diffère donc selon les secteurs d'emploi. Pour les jeunes adultes de 25 à 34 ans travaillant dans le secteur des entreprises individuelles, l'apprentissage est la forme la plus commune de formation postscolaire : 32 % ont été apprentis à l'un ou l'autre moment, contre 30 % des jeunes adultes dans le secteur salarié moderne et 13 % dans le secteur agricole (Figure 3.20).²¹ Le rendement de l'apprentissage peut être particulièrement élevé dans les entreprises individuelles. Une étude menée au Ghana a observé que les anciens apprentis gagnaient

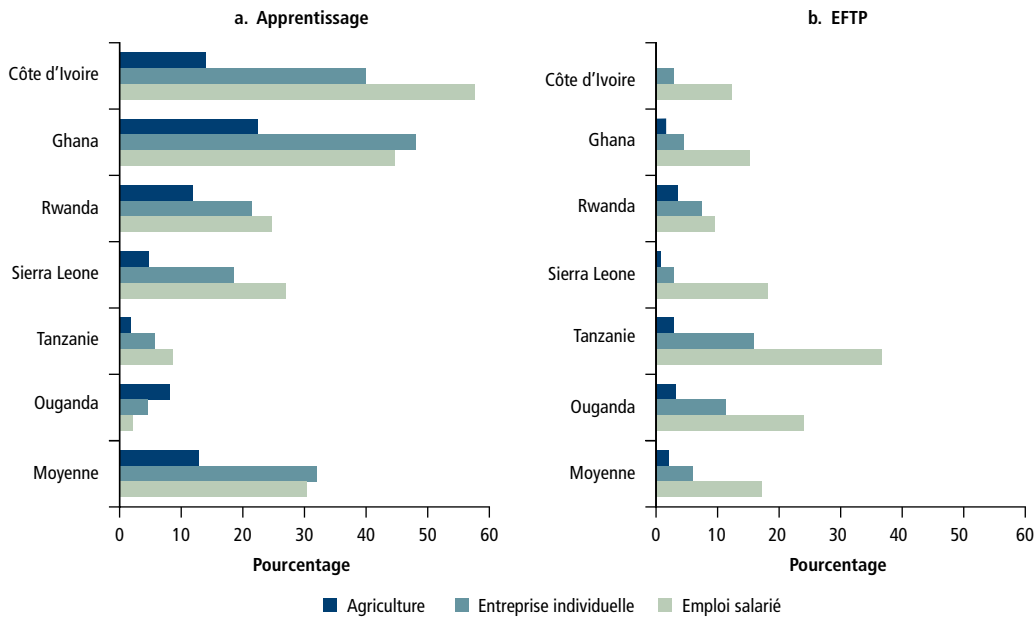
environ 49 % de plus par an en étant indépendants qu'en travaillant comme salariés, malgré un niveau d'instruction et un âge légèrement inférieurs.²² Relativement peu de jeunes travailleurs s'engagent dans le secteur des entreprises individuelles après avoir été dans l'EFTP formel. Seuls 6 % des 25 à 34 ans travaillant dans les entreprises individuelles ont fréquenté un institut d'EFTP (Figure 3.20). La part des travailleurs salariés sortis de l'EFTP formel est beaucoup plus élevée (17 %).

Apprentissage et formation privée informelle

La distinction est assez floue entre l'apprentissage et la formation privée informelle (deux des formes les plus répandues de formation des jeunes). L'un et l'autre englobent une gamme de services offerts par des prestataires privés.

En Afrique, l'apprentissage a majoritairement lieu dans de petites entreprises informelles, sous la férule d'un maître-artisan ou d'une autre personne relativement qualifiée. Des arrangements privés sont passés entre l'apprenti et la personne qui offre une formation pratique en cours d'emploi, pour une durée allant de quelques semaines ou mois à

Figure 3.20 L'EFTP est orienté vers le travail salarié, tandis que l'apprentissage conduit à l'emploi aussi bien dans une entreprise individuelle que dans le secteur salarié



Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées, dernières données disponibles (voir annexe).

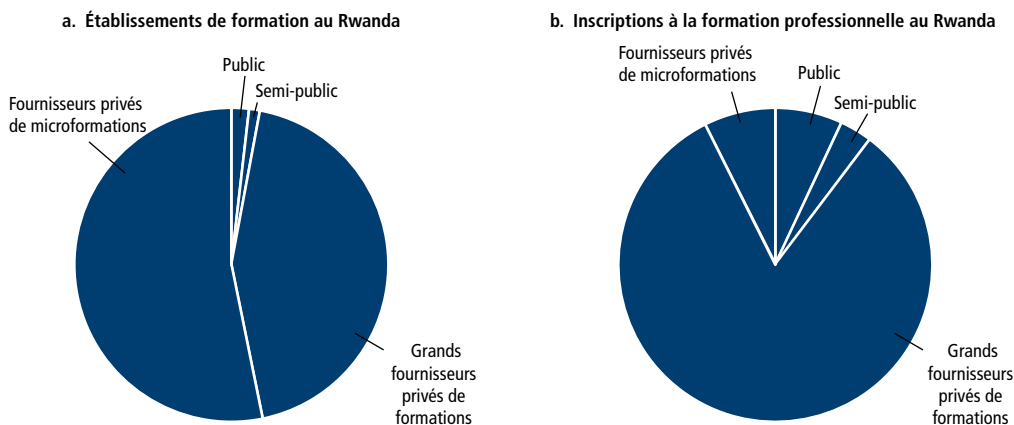
trois ou quatre ans. Beaucoup d'apprentissages renforcent les capacités techniques dans un nombre limité de professions traditionnelles ou artisanales, telles que la ferronnerie, la menuiserie, la mécanique ou la couture. Si certains délivrent une certification, la plupart ne le font pas. L'apprenti peut éventuellement être dédommagé ou percevoir un petit revenu tout en apprenant.

Dans un programme d'apprentissage au Malawi, les maîtres-artisans étaient essentiellement concentrés dans les secteurs de la charpenterie et menuiserie (19 %), la couture (18 %), la mécanique automobile (11 %), la fabrication et soudure (11 %). Au Rwanda, une part importante de la formation en apprentissage observée était concentrée dans la couture (Johanson et Gakuba, 2011).

La durée de l'apprentissage peut varier considérablement. Beaucoup de jeunes ne passent que quelques mois en apprentissage. Au Rwanda, 56 % des propriétaires d'entreprises individuelles ayant été apprentis déclaraient l'avoir été pendant moins d'un mois (Johanson et Gakuba, 2011). Au Malawi, chez les participants à un programme d'appren-

tissage, la durée déclarée était en moyenne de 3,3 mois ; pour les mécaniciens auto la formation avait duré plus de trois mois contre trois semaines seulement pour la coiffure (Cho et coll., 2013). En revanche, dans des pays comme la Côte d'Ivoire ou le Ghana, où l'institution de l'apprentissage est mieux établie, celui-ci peut durer plusieurs années et être difficile à quitter.

L'offre de formation informelle privée est assez large en Afrique. De nombreux fournisseurs de microformations développent leurs propres programmes d'enseignement, commercialisent leurs services et offrent un mélange de formation théorique et appliquée à des personnes rassemblées en petits groupes. Au Rwanda, par exemple, 97 % de l'ensemble des fournisseurs de formations sont privés et recueillent 90 % des inscriptions (Figure 3.21 ; Johanson et Gakuba, 2011). Presque la moitié des structures de formation privées appartiennent à des individus, et l'autre à des associations et coopératives. Un peu plus de la moitié des prestataires sont des fournisseurs de microformations, tels que des associations, des coopératives ou des centres de formation, comptant un maximum de 12 inscrits. Au Rwanda,

Figure 3.21 L'Afrique dispose d'un large éventail de fournisseurs privés de formations informelles, 2009

Source : Johanson et Gakuba, 2011.

même si la microformation privée n'accueille que 8 % des apprenants, le total de ses inscriptions dépasse néanmoins celui de l'ensemble de la formation professionnelle publique formelle (Figure 3.21). En Tanzanie, les établissements de formation privés, notamment les organisations confessionnelles et les ONG, délivrent environ les trois quarts des diplômes professionnels, même si la majorité de ces institutions ne fonctionnent pas au maximum de leur capacité (Cojocar, 2011).²³

Tout comme l'apprentissage, les programmes de formation informels sont souvent concentrés dans un ensemble limité de domaines. Au Kenya, par exemple, les jeunes bénéficiaires d'un programme de bons de formation professionnelle se sont principalement inscrits à une formation informelle en couture (37 %), mécanique (18 %), coiffure (9 %), conduite automobile (7 %) et maçonnerie (6 %) (Hicks et coll., 2011). Au nord de l'Ouganda, les groupes de jeunes admissibles à un programme de transferts en espèces ont choisi des formations fortement concentrées dans quelques métiers : couture (38 %), menuiserie (24 %), ferronnerie (13 %), coiffure (8 %), et affaires ou gestion (5 %).²⁴

La durée de la formation informelle peut être assez courte. Au nord de l'Ouganda, grâce à une subvention en espèces, les jeunes engagés dans la formation informelle pendant une moyenne de 321 heures sur deux ans ont pu augmenter à 560 heures leur investissement

dans la formation. Lorsque les bénéficiaires de ces subventions étaient inscrits dans l'EFTP privé formel, la formation durait sensiblement plus longtemps, parfois jusqu'à deux ans (Hicks et coll., 2011).

EFTP formel

L'EFTP formel est une filière parallèle à l'enseignement général secondaire ou tertiaire. Il répond au besoin de compétences techniques intermédiaires ou avancées. Les exigences à l'entrée comprennent souvent l'achèvement des études primaires ou secondaires. Les participants à l'EFTP formel sont donc sensiblement plus instruits que ceux des autres types de formation postsecondaire.

Au Nigéria, les collèges techniques du niveau secondaire forment des artisans et des maîtres-artisans, essentiellement dans les métiers techniques traditionnels (électriciens, mécaniciens auto et maçons). Au niveau tertiaire, les instituts professionnels (écoles polytechniques) produisent des techniciens, des spécialistes et des ingénieurs. La formation professionnelle axée sur les affaires est également répandue. Près de la moitié des diplômés des écoles polytechniques recherchent des qualifications en comptabilité, études commerciales, marketing, banque et finance (Banque mondiale, 2011a). Au Rwanda, les écoles techniques secondaires préparent les étudiants à entrer sur le marché du travail à peu près au même niveau que les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement

« Pendant de longues années, j'ai travaillé comme apprenti et devais suivre les maçons... J'ai dû attendre mes 30 ans pour obtenir mon permis. »
Madagascar.

secondaire. Les centres de formation professionnelle préparent les diplômés de l'enseignement de base ou ceux qui ont abandonné les études, à entrer sur le marché du travail (Banque mondiale, 2011a).

Plusieurs types d'entités non étatiques délivrent également une formation technique et professionnelle, notamment des instituts privés à but lucratif, des entreprises et des ONG. Les données sur la part du secteur privé dans l'EFTP formel sont toutefois rares, et les enquêtes auprès des ménages demandent rarement aux personnes interrogées de préciser si elles ont suivi des cours dans un établissement d'EFTP public ou privé.²⁵ Des études indiquent néanmoins que le secteur privé est un fournisseur d'EFTP préparant à l'emploi, déjà important et le devenant de plus en plus. Dans certains pays, la majorité des participants aux formations sont inscrits dans des institutions non étatiques. À titre d'exemple, la formation non étatique représente les deux tiers de l'EFTP au Mali, 90 % en Tanzanie et 82 % en Zambie. Les instituts techniques privés ghanéens accueillent près de six fois plus d'apprenants que les instituts publics (Haan, 2001 pour la Tanzanie ; Atchoarena et Esquieu, 2002 pour le Mali ; Kitaev, 2003 pour le Ghana et la Zambie). Une étude récemment menée en Éthiopie estime à 30 à 50 %, le pourcentage des élèves de l'EFTP inscrits dans des établissements privés (Shaorshadze et Krishnan, 2013). Un récent rapport de la Banque mondiale, basé sur des statistiques de 33 pays de la région, a observé que le secteur privé représente actuellement près de 35 % des effectifs de l'EFTP formel (Mingat, Ledoux et Rakotomalala, 2010).

Par rapport aux établissements publics, les fournisseurs privés de formations ont tendance à mettre l'accent sur les compétences professionnelles « légères » telles que les affaires, le commerce et les services, vraisemblablement en raison de l'importance des coûts associés à l'enseignement de compétences plus orientées vers l'industrie. En Ouganda, par exemple, les fournisseurs privés se concentrent sur les qualifications de bureau et diverses compétences en affaires, qui ne nécessitent qu'un d'investissement limité (Haan, 2001). Les fournisseurs privés ont également tendance à être concentrés dans certaines régions, souvent les plus

peuplées et les plus demandeuses de formation (le Ghana et la Zambie en sont des exemples).

En plus de l'EFTP préparant à l'emploi, la formation formelle en cours d'emploi payée par l'employeur peut également être une source de compétences techniques ou professionnelles. Près de 30 % des entreprises africaines offrent une formation formelle en cours d'emploi, un taux comparable à celui des autres régions en développement (Encadré 3.7).

Interventions de l'État et marché de la formation postscolaire

Les États du monde entier sont actifs dans le développement des compétences, mais avant de concevoir les politiques publiques, il est essentiel de justifier l'intervention des pouvoirs publics. Étant donné le large éventail des formations déjà offertes par le secteur privé, la justification de l'investissement public dans des programmes spécifiques n'est pas évidente. En principe, les interventions publiques doivent être fondées sur des « défaillances du marché » clairement identifiées et pesées par rapport aux « défaillances de l'État ».

Les défaillances du marché en matière de développement des compétences prennent des formes spécifiques, qui peuvent toutes entraîner un sous-investissement dans la formation (voir l'analyse dans Almeida, Behrman et Robalino, 2012 ; Banque mondiale, 2011a). Elles peuvent être regroupées en quatre grandes catégories :

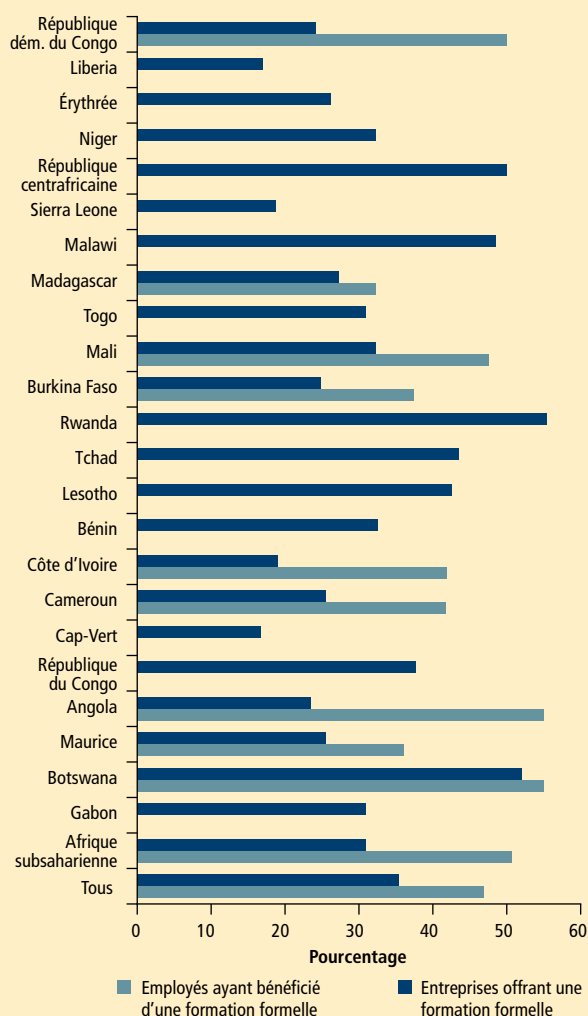
1. *les imperfections du marché du travail*, telles que les « externalités dues au débauchage », qui font perdre les avantages d'une formation à l'entreprise qui a formé un employé lorsque celui-ci rejoint une autre entreprise ; ou des défauts d'information et de signalement qui empêchent un employé potentiel de faire efficacement connaître son niveau de compétence à un employeur éventuel ;
2. *les imperfections des marchés du crédit* qui rendent ardue l'obtention de financements pour payer la formation ;
3. *les problèmes de coordination* se posant, par exemple, lorsque les employés et les entre-

Encadré 3.7

La formation en cours d'emploi varie en fonction des pays et des types d'entreprise, et n'est pas ouverte à tous

Aux États-Unis, entre un quart et la moitié du capital humain est accumulé grâce à la formation en cours d'emploi (Heckman, Lochner et Taber, 1998). Même dans les pays en développement (notamment africains), beaucoup d'entreprises offrent des formations à leurs employés. Les estimations issues des enquêtes de la Banque mondiale auprès des

Figure B3.7.1 La formation en cours d'emploi dans les entreprises africaines varie selon les pays



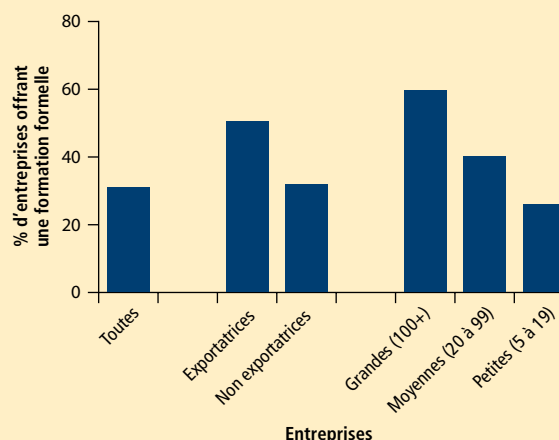
Source : Sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Note : Les pays sont classés en fonction du PIB par habitant.

entreprises montrent qu'en moyenne, environ 30 % des entreprises du secteur formel africain fournissent des formations (Figure B3.7.1), légèrement moins que la moyenne des pays à revenus faible et intermédiaire. En Afrique, le pourcentage des entreprises formant leurs employés varie entre 15 % et 30 % dans la plupart des pays, mais peut atteindre 50 % dans certains (comme le Botswana, le Malawi et le Rwanda).

Les variations des taux de formation en cours d'emploi en Afrique ne semblent pas liées au niveau des revenus par habitant. Dans la mesure où les enquêtes auprès des entreprises ont tendance à se concentrer sur les entreprises formelles, « officiellement enregistrées », et négligent ainsi souvent les entreprises informelles, une partie de la variation peut provenir des différences dans la part des entreprises immatriculées. Dans la plupart des pays du monde, l'incidence de la formation dans les entreprises est fortement liée aux caractéristiques de celles-ci, telles que la taille et l'orientation vers l'exportation. Les petites entreprises sont moins susceptibles d'offrir une formation formelle à leurs employés. Il en est de même des entreprises non exportatrices. Cette tendance est également confirmée en Afrique (Figure B3.7.2). Ainsi le volume de la formation en cours d'emploi peut être plus élevé dans les pays africains dotés d'entreprises plus grandes ou plus orientées vers l'extérieur.

Figure B3.7.2 La formation en cours d'emploi dans les entreprises africaines varie selon la taille et l'orientation vers l'exportation de l'entreprise, 2006



Source : Enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (moyenne des pays africains couverts par l'enquête en 2006).

(suite)

Encadré 3.7

(suite)

Les entreprises offrant une formation en cours d'emploi ne forment pas tous leurs employés. Comme le montre la Figure B3.7.2, les entreprises africaines offrant une formation en cours d'emploi le font rarement pour plus de la moitié de leur personnel, peut-être à cause des faibles niveaux d'instruction. Comme dans le reste du monde, les travailleurs africains dotés de plus d'instruction et de compétences sont nettement plus susceptibles de bénéficier d'une formation formelle en cours d'emploi. Une enquête de 1980 sur la formation formelle dans les entreprises de Dar es-Salaam en Tanzanie et de Nairobi au Kenya a observé que les travailleurs manuels non qualifiés et semi-qualifiés avaient nettement moins de chances de bénéficier d'une formation formelle de la part de leur employeur actuel que les employés qualifiés travaillant dans la production, les bureaux et la surveillance (De Beyer, 1990). Des enquêtes menées au Kenya et en Zambie en 1995 ont révélé que les travailleurs sans éducation formelle ne recevaient pas de formation en cours d'emploi (Rosholm, Nielsen et Dabalen, 2007).

Il existe peu de données sur le contenu de la formation en cours d'emploi dans les entreprises africaines ou sur la façon dont elle diffère de la formation qu'un jeune demandeur d'emploi peut recevoir dans un institut de formation.

Le contenu de la formation en cours d'emploi comprend vraisemblablement des aspects spécifiques à l'entreprise. À Dar es-Salaam, les employés ayant déjà travaillé dans une autre entreprise avaient presque autant de chances de recevoir une formation formelle en cours d'emploi que ceux qui en étaient à leur premier emploi (De Beyer, 1990), indiquant ainsi que la formation était, au moins en partie, spécifique à l'entreprise actuelle. La formation en cours d'emploi est également spécifique à la technologie utilisée dans l'entreprise.

L'employé type est plus susceptible de recevoir une formation pratique en cours d'emploi que de suivre des cours en salle de classe payés par l'employeur. Les enquêtes auprès des entreprises au Kenya et en Zambie ont trouvé qu'au cours des 12 mois précédant l'enquête, les formes d'apprentissage les plus courantes chez les travailleurs étaient les « instructions d'un superviseur ou d'un collègue » et « le fait de regarder les autres ou d'apprendre par soi-même » (Rosholm, Nielsen, et Dabalen, 2007). Les cours payés par l'employeur étaient moins fréquents et presque aussi peu probables que la formation dans une école ou un institut technique ou professionnel.

prises doivent faire des investissements qui ne sont rentables que si les deux parties s'y engagent, et qui peuvent amener chacune des parties à refuser de faire le premier pas ;

4. *L'information limitée au niveau individuel*, qui peut conduire à des investissements trop limités ou excessifs dans certains types de développement des compétences.

Ces différentes formes de défaillances du marché constituent autant de justifications générales de l'intervention des pouvoirs publics, mais leur prévalence doit être soigneusement évaluée dans les contextes nationaux spécifiques. Elles donnent également des indications sur les types d'activités susceptibles de bénéficier de l'appui du secteur public. Par exemple, les contraintes de crédit peuvent justifier les politiques visant à améliorer l'accès à la formation ; des informations limitées ou inexactes au niveau individuel ayant entraîné un sous-investissement dans la formation

ou un mauvais choix de formation peuvent justifier une intervention publique. Les États doivent reconnaître l'existence d'un marché de la formation et éviter d'y introduire des distorsions inopportunes. Dans l'ensemble, il existe deux grands axes pour l'intervention de l'État : 1) fournir de l'information et faciliter l'accès à la formation et 2) intervenir pour assurer la disponibilité de possibilités de formation de meilleure qualité. Ces deux axes sont abordés plus loin.

Faciliter l'accès à la formation

Les politiques publiques doivent faciliter l'accès aux possibilités de formation existantes, y compris celles disponibles sur le marché privé. Une stratégie consiste, par exemple, à fournir de l'information ou des incitations aux jeunes qui ont le moins accès à la formation, en commençant par les membres des ménages les plus pauvres, les femmes et les habitants des zones

rurales. La fourniture d'une meilleure information sur les opportunités d'emploi et de formation peut commencer à l'école.

Les opportunités existantes de formation ne sont pas accessibles à tous de manière égale (Figure 3.22). Les tendances de la participation aux formations en fonction des catégories de revenu montrent que les contraintes financières réduisent l'accès à la formation des ménages les plus pauvres. Chez les jeunes issus des ménages du quintile supérieur de revenu, 11 % ont, à un moment ou à un autre, fréquenté l'EFTP et 2,7 % y sont actuellement inscrits. Par contre, dans le quintile inférieur de revenu, ces taux sont respectivement de 1,6 % et 0,1 %. Cette inégalité d'accès à la formation vaut tout autant pour la formation professionnelle formelle que pour l'apprentissage informel : 25 % des jeunes du quintile supérieur sont passés par l'apprentissage et 7,6 % y sont actuellement contre respectivement 7,3 % et 2,5 % des jeunes du quintile inférieur.

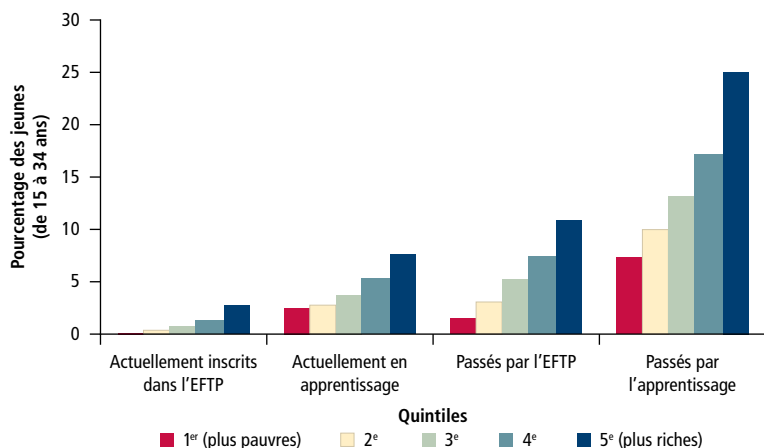
Les femmes ont, elles aussi, un accès limité aux possibilités de formation, et lorsqu'elles en bénéficient, l'offre porte souvent sur un nombre limité de professions. Les femmes sont moins susceptibles que les hommes d'être dans l'EFTP ou l'apprentissage formels (voir aussi Atchoarena et Delluc, 2002). Dans la région, 18 % des 15 à 34 ans ont été en apprentissage contre seulement 12 % des femmes.²⁶ Les

femmes qui parviennent à suivre une formation technique ou un apprentissage informels ont tendance à se retrouver dans des secteurs très encombrés, comme la couture ou la coiffure, où la demande est limitée. En Ouganda, 91 % des heures de formation suivies par les femmes non impliquées dans le programme *Youth Opportunities* concernaient la couture (Blattman, Fiala et Martinez, 2011). Au Kenya, les cours les plus populaires pour les femmes étaient la couture, la coiffure et les progiciels, et pour les hommes les formations leur permettant de devenir mécaniciens, chauffeurs ou maçons (Figure 3.23).

Les jeunes des zones rurales ont également moins accès à la formation, étant donné qu'un plus grand nombre de fournisseurs sont situés en milieu urbain et que la distance jusqu'aux centres de formation constitue un obstacle. En Afrique subsaharienne, 25 % des jeunes urbains de 15 à 34 ans sont passés par l'apprentissage contre seulement 11 % de ceux vivant en milieu rural. Au Kenya, les femmes sont nettement plus susceptibles que les hommes de citer la proximité des possibilités de formation comme un facteur déterminant (50 % et 43 %, respectivement), indiquant ainsi que les participantes sont beaucoup plus limitées géographiquement que leurs homologues masculins (Hicks et coll., 2011).

En présence de contraintes financières ou autres restreignant l'accès à la formation, les politiques peuvent faciliter l'accès des jeunes à la formation, en particulier les femmes et les pauvres. Les interventions offrant des incitations financières ciblées en vue d'accroître la participation à la formation se sont avérées utiles. Dans le nord de l'Ouganda, un programme octroyant d'importants transferts en espèces à des groupes autocréés a fait passer de 15 % à 74 %, la proportion des jeunes inscrits à une formation professionnelle, et les bénéficiaires se sont également engagés dans des formations plus intensives. Des possibilités de formation existaient déjà dans la communauté, mais les jeunes participants au projet n'avaient, jusque là, pas beaucoup pu en profiter. Même si les jeunes intégrés au programme *n'étaient pas obligés* de suivre des formations, la plupart ont choisi de dépenser une grande partie de leurs subventions monétaires dans une formation

Figure 3.22 Le passage par l'apprentissage et l'EFTP présente de fortes différences entre les riches et les pauvres



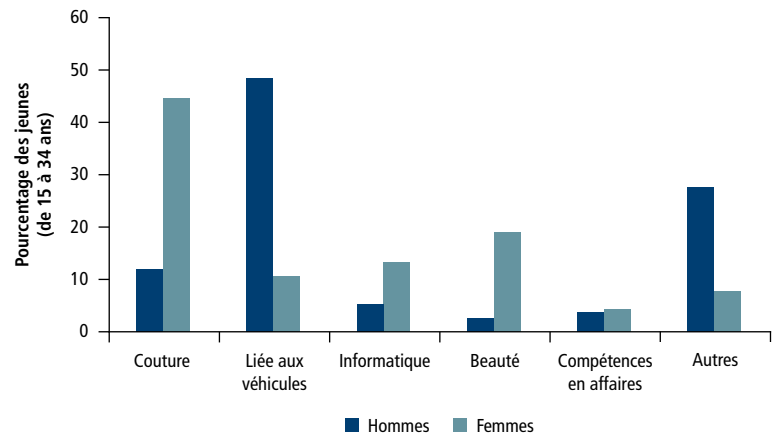
Source : Sur la base des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées (voir Annexe).

avant de démarrer une entreprise. Cette constatation montre que des programmes aidant à financer l'accès à la formation pourraient être efficaces. Parmi ceux qui n'avaient reçu aucune subvention (le groupe témoin), certains ont pu s'offrir une formation sur leurs propres deniers, mais pour une durée beaucoup plus courte. Sur les 15 % de personnes ayant suivi une formation en dehors du programme, seuls 6 % l'ont payée.

Les programmes de « bons de formation » peuvent être efficaces lorsque les bénéficiaires ont la possibilité de choisir un fournisseur de formations privé. Au Kenya, le programme *Technical and Vocational Training Voucher* a offert aux jeunes des bons d'une valeur d'environ 460 dollars EU pour les encourager à s'inscrire (Hicks et coll., 2011). Les bénéficiaires les plus proches des écoles privées étaient plus susceptibles de suivre une formation que ceux qui en étaient plus éloignés. Parmi les bénéficiaires, une moitié choisie de manière aléatoire a reçu un bon ne pouvant être utilisé que dans un établissement professionnel public (étatique), tandis que l'autre a reçu un bon à utiliser dans un institut privé ou public.²⁷ Le choix et l'accès élargis aux prestataires privés ont accru l'utilisation de la formation : 69 % des personnes ayant reçu les bons restreints ont suivi une formation professionnelle contre 79 % de celles disposant de bons sans restriction. Les bénéficiaires des bons non restreints étaient également plus susceptibles d'achever leur formation.

Les programmes de bons de formation peuvent également avoir un effet sur les fournisseurs et stimuler l'offre de formation disponible. Au Kenya, le vaste programme *Jua Kali*, qui délivrait des bons aux travailleurs du secteur informel, n'a pas seulement amélioré l'accès à la formation, il a aussi favorisé l'émergence de nouveaux fournisseurs de formations pertinentes pour le secteur des entreprises individuelles, tels que des maîtres-artisans (voir Encadré 3.8 ; Adams, 2001 ; Johanson et Adams, 2004). Au Kenya, les données tirées d'un programme pilote à petite échelle de bons de formation indiquent que les programmes ou écoles ayant accueilli les bénéficiaires des bons étaient nettement plus susceptibles d'étendre leurs offres de cours (Hicks et coll., 2011).

Figure 3.23 Les hommes et les femmes suivent des types différents de formation professionnelle au Kenya



Source : Hicks et coll., 2011.

Bien que ces programmes n'aient pas encore été déployés à grande échelle et nécessiteraient vraisemblablement une identification préalable des fournisseurs admissibles, ils pourraient s'avérer efficaces, compte tenu de la grande diversité des fournisseurs existants.

Il devrait également être possible d'envisager des interventions fournissant des informations sur l'emploi et les possibilités de formation en vue d'aider les jeunes à décider des formations qu'ils souhaitent entreprendre. La recherche au Kenya a montré que les jeunes ont des perceptions erronées des rendements de la formation professionnelle (y compris des idées fausses sur les métiers qui procurent les revenus les plus élevés) et que ces perceptions sont fortement teintées de sexisme (Hicks et coll., 2011). À cet égard, il y a un rôle à jouer pour les interventions visant à accroître la participation à la formation grâce à des informations permettant une meilleure adéquation entre les participants et les formations. Au Kenya, les jeunes ont modifié leurs choix de formation après avoir reçu des informations sur les rendements réels du marché du travail, notamment sur les différences dans les revenus attendus des métiers dominés par les hommes (électricien par exemple) et les femmes (couturière par exemple), et après avoir regardé des vidéos inspirantes sur des mécaniciennes auto qui ont réussi. En particulier, la mise à disposition d'informations a amené un plus grand

Encadré 3.8**Le programme de bons de formation Jua Kali du Kenya**

Au milieu des années 1990, le Programme *Jua Kali* du Kenya (terme swahili signifiant « soleil ardent », utilisé pour désigner le secteur informel où les gens travaillent souvent en plein air, sous le soleil) a offert des bons de formation aux entreprises individuelles exploitant de petits ateliers de fabrication ou de réparation. Les participants admissibles devaient payer 10 % du coût de la formation et recevaient des bons pour couvrir le reste. Les bons ont eu un résultat positif sur l'offre, majoritairement des ONG et des maîtres-artisans du secteur informel. Ces fournisseurs ont développé de nouveaux programmes adaptés aux besoins des bénéficiaires des bons et les ont délivrés à des moments convenant aux horaires de travail des participants. Les institutions publiques ont manifesté peu d'intérêt pour une adaptation de leurs programmes traditionnels en vue de répondre à cette nouvelle source de demande (Adams, 2001). Dans sa phase pilote, le programme *Jua Kali* a réussi à étendre l'offre et à réduire le coût de la formation pour les travailleurs du secteur informel. La formation a de toute évidence eu un effet positif sur les revenus des participants et renforcé les capacités des associations *Jua Kali* locales chargées de la distribution des bons. Lorsque le programme a été déployé à plus grande échelle, des problèmes de gouvernance ont engendré des coûts administratifs élevés (Adams, 2001 ; Riley et Steel, 2000). Au début des années 1990, le Ghana a offert un programme de bons similaire aux entreprises du secteur informel, mais a échoué, en grande partie, à cause de faiblesses dans la commercialisation et la distribution des bons (Johanson et Adams, 2004).

Source : Reproduit à partir de Adams, Johanson de Silva et Razmara, 2013.

nombre de femmes, surtout les jeunes et les filles plus instruites, à opter pour des formations à des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Ce manque d'information est connu depuis longtemps, mais les politiques publiques ont rarement réussi à aborder la question à grande échelle. De nombreux programmes d'emploi visent à améliorer l'information sur le marché du travail, mais la plupart se concentrent presque exclusivement sur les fournisseurs de formations formelles et l'emploi salarié. Malgré le manque de preuves et de tests approfondis existant pour ces approches, le coût de la mise à disposition de l'information est faible et l'impact potentiel élevé. Les pouvoirs publics pourraient systématiquement diffuser et communiquer des données relatives aux revenus des emplois sur le marché du travail ou aux

possibilités de formation, recueillies à l'aide des enquêtes auprès des ménages ou auprès des fournisseurs de formations. Les écoles pourraient également fournir des informations sur les opportunités d'emploi et de formation.

Intervenir pour assurer de meilleures options de formation

Les États ayant souvent échoué à promouvoir le développement des compétences, les interventions visant les « défaillances du marché » doivent être évaluées par rapport aux risques de « défaillances de l'État » dans fourniture de formations ou de subventions de formation. Les déficiences des interventions publiques comprennent en général des problèmes dans l'élaboration des politiques, la gouvernance et les dispositions institutionnelles, principalement liés à la redevabilité, ainsi qu'un manque d'adéquation entre la justification de l'intervention de l'État et la façon dont les pouvoirs publics interviennent dans la pratique (par exemple les tentatives limitées pour intégrer efficacement le rôle de l'information). Les exemples d'institutions inefficaces abondent. La formation est souvent délivrée de manière fragmentée par un grand nombre de ministères, dans un contexte manquant de redevabilité, ce qui crée d'importantes inefficacités et distorsions. De nombreux systèmes d'EFTP sont inefficaces, et le fait de subventionner leur offre de formation, dont la qualité est semblable ou inférieure à celle qui est largement disponible dans le secteur privé, introduit des distorsions sur le marché. Au vu de cette situation, l'intervention publique doit non seulement être fondée sur une bonne compréhension des défaillances du marché, mais aussi mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité de la prestation des services. Chaque fois qu'une offre ou un financement public est envisagé, l'efficacité des institutions concernées et la qualité du service rendu exigent une attention particulière.

Étant donné le grand nombre d'établissements de formation et le large éventail des fournisseurs privés, le prix et la qualité de la formation proposée aux jeunes Africains varient énormément. En présence de marchés de la formation actifs, les interventions publiques doivent être sélectives, axées sur les performances et fondées sur des données probantes.

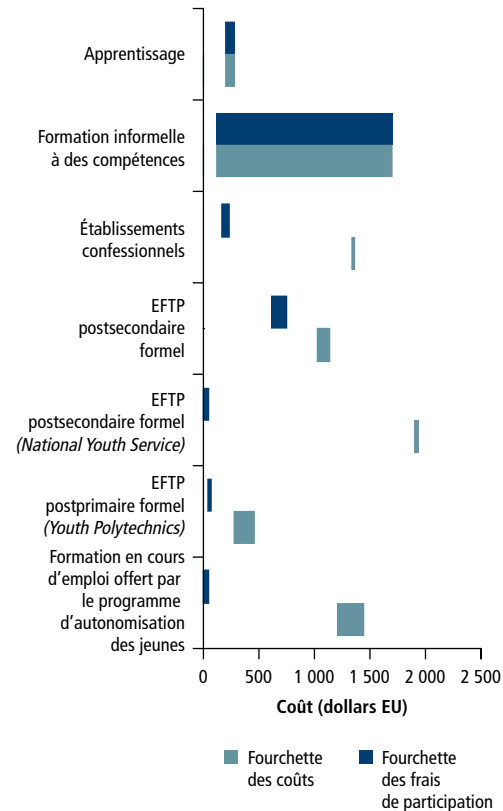
Estimer le coût de la formation

Tant les coûts de la formation que la part des coûts supportés par les participants varient largement selon les types de formation, même s'il est difficile d'obtenir des données systématiques sur le sujet. Les données du Kenya illustrées dans la Figure 3.24 donnent une idée des tendances des coûts de la formation.²⁸ Les données concernent l'EFTP formel (EFTP postsecondaire, *National Youth Service* postsecondaire, *Youth Polytechnics* post-primaire) ainsi que la formation informelle dispensée par les institutions confessionnelles, les fournisseurs privés d'EFTP ou l'apprentissage. Les coûts de la formation vont de 113 dollars EU pour l'EFTP privé le moins cher ou 204 dollars EU pour l'apprentissage, à 1 942 dollars EU pour le *National Youth Service* ou 1 704 dollars EU pour l'EFTP privé le plus cher. La part à charge des participants va de l'ensemble des coûts (dans l'EFTP privé ou l'apprentissage) à rien (*National Youth Service*). La valeur des bons octroyés par le programme de bons de formation technique et professionnelle était d'environ 460 dollars EU, un montant calculé par les concepteurs du programme pour « suffire à couvrir complètement (ou presque) les frais de scolarité des programmes de formation professionnelle tant publics que privés » (Hicks et coll., 2011).

Les données recueillies au Kenya reflètent trois tendances dans les coûts de la formation, qui semblent également communes dans d'autres pays :

- *L'EFTP formel est très coûteux.* Au Ghana, le coût de l'EFTP par élève est environ cinq fois supérieur à celui de l'enseignement primaire et près de trois fois celui du deuxième cycle secondaire, soit à peu près les moyennes internationales, où les coûts de l'EFTP atteignent deux à trois fois ceux du secondaire (Adams et coll., 2009). Au Mozambique, l'EFTP coûte quatre fois plus que l'école secondaire (Fox et coll., 2012).
- *Le coût de la formation privée varie considérablement.* Dans le nord de l'Ouganda, par exemple, le coût médian de la formation privée va de 24 à 444 dollars EU, selon le type de formation (Blattmann, Fiala et Martinez, 2011).

Figure 3.24 Les coûts de la formation et les frais de participation varient en fonction du type de formation au Kenya



Source : Franz, 2011.

Note : Coût et frais de participation approximatifs en dollars EU.

- *L'apprentissage informel figure souvent parmi les options de formation les moins onéreuses.* Aucun paiement n'est parfois exigé. Parmi les propriétaires rwandais d'entreprises individuelles formés par apprentissage, seuls 40 % ont eu à payer des frais (Johanson et Gakuba, 2011).

Mesure de la qualité et de l'efficacité de la formation

La qualité des différents fournisseurs de formations est rarement mesurée directement. Une enquête auprès de ces fournisseurs au Kenya a trouvé peu de différences dans la qualité observable, entre les fournisseurs de formations publics, privés formels et privés informels (Hicks et coll., 2011). Lorsque des jeunes ont reçu des bons pour suivre une formation professionnelle, ils ont marqué une

« Même si la formation était gratuite, je n'aurais en fait pas le temps d'y participer, car je ne peux me permettre de perdre le peu de revenus que je dois gagner chaque jour pour survivre. »
Tanzanie

légère préférence pour les centres de formation publics (56 %) par rapport aux fournisseurs privés (44 %). Les instructeurs des institutions publiques étaient plus susceptibles d'avoir achevé des études secondaires et supérieures, mais leurs profils étaient à bien des égards similaires dans toutes les institutions (ils avaient, par exemple, la même expérience pratique). Les différences dans les infrastructures semblaient également limitées. Les établissements urbains et privés formels étaient plus susceptibles d'avoir des toilettes modernes et l'électricité que leurs homologues publics, ruraux et informels, mais leur capital pédagogique par étudiant était comparable.

Les données systématiques sur la qualité des établissements d'EFTP sont difficiles à rassembler. Les indicateurs clés de qualité de la formation comprennent la fréquentation, les taux d'abandon et les taux de réussite. Une plus grande fréquentation entraîne un meilleur apprentissage (Bjorvatn et Tungodden, 2010), et des programmes de bonne qualité mènent à moins d'abandons. De nombreux prestataires

ne suivent pas le pourcentage des participants achevant la formation. Toutefois, lorsque les données sont disponibles, il est courant de constater que 25 à 50 % des participants ne vont pas jusqu'au bout de leur formation. Des taux d'abandon élevés ne sont pourtant pas inévitables (Encadré 3.9).

La part des inscrits qui obtiennent leur diplôme dans un programme de formation (en d'autres termes, le terminent et réussissent l'examen final) est souvent déclarée comme très faible. Par exemple, au Malawi, les taux de réussite aux examens d'artisanat et d'artisanat avancé sont inférieurs à 70 %. Pour les métiers, le taux de réussite est plus proche de 50 %, et il est encore plus bas (de l'ordre de 10 à 20 %) dans les métiers plus complexes, comme la mécanique et l'électricité (Banque mondiale, 2013). En outre, en raison des contraintes auxquelles elles sont confrontées, les jeunes filles ont tendance à afficher des taux d'abandon encore plus élevés (Cho et coll., 2013).

Un autre indicateur de qualité est la probabilité d'obtenir un emploi après le diplôme.

Encadré 3.9

Des mesures incitatives peuvent-elles améliorer la qualité de la formation et la participation ?

Les enquêtes auprès des bénéficiaires mettent régulièrement en évidence de sérieux problèmes de qualité de la formation. Par exemple, une évaluation qualitative du projet *Youth Empowerment* au Kenya a constaté que la qualité de la mise en œuvre des différents modules de formation variait considérablement et que ces différences avaient joué un rôle clé dans l'évaluation des modules par les participants et les décisions d'abandon (KEPSA, 2012).

Les taux d'abandon peuvent être limités par la motivation des participants et des fournisseurs. Au Libéria, le Programme d'autonomisation économique des adolescentes et jeunes femmes (EPAG — *Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women*) a utilisé des stratégies innovantes pour assurer une participation élevée et la qualité de la formation (Banque mondiale, 2012b). Les participantes ont signé un formulaire d'engagement, ont reçu de petites allocations conditionnées à la fréquentation, ont bénéficié de services gratuits de garde d'enfants et ont été regroupées en petites équipes encadrées par des mentors. En plus de ces mesures incitatives, les stagiaires ont participé à une série de

concours et compétitions. Toutes ces mesures ont contribué à atteindre un taux de rétention supérieur à 95 % et un taux de fréquentation de 90 %.

Les incitations à fournir une formation de bonne qualité peuvent également améliorer la fréquentation. Dans un programme de développement des compétences en affaires en Tanzanie, la fréquentation, des évaluations subjectives de la qualité des cours, et les connaissances déclarées par les participants eux-mêmes ont été plus élevées lorsque l'enseignement était assuré par des formateurs professionnels (Berge et coll., 2011). Une évaluation qualitative de la formation aux compétences de vie dans le cadre du projet *Youth Employment* du Libéria a identifié des différences de qualité importantes parmi les formateurs communautaires (Banque mondiale et République du Libéria, 2012). Dans le programme EPAG, les fournisseurs des formations ont été motivés par des primes à la performance, et des inspections fréquentes et inopinées de contrôle de la qualité de la formation ont également contribué à rendre le programme de formation efficace (Banque mondiale, 2012b).

Encadré 3.10**L'évaluation d'impact pour enrichir la base des données probantes sur les programmes d'emploi pour les jeunes**

Les évaluations d'impact fournissent des preuves rigoureuses de l'efficacité d'un programme, en estimant les effets de celui-ci sur les résultats finaux à l'aide de l'estimation du scénario contrefactuel (les résultats qu'auraient obtenus les bénéficiaires du programme s'ils n'y avaient pas participé ; voir Gertler et coll., 2010). Le signe distinctif des évaluations d'impact solides est qu'elles s'assurent que l'estimation du scénario contrefactuel est crédible (que la seule différence entre les groupes expérimentaux et témoins est la participation au programme).

La randomisation (ou assignation aléatoire) est la méthode privilégiée de l'évaluation d'impact. Elle génère des groupes expérimentaux et témoins complètement comparables, en allouant les prestations d'un programme de façon aléatoire (par exemple, par tirage au sort) aux individus, ménages ou communautés admissibles. Les évaluations d'impact peuvent adopter d'autres méthodes, même si celles-ci nécessitent habituellement des hypothèses supplémentaires (souvent invérifiables). La plupart des évaluations d'impact nécessitent des données de référence ainsi qu'un groupe de comparaison solide, et elles ont intérêt à être conçues avant la mise en œuvre des programmes pour assurer que les données de référence soient collectées et que des groupes de comparaison valides soient identifiés.

Les évaluations d'impact sont souvent effectuées sur des projets pilotes, avec pour résultat que le déploiement à plus grande échelle et l'accessibilité financière ultime des programmes évalués restent parfois sujets à discussion, même lorsque les résultats sont positifs. En outre, des résultats positifs semblables peuvent ne pas être généralisables à d'autres contextes. Malgré ces réserves, les évaluations d'impact fournissent des informations essentielles sur les chances de réussite d'un programme. Quand des programmes déployés à grande échelle sont rigoureusement évalués, les résultats fournissent des preuves de leur efficacité dans des conditions réelles.

Peu d'interventions visant à soutenir les jeunes travailleurs en Afrique ont fait l'objet d'évaluations d'impact au cours du temps (Betcherman, Olivas et Dar, 2004 ; Cho et Honorati, 2012). Les impacts d'un petit nombre de programmes ciblant les travailleurs indépendants ont été évalués entre 2002 et 2012, et quelques études récentes sont venues s'y ajouter, mais il est indispensable de disposer de plus d'évaluations d'impact de bonne qualité. Elles devraient spécifiquement évaluer les meilleures façons de concevoir les programmes d'emploi des jeunes (notamment les meilleures composantes à combiner), le rapport coût-efficacité de ces programmes à grande échelle, et leurs effets d'équilibre général.

Une étude menée au Nigéria en 2008 (Billetoft, 2010), par exemple, a estimé que moins de 30 % des diplômés polytechniciens obtenaient un emploi rémunéré dans leur domaine de compétence après la fin de leurs études. Les diplômés polytechniciens des filières techniques ou scientifiques s'en sortaient toutefois mieux que ceux des filières plus générales orientées vers des emplois de « col blanc ». Une étude des diplômés de l'EFTP public de la Tanzanie a révélé en 1996 que seulement 14 % trouvaient du travail après leur diplôme (Fluitman, 2001). Des études menées au milieu des années 1990 au Mali et à Madagascar estimaient les taux d'emploi à, respectivement, 44 % et 45 %, un à trois ans après l'obtention du diplôme (Johanson et Adams, 2004). En Ouganda, si les deux tiers des diplômés de l'EFTP travaillaient, seuls 31 % avaient un emploi « permanent » (Johanson et Adams, 2004).

En plus de la réalisation d'un suivi plus systématique des résultats en matière d'emploi chez les diplômés, des évaluations d'impact sont nécessaires pour pouvoir comparer les résultats en matière d'emploi chez les diplômés à un scénario contrefactuel, ainsi que pour déterminer le rapport coût-efficacité en comparant les coûts aux impacts mesurés. Dans l'ensemble, on dispose de peu de données probantes en Afrique pour orienter les programmes spécifiques visant à améliorer les compétences. La construction de cette base d'information est urgente et prioritaire (Encadré 3.10).

Compte tenu du large éventail des formations proposées par le secteur privé, le financement public ou la fourniture directe de la formation doit être sélectif, axé sur les performances et fondé sur des éléments probants. Les pouvoirs publics doivent pouvoir justifier la valeur ajoutée de leur intervention sur le mar-

ché des compétences, et doivent être sûrs de ne pas remplacer des formations déjà disponibles dans le secteur privé. En outre, les objectifs du financement ou de la fourniture d'une formation doivent être clairs ; il est particulièrement important de préciser s'il s'agit d'ouvrir des voies d'accès à l'emploi productif dans les entreprises individuelles ou dans le secteur salarié.

Conclusion : Un agenda pour les compétences de la jeunesse

Ce chapitre a examiné des aspects de l'agenda pour les compétences de la jeunesse à travers les trois secteurs d'emploi : l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur salarié moderne. L'action politique la plus urgente est d'assurer que les enfants et les jeunes acquièrent les compétences fondamentales à travers un enseignement de base de qualité. Les performances abyssales des systèmes éducatifs dans toute l'Afrique entraînent une faible productivité des travailleurs, et le manque de compétences fondatrices empêche les jeunes d'en acquérir d'autres et de réaliser pleinement leur potentiel. Il est prioritaire et urgent d'améliorer substantiellement la qualité de l'enseignement afin qu'il en résulte une réelle acquisition de connaissances et de compétences dans les cohortes de plus en plus nombreuses des jeunes qui entreront dans le monde du travail au cours des dix prochaines années. Le développement de la petite enfance et la nutrition doivent également être activement encouragés pour veiller à ce que les enfants soient mieux préparés à apprendre lorsqu'ils entrent à l'école.

Au-delà des compétences cognitives et techniques, l'emploi productif exige toute une variété d'autres compétences. Les compétences comportementales et socioémotionnelles sont souvent négligées. Plus d'attention doit être accordée à l'identification et au développement des compétences comportementales qui contribuent à la productivité, en particulier celles que les employeurs recherchent. Les systèmes éducatifs peuvent être utilisés pour transmettre des compétences comportementales, et celles-ci pourraient devenir une composante des programmes d'emploi des jeunes.

Les « marchés » de la formation sont actifs en Afrique, au niveau de l'apprentissage privé dans le secteur des entreprises individuelles, de la formation en cours d'emploi dans le secteur salarié moderne, et d'autres canaux. Dans ce contexte, le rôle des pouvoirs publics est de fournir aux jeunes de l'information sur les choix de formation et professionnels, et d'améliorer l'accès aux possibilités de formation existantes, en particulier pour les groupes défavorisés, notamment les femmes et les pauvres.

La portée de l'intervention directe de l'État sur le marché de la formation est plus limitée. L'engagement du secteur public doit être justifié par des raisons clairement identifiées et être fondé sur des éléments probants. Les Chapitres 4 à 6 examinent ces éléments pour chaque secteur et identifient les interventions et approches plus prometteuses qui méritent un investissement public. Il est clairement nécessaire de disposer dans tous les domaines de davantage d'éléments probants sur les approches efficaces d'amélioration des résultats en matière d'emploi des jeunes, y compris des évaluations rigoureuses.

Le Chapitre 4 aborde la portée et les priorités de la formation aux compétences dans le secteur agricole. L'EFTP agricole traditionnel et la vulgarisation ont enregistré des résultats mitigés. De nouveaux modèles de prestation de services, autonomisant les agriculteurs et leur permettant de faire des choix au sein d'un éventail de fournisseurs, semblent toutefois prometteurs. Ils comprennent les fermes-écoles participatives ainsi que des modèles menés par les bénéficiaires pour la prestation des services de vulgarisation, l'acquisition de compétences et l'amélioration de l'accès des jeunes à l'information.

Le Chapitre 5 examine les données relatives à l'efficacité de la formation destinée au secteur des entreprises individuelles. Les jeunes sont souvent confrontés à de multiples contraintes lors du démarrage d'une activité. Les programmes cherchant à développer un seul type de compétences à la fois (par exemple uniquement les compétences techniques, en affaires ou comportementales) ont eu des impacts limités. Des interventions « intégrées » délivrant, en même temps, un ensemble de compétences complémentaires sont plus prometteuses. Les

« interventions combinées » offrant une formation intégrée aux compétences couplée à une assistance à l'accès au capital de démarrage sont particulièrement prometteuses. Enfin, la formation informelle délivrée par des prestataires privés est la norme dans le secteur des entreprises individuelles, de sorte que les pouvoirs publics ont la possibilité de faire appel à des ONG et à des prestataires privés pour soutenir les jeunes, sur la base de modèles axés sur la demande et fondés sur les performances.

Le Chapitre 6 émet des recommandations pour les politiques de développement des compétences dans le secteur salarié moderne. Dans l'ensemble, l'expérience de l'EFTP a été décevante. Les États africains devraient se concentrer sur le soutien des aspects de bien public de l'EFTP, notamment à travers l'assurance de la qualité et l'information, et ils devraient faciliter l'accès à la formation des jeunes pauvres et défavorisés. La formation professionnelle post-scolaire ne doit être fournie par l'État que de manière sélective, sur la base d'un ciblage minutieux et de modèles axés sur la demande reliant les employeurs et les fournisseurs de formations. Lorsque les États décident de soutenir des options de formation spécifiques, celles-ci devraient mettre l'accent sur des compétences transversales plutôt que spécifiques à une entreprise ou à un emploi, que les employeurs ont déjà normalement intérêt à fournir eux-mêmes. Les programmes destinés aux jeunes défavorisés qui intègrent des stages et des formations sont également prometteurs, mais le défi consiste à les rendre rentables.

Dans l'ensemble, aussi bien l'instruction que les compétences ont de l'importance. Le point de départ pour relever le défi de l'emploi des jeunes est l'amélioration du capital humain à travers l'offre d'éducation et la possibilité pour les jeunes d'acquérir les compétences nécessaires à un emploi productif. Il ne s'agit toutefois que d'un point de départ. Pour que les jeunes puissent avoir accès à des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, les pouvoirs publics ne peuvent plus se contenter de seulement les former. Les politiques visant l'environnement économique et des affaires ont un rôle essentiel à jouer, et les Chapitres 4 à 6 examinent les rôles respectifs des politiques visant à développer les compétences et de celles en

faveur de l'environnement des affaires dans les secteurs de l'agriculture, des entreprises individuelles et salarié moderne.

Notes

1. Il n'y a qu'au Ghana que les travailleurs indépendants dotés d'une instruction primaire incomplète gagnent nettement plus (20 %) que les travailleurs indépendants non instruits.
2. La récente explosion des taux de scolarisation et d'achèvement du primaire en Afrique ne peut expliquer les faibles différentiels de l'accroissement des revenus. L'essentiel de cette explosion a eu lieu à la fin des années 2000, lorsque les cohortes correspondant à l'augmentation des inscriptions n'étaient pas encore arrivées sur le marché du travail.
3. Au Ghana, le salaire moyen des travailleurs dotés d'une éducation primaire incomplète était inférieur à celui des travailleurs sans instruction, mais la différence n'était pas statistiquement significative.
4. Les tendances générales d'accroissement des revenus valent aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et pour les milieux aussi bien urbains que ruraux. Au Rwanda, en Tanzanie et en Ouganda, les différences de revenus ont tendance à être en moyenne plus élevées et plus abruptes chez les femmes. Au Rwanda et en Ouganda, elles sont plus élevées en milieu urbain, tandis qu'au Ghana et en Tanzanie, elles le sont plus dans les zones rurales.
5. Voir Aromolaran (2006) ; Rankin, Sandefur et Teal (2010). Par exemple, Rankin, Sandefur et Teal (2010) trouvent des preuves de convexité dans les rendements de l'éducation chez les travailleurs indépendants urbains au Ghana et en Tanzanie, avec de faibles rendements moyens. Soderbom, Teal et Harding (2006) trouvent des fonctions convexes pour les revenus au Ghana et en Tanzanie. Ils suggèrent que la « convexité pourrait en partie expliquer pourquoi la rapide expansion de l'éducation en Afrique a généré aussi peu de croissance, alors que l'expansion était concentrée sur les niveaux inférieurs de l'éducation ». Comme le constate Teal (2010), « les rendements de l'éducation, mesurés à la fois par des macrofonctions de production et des microfonctions de revenus, sont les plus élevés chez ceux dotés des niveaux d'instruction plus élevés ». Il soutient que « la croissance a été plus étroitement liée à l'investissement dans le capital physique que dans l'éducation, et que cela pourrait refléter le fait que l'éducation est plus précieuse quand elle est rattachée à la technolo-

- gie, qui nécessite des compétences plus élevées ». Voir aussi Moll (1996) ; Appleton, Hoddinott et Krishnan (1999) ; Schultz (2004) et Lassibille et Tan (2005).
6. Cette classification est purement indicative, et de nombreuses compétences sont interconnectées. Par exemple, la maîtrise de soi est une compétence comportementale qui s'appuie également sur l'aptitude cognitive.
 7. Des élèves de « *form-two* » au Botswana et de « *grade nine* » en Afrique du Sud ont été testés, des niveaux correspondant à neuf années de scolarité ; au Ghana, des élèves de cinquième ont été testés, ce qui correspond à huit années de scolarité.
 8. D'autres études révèlent que les différences dans un ensemble de compétences cognitives expliquent une partie des revenus. Voir par exemple, Glewwe (1991) au Ghana ; Moll (1998) pour les compétences informatiques en Afrique du Sud ; Denny, Harmon et O'Sullivan (2003) pour la lecture/écriture fonctionnelle ; Boissière, Knight et Sabot (1985) au Kenya et en Tanzanie ; Heckman et Vytlačil (2000) aux États-Unis ; ou Azam, Chin et Prakash (2010) en Inde.
 9. Ozier (2010) est basé sur le fait qu'au Kenya, la probabilité d'admission dans une école secondaire publique augmente fortement pour un résultat proche de la moyenne nationale à l'examen normalisé de huitième année. L'effet causal de la scolarité est estimé en comparant ceux dont les résultats se situent juste en dessous de la moyenne nationale avec ceux dont les résultats se situent juste au-dessus.
 10. Voir www.sdindicators.org.
 11. Pour Madagascar, voir Fernald et coll. (2011) ; pour le Mozambique, voir Naudeau et coll. (2010) ; pour d'autres parties du monde, voir Paxson et Schady (2007) ; Case, Lubotsky et Paxson (2002).
 12. Walker et coll. (2007) ; Engle et coll. (2007). Voir aussi la série de *The Lancet* consacrée à la malnutrition maternelle et infantile, <http://www.thelancet.com/series/maternal-and-child-undernutrition>.
 13. Pour les visites à domicile, voir Attanasio et coll. (à paraître) ; Macours et coll. (à paraître). Pour les centres communautaires, voir Martinez, Naudeau et Pereira (2012). Pour les écoles maternelles, voir Attanasio et Vera-Hernandez (2004) ; Behrman, Cheng et Todd (2004) ; Berlinski, Galiani et Gertler (2006) ; Berlinski, Galiani et Manacorda (2008).
 14. Voir Banque mondiale, *Lesotho skills and employment survey* (2011).
 15. Voir Krauss et coll. (2005), qui ont étudié un échantillon de propriétaires d'entreprises employant une moyenne de sept personnes. Toutes étaient actives depuis plus d'un an, la moitié avait commencé avec moins de 1 000 dollars EU, et 37 % étaient informelles. Krauss et ses co-auteurs ont mesuré la réussite des entreprises à l'aide de leur croissance ou de leur nombre d'employés. Ils ont trouvé que des compétences telles que l'orientation vers l'acquisition de connaissances, l'orientation vers l'autonomie, l'orientation vers la compétitivité, l'orientation vers l'innovation, l'orientation vers la prise de risques sont moins fortement associées à la réussite des entreprises que l'esprit d'entreprise et l'orientation vers les résultats.
 16. Heckman, Stixrud et Urzua (2006). L'échelle de Rotter mesure le degré de contrôle que les individus pensent avoir sur leur vie.
 17. www.sdindicators.org.
 18. Le reste de cette discussion concerne les jeunes adultes de 25 à 34 ans, parce que les individus plus jeunes peuvent être encore scolarisés et que des résultats les prenant en compte ne refléteraient pas correctement l'apprentissage ou l'expérience de l'EFTP.
 19. Au Ghana, seuls 12,7 % des élèves poursuivant leurs études au-delà du premier cycle du secondaire s'inscrivent dans un établissement d'EFTP (Banque mondiale, 2009). Ce faible taux d'inscription s'explique en partie par une capacité limitée : 5 % seulement des élèves du premier cycle du secondaire peuvent espérer trouver une place dans un établissement public d'EFTP. Lorsqu'on englobe la capacité de l'EFTP privé, ce taux passe à 7,2 %. Au Nigéria, moins de 1 % des inscriptions dans l'enseignement supérieur concerne un institut technique et environ 20 % une école polytechnique plus avancée (Banque mondiale, 2011b). Les centres de formation professionnelle du Rwanda accueillent un peu plus de 10 000 stagiaires, dont environ 4 700 dans les centres de formation publics, un nombre très modeste par rapport aux quelque 260 000 élèves inscrits dans le secondaire (Banque mondiale, 2011a).
 20. On estime que 100 000 jeunes sont inscrits dans l'EFTP formel et 150 000 dans l'apprentissage traditionnel (Franz, 2011).
 21. D'autres études ont observé des tendances similaires. Au Nigéria, on estime que plus de la moitié des exploitants de petites entreprises ont acquis leurs compétences dans le secteur informel, auprès de maîtres-artisans ou de formateurs chevronnés (Billett, 2010). Au

- Rwanda, 25 % des propriétaires d'entreprises individuelles déclarent avoir été formés en apprentissage (Johanson et Gakuba, 2011).
22. Frazer, 2006 constate que la formation en apprentissage augmente la productivité d'un individu dans l'entreprise actuelle, mais pas dans une autre. Les individus sont néanmoins enclins à financer un apprentissage, parce qu'ils peuvent engranger le rendement de cette formation spécifique s'ils réussissent à obtenir un capital pour démarrer leur propre activité et reproduire la technologie et la pratique des affaires de l'entreprise qui les a formés. Seul le capital limite les apprentis et les empêche de devenir des entrepreneurs.
23. Dans le nord de l'Ouganda, parmi les jeunes qui avaient reçu des transferts en espèces pour payer leur formation dans le cadre du programme *Youth Opportunity*, 33 % avaient choisi de se former auprès d'artisans locaux et 32 % dans des institutions de formation informelles. Au Nigeria, le volume de la formation informelle dépasse de loin celui de l'EFTP formel. En dépit de sa durée limitée et de sa qualité variable, la formation informelle est très recherchée (Billetoft, 2010, 185). Le Kenya dispose également d'un éventail de fournisseurs de formations privés remarquablement large et diversifié (Hicks et coll., 2011 ; Franz, 2011).
24. Les jeunes qui n'ont pas reçu de transferts en espèces ont choisi un mélange de formations légèrement différent. De courtes formations commerciales et à la gestion (27 %) ou à l'agro-industrie et à l'exploitation agricole (7 %) étaient les plus fréquentes.
25. Dans les statistiques fondées sur les enquêtes auprès des ménages utilisées dans ce chapitre, par exemple, il n'est pas possible de déterminer la part des fournisseurs publics et privés dans les inscriptions à l'EFTP, ni même de savoir avec certitude si les chiffres correspondent à l'EFTP à la fois public et privé ou à l'EFTP public uniquement.
26. Une récente étude de la formation au Malawi estime qu'au cours des 10 dernières années, l'inscription des filles à l'apprentissage se situait entre 21 % et 35 % de celle des garçons (Banque mondiale, 2013).
27. Même si le programme concernait essentiellement les « filières industrielles », il permettait aux étudiants de s'inscrire à des cours plus académiques (par exemple, une formation en informatique) et de couvrir les frais jusqu'au niveau du cursus industriel moyen de deux ans.
28. Ces coûts ne comprennent pas les coûts d'opportunité, qui peuvent être importants pour une formation de longue durée.

Références

- Abdulai, Awudu et Wallace E. Huffman. 2005. "The Diffusion of New Agricultural Technologies: The Case of Crossbreeding Technology in Tanzania." *American Journal of Agricultural Economics* 87 (3): 645–59.
- Aber, Lawrence et Stephanie Jones. 1997. "Indicators of Positive Development in Early Childhood: Improving Concepts and Measures." In *Indicators of Children's Well-being*, sous la conduite de Robert Hauser, Brett Brown et William Prosser, 395–427. New York: Russell Sage Foundation.
- Adams, Arvil V. 2001. "Assessment of the Jua Kali Pilot Voucher Program." Banque mondiale, Washington, DC.
- Adams, Arvil V., Harold Coulombe, Quentin Wodon et Setarah Razmara. 2009. "Education, Employment, and Earnings in Ghana." In *Ghana: Job Creation and Skills Development*, Vol. 2. Washington, DC: Banque mondiale.
- Adams, Arvil V., Sara Johansson de Silva et Setarah Razmara. 2013. *Improving Skills Development in the Informal Sector: Strategies for Sub-Saharan Africa*. Direction in Development Series. Washington, DC: Banque mondiale.
- Aedo, Christian et Ian Walker. 2012. *Skills for the 21st Century in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banque mondiale. doi: 10.1596/978-0-8213-8971-3.
- Almeida, Rita, Jere Behrman et David Robalino, eds. 2012. *The Right Skills for the Jobs? Rethinking Training Policies for Workers*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Almlund, Mathilde, Angela Lee Duckworth, James J. Heckman et Tim Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics." IZA Discussion Paper 5500, Institut d'études du travail, Bonn.
- Al-Samarrai, Samer et Paul Bennell. 2007. "Where Has All the Education Gone in Sub-Saharan Africa? Employment and Other Outcomes among Secondary School and University Leavers." *Journal of Development Studies* 43 (7): 1270–300.
- Appleton, Simon, John Hoddinott et Pramila Krishnan. 1999. "The Gender Wage Gap in Three African Countries." *Economic Development and Cultural Change* 47 (2): 289–313.
- Aromolaran, Adebayo B. 2006. "Estimates of Mincerian Returns to Schooling in Nigeria." *Oxford Development Studies* 34 (2): 265–92.

- Aslam, Monazza et Kim Lehrer. 2012. "Learning by Doing: Skills and Jobs in Urban Ghana." Document de travail CSAE 2012-15, Centre for the Study of African Economies (CSAE), Oxford.
- Atchoarena, David et Andre Delluc. 2001. "Revisiting Technical and Vocational Education in Sub-Saharan Africa." Rapport de la Banque mondiale, Institut international de planification de l'éducation (IIPE), Paris.
- . 2002. "Revisiting Technical and Vocational Education in Sub-Saharan Africa: An Update on Trends, Innovations, and Challenges." Institut international de planification de l'éducation (IIPE) et Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Paris.
- Atchoarena, David et Paul Esquieu. 2002. "Private Technical and Vocational Education in Sub-Saharan Africa: Provision Patterns and Policy Issues." Institut international de planification de l'éducation (IIPE) et Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Paris.
- Attanasio, Orazio et Marcos Vera-Hernández. 2004. "Medium- and Long-Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a Community Nursery Program in Rural Colombia." Working Paper EWP04/06, Institute for Fiscal Studies, University College, London.
- Attanasio, Orazio, Emla Fitzsimons, Sally Grantham-McGregor, Costas Meghir et Marta Rubio-Codina. À paraître. "Stimulation and Childhood Development in Colombia: The Impact of a Scalable Intervention." Institute for Fiscal Studies, University College, London.
- Azam, Mehtabul, Aimee Chin et Nishith Prakash. 2010. "The Returns to English-Language Skills in India." IZA Discussion Paper 4802, Institut d'études du travail, Bonn.
- BAD (Banque africaine de développement) et OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économiques). 2008. *Perspectives économiques en Afrique 2008*. Paris : BAD et OCDE. Doi : 10.1787/aeo-2008-en.
- Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Narayam Das, Selim Gulesci, Imran Rasul et Munshi Sulaiman. 2013. "Can Basic Entrepreneurship Transform the Economic Lives of the Poor?" IZA Discussion Paper 7386, Institut d'études du travail, Bonn.
- Banerjee, Abhijit V. et Esther Duflo. 2005. "Growth Theory through the Lens of Development Economics." In *Handbook of Economic Growth*, sous la conduite de Philippe Aghion et Steven N. Durlauf, 473–52. Amsterdam: Elsevier.
- Banque mondiale et République du Liberia. 2012. "Community Works Life Skills Training Assessment: Youth, Employment, Skills Project Mid-Term Review." Banque mondiale, Washington, DC.
- Banque mondiale. 2003. *World Development Report 2004: Making Services Work for Poor People*. New York: Oxford University Press.
- . 2009. *Ghana: Job Creation and Skills Development*. Vol. 1: *Main Report*. Washington, DC: Banque mondiale.
- . 2011a. "Challenges and Options for Technical and Post-Basic Education in South Africa." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2011b. "Raising Productivity and Reducing the Risk of Household Enterprises." Étude-pays pour le Ghana, Note d'orientation, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012a. "Botswana: Policy Note 2: Labor Market Signals on Demand for Skills." Banque mondiale, Région Afrique, Département du développement humain, Washington, DC.
- . 2012b. "Preliminary EPAG Midline Report: Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women (EPAG) Project in Liberia." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013. "The Skills Development System in Malawi." Banque mondiale, Washington, DC.
- . Différentes années. Indicateurs du développement dans le monde. Washington, DC: Banque mondiale. <http://wdi.worldbank.org>.
- Behrman, Jere, Yingmei Cheng et Petra Todd. 2004. "Evaluating Preschool Programs When Length of Exposure to the Program Varies: A Nonparametric Approach." *Review of Economics and Statistics* 86 (1): 108–32.
- Berge, Lars Ivar Oppedal, Kjetil Bjorvatn et Bertil Tungodden. 2011. "Human and Financial Capital for Microenterprise Development: Evidence from a Field and Lab Experiment." NHH Department of Economics Discussion Paper 1/2011, Chr. Michelsen Institute (CMI), Bergen.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani et Marco Manacorda. 2008. "Giving Children a Better Start in Life: Preschool Attendance and School-Age Profiles." *Journal of Public Economics* 92 (5–6): 1416–40.
- Berlinski, Samuel, Sebastian Galiani et Paul Gertler. 2006. "The Effect of Pre-Primary Education on Primary School Performance." Working Paper WP06/04, Institute for Fiscal Studies, University College, Londres.
- Besley, Timothy et Anne Case. 1993. "Modeling Technology Adoption in Developing Countries." *American Economic Review* 83 (2): 396–402.
- Betcherman, Gordon, Karina Olivas et Amit Dar. 2004. "Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention

- to Developing and Transition Countries.” Document de synthèse sur la protection sociale 04012, Banque mondiale, Washington, DC.
- Biggs, Tyler, Manju Shah et Pradeep Srivastava. 1995. “Technological Capabilities and Learning in African Enterprises.” Rapport technique 288, Banque mondiale, Washington, DC.
- Bigsten, Arne, Anders Isaksson, Mans Soderbom, Paul Collier, Albert Zeufack, Stefan Dercon, Marcel Fafchamps et Jan Willem. 2000. “Rates of Return on Physical and Human Capital in Africa’s Manufacturing Sector.” *Economic Development and Cultural Change* 48 (4): 801–27.
- Billetoft, Jorgen. 2010. “Labor Market Trends and Skills Development.” In *Putting Nigeria to Work: A Strategy for Employment and Growth*, sous la conduite de Volker Treichel, 167–202. Washington, DC: Banque mondiale.
- Bjorvatn, Kjetil et Bertil Tungodden. 2010. “Teaching Business in Tanzania: Evaluating Participation and Performance.” *Journal of the European Economic Association* 8 (2–3): 561–70.
- Blattman, Christopher, Nathan Fiala et Sebastian Martinez. 2011. “Can Employment Programs Reduce Poverty and Social Instability? Experimental Evidence from a Ugandan Aid Program.” Columbia University, New York.
- Boesel, David, Nabeel Alsalam et Thomas M. Smith. 1998. *Research Synthesis: Education and Labor Market Performance of GED Recipients*. Washington, DC: U.S. Department of Education, janvier.
- Boissiere, M., J. B. Knight et R. H. Sabot. 1985. “Earnings, Schooling, Ability, and Cognitive Skills.” *American Economic Review* 75 (5): 1016–30.
- Boone, Peter, Ila Fazzio, Kameshwari Jandhyala, Chitra Jayanty, Gangadhar Jayanty, Simon Johnson, Vimala Ramachandrin, Filipa Silva et Zhaoguo Zhan. 2013. “The Surprisingly Dire Situation of Children’s Education in Rural West Africa: Results from the CREO Study in Guinea-Bissau (Comprehensive Review of Education Outcomes).” NBER Working Paper 18971, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Bruhn, Miriam, Luciana de Souza Leão, Arianna Legovini, Rogelio Marchetti et Bilal Zia. 2013. “Financial Education and Behavior Formation: Large-Scale Experimental Evidence from Brazil.” Banque mondiale, Washington, DC.
- Bruns, Barbara, Deon Filmer et Harry Anthony Patrinos. 2011. *Making Schools Work: New Evidence on Accountability Reforms*. Washington, DC: Banque mondiale. doi: 10.1596/978-0-8213-8679-8.
- Card, David. 1999. “The Causal Effect of Education on Earnings.” In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, sous la conduite d’Orley Ashenfelter et David Card, 1802–59. Amsterdam: Elsevier.
- Carneiro, Pedro, Emanuela Galasso et Rita Ginja. 2010. “The Impact of Providing Psycho-Social Support to Indigent Families and Increasing Their Access to Social Services: Evaluating Chile Solidario.” Evaluation report, University College, London.
- Case, Anne, Darren Lubotsky et Christina Paxson. 2002. “Economic Status and Health in Childhood: The Origins of the Gradient.” *American Economic Review* 92 (5): 1308–34.
- Centre FXB pour la santé et les droits de l’homme. 2012. “Building Youth Readiness: An Integrated Approach to Promoting Healthy Functioning among War-Affected Youth in Sierra Leone.” Université de Harvard, Cambridge, MA.
- Cho, Yoonyoung et Maddalena Honorati. 2012. “Entrepreneurship Programs in Developing Countries: A Meta Regression Analysis.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6202, Banque mondiale, Washington, DC.
- Cho, Yoonyoung, Davie Kalomba, Ahmed Mushfiq et Victor Orozco. 2013. “Gender Differences in the Effects of Vocational Training: Constraints on Women and Drop-Out Behavior.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6545, Banque mondiale, Washington, DC.
- Clemens, Michael. 2004. “The Long Walk to School: International Education Goals in Historical Perspective.” CGD Document de travail 37, Centre de développement global, Washington, DC.
- Cloutier, Marie-Hélène, C. Reinstadtler et Isabel Beltran. 2011. “Making the Grade: Assessing Literacy and Numeracy in African Countries.” DIME Brief, Banque mondiale, Washington, DC. <http://go.worldbank.org/15Y7VXO7B0>.
- Cobb-Clark, Deborah A. et Michelle Tan. 2010. “Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages” *Labour Economics* 18 (1): 1–23.
- Cojocar, Alexandru. 2011. “Tanzania: Skills and the Informal Sector.” Banque mondiale, Washington, DC.
- CREATE (*Consortium for Research on Educational Access, Transitions, and Equity*). 2010. “Complementary Education and Access to Primary Schooling in Northern Ghana.” CREATE Ghana Policy Brief 2, September. http://www.create-rpc.org/pdf_documents/Ghana_Policy_Brief_2.pdf.
- Cunha, Flavio et James Heckman. 2007. “The Technology of Skill Formation.” *American Economic Review* 97 (2): 31–47.
- Darvas, Peter. 2012. “Demand and Supply of Technical and Vocational Skills in Ghana.” Banque mondiale, Washington, DC.

- De Beyer, Joy. 1990. "The Incidence and Impact on Earnings of Formal Training Provided by Enterprises in Kenya and Tanzania." *Economics of Education Review* 9 (4): 321–30.
- De Wolf, Stefan, Yves Rolland Rakotoarisoa, Laurence Vanpaeschen et Honoré Rabekoto. 2008. *Madagascar: Le grand livre des petits métiers: Portraits of Daily Life Professions*. Belgium: Snoek Publishers.
- Delors, Jacques. 1996. *Learning: The Treasure Within*. Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le XXI^e siècle Paris: Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.
- Denny, Kevin J., Colm P. Harmon et Vincent O'Sullivan. 2003. "Functional Literacy, Educational Attainment, and Earnings: A Multi-Country Comparison." School of Economics, University College, Dublin.
- DeStefano, Joseph, Audrey-Marie Schuh Moore, David Balwanz et Ash Harwell. 2006. "Meeting EFA: Reaching the Underserved through Complementary Models of Effective Schooling." EQUIP 2 Working Paper, U.S. Agency for International Development and Academy for Education Development, Washington, DC.
- DfID (Department for International Development, UK). 2012. "School for Life 'Literacy for Change.'" *DFID Annual Review* (December).
- Duflo, Esther. 2001. "Schooling and Labor Market Consequences of School Construction in Indonesia: Evidence from an Unusual Policy Experiment." *American Economic Review* 91 (4): 795–813
- Dupas, Pascaline et Jonathan Robinson. 2013. "Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya." *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (1): 163–92.
- Engle, Patrice, Maureen Black, Jere Behrman, Meena Cabral de Mello, Paul Gertler, Lydia Kipiriri, Reynaldo Martorell, Mary Young et the International Child Development Steering Group. 2007. "Strategies to Avoid the Loss of Developmental Potential in More Than 200 Million Children in the Developing World." *The Lancet* 369 (9557): 229–42.
- Fafchamps, Marcel et Christopher Woodruff. 2012. "Identifying and Relaxing Constraints to Employment Generation in Small-Scale African Enterprises." Université d'Oxford.
- Fafchamps, Marcel, David McKenzie, Simon Quinn et Christopher Woodruff. 2011. "When Is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana." *Document de travail CSAE2011-11*, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- Fasih, Tazeen, Geeta Kingdon, Harry Anthony Patrinos, Chris Sakellariou et Mans Soderbom. 2012. "Heterogeneous Returns to Education in the Labor Market." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6170, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fernald, Lia C. H., Ann Weber, Emanuela Galasso et Lisy Ratsifandrihamana. 2011. "Socioeconomic Gradients and Child Development in a Very Low Income Population: Evidence from Madagascar." *Developmental Science* 14 (4): 832–47.
- Fletcher, Jason M. 2012. "The Effects of Personality Traits on Adult Labor Market Outcomes: Evidence from Siblings." IZA Discussion Paper 6391, Institut d'études du travail, Bonn.
- Fluitman, Fred. 2001. "Working, But Not Well: Notes on the Nature and Extent of Employment Problems in Sub-Sahara Africa." ITC Occasional Paper, International Training Centre, Organisation internationale du travail, Turin.
- Foster, Andrew D. et Mark R. Rosenzweig. 1995. "Learning by Doing and Learning from Others: Human Capital and Technical Change in Agriculture." *Journal of Political Economy* 103 (6): 1176–209.
- . 2010. "Microeconomics of Technology Adoption." Yale University, Economic Growth Center, New Haven, CT.
- Fox, Louise, Lucrecia Santibañez, Vy Nguyen et Pierre André. 2012. "Education Reform in Mozambique: Lessons and Challenges." Banque mondiale, Washington, DC.
- Franz, Jutta. 2011. "Realizing the Youth Dividend in Kenya through Skills for the Informal Sector: Institutional Assessment of Skills Development and Youth Employment Promotion Programmes and Projects." Banque mondiale, Washington, DC.
- Frazer, Garth. 2006. "Learning the Master's Trade: Apprenticeship and Human Capital in Ghana." *Journal of Development Economics* 81 (2): 259–98.
- Frese, Michael, Stephanie I. Krauss, Nina Keith, Susanne Escher, Rafal Grabarkiewicz, Siv Tonje, T. Luneng, Constanze Heers, Jens Unger et Christian Friedrich. 2007. "Business Owners' Action Planning and Its Relationship to Business Success in Three African Countries." *Journal of Applied Psychology* 92 (6): 1481–98.
- Gertler, Paul, James Heckman, Rodrigo Pinto, Arianna Zanolini, Christel Vermeersch, Susan Walker, Susan M. Chang et Sally Grantham-McGregor. 2013. "Labor Market Returns to Early Childhood Stimulation: A 20-Year Follow-up to an Experimental Intervention in Jamaica." NBER Working Paper 19185, National Bureau of Economic Research Cambridge, MA.

- Gertler, Paul, Sebastian Martinez, Patrick Premand, Laura B. Rawlings et Christel M. J. Vermeersch. 2010. *Impact Evaluation in Practice*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Glaub, Matthias E. 2009. *Training Personal Initiative to Business Owners in Developing Countries: A Theoretically Derived Intervention and Its Evaluation*. Ph.D. thesis, Université Justus-Liebig, Giessen.
- Glewwe, Paul, Qiuqiong Huang et Albert Park. 2011. "Cognitive Skills, Non-Cognitive Skills, and the Employment and Wages of Young Adults in Rural China." Article présenté à la réunion annuelle de l'Agricultural and Applied Economics Association, 24–26 juillet, Pittsburgh.
- Glewwe, Paul. 1991. "Schooling, Skills, and the Returns to Government Investment in Education: An Exploration Using Data from Ghana." *Living Standards Measurement LSM76*, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2002. "Schools and Skills in Developing Countries: Education Policies and Socioeconomic Outcomes." *Journal of Economic Literature* 40 (2): 436–82.
- Gove, Amber et Peter Cvelich. 2010. "Early Reading: Igniting Education for All: A Report by the Early Grade Learning Community of Practice." Research Triangle Institute, Research Triangle Park, NC.
- Grantham-McGregor, Sally, Yin Bun Cheung, Santiago Cueto, Paul Glewwe, Linda Richter et Barbara Strupp. 2007. "Developmental Potential in the First Five Years for Children in Developing Countries." *The Lancet* 369 (9555): 60–70.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie et Tara Vishwanath. 2012. "Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Programs on Female Youth Employment in Jordan." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6141, Banque mondiale, Washington, DC.
- Haan, Hans Christian et Nicholas Serrière. 2002. "Training for Work in the Informal Sector: Fresh Evidence from West and Central Africa." Centre international de formation, Organisation internationale du travail, Turin.
- Haan, Hans Christian. 2001. "Training for Work in the Informal Sector: Fresh Evidence from Eastern and Southern Africa." Centre international de formation, Organisation internationale du travail, Turin.
- Hanushek, Eric A. et Ludger Woessmann. 2012. "Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation." *Journal of Economic Growth* 17 (4): 267–321.
- Heckman, J., L. Lochner et J. Taber. 1998. "Explaining Rising Wage Inequality: Explorations with a Dynamic General Equilibrium Model of Earnings with Heterogeneous Agents." *Review of Economic Dynamics* 1 (1): 1–58.
- Heckman, James A., Jora Stixrud et Sergio Urzua. 2006. "The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior." *Journal of Labor Economics* 24 (3): 411–82.
- Heckman, James et Edward Vytlačil. 2000. "Identifying the Role of Cognitive Ability in Explaining the Level of and Change in the Return to Schooling." *Review of Economics and Statistics* 83 (1): 1–12.
- Helmers, Christian et Manasa Patnam. 2011. "The Formation and Evolution of Childhood Skill Acquisition: Evidence from India." *Journal of Development Economics* 95 (2): 252–66.
- Hicks, Joan Hamory, Michael Kremer, Isaac Mbit et Edward Miguel. 2011. "Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth." Rapport au Fonds espagnol d'évaluation d'impact Phase II, Banque mondiale, Washington, DC.
- Huffman, Wallace E. 1977. "Allocative Efficiency: The Role of Human Capital." *Quarterly Journal of Economics* 91 (février): 59–79.
- Hungi, Njora, Demus Makuwa, Kenneth Ross, Mioko Saito, Stéphanie Dolata, Frank van Cappelle, Laura Paviot et Jocelyne Vellien. 2010. "SACMEQ III Project Results: Pupil Achievement Levels in Reading and Mathematics." Document de travail 1, Consortium de l'Afrique australe et orientale pour le pilotage de la qualité de l'éducation (SACMEQ), Harare. http://www.sacmeq.org/downloads/sacmeqIII/WD01_SACMEQ_III_Results_Pupil_Achievement.pdf.
- Johanson, Richard et Theogene Kayiranga Gakuba. 2011. "Rwanda: Training for the Informal Sector." Banque mondiale, Washington, DC.
- Johanson, Richard K. et Avril V. Adams. 2004. *Skills Development in Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: Banque mondiale.
- KEPSA (Kenya Private Sector Alliance). 2012. "Beneficiary Assessment of Kenya Youth Empowerment Project (KYEP) Training and Internship Component." KEPSA, March.
- Kitaev, Igor, avec des contributions de J. Glover, A. Melomey, Th. Coleman et B. Kaluba. 2003. "Phase II: Synthesis of Main Findings from Two Case Studies Carried out in Ghana and Zambia on Private Technical and Vocational Education and Training (TVET)." Institut international de planification de l'éducation (IPE) et UNESCO, Paris.

- Koop, Sabine, Tamara De Reu et Michael Frese. 2000. "Sociodemographic Factors, Entrepreneurial Orientation, Personal Initiative, and Environmental Problems in Uganda." In *Success and Failure of Microbusiness Owners in Africa: A Psychological Approach*, sous la conduite de M. Frese, 55–76. Westport, CT: Quorum.
- Krauss, Stefanie I., Michael Frese, Christian Friedrich et Jens M. Unger. 2005. "Entrepreneurial Orientation: A Psychological Model of Success among Southern African Small Business Owners." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14 (3): 315–44.
- Kuepie, Mathias, Christophe J. Nordman et François Roubaud. 2009. "Education and Earnings in Urban West Africa." *Journal of Comparative Economics* 37 (3): 491–515.
- Lassibille, Gerard et Jee-Peng Tan. 2005. "The Returns to Education in Rwanda." *Journal of African Economies* 14 (1): 92–116.
- Lee, Jean N. et David Newhouse. 2012. "Cognitive Skills and Youth Labor Market Outcomes." Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois*. Banque mondiale, Washington, DC.
- Lundberg, Mattias et Alice Wuerml, eds. 2012. *Children and Youth in Crisis: Protecting and Promoting Human Development in Times of Economic Shocks*. Washington, DC: Banque mondiale. doi: 10.1596/978-0-8213-9547-9.
- Macours, Karen, Patrick Premand et Renos Vakis. 2013. "Demand Versus Returns? Pro-Poor Targeting of Business Grants and Vocational Skills Training." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6389, Banque mondiale, Washington, DC.
- Macours, Karen, Patrick Premand, Norbert Schady et Renos Vakis. À paraître. "Experimental Evidence from an Early Childhood Parenting Intervention in Nicaragua." Banque mondiale, Washington, DC.
- Maluccio, John A., John Hoddinott, Jere R. Behrman, Reynaldo Martorell, Agnes R. Quisumbing et Aryeh D. Stein. 2009. "The Impact of Improving Nutrition during Early Childhood on Education among Guatemalan Adults." *Economic Journal* 119 (537): 734–63.
- Mano, Yukichi, Alhassan Iddrisu, Yutaka Yoshino et Tetsushi Sonobe. 2011. "How Can Micro and Small Enterprises in Sub-Saharan Africa Become More Productive? The Impacts of Experimental Basic Managerial Training." *World Development* 40(3):458–68.
- Martinez, Sebastian, Sophie Naudeau et Victor Pereira. 2012. "The Promise of Preschool in Africa: A Randomized Impact Evaluation of Early Childhood Development in Rural Mozambique." Banque mondiale et Save the Children, Washington, DC.
- Mattero, Minna. 2010. "Second Chance Education for Out-of-School Youth: A Conceptual Framework and Review of Programs." Banque mondiale, Washington, DC.
- Mingat, Alain, Blandine Ledoux et Ramahatra Rakotomalala. 2010. *Developing Post-Primary Education in Sub-Saharan Africa: Assessing the Financial Sustainability of Alternative Pathways*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Moll, Peter G. 1996. "The Collapse of Primary Schooling Returns in South Africa, 1960–90." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 58 (1): 185–209.
- . 1998. "Primary Schooling, Cognitive Skills et Wages in South Africa." *Economica* 65 (258): 263–84.
- Monk, Courtney, Justin Sandefur et Francis Teal. 2008. "Does Doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana." *Document de travail CSAE2008-08*, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- Mullis, Ina V.S., Michael O. Martin, Pierre Foy et Alka Arora. 2012. *TIMSS 2011 International Results in Mathematics*. TIMSS & PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College, Chestnut Hill, MA et Association internationale pour l'évaluation du rendement scolaire (IEA) Secrétariat IEA, Amsterdam, Pays-Bas.
- Naudeau, Sophie, Sebastian Martinez, Patrick Premand et Deon Filmer. 2010. "Cognitive Development among Young Children in Developing Countries." In *No Small Matter: The Impact of Poverty, Shocks, and Human Capital Investment in Early Childhood Development*, sous la conduite de Harold Alderman, 9–50. Washington, DC: Banque mondiale.
- Nayar, Reema, Pablo Gottret, Mitra Pradeep, Gordon Betcherman, Yue Man Lee, Indhira Santos, Mahesh Dahal et Maheshwor Shrestha. 2012. "More and Better Jobs in South Asia." *South Asia Development Matters Report 66229*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Nell, Marian et Janet Shapiro. 1999. "Traditional Apprenticeship Practice in Dar es Salaam: A Study." Rapport de consultance rédigé pour GTZ/VETA, GTZ/VETA, Dar es-Salaam.
- Nicholson, Sue. 2006. "Accelerated Learning Programs in Post Conflict Settings: A Discussion Paper." Save the Children US, Westport, CT.
- Oosterbeek, Hessel, Mirjam van Praag et Auke Ijsselstein. 2008. "The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Competencies and Intentions: An Evaluation of the Junior

- Achievement Student Mini-Company Program.” IZA Discussion Paper 3641, Institut d'études du travail, Bonn.
- Ozier, Owen. 2010. “The Impact of Secondary Schooling in Kenya: A Regression Discontinuity Analysis.” Groupe de recherche sur le développement, Banque mondiale, Washington, DC.
- Paxson, Christina et Norbert Schady. 2007. “Cognitive Development among Young Children in Ecuador: The Roles of Wealth, Health, and Parenting.” *Journal of Human Resources* 42 (1): 49–84.
- Peeters, Pia, Wendy Cunningham, Gayatri Acharya et Arvil Van Adams. 2009. “Youth Employment in Sierra Leone: Sustainable Livelihood Opportunities in a Post-Conflict Setting.” Banque mondiale, Washington, DC.
- Premand, Patrick, Stefanie Brodmann, Rita Almeida, Rebekka Grun et Mahdi Barouni. 2012. “Entrepreneurship Training and Self-Employment among University Graduates: Evidence from a Randomized Trial in Tunisia.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6285, Banque mondiale, Washington, DC.
- Pritchett, Lant. 2013. *The Rebirth of Education: From 19th-Century Schooling to 21st-Century Learning*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Rankin, Neil, Justin Sandefur et Francis Teal. 2010. “Learning and Earning in Africa: Where Are the Returns to Education High?” *Document de travail CSAE2010-02*, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- Riley, Thyra A. et William F. Steel. 2000. “Kenya Voucher Programme for Training and Business Development Services.” In *Business Development Services: A Review of International Experience*, sous la conduite de Jacob Levitsky, ch. 12. London: Intermediate Technology Publications.
- Roberts, Brent W. et Daniel Mroczek. 2008. “Personality Trait Change in Adulthood.” *Current Directions in Psychological Science* 17 (1): 31–35.
- Rosendahl Huber, Laura, Randolph Sloof et Mirjam van Praag. 2012. “The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a Randomized Field Experiment.” IZA Discussion Paper 6512, Institut d'études du travail, Bonn.
- Rosholm, Michael, Helena Skyt Nielsen et Andrew Dabalen. 2007. “Evaluation of Training in African Enterprises.” *Journal of Development Economics* 84 (1): 310–29.
- Schultz, T. Paul. 2004. “Evidence of Returns to Schooling in Africa from Household Surveys: Monitoring and Restructuring the Market for Education.” *Journal of African Economies* 13 (supplement 2): ii95–148.
- Shaorshadze, Irina et Pramila Krishnan. 2013. “Technical and Vocational Education and Training in Ethiopia.” Document de travail, International Growth Centre, London School of Economics, février.
- Shonkoff, Jack P. et Deborah Phillips, eds. 2000. *From Neurons to Neighborhoods: The Science of Early Childhood Development*. Washington, DC: National Academy Press.
- Söderbom, Måns, Francis Teal et Alan Harding. 2006. “The Determinants of Survival among African Manufacturing Firms.” *Economic Development and Cultural Change* 54 (3): 533–55.
- South Sudan, Government of, Ministry of General Education and Instruction. 2011. *Education Statistics for the Republic of South Sudan: National Statistical Booklet, 2011*. Juba.
- Steinberg, Laurence, Elizabeth Cauffman, Jennifer Woolard, Sandra Graham et Marie Banich. 2009. “Are Adolescents Less Mature Than Adults? Minors' Access to Abortion, the Juvenile Death Penalty, and the Alleged Apa 'Flip-Flop.'” *American Psychologist* 64 (7): 583–94.
- Teal, Francis. 2010. “Higher Education and Economic Development in Africa: A Review of Channels and Interactions.” *Document de travail CSAE2010-25*, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- Tubbs, Carly et Dana Charles McCoy. 2012. “Early Childhood Development: An Introduction.” In *Children and Youth in Crisis: Protecting and Promoting Human Development in Times of Economic Shocks*, sous la conduite de Mattias Lundberg et Alice Wuermli, 106–15. Washington, DC: Banque mondiale.
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2012. *EFA Global Monitoring Report: Youth and Skills: Putting Education to Work*. Paris: UNESCO.
- Unger, Jens M., Nina Keith, Christine Hilling, Michael M. Gielnik et Michael Frese. 2009. “Deliberate Practice among South African Small Business Owners: Relationships with Education, Cognitive Ability, Knowledge, and Success.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (1): 21–44.
- Uwezo Tanzania. 2011. “Are Our Children Learning? Annual Learning Assessment Report.” Uwezo Tanzanie, Dar es-Salaam. http://www.uwezo.net/wp-content/uploads/2012/08/TZ_2011_Annual-Assessment-Report.pdf.
- Valdivia, Martin. 2011. “Training or Technical Assistance? A Field Experiment to Learn What Works to Increase Managerial Capital for Female Microentrepreneurs.” Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), Lima.

- Walker, Susan P., Theodore D. Wachs, Julie Meeks Gardner, Betsy Lozoff, Gail A. Wasserman, Ernesto Pollitt et Julie A. Carter. 2007. "Child Development: Risk Factors for Adverse Outcomes in Developing Countries." *The Lancet* 369 (9556): 145–57.
- Welch, F. 1970. "Education in Production." *Journal of Political Economy* 78 (1): 35–59.
- Wuermli, Alice, Rainer K. Silbereisen, Mattias Lundberg, Michele Lamont, Jere R. Behrman et Larry Aber. 2012. "A Conceptual Framework." In *Children and Youth in Crisis: Protecting and Promoting Human Development in Times of Economic Shocks*, sous la conduite de Mattias Lundberg et Alice Wuermli, 29–102. Washington, DC: Banque mondiale.
- Xu, Lisa et Bilal Zia. 2012. "Financial Literacy around the World: An Overview of the Evidence with Practical Suggestions for the Way Forward." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6107, Banque mondiale, Washington, DC.

Chapitre 4

L'agriculture : un secteur d'opportunités pour les jeunes Africains

D'un point de vue conceptuel, les efforts pour accélérer la croissance agricole et améliorer la sécurité alimentaire ont souvent été dissociés des efforts visant à créer des emplois pour les jeunes. S'il persiste, ce cloisonnement préjudiciable va limiter l'aptitude de l'Afrique à récolter les fruits de son dividende démographique. Le secteur agricole, qui est déjà le plus grand employeur en Afrique, est le moyen le plus immédiat de catalyser la croissance économique et l'emploi des jeunes. Pour réaliser ce potentiel, il doit rapidement cesser d'être une occupation de dernier recours à faible productivité pour devenir une réelle opportunité d'emploi techniquement dynamique. Pour autant que la mise en œuvre accélérée de programmes bien conçus d'investissement public dans l'agriculture bénéficie d'une plus grande priorité, que des progrès soutenus soient réalisés dans les réformes des réglementations et politiques, et que de nouvelles mesures soient spécifiquement axées sur l'intégration des jeunes, l'agriculture sera à même d'absorber les grands nombres de nouveaux demandeurs d'emploi et

d'offrir un travail constructif, avec d'importants avantages tant publics que privés.

Jadis premier secteur de la plupart des économies du monde, l'agriculture a vu son rôle diminuer à mesure que les économies accumulaient la richesse, les innovations technologiques et les connexions dues au commerce qui ont stimulé la diversification et le changement structurel. L'accélération de la croissance dans les secteurs non agricoles a attiré suffisamment de main-d'œuvre pour entraîner un déclin de la part de l'emploi dans l'agriculture. Ce déplacement de la main-d'œuvre est dû au fait que d'une part, des gains de productivité dans les exploitations agricoles ont permis de dégager de la main-d'œuvre (facteurs d'incitation) et que d'autre part, des opportunités de productivité et de revenus plus élevés ont attiré la main-d'œuvre en dehors de ces exploitations (facteurs d'attraction).¹

L'Afrique ne suit toutefois pas cette trajectoire. Dans de nombreux pays africains, les

revenus générés par l'extraction des ressources naturelles et par les secteurs urbains de la construction et des services ont contribué à accroître le produit intérieur brut (PIB) sans pour autant attirer de grands nombres de travailleurs issus de l'agriculture. Même dans les hypothèses optimistes, les effectifs de la cohorte des jeunes Africains intégrant actuellement la population active devraient dépasser le nombre susceptible d'être absorbé par l'emploi dans l'industrie manufacturière et les services (voir Chapitre 1). Au cours des prochaines décennies, les jeunes continueront à consacrer leur énergie et leurs talents à l'agriculture, à l'intérieur ou à proximité de l'exploitation agricole où ils sont nés (Proctor et Lucchesi, 2012). La question cruciale est de savoir comment les jeunes Africains et leurs pays peuvent bénéficier de l'emploi dans l'agriculture. La réponse dépendra du fait que les pouvoirs publics adoptent ou non des politiques et des décisions d'investissement capables d'éliminer les obstacles à la productivité agricole.

Les raisons de la lenteur de la croissance de la productivité agricole en Afrique sont connues. Les systèmes de culture basés sur le blé et le riz irrigué, qui ont enregistré des gains de productivité spectaculaires en Asie du Sud et de l'Est, ne conviennent pas à la plupart des environnements au sud du Sahara. La complexité de l'agroécologie et l'extrême diversité des systèmes de production de l'Afrique requièrent un effort de recherche comparable à celui entrepris ailleurs dans le monde, mais l'Afrique commence à peine à inverser des décennies de négligence et de sous-investissement dans la recherche agricole. Il faudra du temps pour que des effets positifs se fassent véritablement sentir. Les conséquences de la faible productivité de l'agriculture africaine sont également bien connues. Elle est en partie responsable des prix alimentaires élevés pratiqués dans une grande partie de l'Afrique, où l'achat des produits alimentaires de base peut représenter jusqu'à la moitié des dépenses des consommateurs (OCDE et FAO, 2012). Les prix élevés des denrées alimentaires entravent également la compétitivité en augmentant le coût de la main-d'œuvre.

Entretemps et jusqu'à ce qu'il existe une recherche spécifique aux environnements de

l'Afrique, la croissance de la productivité agricole devra provenir d'une plus large utilisation des technologies plus avancées qui ont fonctionné ailleurs : amélioration des semences, des cultivars et variétés, des méthodes de culture, des pratiques de conservation et de l'équipement. Au cours des dix dernières années, un plus grand nombre d'agriculteurs ont commencé à adopter ces technologies en Afrique,² quoiqu'à un rythme moins rapide que dans d'autres régions. Les investissements et réformes des politiques récemment engagés en Afrique peuvent catalyser une adoption plus rapide, mais les niveaux d'investissement, le rythme de la mise en œuvre et la qualité des programmes ne sont pas encore suffisants pour générer un grand changement de productivité.

L'agriculture : une opportunité potentielle avec des possibilités de croissance

L'opportunité que constitue l'agriculture pour l'Afrique subsaharienne apparaît clairement dans les échanges commerciaux de la région. La valeur des marchés africains des produits alimentaires devrait augmenter de 313 milliards de dollars EU en 2010 à 1 000 milliards de dollars EU en 2030 (Banque mondiale, 2013). En 2003, les importations alimentaires dépassaient largement les exportations et ont depuis continué à croître. La croissance des importations a été imputée, à des degrés divers, à l'incapacité de la production agricole à faire face à la croissance démographique (ce qui est incorrect, étant donné que la production par habitant a augmenté au cours de cette période), au changement climatique et à d'autres facteurs liés à l'offre. Celle-ci a certainement de l'importance, mais le point fondamental est qu'en raison de la rapide croissance de la population, des revenus et de l'urbanisation, la demande de produits alimentaires importés augmente plus rapidement que l'offre des denrées de substitution produites localement.

Une croissance rapide de la demande produits alimentaires en crée des opportunités pour les fournisseurs. Par exemple, l'urbanisation peut être une bonne affaire pour l'agriculture locale. Les modèles de peuplement plus

denses observés à mesure que les communautés rurales grandissent et fusionnent³ contribuent à réduire les coûts de commercialisation des producteurs agricoles de l'arrière-pays et à accroître la rentabilité des investissements dans la transformation des produits bruts. D'autre part, la croissance de la demande n'est pas limitée aux seuls marchés intérieurs en expansion de l'Afrique. Les prix alimentaires mondiaux ont atteint leur plus haut niveau depuis des décennies, et à moins que les politiques relatives aux biocarburants ne soient substantiellement modifiées, ils devraient rester élevés pendant au moins le reste de la décennie.

Les opportunités générées par cette demande locale et internationale croissante de produits alimentaires devraient être aussi variées que l'agriculture africaine elle-même. De manière générale, l'agriculture est un secteur utilisant une main-d'œuvre faiblement productive et nombreuse, mais elle est aussi exceptionnellement hétérogène. Même dans les pays développés, l'agriculture est suffisamment hétérogène pour que l'on se pose des questions sur ce qui constitue une exploitation agricole. En Afrique, chaque exploitation se situe quelque part le long de larges spectres définis par la taille des exploitations, l'intensité de capital, l'utilisation des technologies mécaniques et biologiques, et le degré de commercialisation. La première condition pour créer des opportunités valables pour les jeunes dans l'agriculture africaine est d'approfondir la connaissance du secteur en identifiant les variations dans les activités, les actifs et les compétences cachées derrière les moyennes. Cette tâche exige une attention rigoureuse et constante à la problématique du genre, étant donné l'importance des femmes et des filles dans la main-d'œuvre agricole africaine (Encadré 4.1).

L'agriculture africaine pourra tirer avantage de l'évolution des marchés locaux et nationaux, dans les segments de la structure agricole qui ont été sous-développés dans le passé, mais ont aujourd'hui la possibilité de se développer. Par exemple, dans de nombreuses capitales africaines, le riz est deux fois plus cher que dans les pays exportateurs asiatiques. Le prix du maïs, le principal aliment de base en Afrique orientale et australe, est de 30 à 40 % supérieur aux prix d'exportation en Afrique du Sud, aux

Encadré 4.1

Les femmes et les filles : une force majeure au sein de la population active agricole de l'Afrique

Les femmes et les filles africaines travaillent dans l'agriculture en tant qu'exploitantes de leurs propres terres, travailleuses non rémunérées dans l'exploitation familiale, ou travailleuses rémunérées dans d'autres exploitations et entreprises agricoles. Elles sont impliquées aussi bien dans la culture que l'élevage, aussi bien de subsistance qu'à caractère commercial.

Dans les pays en développement, les femmes représentent en moyenne 43 % de la main-d'œuvre agricole. Ce chiffre oscille entre environ 20 % en Amérique latine et 50 % dans certaines parties de l'Afrique et de l'Asie. Dans certains pays d'Afrique subsaharienne, la part des femmes dans la population active agricole a significativement augmenté au cours des dernières décennies, en raison des conflits, du virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise (VIH/SIDA), de la migration et de la diversification des moyens de subsistance, même si les données régionales masquent d'importantes différences. La part des femmes dans la main-d'œuvre agricole va de 36 % en Côte d'Ivoire et au Niger, à plus de 60 % au Lesotho, au Mozambique et en Sierra Leone (FAO, 2011). Une tendance régionale ressort toutefois clairement : c'est généralement le membre masculin du ménage agricole qui va le premier exercer une activité non agricole (Fox et Sohnesen, 2012).

États-Unis et dans la région de la mer Noire (Tableau 4.1). Si les producteurs locaux devenaient plus compétitifs, ils pourraient conquérir les marchés intérieurs et régionaux en plein essor. Des mesures permettant de réduire les coûts de production (telles que la diffusion de technologies améliorées) et de commercialisation (telles que des investissements dans les transports et les infrastructures) peuvent accroître la rentabilité et réduire les coûts des denrées alimentaires. Même dans les pays relativement bien connectés aux marchés mondiaux, l'augmentation de la production locale peut faire baisser les prix alimentaires, étant donné que les cours internationaux ne sont pas directement répercutés sur les prix du marché local (Minot, 2011). La baisse des prix alimentaires est non seulement profitable aux consommateurs, mais elle tempère aussi les exigences salariales dans le secteur non agricole, ce qui attire de nouveaux investissements dans l'industrie manufacturière et les services. Les nouveaux

Tableau 4.1 Prix de gros du maïs et du riz non traités dans quelques pays, moyennes, janvier à avril 2012

Maïs		Riz	
Marché	Prix de gros (dollars EU par tonne)	Marché	Prix de gros (dollars EU par tonne)
<i>Afrique</i>			
Éthiopie	390	Bénin	1 055
Kenya	393	Burkina Faso	738
Malawi	400	Madagascar	593
Mozambique	378	Mali	690
Rwanda	318	Mozambique	865
Afrique du Sud	293	Niger	850
Tanzanie	334	Sénégal	810
Togo	453	Togo	1 097
Ouganda	334	Ouganda	1 368
Zimbabwe	300	<i>Référence internationale</i>	
<i>Référence internationale</i>		Inde	378
Région de la mer Noire	267	Thaïlande	556
États-Unis	276	Vietnam	434

Source : Système mondial d'information et d'alerte rapide de la FAO.

investissements créent des emplois, alimentant ainsi un cercle vertueux (Encadré 4.2).

La façon dont les pays choisiront d'accroître leur productivité agricole déterminera si le cercle vertueux se maintiendra dans le temps, avec des effets positifs pour les jeunes et l'ensemble de l'économie, ou s'il n'aura qu'une durée limitée. Avec la croissance de la demande de produits alimentaires, la productivité totale des facteurs devra augmenter pour conserver des prix alimentaires réels abordables et maintenir la capacité de créer des emplois⁴. À moins qu'une attention particulière ne soit accordée aux interventions véritablement capables de soutenir la productivité, telles que la recherche agronomique, le développement des compétences agricoles et l'adoption de nouvelles et meilleures variétés, la croissance de la production résultera d'une utilisation accrue d'intrants achetés, tels que les engrais et les produits agrochimiques. La croissance de la production résultante peut être rapide pendant une courte période, pour autant que les intrants stimulent les rendements, mais elle sera coûteuse, augmentera le prix réel des aliments et, en fin de compte, érodera les gains potentiels des producteurs, des consommateurs et de la société en général (Encadré 4.3).

Les dirigeants africains qui élaborent aujourd'hui des stratégies pour l'agriculture doivent être conscients du fait que les circonstances auxquelles ils sont confrontés sont passablement différentes de celles qui ont façonné les expériences traditionnelles de développement et de changement structurel. L'agriculture africaine se développe dans un contexte de prix alimentaires mondiaux élevés, de potentiel de croissance des superficies et des rendements, de quantités réduites de produits manufacturés non échangeables et d'évolutions de l'avantage comparatif dans le monde développé en faveur des services et produits à haute intensité technologique (Losch, Fréguin-Gresh et White, 2012). Dans ce contexte, si les agriculteurs africains modifient la technologie qu'ils utilisent et leurs gammes de produits, la part de l'agriculture dans le PIB africain pourrait être plus élevée que jamais ou même s'accroître avec le développement. En outre, le coût du retrait de la main-d'œuvre du secteur agricole semble avoir augmenté au fil du temps à travers le monde, et constitue un autre facteur indiquant que l'expérience de l'Afrique peut être différente (Timmer et Akkus, 2008). Au cours des 50 dernières années, le point où convergent les salaires dans l'agriculture et dans l'emploi non

Encadré 4.2

Lorsqu'elle est plus productive, l'agriculture stimule la croissance économique

Malgré les différences dans le contexte mondial et les conditions économiques nationales, les effets de l'agriculture sur l'économie des États-Unis au cours des 45 dernières années peuvent fournir des enseignements utiles pour l'Afrique, au moment où tant de jeunes sont prêts à intégrer la population active agricole. Entre années 1960 et 2005, les États-Unis ont produit plus de denrées agricoles de base à des coûts plus bas que jamais. Les prix réels de la plupart des produits agricoles ont diminué de 20 à 50 % (voir Tableau B4.2.1). Même si le coût des aliments augmentait partout dans le monde, la plupart des prix alimentaires de 2010 étaient encore inférieurs (en dollars EU constants) à ceux de 1960. Pour l'ensemble de l'économie, ces faibles prix réduisaient le coût de la transformation des produits alimentaires de base en une multitude de denrées de consommation (une activité génératrice de nouveaux emplois). Les prix bas permettaient aux consommateurs de dépenser plus pour des articles autres que la nourriture. La productivité agricole plus élevée a contribué à une croissance généralisée des revenus aux États-Unis.

Même lorsque les prix de leurs produits diminuaient, les agriculteurs et les autres travailleurs agricoles maintenaient

Tableau B4.2.1 Modification (en pourcentage) des prix de certains produits alimentaires aux États-Unis, 1960–2010

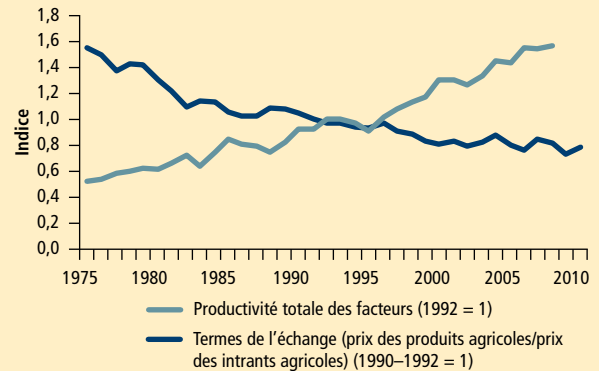
Période	Blé	Maïs	Sucre	Bœuf
1960–2005	-43	-52	-19	-23
2006–2010	8	41	50	22
1960–2010	-24	-18	24	-10

Source : Pink Sheets, Banque mondiale.

agricole a été atteint à des stades de plus en plus tardifs de l'évolution des économies prospères, suggérant peut-être qu'à l'échelle mondiale, l'industrie devient de moins en moins capable d'absorber la main-d'œuvre.

Des tendances raisonnablement optimistes récentes indiquent que les sources de la croissance agricole en Afrique pourraient être en train de changer. Entre 1960 et 2008, la superficie cultivée a augmenté plus rapidement que les rendements (Fuglie, 2011). Quelque 40 % de l'amélioration des rendements provenaient d'une plus grande utilisation d'intrants achetés et les 60 % restants de changements dans

Figure B4.2.1 Une productivité totale des facteurs plus élevée a aidé les agriculteurs des États-Unis à compenser la baisse des termes de l'échange, 1975–2009



Source : Bureau exécutif du Président des États-Unis, 2011

leurs moyens de subsistance. Alors que les prix agricoles réels diminuaient et que le coût des intrants et des facteurs de production augmentait, les agriculteurs des États-Unis et d'autres pays développés parvenaient encore à réaliser des gains (de même que les salariés agricoles) en accroissant leur productivité. Ils utilisaient plus efficacement les intrants et modifiaient leurs gammes de produits. Aux États-Unis, entre 1975 et 2010, la productivité totale des facteurs a augmenté de 2,2 % par an, une croissance faible par rapport aux normes historiques, mais suffisante pour maintenir la rentabilité (voir Figure B4.2.1).

la productivité totale des facteurs. Entre 2006 et 2008, lorsque les pouvoirs publics africains ont commencé à accorder une plus grande attention à l'agriculture,⁴ la croissance des rendements a dépassé celle de la superficie, et la productivité totale des facteurs a augmenté. Ces récents développements suggèrent que, si les pouvoirs publics intensifiaient et maintenaient leurs efforts pour accroître la productivité des facteurs, ils pourraient obtenir des prix plus bas pour les consommateurs, des revenus plus élevés pour les agriculteurs et des opportunités d'emploi valables dans l'agriculture pour les jeunes.

Encadré 4.3**Compromettre la croissance et la création d'emplois sans améliorer la sécurité alimentaire à long terme**

Depuis 2008, plusieurs pays africains ont mis en place des programmes de subventions encourageant les agriculteurs à utiliser des engrais dans leurs cultures vivrières, sans pour autant les inciter à utiliser des variétés plus productives et de meilleures pratiques de gestion. Les agriculteurs ont par conséquent consacré une bonne partie de leurs terres aux cultures vivrières, au détriment de cultures à fort rapport économique et à plus haute intensité de main-d'œuvre, freinant ainsi le rythme de la création d'emplois et l'augmentation de la productivité dans l'agriculture. Dans certains cas, la production des cultures vivrières a brièvement augmenté, pour ensuite retomber brutalement, une fois que la distribution coûteuse (et souvent politisée) des engrais subventionnés a pris fin. Les premières données suggèrent que, même pendant la période de subvention, les rendements obtenus pour les variétés utilisées étaient nettement plus bas que prévu. Beaucoup de choses peuvent être faites pour améliorer la production des cultures vivrières sans pour autant compromettre la croissance et la création d'emplois. La leçon à tirer de ces expériences est que l'utilisation des engrais doit s'inscrire dans un programme plus vaste visant à stimuler les gains de productivité et à encourager la diversification vers des produits à fort rapport économique et plus haute intensité de main-d'œuvre.

Reconnaître l'opportunité que représente l'agriculture pour les jeunes

Beaucoup de jeunes méconnaissent les opportunités et le dynamisme potentiel de l'agriculture d'aujourd'hui. Interrogés sur les meilleurs et les pires moyens de gagner leur vie dans leurs communautés, de jeunes Africains ruraux répartis en 32 groupes de discussion ont rarement mentionné l'agriculture comme « meilleur emploi » (même si elle n'était pas considérée comme le pire). Pour les participants, les bons emplois étaient ceux qui étaient assortis d'un bon salaire et de considération, deux caractéristiques qui ne sont généralement pas associées à l'agriculture dans les conditions que les jeunes Africains connaissent le mieux. Ils décrivaient les mauvais emplois comme ceux qui procurent des revenus limités et incertains, et qui sont physiquement préjudiciables, exigeants ou illicites.

« L'agriculture est un bon emploi parce que j'y trouve de quoi me nourrir et bien vivre. »
Libéria

Même ainsi, les groupes de discussion ont émis des messages contradictoires en ce qui concerne l'attrait de l'agriculture en tant que moyen de subsistance, et leurs perceptions variaient considérablement à travers l'Afrique. Parmi les trois grandes catégories d'emploi (emploi non agricole rémunéré, emploi non agricole non rémunéré et emploi dans l'agriculture), « l'agriculture familiale » était l'emploi souhaitable le plus fréquemment cité. Pourtant, à l'exception d'un groupe de femmes du nord du Darfour, aucun des groupes de discussion d'Afrique du Sud, du Soudan ou du Togo n'a mentionné les activités agricoles comme un bon emploi (Petesch et Caillava, 2012). Dans les mêmes grandes catégories, l'agriculture était citée comme « pire emploi », juste après les emplois illicites et antisociaux. Les entretiens des groupes de discussion avec des jeunes issus de milieux urbains indiquent que l'agriculture n'est pratiquement jamais mentionnée en tant que « meilleur emploi ». Pour attirer les jeunes, l'agriculture devra donc être plus dynamique et plus attrayante qu'elle ne l'est actuellement, et les jeunes devront en avoir une impression plus positive (IDS, 2012). Les exploitations agricoles offrant des opportunités intéressantes devront être très différentes de celles que connaissent la plupart des jeunes Africains.

Modèles d'utilisation des terres, taille des exploitations et rentabilité

Les exploitations agricoles que de nombreux jeunes Africains connaissent depuis leur enfance sont de petite taille, exigent un travail éreintant et sont peu mécanisées.

Les propriétés de un à deux hectares prédominent et les outils les plus courants sont la houe et la machette (Nagayets, 2005). Selon les données de la Banque mondiale pour trois pays, la possession de terres augmente avec l'âge de l'agriculteur (Figure 4.1), mais la taille moyenne des parcelles, même chez les agriculteurs plus âgés, reste souvent largement inférieure à un hectare.

Ce modèle d'utilisation des terres se retrouve, que les terres soient rares ou abondantes, quelles qu'en soient les raisons. Là où les peuplements sont denses et les terres rares, comme au Rwanda et au Malawi, les proprié-

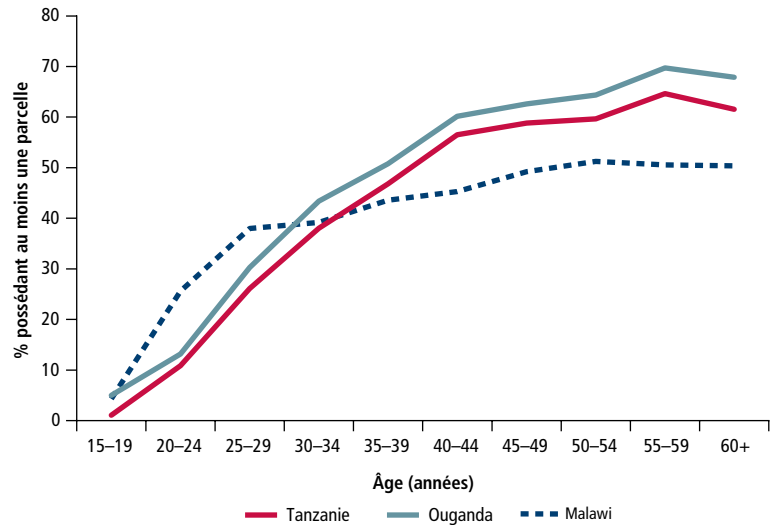
tés par ménage et par travailleur sont de petite taille et s'amenuisent avec la croissance démographique. Dans ces conditions, l'investissement dans l'irrigation, l'utilisation d'intrants achetés, les variétés améliorées, les cultures à fort rapport économique, les doubles et triples récoltes, la culture en terrasses et autres pratiques peuvent accroître la productivité des terres et les revenus. Les investissements facilitant l'accès aux marchés accroissent la demande de produits agricoles et réduisent leur coût de transport. La rentabilité de l'intensification augmente et d'autres investissements de ce type sont réalisés.

Pourquoi les exploitations agricoles sont-elles donc si petites dans les zones où les terres sont abondantes, comme dans la majeure partie de l'Afrique ? La taille des exploitations agricoles est souvent limitée à la superficie qu'un ménage est capable de cultiver manuellement, parce que les machines sont chères, ne peuvent être acquises sans financement et peuvent être difficiles à posséder et utiliser de manière collective. La traction animale permet de cultiver de plus grandes surfaces, mais la trypanosomiase et d'autres maladies animales limitent l'utilisation des animaux de trait dans de nombreuses parties de l'Afrique.

Dans d'autres cas, la terre peut être abondante, mais pratiquement impossible à acquérir en raison d'ambiguïtés dans les possibilités de négocier la terre à travers l'achat, la vente, la location, l'héritage, l'attribution selon les règles traditionnelles, et l'hypothèque (Banque mondiale, 2012b). Lorsque les contraintes pesant sur les opérations des marchés fonciers augmentent le coût de l'accès à de nouvelles terres, un jeune atteignant l'âge adulte peut se contenter de cultiver une partie de sa propriété familiale de naissance au lieu d'acquérir une nouvelle parcelle. Il n'est pas rare que la fragmentation continue des petites propriétés persiste parallèlement à l'acquisition de grandes étendues par des investisseurs extérieurs, aussi bien nationaux qu'étrangers.

Une troisième considération est que, dans certains cas, les petites exploitations agricoles à haute intensité de main-d'œuvre peuvent être économiquement adaptées, efficaces et rentables. De récentes preuves empiriques, tirées d'un ensemble hétérogène de données couvrant

Figure 4.1 Les jeunes ne possèdent généralement pas de terres



Source : Sur base des données de l'Étude sur la mesure des niveaux de vie — Enquêtes intégrées sur l'agriculture

une large zone géographique, confirment l'existence d'une relation inverse entre le rendement du maïs et la taille des exploitations, étayant ainsi l'hypothèse avancée dans des études antérieures que les petites exploitations sont souvent productives dans le contexte africain et que les petits exploitants ne négligent pas nécessairement les économies d'échelle (Larson et coll., 2012). Historiquement, la production primaire de denrées de base n'a pas enregistré une augmentation des rendements d'échelle, et les petits exploitants qui constituent volontairement des groupes de producteurs peuvent réaliser des économies d'échelle, par exemple, dans la commercialisation de leurs produits et l'accès à l'information (voir Encadré 4.4 ; Morris, Binswanger-Mkhize et Byerlee, 2009)

La taille idéale des exploitations est toutefois une question économique et non de principe ou d'idéologie. Lorsque des coûts de production peuvent être facilement divisés, les petits exploitants le feront aussi bien, sinon mieux, que les autres. Lorsque les coûts ne sont pas divisibles pour quelque raison que ce soit, les petits exploitants seront défavorisés, mais resteront très nombreux. Dans ce cas, les programmes facilitant des ajustements de la taille des exploitations ou abordant la question des coûts indivisibles seront utiles.

*« Si vous n'avez qu'un petit terrain pour huit personnes, tout le monde ne peut pas manger. »
Madagascar*

Encadré 4.4**Organisations de producteurs et transition vers les chaînes d'approvisionnement modernes**

Des alliances productives rurales peuvent réunir les organisations de producteurs et les acheteurs commerciaux en vue d'accroître les revenus et l'emploi grâce à la participation aux chaînes d'approvisionnement modernes. Ces alliances ont montré leur capacité à élever les revenus agricoles et à accroître l'emploi rural, en particulier pour les travailleurs agricoles et les femmes travaillant dans les activités d'après récolte (Banque mondiale, 2012a). Les agriculteurs ont également bénéficié des opportunités d'emploi générées par des partenariats public-privé améliorant la productivité agricole. Par exemple, un modèle efficace en Amérique latine, qui visait à accroître la compétitivité le long de la chaîne de valeur du manioc (production, transformation et utilisation), a collaboré avec des groupements et coopératives d'agriculteurs (entre autres) et a finalement étendu la formation et les emplois pour les agriculteurs dans l'agro-industrie du manioc.

Source : Banque mondiale, 2012a.

Fournir aux jeunes Africains les exploitations dont ils ont besoin

Même lorsque les petites exploitations sont manifestement efficaces, leur productivité agricole ne peut augmenter si la main-d'œuvre familiale s'y multiplie. Le revenu qu'un ou deux hectares peuvent générer est rarement suffisant pour sortir tous les membres d'un ménage de la pauvreté. Pour que la productivité agricole et les revenus augmentent, les jeunes doivent être en mesure d'acquérir plus de terres et doivent également pouvoir quitter leur exploitation familiale de naissance pour d'autres formes d'emploi.

Bien que la mobilité vers l'extérieur de l'agriculture ait été faible en Afrique, la plupart des terres appartiennent aujourd'hui à des agriculteurs vieillissants, malgré l'importante cohorte des nouveaux entrants potentiels. Les obstacles aux transferts intergénérationnels des terres sont particulièrement coûteux lorsque les terres sont rares ou que les jeunes ont des difficultés à acquérir des parcelles pour commencer à les cultiver eux-mêmes. Lorsqu'il n'existe pas de pensions de vieillesse et que les

marchés locatifs sont peu développés, les agriculteurs âgés conservent souvent le contrôle sur des propriétés qui pourraient être gérées plus efficacement par des agriculteurs plus jeunes, innovants et dynamiques (Encadré 4.5).

Une plus grande fluidité des marchés fonciers offrirait aux jeunes de meilleures possibilités de pratiquer une agriculture plus productive et plus exigeante en matière de gestion. Maintenant que les transformateurs et les consommateurs urbains exigent la qualité et la traçabilité des produits agricoles et que des changements dans les conditions météorologiques mettent à mal les règles empiriques traditionnellement appliquées dans le cycle agricole, l'agriculture requiert un niveau de gestion plus sophistiqué. Les jeunes sont bien placés pour acquérir et exercer une expertise de gestion et peuvent le faire de diverses façons, mais la perspicacité de gestion d'un agriculteur est aussi indivisible qu'un tracteur. Chacun de ces aspects engendre des pressions économiques en faveur d'une fusion des très petites exploitations en des unités de plus grande taille, ou du développement de nouveaux réseaux de producteurs en vue de partager les coûts. C'est pourquoi une plus grande fluidité des marchés fonciers, en particulier de la location, est essentielle pour qu'une nouvelle génération d'agriculteurs africains puisse tirer parti des opportunités émergentes dans l'agriculture. Les organisations de producteurs pourraient être amenées à innover dans la prestation de services de gestion, un domaine dans lequel elles n'ont pas été actives dans le passé.

Lorsque les dotations en facteurs et les caractéristiques de la technologie et des marchés impliquent que la taille optimale des exploitations soit supérieure à celle observée dans la réalité, les limitations des marchés des capitaux et fonciers font peser un lourd fardeau d'inefficacité sur les populations rurales. Même si tous les petits exploitants n'ont pas nécessairement les compétences ou le goût du risque requis pour gérer une centaine d'hectares, beaucoup pourraient vraisemblablement exploiter cinq à dix hectares, s'ils avaient accès aux machines nécessaires et, en particulier, si des investissements publics étaient réalisés dans les infrastructures pour leur permettre

de rendre l'agriculture plus profitable. Si les exploitations agricoles de taille moyenne faisaient partie des options accessibles aux jeunes et étaient connues pour exiger des compétences de base en lecture et en calcul, les jeunes seraient nettement plus motivés à poursuivre leur scolarité et à acquérir ces compétences. Les exploitations agricoles de taille moyenne ne peuvent apparaître qu'à condition que les marchés fonciers soient plus actifs.

Le fait que l'expansion de la taille des exploitations agricoles en Afrique pourrait entraîner un déplacement de la main-d'œuvre, alors que la démographie exige précisément que l'agriculture en absorbe peut être préoccupant. Dans certaines parties du monde où la taille des exploitations agricoles est passée de très petite (deux hectares ou moins) à moyenne (5 à 100 hectares), la main-d'œuvre a souvent été déplacée. Un tel déplacement ne doit pas nécessairement avoir lieu en Afrique, où des terres sous-utilisées peuvent être mises en production. L'Afrique peut encore se développer aux marges extensives des exploitations, sans empiéter sur les zones forestières. Lorsque la superficie et l'emploi peuvent se développer simultanément, les exploitations agricoles de plus grande taille ne doivent pas nécessairement avoir une intensité de main-d'œuvre inférieure à celle des petites exploitations. Toutefois, lorsque la taille des exploitations augmente grâce à une consolidation de terres déjà cultivées et est accompagnée d'une subvention en capital réduisant le coût de la mécanisation, comme ce fut le cas au Brésil, les exploitations agricoles de plus grande taille risquent de déplacer la main-d'œuvre. Lorsque le changement résulte d'un passage à une technologie et à des marchés requérant de plus solides compétences de gestion, les exploitants agricoles autrefois indépendants peuvent devenir des travailleurs salariés ou de petits planteurs travaillant dans des propriétés de plus grande taille, techniquement plus sophistiquées. Les effets sur l'emploi de la modification de la taille des exploitations dépendent donc de la dotation en facteurs sur un marché donné et des forces déclenchant le changement. Les conditions de l'Afrique offrent de vastes opportunités d'augmentation à la fois de la taille moyenne des exploitations et de l'emploi.

Encadré 4.5

Options pour la création ou la sortie d'une exploitation agricole au Kenya

Les jeunes du Kenya ont beaucoup de difficultés à s'établir en tant qu'exploitants agricoles. Selon un vaste échantillon national composé de participants au Projet pour la productivité agricole et les agroentreprises au Kenya, les personnes dont l'activité économique principale est l'agriculture ont, en moyenne, une bonne cinquantaine d'années. Dans la plupart des cas, elles sont également le principal décideur de l'exploitation agricole.

Les hommes qui s'identifient principalement comme des agriculteurs ont en général cette activité comme première occupation, et leurs épouses travaillent dans le ménage et sur l'exploitation, et ne gagnent pas grand-chose à l'extérieur de celle-ci. Les femmes qui s'identifient principalement comme des agricultrices peuvent ou non avoir dans leur ménage un homme adulte dont le salaire contribue aux revenus de celui-ci. Les agricultrices dont le ménage comprend un homme adulte salarié se débrouillent très bien dans l'agriculture et même, la plupart du temps, mieux que les hommes. En revanche, les femmes célibataires qui gèrent des exploitations agricoles ont, en moyenne, près de 10 ans de plus que les autres agriculteurs, et leurs revenus sont les plus faibles. Ces femmes conservent probablement le contrôle de leurs terres parce que le coût de leur possession est bas grâce à l'absence d'impôt foncier et qu'elles n'ont pas d'autre moyen de continuer à se nourrir pendant leurs vieux jours. Cette information suggère que les femmes âgées et les jeunes agriculteurs à la recherche de terres pourraient bénéficier de programmes facilitant les transferts de terres intergénérationnels, tout en offrant l'une ou l'autre forme de filet social aux propriétaires fonciers âgés.

Source : Torkelsson, 2012.

La diminution actuelle de la taille moyenne des exploitations agricoles africaines est un indicateur préoccupant du fait que les contraintes pesant sur les marchés fonciers sont déjà en train de nuire aux perspectives des jeunes et se renforcent (Djurfeldt et Jirström, 2013).

Parcours d'emploi dans l'agriculture pour l'avenir

Les jeunes qui se tourneront vers l'agriculture pour y trouver un emploi sont familiarisés avec l'agriculture traditionnelle, mais compte tenu des changements en cours dans le sec-

Tableau 4.2 Les besoins varient en fonction des parcours dans l'agriculture

Type d'emploi	Besoin de terre	Besoin de capital	Besoin de compétences
Temps plein sur la propriété familiale existante	Aucun	Moyen	Moyen
Temps plein sur une nouvelle propriété	Élevé	Élevé	Élevé
Temps partiel combiné avec une entreprise individuelle (transformation, commercialisation, ventes de services)	Faible	Moyen	Élevé
Travail salarié en dehors de l'exploitation familiale	Aucun	Aucun	Moyen ou élevé

teur, leurs années de travail seront vraisemblablement assez différentes de celles de leurs parents. L'appui dont ils auront besoin pour réussir sera lui aussi différent. Quatre grands parcours d'emploi seront offerts aux jeunes agriculteurs : continuer à exploiter la propriété familiale, mais avec une combinaison différente d'activités ; créer leur propre exploitation sur de nouvelles terres ; combiner l'agriculture avec un autre emploi à temps partiel ; ou travailler en tant que salarié sur des exploitations commerciales de taille moyenne ou grande. Même si ces quatre parcours de base couvrent de nombreuses options, la diversité de l'agriculture africaine amènera certains jeunes à être confrontés à d'autres choix. Par exemple, les jeunes des zones pastorales font face à une combinaison différente de défis et d'opportunités.

Les besoins de terres, de capitaux et de compétences varient en fonction des quatre parcours de base d'emploi dans l'agriculture (Tableau 4.2). Les deux premiers parcours (emploi à temps plein sur la propriété familiale existante et exploitation à temps plein d'une nouvelle propriété) sont les plus répandus. Parmi les ménages interrogés en 2008 dans neuf pays africains, à la question concernant le moyen le plus courant pour les jeunes d'obtenir des terres, 51 % ont répondu l'héritage de terres déjà cultivées, 16 % l'obtention de terres non cultivées précédemment, 9 % la location ou l'emprunt et 12 % l'achat de terres (Proctor et Lucchesi, 2012).

Pour que chacun de ces parcours puisse devenir une source d'emplois plus productive, les décideurs politiques devront faire appel à toute une série d'approches afin d'améliorer l'acquisition de terres, de capitaux et de compétences par les jeunes. Les expériences de divers

pays africains suggèrent plusieurs approches qui semblent prometteuses.

Parcours 1 : Emploi à temps plein sur la propriété familiale existante

Pour les jeunes qui n'ont pas d'autre option, la solution par défaut consiste à rester sur la propriété familiale et à simplement en cultiver une partie, essentiellement en subdivisant une parcelle déjà petite. D'autres choisissent de ne pas partir. Dans ce cas, beaucoup peuvent s'attendre à hériter d'une partie de la terre, mais lorsque des frères et sœurs sont dans la même situation, la taille de leur propriété sera petite. Ces jeunes ont besoin de capitaux et de compétences pour tirer le meilleur parti de leurs petites exploitations grâce à une agriculture à plus fort rapport économique. Ceux qui envisagent ce parcours pour leur avenir peuvent toutefois être peu enclins à investir dans des compétences, dans la mesure où ils n'auront pas le loisir de les exercer tant que la génération de leurs parents conservera le pouvoir de décision.

Les familles dans cette situation peuvent se retrouver dans des situations de plus en plus difficiles, où des jeunes se sentent frustrés et en veulent à leurs aînés de maintenir leur contrôle sur les ressources. Avec des conseils et un encadrement, les familles pourraient néanmoins retourner la situation à leur avantage en gérant le ménage comme une entreprise dotée d'un portefeuille d'activités. Beaucoup de ménages exercent déjà différentes petites activités basées sur les ressources naturelles (vente d'œufs et de volaille, transformation du manioc ou de céréales, collecte de roseaux, fabrication de briques) en complément de leur activité agricole principale. La différence est ici que le ménage adopte une approche stratégique permettant à la petite exploitation familiale d'évoluer et de subvenir aux besoins de plusieurs générations et familles. À cet égard, le Parcours 1 ressemble au Parcours 3, mais l'accent est mis sur une agriculture à temps plein dans le cadre d'une entreprise familiale diversifiée, intégrant plusieurs générations.

Dans ce parcours, les compétences et le travail de plusieurs jeunes adultes membres du ménage permettraient une spécialisation. S'il existe une demande de main-d'œuvre, ceux

capables de gagner un salaire en dehors de l'exploitation pourraient le faire, allégeant ainsi les contraintes financières du ménage. Ceux dotés d'une aptitude suffisante pour gérer une agriculture à plus fort rapport économique pourraient acquérir les compétences spécifiques requises en suivant des cours de faible durée ou des formations ciblées. Certaines technologies plus avancées, telles que les pratiques de conservation du sol, exigent un important investissement en main-d'œuvre en périodes de pointe, et un ménage comptant plusieurs jeunes adultes devrait être en mesure de réaliser le travail requis.

Ainsi, lorsque de jeunes adultes sont occupés dans l'exploitation agricole de leur naissance, un changement dans la gestion de l'entreprise familiale peut rendre cette occupation plus gratifiante pour les individus et la famille. La mise en commun de revenus non agricoles, une évolution de la technologie agricole vers des produits à plus fort rapport économique et plus commerciaux, et la mobilisation de la main-d'œuvre familiale en périodes de pointe devraient permettre aux petites exploitations d'absorber les jeunes adultes de manière constructive. Un accent sur des programmes de vulgarisation ciblant les ménages en tant qu'entreprises et ne se bornant pas à offrir des conseils techniques et économiques sur les cultures ou l'élevage pourrait aider ce groupe.

La vision esquissée ci-dessus d'une petite exploitation familiale évoluant à mesure que les jeunes adultes deviennent économiquement actifs fournit une perspective importante pour la compréhension conceptuelle de l'emploi des jeunes. Par exemple, une jeune fille membre d'un ménage de ce type et ayant également bénéficié du programme Opportunités pour les jeunes du Fonds d'action sociale du nord de l'Ouganda peut avoir acquis des compétences professionnelles de coiffeuse (voir la discussion au Chapitre 3). Elle peut considérer son activité de coiffeuse comme principale, tout en détenant des parts dans une petite entreprise agricole (pour autant que ses revenus aient été en partie consacrés à des investissements dans l'exploitation) et en y travaillant de manière occasionnelle en périodes de pointe. Sa sécurité économique serait assurée à la fois par les revenus de l'exploitation agricole et de son

commerce. Pour permettre la participation de jeunes de ce type, la génération des parents doit considérer l'exploitation agricole comme une entreprise.

Parcours 2 : Emploi à temps plein sur une nouvelle propriété

Un deuxième groupe de jeunes parviendra à quitter l'exploitation agricole de leur enfance et à créer une nouvelle propriété, distincte, idéalement plus grande que celle qu'ils ont quittée. Les jeunes les plus susceptibles de mener à bien une telle entreprise sont probablement ceux dotés d'une certaine expérience de l'agriculture et appartenant, par conséquent, aux tranches les plus âgées de la « jeunesse ». Ils devraient aussi potentiellement dégager les rendements les plus élevés à travers un accroissement de la productivité. Ces jeunes agriculteurs auraient le plus besoin de terres, de capitaux de démarrage et de services de conseil ou de formation pour les aider à surmonter les défis techniques et de gestion. Sans assistance, peu de jeunes agriculteurs seront en mesure de rassembler les éléments nécessaires à l'établissement d'une nouvelle exploitation agricole.

Les nouvelles propriétés peuvent être situées dans les localités où les jeunes vivent déjà et sur des terres nouvellement ouvertes à la culture grâce à une clarification de la propriété et du cadastre, à la conversion de terres marginales ou de pâturages, ou à un investissement public dans l'irrigation et l'amélioration des terres. Dans d'autres cas, les nouvelles propriétés peuvent être plus éloignées, nécessitant ainsi une réinstallation.

La réinstallation est souvent source de controverses. L'expérience tant dans le monde qu'en Afrique atteste de l'importance d'une stricte observance du caractère volontaire de la prise de décision des participants, d'une sélection rigoureuse, d'une information exhaustive de toutes les parties prenantes, de services d'appui efficaces aux nouveaux arrivants, et d'investissements adéquats dans l'infrastructure. Une évaluation de plusieurs décennies de soutien public à la réinstallation en Indonésie a produit des résultats mitigés à négatifs. Les améliorations des revenus et de l'accès aux services publics des colons étaient contrebalancées par les résultats décevants de la production

*« Deux [de nos enfants] sont eux aussi devenus des agriculteurs... les autres ont choisi une autre voie. C'est mieux que nous n'ayons pas tous la même profession. De cette façon, nous pouvons nous aider les uns les autres. »
Madagascar*

« *Mon premier emploi était un travail sous contrat, payé 300 dollars [libériens] par jour... Je ne l'aimais pas. Je le faisais uniquement pour l'argent, travailler dans l'exploitation de quelqu'un d'autre... Je me suis forcé pour pouvoir manger... Je le fais toujours. C'était mon premier emploi.* » Libéria

agricole, la dégradation de l'environnement et le ressentiment des autochtones à l'égard des nouveaux arrivants (Banque mondiale, 2012a). Les résultats préliminaires d'un programme de réforme agraire assistée par le marché au Malawi semblent, en revanche, plus positifs (Chirwaa, 2008). Lorsque les jeunes vivant dans une région peuvent obtenir un accès à des terres au sein ou à proximité de leur communauté, cette approche est clairement plus simple. Lorsqu'une réinstallation est nécessaire, les leçons tirées de l'expérience doivent être soigneusement pesées.

Parcours 3 : Agriculture à temps partiel combinée avec des entreprises individuelles

Un troisième groupe de jeunes peut être constitué d'agriculteurs indépendants à temps partiel, exploitant leurs propriétés ou contribuant aux activités familiales comme décrit dans le Parcours 1, et disposant d'un capital suffisant pour s'établir en tant que prestataires de services, commerçants ou travailleurs salariés occasionnels. L'agriculture à plus fort rapport économique fera un usage plus intensif des services et créera des emplois pour ceux qui seront en mesure de les fournir (Encadré 4.6). La demande de transport, de protection des cultures, de services vétérinaires, de pratiques de culture mécanisées et de conseils peut être satisfaite par de jeunes hommes et femmes disposant du capital et des compétences nécessaires pour démarrer une petite entreprise. Ces jeunes gens pourraient ne pas avoir un capital suffisant pour acquérir une gamme complète de machines agricoles, mais être néanmoins capables d'offrir des services rémunérés en achetant ou en louant avec un choix limité des équipements. Ces jeunes devraient également avoir les compétences spécifiques pour fournir les services et maintenir les machines.

Parcours 4 : Travail salarié en dehors de l'exploitation familiale

Le caractère saisonnier de l'agriculture crée une demande de travail salarié à temps partiel en périodes de pointe, même dans les petites exploitations. Les structures agricoles hétérogènes comptant un nombre important de grandes exploitations offrent également du

travail salarié régulier. La plupart du temps, il est relativement mal payé et requiert très peu de qualifications. Peu de jeunes aspirent à devenir des journaliers agricoles peu qualifiés. Pour les plus pauvres, cependant, même s'il n'est pas attirant, un travail rémunéré est préférable à pas de travail du tout. Un quatrième groupe de jeunes devrait donc exercer un travail salarié, formel ou informel, dans les grandes exploitations agricoles commerciales ou dans la transformation et les services. Ces jeunes doivent acquérir des compétences pour réaliser une série de tâches et utiliser l'équipement. Au minimum, pour le travail de base le moins qualifié, ils doivent être en bonne santé pour résister à des conditions de travail souvent épuisantes. Ce type de travail salarié pourrait s'inscrire dans les stratégies de subsistance décrites plus haut, en combinaison avec d'autres activités, ou pourrait constituer une option temporaire jusqu'à ce que de meilleures opportunités se présentent.

Tous les emplois salariés ne sont pas mal payés ou peu qualifiés. Certaines très grandes entreprises, tant dans la production primaire que dans la transformation, demandent un éventail de compétences dépendant de la sophistication technique du processus de production et des types de machines utilisées. Un nombre croissant de conducteurs, d'opérateurs de machines, de mécaniciens, de techniciens des tests de qualité, et d'autres professionnels seront nécessaires à l'avenir et ces emplois sont habituellement mieux payés que la main-d'œuvre journalière non qualifiée. Par exemple, *Red Fox Ethiopia*, une entreprise de floriculture de la banlieue d'Addis-Abeba, attire la main-d'œuvre des zones rurales et des villes avoisinantes et offre le transport jusqu'au lieu de travail, des assurances vie et maladie, ainsi qu'une cafétéria subventionnée (Encadré 4.7).

Éliminer les principales contraintes pesant sur les capitaux, les terres et les compétences

Les contraintes pesant sur l'acquisition de capital, de terres et de compétences entravent les progrès des jeunes dans les quatre par-

Encadré 4.6**Agriculture à plus fort rapport économique et opportunités d'emploi non agricole**

Les effets sur le marché du travail de l'agriculture à plus fort rapport économique ont été étudiés dans plusieurs pays d'Afrique. En 1985, les cultures agricoles à fort rapport économique ne représentaient que 14 % des exportations de produits agricoles et alimentaires en provenance des pays africains ; en 2005, elles avaient grimpé à 30 % et créé entretemps de nombreux emplois. À Madagascar, les exportateurs de légumes s'approvisionnent en produits primaires auprès d'environ 10 000 petits producteurs sous contrat. Dans d'autres cas, la production de produits primaires a été verticalement intégrée avec de grandes exploitations agricoles, comme dans le cas des exportations de tomates et de haricots au Sénégal ; et les emplois créés concernaient les salariés travaillant dans les unités de transformation et de conditionnement. Le Tableau B4.6.1 présente plusieurs exemples d'emplois créés dans les chaînes d'exportation horticoles. L'horticulture est généralement à forte intensité de main-d'œuvre et efficace pour réduire la pauvreté, en particulier chez les femmes.

La transformation des aliments destinés aux marchés locaux est un autre domaine de croissance pour l'emploi rural. À mesure que de nouvelles villes se multiplient dans le cadre d'une urbanisation *in situ*, la demande de denrées alimentaires transformées augmente, en même temps que l'investissement dans la transformation. Une plus grande attention à la sécurité alimentaire dans les politiques publiques devrait améliorer la situation des travailleurs dans les usines de transformation, étant donné que les conditions qui garantissent des produits sûrs contribuent également à améliorer l'hygiène et la sécurité. Les barèmes salariaux et les conditions de travail réglementaires ne peuvent être fixés à un niveau tellement haut qu'il étouffe l'investissement, élimine des emplois et réduit la demande de production primaire. La hausse des importations de produits alimentaires en Afrique depuis 2003 reflète le sous-développement de la capacité locale de transformation des aliments. Y remédier permettrait de créer des emplois et d'accroître la rentabilité de l'investissement dans l'agriculture primaire.

Tableau B4.6.1 L'emploi dans les chaînes d'approvisionnement maraîchères et florales en Afrique subsaharienne

Pays	Produit	Année de l'enquête	Nombre de salariés dans l'agro-industrie maraîchère	Pourcentage de femmes employées
Cameroun	Bananes	2003	10 000	—
Côte d'Ivoire	Bananes et ananas	2002	35 000	—
Kenya	Fleurs	2002	40 000–70 000	75
	Fruits et légumes	2002	2 000 000	
Sénégal	Tomates cerises	2006	3 000	60
	Haricots verts	2005	12 000	90
Afrique du Sud	Fruits d'arbres à feuilles caduques	1994	283 000	53
Ouganda	Fleurs	1998	3 300	75
Zambie	Fleurs	2002–03	2 500	35
	Légumes	2002–03	7 500	65

Source : Maertens, Minten et Swinnen, 2009.

Note : — = non disponible.

cours d'emploi dans l'agriculture. Pour créer des opportunités proportionnelles au nombre des jeunes qui auront besoin d'un emploi, ces contraintes doivent être éliminées ou allégées, comme nous l'expliquerons plus loin. La suppression d'autres obstacles, allant du manque de recherche agricole et d'infrastruc-

ture jusqu'au climat peu favorable à l'investissement rural, fait également partie intégrante de l'amélioration de la productivité agricole et de la création d'emplois, mais étant donné que ces contraintes ne sont pas spécifiques aux opportunités destinées aux jeunes, elles ne sont pas abordées ici.

Encadré 4.7**Red Fox Ethiopia : Un travail salarié techniquement plus sophistiqué**

Red Fox Ethiopia a été créé en 2003 par un entrepreneur allemand doté d'une longue expérience dans la floriculture. L'entreprise produit et exporte plus de 150 variétés de jeunes plantes non racinées, principalement vers la France, l'Allemagne, l'Italie et les États-Unis. En 2009, elle a exporté 127 millions de boutures pour une valeur de 10 millions de dollars EU.

L'entreprise a démarré sur 8 hectares à Koka, à 95 km d'Addis-Abeba. La superficie cultivée a augmenté graduellement jusqu'à atteindre 35 hectares en 2009, et la société est en train d'acquérir des terres supplémentaires pour arriver à 65 hectares. *Red Fox* emploie 1 300 travailleurs, dont 450 sont embauchés sur une base saisonnière pour des périodes de trois à quatre mois. Des professionnels expatriés gèrent actuellement l'exploitation, mais les propriétaires ont l'intention de les remplacer progressivement et en douceur par des professionnels locaux.

Red Fox contrôle de bout en bout la chaîne d'approvisionnement grâce à sa propre société d'importation, ses services de transport et ses réseaux de distribution sur le marché international. L'entreprise importe ses engrais et autres intrants chimiques et trouve localement ses matériaux d'emballage et sacs en plastique. L'existence d'un réseau de clients bien établi permet à l'entreprise d'enregistrer des commandes à l'avance et de produire en conséquence, ce qui minimise les déchets et les risques de fluctuation des prix.

Red Fox envisage de renforcer son leadership sur le marché et de consolider son expertise spécifique dans la production de jeunes plantes non racinées. Elle prévoit également de se diversifier dans la production de fruits, en partenariat avec une autre entreprise disposant de la connaissance et de l'expérience de cette filière.

Source : Sutton et Kellow, 2010.

Services financiers

L'accès des petits exploitants au capital et au crédit est un problème permanent analysé depuis des décennies.⁵ Comme partout ailleurs, les petits agriculteurs d'Afrique travaillent dans des environnements à risque, considérés comme coûteux à desservir par les institutions financières. La plupart d'entre eux disposent de garanties limitées ou non utilisables et de peu d'expérience des services financiers. Les interventions publiques passées visant les marchés du crédit ont fait naître une culture où le non-paiement des prêts agricoles n'entraîne que des sanctions mineures pour l'emprunteur. Tous ces défis rencontrés par les institutions financières qui cherchent à servir les petits exploitants concernent également les jeunes agriculteurs et sont aggravés par leur manque d'expérience. Tout le monde n'est pas en mesure d'accéder au crédit, même si de nombreux agriculteurs peuvent bénéficier d'un plus large éventail de services financiers, tels que les assurances et les transferts monétaires. Les petits agriculteurs, en particulier lorsqu'ils sont jeunes, ont toutefois besoin de capitaux pour adopter les technologies et obtenir les terres et l'équipement qui leur permettront de deve-

nir plus actifs commercialement. Étant donné l'importance du financement et la taille considérable de la clientèle potentielle, les banques et les organisations non gouvernementales (ONG) continuent à expérimenter des innovations, afin de surmonter les obstacles à la prestation de services financiers soutenables destinés à de grands nombres de petits exploitants. Quelques-uns de ces nouveaux produits et services sont brièvement présentés ci-après. Bon nombre des innovations évoquées sont encore en phase de test. Leurs résultats et leur soutenabilité à grande échelle sont donc encore inconnus. Elles méritent néanmoins une attention particulière afin d'identifier, reproduire et étendre les approches réussies.

Institutions et organisations

Divers acteurs offrent des services financiers, notamment les institutions financières bancaires et non bancaires, les assureurs et les fournisseurs de services de paiement. Comme les banques commerciales ont souvent une présence limitée dans les zones rurales, des institutions alternatives, telles que des groupes d'entraide, des associations et coopératives d'épargne et de crédit, sont apparues pour com-

bler cette lacune et faire face à la fois au risque de crédit (généralement plus élevé dans l'agriculture que dans les autres secteurs) et aux risques covariants propres à l'agriculture, tels que les risques climatiques, les organismes nuisibles et les épidémies, etc. (voir Note thématique 3).

Accès au crédit

L'acceptation de formes alternatives de garantie, telles que des hypothèques mobilières, des récépissés d'entrepôt et les futures récoltes, peut faciliter le marché du crédit. L'acte uniforme de l'OHADA⁶ relatif aux transactions garanties, en vigueur dans 17 pays d'Afrique subsaharienne, a été modifié à la fin de l'année 2010 afin de permettre aux emprunteurs de mettre un large éventail d'actifs en garantie, y compris des récépissés d'entrepôt et des biens mobiliers tels que des machines, de l'équipement ainsi que des créances restant entre les mains du débiteur (AgriFin, 2012). Toutefois, même lorsque le cadre réglementaire permet la mise en garantie, les actifs peuvent ne pas être intéressants pour diverses raisons, et les pratiques bancaires nécessitent un certain temps d'adaptation.

Le crédit-bail offre également aux jeunes agriculteurs un certain soulagement, car il n'exige pas ou moins de garanties que les prêts en général. La plupart des crédits-baux ruraux sont financiers (contrairement aux contrats de location-exploitation). Le prix de l'actif est amorti et le preneur à bail peut l'acquérir à prix réduit au terme de la période contractuelle (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 6). Le crédit-bail de la DFCU en Ouganda est un exemple intéressant : il a fourni plus de 4 millions de dollars EU d'équipement agricole en crédit-bail en 2002, pour des articles tels que des décortiqueuses de riz, de l'équipement de transformation des produits laitiers et de broyage du maïs. À Madagascar, en 2002–03, la CECAM⁷ a octroyé des crédits-baux à des microentreprises rurales pour plus de 2,8 millions de dollars EU, avec une moyenne de 945 dollars EU par contrat (Kloppinger-Todd, Nair et Mulder, 2004). Les personnes engagées sur les Parcours 2 et 3, qui ont besoin de nouveaux équipements pour démarrer leur entreprise, bénéficieraient tout particulièrement du crédit-bail. Malgré les avantages potentiels évidents qu'elle offre pour atténuer les contraintes

pesant sur l'accès à la technologie mécanique, peu d'entreprises ont opté pour cette solution.

Les besoins à la fois de financement et d'information des jeunes agriculteurs peuvent être résolus en associant le crédit agricole à des services de vulgarisation, une approche suivie par *BASIX Social Enterprise Group*, une institution de promotion des moyens de subsistance basée en Inde. Créé initialement pour octroyer du microcrédit aux populations rurales pauvres, *BASIX* offre maintenant aux ménages ruraux des services financiers et des conseils pour la gestion des entreprises de culture et d'élevage. Près de 1 000 prestataires de services travaillent dans plus de 25 000 villages de l'Inde dans le cadre du programme. La recherche menée par *BASIX* a montré que les agriculteurs préfèrent les interventions réduisant les coûts et les risques à celles améliorant les rendements, qui nécessitent plus d'investissement. La combinaison des services financiers et de l'information ou de l'accompagnement permet à l'institution financière d'identifier les produits les plus demandés, tels que l'épargne, les transferts monétaires et les assurances, préférés au crédit (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 13).

Subventions

Les subventions de contrepartie peuvent promouvoir l'emploi et l'employabilité chez les jeunes.⁸ De nombreux États et partenaires au développement utilisent les subventions de contrepartie dans diverses sortes de programmes, notamment les efforts visant à promouvoir les technologies améliorées, à donner aux agriculteurs la capacité d'avoir recours à des prestataires de services, à renforcer les liaisons avec les entreprises privées à l'aide de partenariats productifs, et à fournir une infrastructure rurale destinée à un usage commun (AgriFin 2012). Les systèmes de subvention comportent des risques bien connus de détournement et d'accapement par les élites, et leur succès dépend fondamentalement de leur conception, notamment de règles transparentes de participation, de freins et contrepoids dans le suivi au niveau local, et d'exigences claires en matière de comptabilité et d'audit. L'encouragement de l'épargne devrait constituer un élément clé des subventions accordées à titre individuel. L'Afrique a une vaste expé-

« Vous pouvez avoir autant d'idées novatrices que vous voulez, vous ne pouvez rien faire si vous ne parvenez pas à obtenir un prêt de la banque. C'est difficile d'en obtenir un, car il faut des garanties. C'est dur. » Rwanda

rience des programmes de subvention, mais peu d'entre eux ont porté spécifiquement sur les besoins des jeunes. Au Sri Lanka, le programme *Gemi Diriya* alloue une partie de son Fonds pour les moyens de subsistance à des subventions uniques de 46 à 92 dollars EU visant à générer des revenus et à aider les clients à démarrer une activité économique sans avoir à prendre le risque d'un prêt (Banque mondiale, 2007b). Les jeunes sont l'un des groupes cibles du programme. Un peu plus de 10 % des participants sont des jeunes démunis (Banque mondiale, n.d.).

Ententes contractuelles

Certaines ententes avec les petits exploitants offrent un préfinancement des intrants et des circuits de commercialisation assurés. Au Mozambique, au Rwanda, en Tanzanie et en Zambie, *Rabo Development* (une filiale de Rabobank) fournit des services de gestion et une assistance technique aux institutions financières qui, à leur tour, financent les chaînes d'approvisionnement comportant toute une série de clients agricoles. Les participants comprennent des agriculteurs commerciaux, des agriculteurs peu présents commercialement et un groupe intermédiaire d'agriculteurs aspirant à se développer sur le plan commercial. Rabo s'attache particulièrement à favoriser l'accès au financement de ce dernier groupe, par le biais de l'agriculture sous contrat dans le cadre d'accords financiers limitant le risque de non-paiement ou la vente parallèle.⁹ Le projet DrumNet du Kenya teste à titre pilote une approche similaire de la chaîne d'approvisionnement, visant à promouvoir les prêts agricoles auprès de 3 000 agriculteurs des filières de l'horticulture et des oléagineux. Les risques de non-paiement sont réduits par l'utilisation de virements bancaires pour effectuer des paiements directs sans numéraire aux fournisseurs d'intrants, une fois que le produit a été livré aux acheteurs (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 14).

Virements et paiements électroniques

Les technologies électroniques et mobiles amènent rapidement les services bancaires dans les zones rurales (lorsque l'environnement réglementaire le permet). Par exemple,

le service M-PESA au Kenya a transformé les services bancaires en milieu rural. Il permet aux utilisateurs de transférer de l'argent en toute sécurité à l'aide de leur téléphone mobile, sans avoir à disposer d'un compte bancaire. Prévu initialement pour permettre aux salariés d'envoyer de l'argent à leurs familles dans les zones rurales, M-PESA permet maintenant aux clients de payer des factures (services publics, frais de scolarité et autres), de rembourser des prêts et de payer des primes d'assurance et de microassurance. Une nouvelle fonction de M-PESA permet aux entreprises de payer leurs employés. Au Kenya, *Equity Bank* a récemment offert à tous les utilisateurs de M-PESA la possibilité d'ouvrir un compte d'épargne et d'utiliser M-PESA pour déposer et retirer des fonds (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 8). Les jeunes sont particulièrement prompts à adopter les innovations basées sur les téléphones mobiles quand ils y ont accès.

L'utilisation de la biométrie est à l'étude dans le contexte des marchés du crédit dans les pays où il n'existe pas de systèmes d'identification unique (ce qui complique le repérage des emprunteurs défaillants récidivistes par les banques). L'identification biométrique permet aux prêteurs de refuser de nouveaux prêts aux défaillants connus et d'en accorder à des emprunteurs considérés comme responsables. Une expérience menée au Malawi a établi une relation entre des taux de remboursement plus élevés et l'utilisation de la numérisation des empreintes digitales chez des cultivateurs de paprika (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 9). Les instruments biométriques qui permettent de réduire les coûts d'identification des emprunteurs et diminuent les taux de non-paiement peuvent améliorer l'accès aux clients difficiles à desservir. Il est peu probable que de telles mesures soient adoptées uniquement pour promouvoir l'emploi des jeunes, mais elles constituent néanmoins un autre exemple illustrant la façon dont des mesures rendant la croissance agricole plus aisée ont des effets positifs spécifiques significatifs pour les jeunes.

Assurance

Des innovations sont également en cours dans le secteur de la microassurance. L'Organisation

internationale du travail (OIT) estime que la microassurance a pratiquement doublé en Afrique entre 2006 et 2009, à partir d'une base initiale très limitée. La microassurance diffère de l'assurance traditionnelle en étant accessible à travers des canaux de confiance mais innovants et en offrant des primes faibles, des produits simples, une flexibilité dans le paiement des primes et un règlement rapide des réclamations. Par exemple, plus de 11 000 producteurs kényans de maïs, dont certains possédaient à peine une quarantaine d'ares, ont pu souscrire des polices d'assurance couvrant des pertes importantes lors de sécheresses ou des pluies excessives. De même, en Inde, BASIX et un assureur commercial proposent aux petits exploitants une assurance contre les intempéries, basée sur un indice de précipitations, afin d'améliorer leur accès au crédit. Les paiements sont effectués lorsque les précipitations enregistrées par les stations météorologiques locales dépassent un seuil donné. Les contrats d'assurance garantissent le remboursement des prêts (IFPRI et Banque mondiale, 2010, Fiche 9).

Garantie des prêts

Les banques peu disposées à s'engager dans le secteur de l'agriculture peuvent parfois être incitées à le faire par des systèmes de garantie partielle protégeant leurs pertes en cas de non-paiement. L'Alliance pour une révolution verte en Afrique a mis en place une initiative de financement novatrice au Kenya, au Mozambique et en Tanzanie. Elle offre des garanties partielles, qui se traduisent par des taux d'intérêt plus bas pour les prêts accordés aux petits exploitants. Depuis 2009, elle a ainsi fourni 160 millions de dollars EU de financement aux petits agriculteurs. Le fonds Rabo de garantie pour une agriculture durable de Rabobank émet des garanties de crédit partielles et fournit d'autres produits financiers pour atténuer les risques des intermédiaires financiers, leur permettant ainsi d'offrir de meilleurs tarifs et conditions pour le financement commercial de la croissance et de l'exportation de la production agricole.¹⁰

Financement rural ciblant les jeunes

Aucune de ces innovations en matière de financement rural ne vise exclusivement les jeunes.

Ceux-ci ne doivent pas être considérés en tant que groupe distinct bénéficiaire de services financiers conçus spécialement pour lui. Les risques inhérents à cette clientèle sont élevés et le fait de la séparer d'un réservoir plus large pour répartir les risques la rendrait encore moins attrayante pour les institutions financières. Au lieu de cela, toute innovation en matière de financement facilitant la couverture durable des petits exploitants agricoles et des entrepreneurs ruraux devrait être soutenue. Si nécessaire, des fonctions supplémentaires pourraient être ajoutées pour permettre à ces programmes d'aider les jeunes.

Des politiques foncières profitant à la jeunesse

Parmi les nombreux aspects de l'administration des terres qui requièrent une attention particulière en Afrique, les deux qui comptent le plus pour les jeunes entrant sur le marché du travail sont l'amélioration de la sécurité de la propriété foncière et l'assouplissement des contraintes sur la location. La redistribution des terres aura également une influence sur l'accès des jeunes à la terre. En général, les politiques et les mesures aidant les pauvres à accéder aux terres vont également aider les jeunes.

Les prix alimentaires élevés et la flambée de la demande de terres qui en résulte donnent un caractère d'urgence à l'amélioration de la gouvernance foncière pour tous les citoyens et à l'application de garanties appropriées pour protéger les droits fonciers des pauvres. Lorsque les dispositions en matière de gouvernance sont insuffisantes, les droits des utilisateurs traditionnels peuvent être négligés ou violés, la consultation avec les communautés à propos des transactions à venir peut être limitée et la transparence restreinte (IDS, 2012).

Une administration foncière décentralisée peut autonomiser les communautés locales, accélérer les décisions en matière de gestion et d'utilisation des terres (ce qui est vivement souhaitable pour les personnes s'engageant dans les Parcours 1 et 2) et contribuer à clarifier les droits des propriétaires et des locataires dans le contexte d'un accroissement de la demande de terres.¹¹ Différents modèles de décentralisation

*« Même pour un agriculteur, sans éducation, vous pouvez oublier l'idée d'une bonne production. »
Tanzanie*

sont possibles (voir Bruce et Knox, 2009, par exemple). Leur succès dépend de leur conception, de leur mise en œuvre et des conditions locales en vigueur.

Le Cadre d'évaluation de la gouvernance foncière¹² et les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale¹³ ont été développés pour aider les décideurs au niveau des pays et pour guider la formulation des projets et politiques relatifs à la propriété foncière.¹⁴ Selon la Banque mondiale (2012b),

« des politiques foncières judicieuses peuvent préserver les moyens de subsistance des populations très vulnérables en leur donnant accès à la terre et à des opportunités de revenus, à travers le marché de la location ou la redistribution des terres. Un enregistrement accéléré des terres rend plus facile la location, qui facilite l'accès des pauvres à la terre... L'accès des pauvres à la terre peut également être amélioré par la redistribution des terres agricoles sous-utilisées et non utilisées ».

Les politiques et programmes visant à améliorer l'accès à la terre peuvent inclure des dispositions spéciales en faveur des jeunes. Quelques-unes d'entre elles sont décrites ci-après.¹⁵

Inventaire et enregistrement systématiques des terres

Quel que soit le parcours, l'enregistrement systématique des terres est une condition préalable à la création d'emplois dans l'agriculture. Des efforts importants sont en train de donner des résultats pour différentes catégories de régimes fonciers, mais à un rythme qui ne reflète pas l'urgence du problème.

Seuls 10 % des terres occupées en Afrique sont formellement enregistrées (Banque mondiale, 2012b). Les terres appartenant à l'État sont très nombreuses, mais même elles ne sont pas totalement répertoriées, et l'utilisation et l'occupation à long terme par des particuliers ou des groupes rendent confuses les revendications de propriété et limitent l'investissement. Par exemple, en 2000 au Ghana, l'État détenait environ 40 % des terres urbaines et périurbaines, dont la plupart étaient sous-exploitées

(Kasanga et Kotey, 2001). Les terres périurbaines sont souvent en transition entre l'utilisation agricole et non agricole. Elles conviennent bien pour produire des rendements élevés dans l'horticulture intensive, l'aquaculture en bassins et l'élevage de porcs ou de volaille, mais ces activités nécessitent des investissements importants. Les propriétaires de terres périurbaines ont souvent d'autres sources de revenus et ont accès au système financier, de sorte qu'ils sont, en principe, plus à même de réaliser les investissements nécessaires. Toutefois, ils ne s'y risqueront pas si leur droit de propriété ou la durée de leur droit foncier est ambigu.

Inventaire et enregistrement des droits fonciers individuels. Plusieurs pays font des progrès dans la documentation formelle de la propriété foncière individuelle. Fin 2012, le Rwanda avait délimité et enregistré l'entièreté des 10,5 millions de parcelles du pays et avait enregistré et préparé des baux pour au moins 83 % d'entre elles. Sur un total de presque un million de baux collectés en mars 2012, 7 % étaient réclamés par des femmes, 5 % par des hommes, 83 % par des couples mariés et 1 % par d'autres entités juridiques (Banque mondiale, 2012b). L'Éthiopie a eu recours à un processus public participatif pour délivrer des certificats pour plus de 25 millions de parcelles dans les zones rurales du pays, avec des avantages notables tels que « la réduction des conflits, l'autonomisation des femmes, un accroissement de l'investissement individuel et communautaire, et une amélioration de la sécurité » (Banque mondiale, 2012b). Madagascar a délivré 75 000 certificats analogues à des titres fonciers traditionnels ; la Tanzanie a délivré environ 27 000 certificats de droits coutumiers d'occupation dans deux districts. Au Ghana, un programme pilote a enregistré près de 10 000 parcelles dans des zones périurbaines, et un programme similaire en Ouganda a enregistré 10 000 parcelles dans trois districts. Le Bénin, le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire ont testé divers plans fonciers ruraux en tant que moyen d'établir les droits individuels d'utilisation des terres. Bien que les méthodes utilisées aient été différentes, de même que le succès enregistré, ces efforts ont beaucoup fait pour établir les droits fonciers des petits exploitants (Encadré 4.8).

Inventaire et enregistrement des terres communales. Lorsque des dispositions juridiques reconnaissent le régime foncier coutumier et les terres communales, il peut être plus approprié d'enregistrer les terres communales plutôt que les propriétés individuelles. L'enregistrement des terres communales peut être une première étape importante dans l'établissement d'un accord avec un investisseur extérieur (qui générera des emplois au sein de la communauté) ou dans l'allocation d'une partie des terres communales aux jeunes désireux de créer de nouvelles exploitations. Comme souligné dans une récente étude de la Banque mondiale (Banque mondiale, 2012b), l'enregistrement peut être très lent lorsqu'aucun propriétaire communautaire n'est clairement identifié et lorsque de nouvelles entités formelles doivent être créées. La délimitation des terres communales demande du temps et des ressources financières. L'enregistrement doit être accompagné de ressources pour la planification de l'utilisation des terres et la délimitation des ressources des propriétés communes (telles que les pâturages).

Inventaire des terres de l'État. L'étendue exacte de la propriété foncière de l'État n'est pas vraiment connue en Afrique, étant donné que la plupart des terres n'ont pas encore été inspectées et enregistrées. Certains États, comme le Ghana et l'Ouganda, ont commencé à dresser un inventaire des terres leur appartenant. Les terres de l'État sous-utilisées ou mal utilisées peuvent être vendues aux enchères au secteur privé avec des formules combinant les opérateurs à grande échelle et les petites et moyennes exploitations agricoles dans des relations innovantes, tout en évitant de priver de leurs droits les utilisateurs autochtones tels que les éleveurs et les communautés de subsistance. Les occupants à long terme peuvent être formellement (légalement) reconnus comme propriétaires (comme au Kenya), et la terre peut être mise à la disposition des agriculteurs pauvres en terres (comme au Malawi), y compris des jeunes (pour le Kenya, voir République du Kenya, 2010 ; Banque mondiale, 2011 ; pour le Malawi, voir Banque mondiale, 2004 ; Tchale, 2012). Les personnes qui s'engagent dans le Parcours 2 sont les plus susceptibles de bénéficier

Encadré 4.8

Documentation des droits fonciers : Promotion de l'investissement et réduction du coût des transferts de terres

La littérature économique soutient depuis longtemps qu'un régime foncier plus sûr favorise l'augmentation de l'investissement dans la terre. Des expériences en Éthiopie et au Rwanda semblent confirmer cette hypothèse et également mettre en évidence des améliorations dans la gestion de l'environnement. D'autres évaluations suggèrent que l'investissement induit par les certifications des terres a accru la production en Éthiopie d'environ 9 % (Deininger, Ali, et Alemu, 2011). Des améliorations de l'investissement et de la productivité ont également été observées au Bénin, où les ménages participant à des plans fonciers ruraux ont planté davantage de cultures vivaces que ceux qui n'y participaient pas (Selod, 2012). La même documentation des droits renforçant le régime foncier peut également réduire le coût des transactions. En 2010, au Ghana et au Rwanda, le coût de transfert de la propriété a été réduit à moins de 1 % de la valeur du bien (Banque mondiale, 2010b).

de ces programmes, et les terres appartenant à l'État sous-utilisées constituent clairement une source d'offre pour les jeunes prometteurs dans l'agriculture.

Réformes des marchés de la location de terres

Pour les très pauvres, les paysans sans terres, les jeunes ou les migrants, la location de terres est une voie d'accès à l'emploi agricole et, éventuellement, à la propriété foncière. Pour ceux qui suivent le Parcours 1 (peut-être dans l'espoir d'acquérir des terres supplémentaires pour étendre la propriété familiale) et le Parcours 2, la location est une approche réaliste pour accéder à la terre. Dans le monde entier, des éléments prouvent que l'introduction de baux à long terme ou la certification des droits fonciers peuvent accroître la location de terres,¹⁶ étant donné que les titulaires de droits formels sont plus enclins à offrir une utilisation temporaire de leurs terres à d'autres personnes. À leur tour, les marchés de la location de terres fonctionnant bien peuvent faciliter la mobilité de la main-d'œuvre, accroître l'efficacité en transférant des terres à des utilisateurs plus produc-

Encadré 4.9**Programme du Mexique pour l'accélération des transferts intergénérationnels de terres**

Au Mexique, la plupart des terres étaient détenues en commun dans le cadre d'accords fonciers ambigus, jusqu'aux réformes initiées dans les années 1990. De pesantes restrictions du transfert d'une génération à l'autre des droits sur les terres communes limitaient l'accès des jeunes agriculteurs à la terre. Au début des années 2000, avec l'appui de la Banque mondiale et dans le cadre d'un ensemble plus large de réformes de l'administration des terres, le Gouvernement du Mexique a lancé son programme en faveur des jeunes entrepreneurs ruraux et du Fonds foncier (*Programa para Jóvenes Emprendedores Rurales y Fondo de Tierra*) afin d'accélérer le transfert intergénérationnel des terres. Ce programme a réussi à fournir aux jeunes agriculteurs dépourvus de terres, des crédits pour acquérir des terrains communs sous-utilisés. Les jeunes ont été formés et ont reçu une assistance technique pour le démarrage de leurs activités agricoles. Le programme a également aidé les propriétaires plus âgés qui transféraient des terres aux jeunes agriculteurs, à accéder aux systèmes de protection sociale pour leur retraite.

Source : FAO, FIDA et MIJARC, 2012.

tifs, augmenter l'égalité et renforcer la transformation structurelle. La location peut être particulièrement utile pour faciliter le transfert intergénérationnel des terres tout en fournissant des revenus aux propriétaires âgés (Encadré 4.9). Les restrictions les plus courantes des marchés locatifs, telles que les plafonds sur les prix de location ou les interdictions visant les propriétaires absents, sont souvent introduites pour protéger les intérêts des petits exploitants, mais elles peuvent aussi avoir pour effet de bloquer les terres dans des modèles d'utilisation inefficaces, fortement défavorables aux jeunes utilisateurs potentiels (Deininger, 2003).

Les marchés de la location de terres ont encouragé l'agriculture commerciale au Ghana et créé de nouvelles opportunités dans d'autres parties de l'Afrique de l'Ouest (pour le Ghana, voir Amanor et Diderutuah, 2001 ; pour les autres parties de l'Afrique de l'Ouest, voir Estudillo, Quisumbing et Otsuka, 2001). Au Soudan, les marchés de la location de terres ont facilité le transfert de terres aux petits producteurs (Kevane, 1996). En revanche, les mar-

chés locatifs de l'Ouganda ont largement cessé de fonctionner dans les années 2000, en raison des plafonds stricts imposés à la location et des contrôles sur l'expulsion des locataires. En Éthiopie, les restrictions affectant les marchés de la location de terres dans toutes les régions, à l'exception de l'Amhara, ont non seulement réduit les possibilités d'une utilisation plus productive des terres, mais ont également inhibé le développement du secteur non agricole, étant donné que les personnes prenant un emploi non agricole estimaient qu'elles couraient un risque élevé de perdre leur terre dans le cadre de la redistribution (Deininger et coll., 2003).

Réforme agraire

Les programmes de redistribution des terres peuvent avoir des effets profonds et positifs sur les pauvres, mais leur succès dépend de manière critique de leurs objectifs et de leur conception. S'ils sont mis en œuvre à une échelle suffisante, ils peuvent changer la répartition des revenus et accroître les incitations et les opportunités d'investissement pour les ménages pauvres. Si leur conception laisse à désirer, ils peuvent transférer des terres à des personnes mal préparées à leur exploitation et peuvent décourager l'investissement en accroissant l'incertitude quant à une redistribution future. Les personnes engagées dans le Parcours 2 étant celles dont le besoin de nouvelles terres est le plus élevé, elles auront le plus à gagner ou à perdre des approches de redistribution. Le Malawi, l'Afrique du Sud et la Zambie fournissent des exemples d'approches de redistribution des terres basées sur les enseignements tirés des programmes menés au Brésil.

Le programme pilote de réforme agraire du Malawi. Le Malawi a récemment testé un programme pilote de réforme agraire dans quatre districts, où les terres sous-utilisées d'anciennes plantations de thé étaient mises à la disposition de petits exploitants souhaitant quitter des zones densément peuplées et se réinstaller.¹⁸ Calqué sur l'approche brésilienne de réforme foncière basée sur le marché, ce programme pilote comportait trois éléments clés : 1) les communautés acquéraient volontairement les terres auprès de propriétaires immobiliers, de

« Même pour un agriculteur, sans éducation, vous pouvez oublier l'idée d'une bonne production. »
Tanzanie

l'État ou de donateurs privés ; 2) la réinstallation et le développement de l'exploitation comprenaient le transport des colons, l'installation d'un logement, et l'achat des intrants de base et de services de conseil ; et 3) les terres redistribuées étaient inspectées et enregistrées initialement sous des titres de propriété collectifs, dans l'espoir que des titres individuels seraient octroyés ultérieurement sur demande des bénéficiaires. Un plafond fixant le montant maximal de la subvention qui pouvait être consacrée à l'acquisition de terres améliorait le pouvoir de négociation des bénéficiaires face aux vendeurs des terres,¹⁹ et l'accès aux services de conseil réduisait de façon significative le taux d'échec.

Même si le programme n'était pas axé explicitement sur l'attraction des jeunes, la plupart des participants étaient des jeunes. Ils préféraient se réinstaller au sein ou à proximité de leur lieu d'origine, ce qui permettait de préserver les liens socioculturels et d'être soutenus lorsqu'ils formaient des familles et avaient besoin de liens avec les générations précédentes. Le programme a distribué en moyenne plus de 1,5 ha à chacun des 15 142 ménages ruraux, augmenté les revenus agricoles des bénéficiaires de 40 % par an en moyenne entre 2005–2006 et 2008–2009, et a eu des effets positifs sur les communautés environnantes.

Le programme de réforme agraire en Afrique du Sud. Malgré une quinzaine d'années d'existence de programmes, l'Afrique du Sud a réalisé peu de progrès dans la fourniture de terres cultivables au nombre croissant de jeunes ruraux sans emploi.¹⁷ À la fin de l'apartheid en 1994, le nouveau gouvernement de sud-africain a introduit une réforme foncière, une restitution et une redistribution des terres. Le programme de redistribution était conçu pour transférer des terres aux Sud-Africains historiquement défavorisés souhaitant se lancer dans l'agriculture, à l'aide de transactions passant par le marché. Après des résultats décevants, un nouveau programme initié en 2001 a alloué des superficies et des subventions de démarrage déterminées en fonction de la contribution des bénéficiaires. Ceux dont la contribution était faible (et pour la plupart en nature) recevaient un lotissement de base et une subvention de

20 000 rands (environ 3 000 dollars EU). Ceux qui pouvaient apporter une contribution plus importante ou obtenir un prêt bancaire pouvaient recevoir de plus grandes propriétés et une subvention pouvant aller jusqu'à 100 000 rands (environ 14 000 dollars EU). L'objectif était de redistribuer 30 % des terres avant 2014, mais en mars 2011, seuls 6,27 millions d'hectares (7,2 % des terres appartenant aux agriculteurs africains blancs) avaient été redistribués à des agriculteurs noirs, et de nombreux bénéficiaires avaient du mal à les gérer correctement. Le programme a connu un succès limité, car les terres allouées et le capital de démarrage n'étaient pas accompagnés de services de conseil ou d'assistance technique. Ceux qui recevaient des terres dans le cadre du programme n'étaient pas autorisés à les subdiviser, même si l'abrogation de cette interdiction avait été annoncée à plusieurs reprises. Les bénéficiaires de petites parcelles étaient forcés d'intégrer des structures de groupe similaires aux exploitations agricoles collectives et connaissaient les difficultés de gestion interne habituelles à ce type de dispositifs.

Le projet de développement et d'appui de l'irrigation de la Zambie. Dans ce projet (approuvé en 2011, avec un peu plus de 200 millions de dollars EU, toutes sources de financement confondues), les petits exploitants peuvent échanger des petites parcelles contre des propriétés de 3 à 5 hectares, dans le cadre d'un système plus vaste visant à réunir les petits producteurs, les grands opérateurs commerciaux et les agriculteurs de taille moyenne dans un espace partagé. La gestion des services d'irrigation pour l'ensemble du système sera déléguée dans le cadre d'un contrat de concession. Pour veiller à ce que les revenus des agriculteurs des petites et moyennes exploitations soient suffisants pour payer les droits d'irrigation, des services professionnels de gestion agricole seront disponibles pour apporter une assistance à la production et à la commercialisation. La sélection des petits exploitants bénéficiaires des parcelles de taille moyenne n'est pas encore achevée, de sorte que la distribution d'âge des participants est inconnue, mais cette opportunité devrait susciter l'intérêt des jeunes dotés d'une expérience dans l'agriculture.

Amélioration des compétences

Les enfants des milieux ruraux doivent aller à l'école et apprendre. Les agriculteurs plus instruits sont plus susceptibles d'adopter des intrants et des technologies agricoles modernes, de faire un meilleur usage des intrants achetés et de la main-d'œuvre, de choisir plus efficacement les technologies et de réagir rapidement aux évolutions des marchés ou aux catastrophes naturelles (Schultz, 1988). L'éducation de base peut considérablement améliorer l'efficacité de la formation agricole. La relation entre l'éducation et le développement agricole va dans les deux sens : chacun renforce l'autre et la demande de scolarisation augmente à mesure que les revenus ruraux s'accroissent.

Pour permettre aux jeunes Africains de réussir dans les quatre parcours d'emploi dans l'agriculture, l'école doit s'efforcer de mieux transmettre les compétences de base qu'ils requièrent. Elles impliquent au minimum la lecture, l'écriture, le calcul et la capacité d'utiliser les technologies numériques pour accéder à l'information et l'interpréter (Encadré 4.10). Au-delà de ces bases, les compétences requises pour les personnes engagées dans les Parcours 1 et 2 peuvent être différentes de celles nécessaires dans les Parcours 3 et 4. La plupart des agriculteurs, dont le niveau d'études dépasse à peine le primaire, devront avoir accès à des services efficaces de vulgarisation agricole pour perfectionner leurs compétences et transmettre clairement leurs besoins d'information et de technologie aux prestataires de services. Enfin, un secteur agricole en croissance et en voie de diversification va créer des emplois exigeant des compétences techniques et professionnelles de plus en plus avancées, dans des domaines allant de la transformation et la commercialisation jusqu'à la recherche agricole.

Cette section décrit les initiatives et les changements récents des « écoles de pensée » concernant les services d'éducation de base et agricole, la vulgarisation agricole et d'autres modèles innovants de formation et de recherche et développement. Comme dans le cas de certains des mécanismes de financement évoqués précédemment, bon nombre de ces programmes sont expérimentaux. Leurs efficacité et soutenabilité n'ont été ni évaluées

ni testées de manière rigoureuse à plus grande échelle.

Scolarisation et apprentissage

Dans la mesure où la scolarisation renforce les compétences en lecture, écriture et calcul ainsi que la capacité à traiter l'information agricole, un effet éducatif peut exister indépendamment de la conception des programmes scolaires. Les rendements de ces compétences sont particulièrement amplifiés dans un secteur agricole en voie de modernisation, où l'accès aux technologies avancées complète la compréhension de la manière de les utiliser. L'adoption de nouvelles technologies est une décision d'investissement lorsque des coûts importants doivent être engagés pour obtenir de l'information et en apprendre plus sur les performances d'une ou plusieurs nouvelles technologies, alors que les rendements sont répartis dans le temps. En outre, l'adoption de seulement une petite partie des nouvelles technologies profitera aux agriculteurs. Compte tenu de la complexité et de l'incertitude auxquelles les agriculteurs sont confrontés, une scolarisation efficace peut les aider à prendre de meilleures décisions pour accroître la rentabilité de leurs exploitations.

Les rendements de l'éducation dans les zones rurales dépendent, en partie, du rythme de l'innovation technologique dans l'agriculture. Une abondante littérature a montré que les agriculteurs plus instruits sont les premiers à adopter de nouvelles semences, de nouvelles pratiques de travail du sol, de nouveaux engrais et de nouvelles races et variétés (par exemple, voir Welch, 1970 ; Huffman, 1977 ; Besley et Case, 1993 ; Foster et Rosenzweig, 1996 ; Abdulai et Huffman, 2005). De plus, avec un accès aux mêmes actifs, les agriculteurs ayant achevé des études primaires ont tendance à réaliser des profits plus élevés que ceux qui n'ont pas été scolarisés, et cet effet est amplifié dans les environnements subissant des transformations techniques rapides (Rosenzweig, 2010). La scolarisation améliore donc l'apprentissage, et un secteur agricole dynamique offre des possibilités d'appliquer les compétences acquises.

L'éducation a des effets de propagation lorsque les agriculteurs sans instruction ont la possibilité d'observer les choix et les résultats

Encadré 4.10**Technologies de l'information et de la communication :
faire évoluer le flux de l'information agricole**

Pour les agriculteurs africains opérant dans un contexte de changement climatique et économique rapide, les éternelles questions de savoir quoi, comment et quand planter ont pris une importance immense. De plus en plus de réponses peuvent être trouvées grâce aux radios rurales, à la télévision, à Internet et aux services mobiles, qui offrent un éventail croissant d'information sur des technologies et pratiques spécifiques, le changement climatique, la gestion des catastrophes, l'alerte précoce (pour la sécheresse, les inondations et les maladies), les prix, la gestion des ressources naturelles, l'efficacité de la production et l'accès aux marchés (Banque mondiale, 2012a).

Les chercheurs testent rigoureusement l'efficacité des différentes technologies de l'information et de la communication (TIC) pour atteindre les agriculteurs, en se concentrant principalement sur la transmission des informations de prix.^a La radio, un moyen de communication traditionnel avec les agriculteurs, les a aidés à obtenir de meilleurs prix à la production en leur fournissant des informations sur les prix des produits de base. Des sites Internet offrant des informations sur les marchés agricoles (e-Choupals) en ont fait de même dans le Madhya Pradesh, en Inde. Les téléphones mobiles ont permis aux pêcheurs et aux acheteurs à terre du Kerala, en Inde, de communiquer l'information sur l'offre et les prix, entraînant ainsi des profits plus élevés, des prix à la consommation plus bas et moins de déchets. Chez les négociants en céréales du Niger, l'introduction de la téléphonie mobile dans deux marchés a réduit la variation des prix entre les deux, avec en fin de compte, de meilleurs profits pour les négociants, des prix plus bas pour les consommateurs et un bien-être total accru. La téléphonie mobile a également réduit les variations de prix en cours d'année pour les producteurs.

Les acteurs des secteurs public et privé s'intéressent à l'utilisation des téléphones mobiles pour fournir de l'information aux agriculteurs dans les pays en développement. Une évaluation rigoureuse d'un programme a constaté que les textos de *Reuters Market Light* n'avaient pas eu un solide effet sur les prix à la production ou l'utilisation des intrants chez les producteurs de cinq cultures dans le Maharashtra, en Inde (Fafchamps et Minten, 2012). Des interventions similaires, visant à fournir de l'information sur

les prix et les conditions météorologiques en Colombie et en Inde, n'ont pas réussi à produire un impact substantiel sur le choix des cultures, les revenus ou les bénéfices (Camacho et Conover, 2011 pour la Colombie ; Cole et Hunt, 2010 pour l'Inde). Ces constatations suggèrent que des expériences devraient être réalisées avec différents contenus et méthodes de transmission. Une plus grande attention devrait être accordée à la question distincte, potentiellement complexe et insuffisamment étudiée, de l'utilisation des TIC pour soutenir la production agricole et les technologies de production, séparément de l'information relative à la commercialisation.

Pour que les TIC plus récentes, telles que la téléphonie mobile et Internet, transmettent l'information agricole de manière efficace, le contenu et le mode de transmission doivent peut-être changer, mais que dire des utilisateurs eux-mêmes ? On a fait grand cas de la prédisposition des jeunes à adopter les TIC plus récentes, ainsi que de la capacité des TIC (récentes et anciennes) à surmonter les obstacles à l'acquisition d'informations et de compétences, tels que la distance, l'incapacité à lire et à écrire, ou le coût de production et de diffusion de l'information audiovisuelle. On a également beaucoup évoqué la capacité potentielle des TIC interactives à fournir des recommandations agricoles adaptées à la situation des agriculteurs individuels. Il n'en reste pas moins que tout cela dépend largement de la capacité de l'utilisateur des TIC à formuler des questions pertinentes grâce aux connaissances acquises dans de bonnes écoles primaires, combinées à l'habitude d'imaginer des situations mondiales différentes de celles déjà vécues. Comme déjà dit dans le Chapitre 3, la plupart des systèmes éducatifs africains ne délivrent pas une éducation de base de grande qualité, même si la scolarisation est en hausse. Chez les jeunes des zones rurales qui ne disposent pas de bases cognitives sur lesquelles s'appuyer, les avantages des TIC peuvent être plus lents à se faire sentir.

a. Pour la radio et les prix à la production, voir Svensson et Yanagizawa, 2009 ; pour les stations Internet en Inde, voir Goyal, 2010 ; pour les pêcheurs dans le Kerala, voir Jensen, 2007 ; pour les négociants au Niger, voir Aker, 2008 ; et pour la couverture téléphonique et les variations des prix à la production, voir Aker et Fafchamps, 2010.

de leurs voisins plus instruits. Ce type d'apprentissage social est généralement induit par les comportements ou les résultats observés au fil du temps. Par exemple, au Ghana, l'apprentissage social a joué un rôle important dans la

diffusion parmi les agriculteurs des connaissances sur la culture de l'ananas. Dans ce cas, les expériences des producteurs et de leurs voisins ont influencé la rentabilité et les taux d'adoption (Conley et Udry, 2010)

*« J'ai décidé de me marier lorsque la femme de mon père a refusé de payer mes frais de scolarité et le seul travail que j'ai pu trouver là-bas était dans l'agriculture. »
Tanzanie*

L'importance du travail des femmes dans l'agriculture met clairement en évidence l'urgence d'améliorer l'accès des filles et des femmes à l'éducation. La nécessité d'améliorer à la fois l'éducation de base et la formation professionnelle agricole des femmes rurales, ainsi que leur accès aux services de vulgarisation est largement reconnue.

Éducation postsecondaire dans l'agriculture

En plus des emplois dans la production primaire, un secteur agricole en croissance et en voie de diversification génère une demande de main-d'œuvre qualifiée dans les zones rurales, tant pour lui-même qu'ailleurs. Les écoles professionnelles agricoles qui existent en Afrique peuvent jouer un rôle constructif dans la formation de personnel qualifié pour les emplois dans la transformation, la commercialisation, l'utilisation et la réparation des machines, le transport, la logistique et le contrôle de qualité, pour autant que les étudiants soient suffisamment préparés pour pouvoir en profiter (Encadré 4.11).

La quantité et la qualité du personnel technique et professionnel formé disponible dans l'agriculture sont des facteurs critiques pour le développement agricole, étant donné qu'un secteur en pleine transformation structurelle a un besoin croissant de compétences. En plus de leurs compétences techniques, les travailleurs

doivent maîtriser le travail d'équipe, la communication, la diligence, la créativité et l'entrepreneuriat. Dans beaucoup de cas, ces « compétences douces » sont acquises par le biais du mentorat et des normes de performance établies dans un lieu de travail formel.

Avec l'augmentation de l'emploi non agricole formel, une plus large cohorte de jeunes devrait pouvoir acquérir des compétences comportementales de cette façon.

L'infrastructure institutionnelle de l'enseignement et de la formation agricoles supérieurs existe en Afrique depuis les années 1960, mais n'a pas été suffisamment renforcée au cours du temps pour répondre à l'énorme demande se manifestant aujourd'hui. L'Afrique subsaharienne compte maintenant plus de 200 universités publiques (contre 20 en 1960), dont environ une centaine enseigne l'agriculture et la gestion des ressources naturelles. Des universités privées complètent cette capacité publique (Banque mondiale, 2007a). Des institutions nationales et régionales beaucoup plus solides sont nécessaires pour former les futurs professionnels et dirigeants dotés de compétences techniques et fonctionnelles appropriées

Les femmes sont confrontées à des obstacles spécifiques pour accéder à l'éducation et à la formation qui leur permettraient de mieux réussir dans l'agriculture, tant comme agricultrices qu'entrepreneures, prestataires de services de vulgarisation ou dirigeantes dans la recherche et l'enseignement agricoles. Peu de femmes sont diplômées de programmes d'enseignement agricole, peu deviennent agents de vulgarisation agricole, et toutes sont la plupart du temps marginalisées au cours des manifestations, activités et programmes agricoles. Ces problèmes sont évidents, même si des données détaillées par genre ne sont que sporadiquement disponibles ou tout simplement pas produites (Banque mondiale, 2009). Des efforts sont en cours pour renforcer la reconnaissance du rôle des femmes dans l'agriculture, pour accroître le nombre des étudiantes dans les écoles et collèges agricoles, et pour allouer des ressources aux services de vulgarisation destinés aux agricultrices. Un programme innovant a été lancé en 2008 par le programme Égalité des genres et diversité du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale.

Encadré 4.11

L'enseignement agricole professionnel : un substitut médiocre à l'enseignement général

Pour combler les lacunes dans les compétences, de nombreux États africains et leurs partenaires au développement se sont concentrés, ces dernières années, sur la formation agricole professionnelle, souvent au détriment de l'enseignement primaire, secondaire ou postsecondaire. Le plus souvent, les tentatives pour remplacer l'enseignement général par la formation professionnelle agricole ont échoué. Les rendements de cette formation ont, au mieux, été mitigés, en grande partie parce que le niveau d'éducation de base des personnes qui l'entreprenaient et de leurs voisins, qui auraient pu s'inspirer de leur exemple, était insuffisant pour leur permettre de faire usage de compétences spécifiques plus avancées.

Ce programme en faveur des femmes africaines dans la recherche et le développement agricoles vise à renforcer les compétences de recherche et de leadership des femmes africaines dans le domaine de la science agricole, en les rendant à même de contribuer plus efficacement, à l'aide de partenariats de mentorat, à un renforcement de leurs compétences scientifiques et un développement de leurs capacités de leadership.

Vulgarisation agricole

La vulgarisation agricole est née de la nécessité de répondre aux besoins d'information des agriculteurs dans une multitude d'environnements à travers le monde. Leurs besoins étaient alors assez semblables à ceux des jeunes Africains intégrant aujourd'hui la population active rurale et urbaine. Une bonne partie des enseignements tirés à propos des méthodes efficaces de vulgarisation peut être utilisée pour concevoir des services de conseil et des programmes d'accompagnement pour les jeunes, tant dans l'agriculture que dans d'autres domaines d'activité.

Les premiers modèles de vulgarisation agricole étaient centralisés, publics et linéaires. Dans le modèle de base, un agent de vulgarisation formé parcourait une vaste région pour transmettre des messages aux agriculteurs, qui appliquaient ensuite les conseils reçus pour améliorer leurs activités. Les lacunes de ce modèle sont apparues clairement au fil des années, en particulier en Afrique. Les principales concernaient le coût, la qualité et la pertinence. Les programmes de vulgarisation agricole de conception classique sont désormais très rares, même si le terme est encore utilisé et appliqué aux approches non traditionnelles. Les programmes plus récents permettent aux agriculteurs de préciser les informations dont ils ont besoin et de sélectionner le fournisseur (Encadré 4.12, voir Davis, 2008). La transmission de l'information est encore toujours reconnue comme un bien public, et l'État assume une partie de son coût, en particulier pour les petits exploitants agricoles et les pauvres. Les conseils peuvent être fournis par des fonctionnaires, des conseillers privés, des ONG ou les médias, en fonction des besoins des agriculteurs. Les nouveaux systèmes sont

décentralisés, intégrés avec le secteur privé, coordonnés avec la recherche agricole et adaptés aux contextes locaux. La vulgarisation est considérée comme partie intégrante d'un plus large système d'innovation.

Les services de vulgarisation agricole peuvent contribuer de manière significative au succès des jeunes agriculteurs, mais la conception de programmes efficaces reste une question ouverte. Plusieurs approches ont été tentées et examinées dans des contextes différents, mais une évaluation rigoureuse s'avère problématique (Davis, 2008). Par exemple, les approches participatives, fondées sur des groupes gagnent du terrain. Elles ont le potentiel nécessaire pour surmonter les obstacles à la participation, favoriser l'inclusion et conduire à des services davantage axés sur la demande. De nombreux pays africains, comme le Kenya, le Mozambique et l'Ouganda, offrent des services pluralistes (utilisant toute une variété de prestataires).

En plus du mode de prestation des services de vulgarisation, de nombreux autres facteurs influencent les résultats dans l'agriculture. Les effets de propagation sont difficiles à détecter ou à isoler. Des biais de sélection peuvent apparaître, même dans des environnements contrôlés, et des programmes fonctionnant bien à grande échelle peuvent être pervertis par le clientélisme et le favoritisme (Anderson et Feder, 2004). Bien que la plupart des experts conviennent que des services de conseil ou de vulgarisation sont essentiels sous l'une ou l'autre forme, en particulier à la lumière des défis auxquels sont confrontés les jeunes qui s'engagent dans l'agriculture en Afrique, la profession n'a pas encore une vision claire de la meilleure approche à adopter pour la conception des programmes.

Les besoins de conseils et de formation propres à chaque parcours d'emploi dans l'agriculture peuvent déterminer l'approche qui fonctionnera le mieux. Par exemple, en Éthiopie et en Ouganda, les programmes de formation à des compétences dans les cultures d'exportation à fort rapport économique (horticulture et floriculture, respectivement) produisent une main-d'œuvre pour ces sous-secteurs exigeants. Les personnes engagées dans les Parcours 3 et 4 (ayant un emploi

Encadré 4.12**Innovations dans la vulgarisation agricole : prendre appui sur les agriculteurs pour améliorer la prestation des services**

La question de savoir si les services de vulgarisation agricole ont avantage à être fournis par le secteur public (le modèle traditionnel), le secteur privé ou une série de prestataires continue de faire débat en raison des résultats mitigés obtenus avec le modèle traditionnel.^a Cette incertitude a compliqué les efforts entrepris pour généraliser l'adoption de technologies agricoles améliorées et pour accroître la productivité agricole. Les modèles de vulgarisation plus récents, qui sont menés par les agriculteurs et renforcent la qualité de la prestation des services à l'aide de mesures incitatives et d'autres innovations, s'avèrent plus efficaces que les méthodes traditionnelles, mais peuvent, eux aussi, rencontrer des difficultés et des obstacles entravant leur efficacité.

L'impact des approches novatrices faisant appel aux agriculteurs pour améliorer les résultats de la vulgarisation agricole a été récemment évalué à grande échelle. Au Malawi et au Mozambique, des essais contrôlés randomisés ont testé plusieurs modalités de mise en œuvre d'une diffusion des pratiques agricoles par des pairs ou des meneurs. Dans les deux cas, les communautés désignaient des agriculteurs pairs ou meneurs, qui étaient formés à l'utilisation des techniques de gestion durable des terres et chargés de les transmettre à d'autres agriculteurs de leur village à travers des démonstrations.

Au Malawi, le statut social (pairs ou meneurs) et le genre du communicateur étaient sélectionnés de manière aléatoire et une petite incitation matérielle basée sur les performances était octroyée à un sous-ensemble des communicateurs. Le projet désignait des communicateurs « miroirs » dans des villages de contrôle pour permettre une approche contre-factuelle. Au Mozambique, les agriculteurs « meneurs », en majorité des hommes, avaient déjà été désignés par l'équipe du projet dans tous les villages concernés, au moment de la collecte des données de référence. L'intervention avait formé à la gestion durable des terres un sous-ensemble aléatoire de ces « meneurs ». Pour introduire une variation liée au genre, une agricultrice meneuse avait été ajoutée à un sous-ensemble aléatoire de villages de traitement, étant donné qu'il était impossible de rétrograder le meneur choisi

précédemment. Des petites incitations matérielles et sociales basées sur les performances étaient distribuées dans un sous-ensemble de villages de traitement.

Les résultats de ces larges expériences pilotes indiquent que les agricultrices peuvent être aussi bonnes que leurs homologues masculins pour transmettre une nouvelle technologie à leurs pairs et les inciter à l'adopter. L'ajout d'une communicatrice à un modèle centré sur les hommes de prestation des services de vulgarisation peut ajouter de la valeur et modifier le nombre des bénéficiaires masculins et féminins. Les données relatives à l'utilisation d'incitations basées sur les performances suggèrent que la prestation des services à la communauté est plus coûteuse pour les femmes meneuses, étant donné qu'elles sont plus réactives aux incitations. Enfin, bien que leurs performances soient équivalentes, et dans certains cas supérieures à celle des communicateurs masculins, les communicatrices souffrent encore de discrimination et sont considérées comme de moins bonnes enseignantes que les hommes.

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent que les projets de développement plaçant l'adoption de nouvelles techniques agricoles au cœur de leur théorie du changement peuvent envisager de faire appel à des interventions d'agriculture inspirée par des pairs et des meneurs pour stimuler leurs rendements. Étant donné que les meneuses semblent réussir aussi bien que les meneurs à amener les agriculteurs à connaître et à adopter de nouvelles techniques, permettre aux femmes d'assumer ce rôle peut non seulement accroître l'équité, mais aussi avoir une valeur ajoutée. Les incitations basées sur les performances peuvent être importantes pour amener les femmes responsables à consacrer plus de temps et d'efforts au travail avec leur communauté.

a. Par exemple, Birkhaeuser, Evenson et Feder, 1991 n'ont détecté aucune relation significative entre la prestation des services classiques de vulgarisation et la productivité agricole en Afrique, tandis qu'Evenson, 2001 et Dercon et coll., 2009 ont identifié quelques succès. Anderson et Feder, 2003 proposent une enquête organisationnelle pour identifier le modèle de vulgarisation (public ou privé) susceptible de produire les meilleurs résultats.

salarié à temps partiel ou plein) pourraient tirer le plus de profit de ce type de formation. Pour celles engagées dans les Parcours 1 et 2, les fermes-écoles peuvent être utiles. Elles existent dans de nombreux pays et appliquent « une méthode participative d'apprentissage, de développement technologique et de diffusion, basée sur les principes de l'apprentissage

des adultes, tels que l'apprentissage expérimental » (Banque mondiale, 2012a). Une étude récente réalisée en Afrique de l'Est a constaté que ces écoles conviennent particulièrement bien aux femmes, aux personnes peu alphabétisées et aux agriculteurs ayant des exploitations de taille moyenne. Les agriculteurs ayant fréquenté ces écoles obtiennent des résultats

significativement différents en ce qui concerne la valeur des cultures produite par unité de surface, la valeur obtenue par tête de bétail et les revenus agricoles par habitant (Davis et coll., 2010). Pour les personnes engagées dans le Parcours 1 qui adoptent une approche plus entrepreneuriale de l'agriculture familiale, le passage à l'entreprise agricole familiale peut être assisté par des services d'appui au développement des agroentreprises locales, fournissant des conseils orientés vers l'entreprise. Bien que la prestation et l'utilisation de ces services soient encore relativement neuves, les effets attendus pour les agriculteurs et entrepreneurs à petite échelle comprennent un accroissement des revenus ruraux (à la fois directs et dus à l'emploi) et une amélioration de l'activité entrepreneuriale à petite échelle (Banque mondiale, 2012a). Ces services pourraient également aider les jeunes à combiner l'emploi indépendant avec une occupation agricole à temps partiel (Parcours 3).

Les organisations de producteurs peuvent être un moyen très efficace de renforcer les compétences et l'expertise entrepreneuriale de leurs membres en améliorant l'accès aux conseils et à la formation. Une fois de plus, la capacité de s'auto-organiser et de participer de manière efficace à ces organisations exige une bonne éducation de base.

Priorités d'un agenda en faveur des diverses compétences

L'agenda visant à satisfaire les besoins de compétences des jeunes Africains est vaste et les ressources pour le mettre en œuvre sont très restreintes. La priorité doit être accordée à l'amélioration de la qualité de l'enseignement fondamental et au maintien des jeunes à l'école pendant suffisamment de temps pour qu'ils acquièrent les compétences de base. Les programmes agricoles doivent être renforcés dans l'enseignement supérieur pour produire une nouvelle génération de scientifiques et d'enseignants dans tous les domaines. Sur la scène intermédiaire de la vulgarisation et de la sensibilisation, l'accent doit être mis en même temps sur la fourniture de ressources aux utilisateurs finaux de l'information, afin qu'ils puissent chercher l'aide dont ils ont besoin, et sur une évaluation minutieuse et un affichage transparent de la satisfaction des utilisateurs par rapport aux différents canaux d'informa-

tion. L'approche alternative visant à trouver un nouveau style de vulgarisation, unitaire et fortement structuré, largement applicable à tous, a peu de chances de produire de bons résultats. Dans la conception d'un agenda pour les compétences des jeunes ruraux africains, il faut distinguer les besoins des jeunes adultes appartenant déjà à la population active, dont l'éducation élémentaire est incomplète, et des enfants appelés à entrer plus tard sur le marché du travail. Pour les très jeunes, l'urgence est d'améliorer les écoles pour un meilleur apprentissage. Les jeunes qui ont déjà dépassé l'âge de la scolarité ont besoin d'une combinaison de programmes de remédiation à court terme pour la lecture, l'écriture et le calcul appliqués, et d'un accès au mentorat, à l'apprentissage et à des flux d'information en temps opportun, éventuellement fournis à l'aide de médias électroniques.

Les programmes agricoles délivrent trop peu, trop lentement, pour faire face aux besoins des jeunes Africains

Déjà en 2003, les chefs d'État africains se sont réunis à Maputo, au Mozambique, et se sont engagés à accorder une attention renouvelée et des ressources à l'agriculture. La promesse a été faite dans le cadre du Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine (PDDAA) de l'Union africaine et du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique.²⁰ Le cadre du PDDAA reconnaît qu'en raison de l'ampleur de l'agenda pour l'agriculture, des points d'entrée multiples et des investissements publics complémentaires sont nécessaires dans plusieurs domaines (Encadré 4.13).

Avant la flambée des prix alimentaires en 2008, l'engagement d'accroître les dépenses publiques dans l'agriculture n'était pas largement respecté, mais entre 2003 et 2008, des études techniques ont été réalisées en vue de la conception d'un cadre pour le réinvestissement dans l'agriculture au titre du PDDAA. Lorsque la hausse des prix des denrées alimentaires a réveillé l'attention des dirigeants mondiaux et africains, le cadre conceptuel était prêt pour

« Interrogé sur ce qui diffère dans sa vie par rapport à celle de la génération de ses parents, un des jeunes gens a répondu : "À l'époque, on faisait de l'agriculture et c'est tout. Aujourd'hui, nous faisons de l'agriculture, nous faisons des affaires et beaucoup vont même à l'école". »
Tanzanie

Encadré 4.13**Aperçu du Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine (PDDAA)**

Les quatre piliers du PDDAA sont complémentaires. Le premier (la terre et l'eau) concerne la conception des programmes et des investissements nécessaires pour améliorer l'administration des terres, la durabilité de leur utilisation et la gestion de l'eau à travers l'irrigation ainsi que la collecte et le stockage de l'eau.

Le deuxième pilier identifie les investissements et les réformes des politiques et réglementations nécessaires pour améliorer l'accès des petits exploitants aux marchés. Beaucoup de ces interventions sont axées sur les infrastructures rurales, notamment les routes, le transport ferroviaire et l'énergie (tant en réseau que hors réseau), mais des mesures réglementaires importantes requièrent également une attention, comme la réglementation du transport routier et les normes de sécurité alimentaire. Ces mesures visent à réduire les coûts de commercialisation afin de rendre l'agriculture plus rentable, tout en faisant baisser les prix alimentaires pour les acheteurs nets afin d'accélérer la création d'emplois.

Le troisième pilier concerne les mesures qui rendront l'agriculture moins risquée pour ceux ayant une orientation commerciale et renforceront la résilience des plus pauvres en cas de crise. La diversification, des produits d'assurance abordables et des filets sociaux ruraux peuvent aider les personnes à gérer les risques, et les niveaux de revenus plus élevés associés à la croissance de la productivité et de la

rentabilité permettent de constituer une épargne en vue des temps difficiles.

Enfin, le pilier de la technologie agricole traverse les trois autres. L'agriculture moderne est fondée sur la science, et les producteurs, quel que soit leur niveau de sophistication, bénéficient de meilleurs systèmes pour la génération et la diffusion des technologies améliorées. Certaines de celles-ci concernent l'utilisation de variétés et de races améliorées dans la culture et l'élevage, afin de répondre à l'évolution de la demande et de la situation agroécologiques ou de permettre aux producteurs de choisir le niveau de risque souhaité. D'autres mettent l'accent sur de nouveaux systèmes de gestion et de rotation des cultures, pour réduire le coût des intrants, améliorer la santé des sols et séquestrer le carbone en vue de flux de revenus supplémentaires.

Le cadre du PDDAA est destiné à aider les pays et les régions à améliorer la qualité de leurs planification et politiques agricoles, et à les utiliser comme base pour le déploiement d'investissements dans le secteur. Le PDDAA offre un appui politique, technique et financier aux pays et régions qui s'engagent dans ce processus, à travers un partenariat d'institutions africaines continentales et régionales collaborant avec d'autres parties prenantes, notamment la société civile, le secteur privé, et les partenaires au développement de l'Afrique.

compenser la négligence de longue date dont ont souffert les biens et services publics essentiels. Le cadre ne reconnaît pas spécifiquement le caractère unique de la démographie africaine ni ne prévoit des dispositions particulières pour les jeunes agriculteurs, mais ses caractéristiques principales peuvent être enrichies afin d'aborder les problèmes propres à la jeunesse.

En complément des composantes principalement publiques du PDDAA, les investisseurs privés locaux et internationaux manifestent un intérêt croissant pour les opportunités dans l'agriculture. L'Union africaine a fait de 2009–19 la Décennie pour le développement de la jeunesse en Afrique. L'Assemblée générale des Nations Unies a appelé ses États membres à préparer un examen et un plan d'action nationaux pour l'emploi des jeunes, et l'Union africaine, la Commission économique pour l'Afrique, la Banque africaine de développement et le Bureau international du travail ont

récemment proposé une initiative conjointe en faveur de la création d'emplois pour les jeunes en Afrique. Toutes ces initiatives témoignent du niveau d'attention actuellement accordé à la question de l'emploi des jeunes (Proctor et Lanches, 2012). Chacune de ces organisations met également l'accent sur l'agriculture.

Les efforts visant à atteindre les jeunes agriculteurs africains peuvent donc faire appel à des ressources des secteurs public et privé, au niveau national et international, dans le cadre d'initiatives stratégiques déjà en place. Aucune stratégie nouvelle ou distincte n'est donc nécessaire, mais si rien n'est fait, la lenteur actuelle de la mise en œuvre nuira aux jeunes et compromettra l'avenir de l'Afrique. Les engagements existants requièrent une très sérieuse attention, ainsi qu'une amélioration de la qualité des dépenses publiques, des approches plus efficaces pour l'accroissement de la production alimentaire de base, plus d'attention à la

demande de produits de haute qualité émanant des classes moyennes urbaines en expansion, des progrès continus dans les réformes des politiques et réglementations, et un renforcement de la qualité de l'information et du suivi. Une amélioration de la mise en œuvre des programmes publics accélérera l'investissement privé et multipliera les opportunités pour les jeunes. Une plus grande attention proactive aux besoins spécifiques du vaste groupe des jeunes pourrait être nécessaire, mais elle serait contreproductive sans des programmes généraux plus efficaces. La mobilisation efficace des talents des jeunes augmentera la probabilité que le PDDAA et d'autres initiatives en cours atteignent leurs ambitieux objectifs.

Exploitation du dividende des jeunes dans l'agriculture

L'agriculture, qui est déjà le plus gros employeur de l'Afrique, est en train d'évoluer et le grand nombre des jeunes qui s'y engagent accélérera le rythme du changement. Les dirigeants africains reconnaissent que l'agriculture est une source de croissance, un instrument pour améliorer la sécurité alimentaire et un moyen de gérer les précieuses ressources naturelles. À mesure que les décideurs découvriront son potentiel d'absorption des très nombreux nouveaux demandeurs d'emploi et de génération d'un travail intéressant avec des avantages publics et privés, ils accorderont encore plus d'attention à l'agriculture.

Cette attention sera nécessaire, parce que la capacité du secteur à créer des emplois ne pourra se matérialiser sans modifications dans les programmes publics. Les niveaux actuels d'investissement public sont insuffisants. La qualité de l'investissement ne convient pas pour assurer des rendements élevés. Trop d'efforts ont été consacrés à des mesures palliatives à court terme, telles que la subvention des engrais, sans attention complémentaire ni aux technologies améliorées et aux pratiques de gestion ni aux investissements à long terme dans la recherche et les infrastructures. Le climat de l'investissement n'est toujours pas capable d'attirer les entreprises privées néces-

saires pour la commercialisation, la transformation, l'approvisionnement en intrants et le financement. Les politiques publiques régissant le commerce, l'introduction de nouvelles variétés, la concession de licences et les droits de propriété intellectuelle, et la fiscalité offrent de faibles incitations aux producteurs et aux innovateurs.

Les agendas détaillés pour chacun de ces domaines n'entrent pas dans le cadre de ce chapitre, mais l'avenir des jeunes gens africains est otage de l'écart profond séparant aujourd'hui les engagements rhétoriques en faveur de l'agriculture et l'attention réellement accordée à ce secteur par les dirigeants africains. Les efforts déployés pour s'attaquer aux contraintes pesant sur la terre, le capital et les compétences devront redoubler et s'accélérer, et des adaptations devront être apportées aux programmes pour les rendre sensibles aux besoins des jeunes.

Même si les activités agricoles sont souvent exercées par les personnes âgées, les exigences du métier en matière d'énergie, d'innovation et de force physique le rendent particulièrement approprié aux personnes de 24 à 45 ans, les « jeunes en pleine maturité ». L'énergie, la créativité et la force sont des attributs que les jeunes Africains possèdent en abondance. Pour les attirer, l'agriculture devra être rentable, compétitive et dynamique. Elle devra également l'être pour assurer sa croissance, améliorer la sécurité alimentaire et protéger un environnement naturel fragile. Avec une plus grande priorité à la mise en œuvre de programmes bien conçus d'investissement public dans l'agriculture, des progrès soutenus dans les réformes des politiques et réglementations, et un modeste surplus d'attention à l'inclusion des jeunes dans la renaissance agricole de l'Afrique, le secteur pourra profiter de son dividende démographique et le partager largement.

Notes

1. Que la main-d'œuvre agricole d'une économie ait augmenté ou diminué en valeur absolue, la part relative du secteur a diminué en raison des taux de natalité et de mortalité dans les zones rurales, de la migration, et de la taille et de l'intensité de main-d'œuvre des secteurs qui se développaient plus rapidement que l'agriculture (voir Timmer et Akko, 2008).

2. Par exemple, les agriculteurs cultivent des variétés améliorées modernes de cultures vivrières sur une surface estimée à environ 35 % de la superficie totale cultivée, contre seulement 23 % en 1998 (Renown et Byerlee, 2010).
3. La productivité totale des facteurs agricoles croît annuellement d'un peu plus de 3 % en Asie du Sud-Est et d'un peu moins de 3 % en Amérique du Sud. En Afrique subsaharienne, elle est, depuis 2000, supérieure à la moyenne des quatre décennies précédentes, mais toujours insuffisante pour être transformative. Les données étant très incomplètes, les estimations varient du simple au double : d'un peu moins de 1 % à un peu plus de 2 % par an (voir Fuglie, 2011 ; Nin-Pratt, Johnson et Yu, 2012).
4. Après la flambée des prix alimentaires en 2007–2008, les États ont commencé à fixer des objectifs de croissance ambitieux pour l'agriculture. À 8 à 10 %, ces taux dépassent l'objectif de 6 % fixé par l'Union africaine dans le Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine ainsi que les taux récemment observés dans l'ensemble de la région (3,8 à 4,0 % ; Banque mondiale, 2012c).
5. Cette section s'appuie fortement sur AgriFin (2012) ainsi qu'IFPRI et Banque mondiale (2010).
6. Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires.
7. Caisses d'épargne et de crédit agricole mutuels, une institution financière coopérative agricole.
8. Cette section s'appuie sur Banque mondiale (2010a).
9. IFPRI et Banque mondiale (2010), Fiche 4 ; voir aussi http://www.rabobank.com/content/products_services/business_clients/professional-products/raboagrifund/index.jsp.
10. Voir http://www.rabobank.com/content/products_services/business_clients/professional-products/raboagrifund/index.jsp.
11. Pour un point de vue sur les questions d'équité soulevées par l'accroissement de l'intérêt mondial pour les terres agricoles de l'Afrique, voir Deininger et Byerlee (2011).
12. Voir Deininger, Selod et Burns (2011) pour plus d'information sur cet outil relativement rapide et innovant.
13. Approuvées en mai 2012 par le Comité sur la sécurité alimentaire mondiale, les Directives volontaires recommandent des droits fonciers sûrs et un accès équitable à la terre, à la pêche et aux forêts en tant que moyen d'éradiquer la faim et la pauvreté, d'appuyer le développement durable et de préserver l'environnement. Elles

énoncent des principes et des normes recommandées à l'échelle internationale pour les pratiques responsables. Elles constituent un cadre que les acteurs peuvent utiliser pour élaborer leurs propres stratégies, politiques, législations et programmes, et qui permet aux autorités, au secteur privé, à la société civile et aux citoyens de juger si les actions qu'ils proposent et celles d'autres intervenants sont ou non des pratiques acceptables.

14. Une collaboration avec les Tables rondes sur les produits de base durables peut également aider à améliorer la façon dont les systèmes de production des cultures satisfont aux critères environnementaux et sociaux volontaires, notamment de la Table ronde pour un soja responsable, la Table ronde pour une huile de palme durable, l'Initiative pour une meilleure canne à sucre et toute une série de processus de certification forestière.
15. Les sections suivantes s'appuient fortement sur Banque mondiale (2012b).
16. Par exemple, en Chine, en Éthiopie, au Nicaragua, en République dominicaine et au Vietnam.
17. Cette section est adaptée de Lahiff et Li (2012) ; Banque mondiale (2012b).
18. Adapté de Tchale (2012) ; Banque mondiale (2012b).
19. Chaque famille recevait une subvention de 1 050 dollars EU, à gérer directement par le bénéficiaire. Jusqu'à 30 % étaient destinés à l'acquisition de terres, et le reste au transport, à l'eau, au logement et au développement agricole.
20. Voir <http://www.nepad-caadp.net/>.

Références

- Abdulai, Awudu et Wallace E. Huffman. 2005. "The Diffusion of New Agricultural Technologies: The Case of Crossbreeding Technology in Tanzania." *American Journal of Agricultural Economics* 87 (3): 645–59.
- AgriFin. 2012. "Making Finance Work for Africa: Policy Brief on Agricultural Finance in Africa." Rapport commandité par l'Union africaine, le GIZ et le BMZ. Washington, DC.
- Aker, Jenny C. 2008. "Does Digital Divide or Provide? The Impact of Cell Phones on Grain Markets in Niger." Document de travail 154 du CGD, Centre pour le développement mondial (CGD), Washington, DC.
- Aker, Jenny C. et Marcel Fafchamps. 2010. "How Does Mobile Phone Coverage Affect Farm-Gate Prices? Evidence from West Africa." Document de travail, Tufts University, Département d'économie et Fletcher School ; Centre pour le développement mondial (CGD) ; Université

- d'Oxford, Center for the Study of African Economies. <http://www.aeaweb.org/aea/2011conference/program/retrieve.php?pdfid=629>.
- Amanor, Kojo S. et Maxwell K. Diderutuah. 2001. "Share Contracts in the Oil Palm and Citrus Belt of Ghana." International Institute for Environment and Development, Londres.
- Anderson, Mary, Dayna Brown et Isabelle Jean. 2012. "Time to Listen: Hearing People on the Receiving End of International Aid." CDA Collaborative Learning Project, Cambridge, MA.
- Anderson, Jock et Gershon Feder. 2003. "Rural Extension Services." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 2976, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2004. « Agricultural Extension: Good Intentions and Hard Realities. » *World Bank Research Observer* 19 (1): 41–60.
- Banque mondiale, n.d. "Sri Lanka Community Development and Livelihood Improvement Gemidiriya Project: Analysis of Youth Inclusion and Participation in Gemidiriya." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2004. "Malawi Community-Based Rural Land Development Project." Document d'évaluation de projet, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2007. "Cultivating Knowledge and Skills to Grow African Agriculture: A Synthesis of an Institutional, Regional, and International Review, 2007." Rapport n° 40997-AFR. Département de l'agriculture et du développement rural et Département du développement humain Région Afrique, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2007b. "South Asia: Livelihoods Learning: Community-Managed Microfinance: A New Model from Sri Lanka." Série 1, Note 5, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2009. *Gender in Agriculture Sourcebook*. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2010a. "Designing and Implementing Agricultural Innovation Funds: Lessons from Competitive Research and Matching Grant Projects." Rapport 54857-GLB, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2010b. *Doing Business 2011: Agir pour les entrepreneurs*. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2011. « Kenya Informal Settlements Improvement Project. » Document d'évaluation de projet, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012a. *Agricultural Innovation Systems: An Investment Sourcebook*. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2012b. "Land Administration and Reforming Sub-Saharan Africa: From Piloting to Scaling Up." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012c. Indicateurs du développement dans le monde 2012. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2013. « Growing Africa: Unlocking the Potential of Agribusiness. » Rapport AFTFP/AFTAL, Banque mondiale, Washington, DC.
- Besley, Timothy et Anne Case. 1993. "Modeling Technology Adoption in Developing Countries." *American Economic Review* 83 (2): 396-402.
- Birkhaeuser, Dean, Robert Evenson et Gershon Feder. 1991. "The Economic Impact of Agricultural Extension: A Review." *Economic Development and Cultural Change* 39 (3): 607–50.
- Bruce, John W. et Anna Knox. 2009. "Structures and Stratagems: Decentralization of Authority over Land in Africa." *World Development*, numéro spécial sur les limites de la réforme foncière menée par l'État 37 (8) : 1360–69.
- Bureau exécutif du Président. 2011. « Rapport économique du Président 2011 ». Comité des conseillers économiques des États-Unis, Washington, DC.
- Camacho, Adriana et Emily Conover. 2011. "The Impact of Receiving Price and Climate Information in the Agricultural Sector." Document de travail IDB-WP-220, Banque interaméricaine de développement, Washington, DC.
- Chirwaa, Ephraim W. 2008. "Land Tenure, Farm Investments, and Food Production in Malawi." Document de synthèse 18, préparé pour le Consortium du programme de recherche sur l'amélioration des institutions en vue d'une croissance favorable aux pauvres (IPPG — *Research Programme Consortium on Improving Institutions for Pro-Poor Growth*).
- Cole, Shawn et Stefan. Hunt. 2010. "Information, Expectations, and Agricultural Investment: Evidence from a Field Experiment in India." Document de travail, Harvard University, Cambridge, MA.
- Conley, Timothy et Christopher Udry. 2010. "Learning about a New Technology: Pineapple in Ghana." *American Economic Review* 100 (1): 35–69.
- Davis, Kristin. 2008. "Extension in Sub-Saharan Africa: Overview and Assessment of Past and Current Models and Future Prospects." *Journal of International Agricultural and Extension Education* 15 (3): 15–28.
- Davis, Kristin, Ephraim Nkonya, Edward Kato, Daniel A. Mekonnen, Martins Odendo, Richard Miiro et Jackson Nkuba. 2010. "Impact of Farmer Field Schools on Agricultural Productiv-

- ity, Poverty, and Farmer Empowerment in East Africa.” Document de synthèse IFPRI, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, Washington, DC.
- Deininger, Klaus. 2003. *Land Policies for Growth and Poverty Reduction*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Deininger, Klaus, Daniel A. Ali et Tekie Alemu. 2011. “Impacts of Land Certification on Tenure Security, Investment, and Land Market Participation: Evidence from Ethiopia.” *Land Economics* 87 (2): 312–34.
- Deininger, Klaus et Derek Byerlee. 2011. “Rising Global Interest in Farm Land: Can It Yield Sustainable and Equitable Benefits?” Banque mondiale, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Songqing Jin, Berhanu Adenew, Samuel Gebre-Selassie et Mulat Demke. 2003. “Market and Non-Market Transfers of Land in Ethiopia: Implications for Efficiency, Equity, and Nonfarm Development.” Document de recherche sur les politiques 2992, Banque mondiale, Washington, DC.
- Deininger, Klaus, Harris Selod et Anthony Burns. 2011. “The Land Governance Assessment Framework: Identifying and Monitoring Good Practice in the Land Sector.” Série ARD, Banque mondiale, Washington, DC.
- Dercon, Stefan, Daniel O. Gilligan, John Hoddinott et Tassew Woldehanna. 2009. “The Impact of Agricultural Extension and Roads on Poverty and Consumption Growth in Fifteen Ethiopian Villages.” *American Journal of Agricultural Economics* 91 (4): 1007–21.
- De Wolf, Stefan, Yves Rolland Rakotoarisoa, Laurence Vanpaeschen et Honore Rabekoto. 2008. *Madagascar : Le grand livre des petits métiers – Portraits of Daily Life Professions*. Heule, Belgique : Snoek Publishers.
- Djurfeldt, Agnes Andersson et Magnus Jirstrom. 2013. “Urbanization and Changes in Farm Size in Sub-Saharan Africa and Asia from a Geographical Perspective: A Review of the Literature.” Une étude prospective du Conseil indépendant pour les sciences et les partenariats, Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale, Washington, DC. http://www.sciencecouncil.cgiar.org/fileadmin/templates/ispc/documents/Strategy_and_Trends/2013/Foresight.Andersson.pdf.
- Estudillo, Jonna P., Agnes R. Quisumbing et Kei-jiro Otsuka. 2001. “Gender Differences in Land Inheritance and Schooling Investments in the Rural Philippines.” *Land Economics* 77 (1): 130–43.
- Evenson, Robert. 2001. “Economic Impacts of Agricultural Research and Extension.” In *Handbook of Agricultural Economics*. Vol. 1a: *Agricultural Production*, sous la conduite de Bruce L. Gardner et Gordon C. Rausser, 573–628. Amsterdam : Elsevier.
- Fafchamps, Marcel et Bart Minten. 2012. “Impact of SMS-Based Agricultural Information on Indian Farmers.” *World Bank Economic Review* 26 (3): 383–414.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2011. *Women in Agriculture: Closing the Gender Gap in Agriculture*. State of Food and Agriculture Report. Rome : FAO.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture), FIDA (Fonds international de développement agricole) et MIJARC (Mouvement international de la jeunesse agricole et rurale catholique). 2012. “Facilitating Access of Rural Youth to Agricultural Activities.” Session pour la jeunesse du Forum des agriculteurs, Rome, 18 février.
- Foster, Andrew D. et Mark R. Rosenzweig. 1996. “Technical Change and Human-Capital Returns and Investments: Evidence from the Green Revolution.” *American Economic Review* 86 (4): 931–53.
- Fox, Louise et Thomas Pave Sohnesen. 2012. “Household Enterprises in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Livelihoods.” Document de travail pour la recherche sur les politiques 6184, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fuglie, Keith. 2011. “Agricultural Productivity in Sub-Saharan Africa.” In *The Food and Financial Crises in Sub-Saharan Africa: Origins, Impacts, and Policy Implications*, sous la conduite de David R. Lee et Muna Ndulo. Cambridge, MA : CABI.
- Goyal, Aparajita. 2010. “Information, Direct Access to Farmers, and Rural Market Performance in Central India.” *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3): 22–45.
- Huffman, Wallace E. 1977. “Allocative Efficiency: The Role of Human Capital.” *Quarterly Journal of Economics* 91 (Février) : 59–79.
- IDS (Institut d'études de développement). 2012. “Young People and Agriculture in Africa.” *Bulletin IDS*, numéro spécial 43 (6).
- IFPRI (Institut international de recherche sur les politiques alimentaires) et Banque mondiale. 2010. “Innovations in Rural and Agriculture Finance: Focus 18.” Washington, DC.
- Jensen, Robert. 2007. “The Digital Divide: Information (Technology), Market Performance, and Welfare in the South Indian Fisheries Sector.” *Quarterly Journal of Economics* 122 (3): 879–924.

- Kasanga, Kasim et Nii Kotey. 2001. "Land Management in Ghana: Building on Tradition and Modernity." Institut international pour l'environnement et le développement, Londres.
- Kevane, Michael. 1996. "Agrarian Structure and Agricultural Practice: Typology and Application to Western Sudan." *American Journal of Agricultural Economics* 78 (1): 236–45.
- Kloppinger-Todd, Renate, Ajai Nair et Annabel Mulder. 2004. "Leasing: An Underutilized Tool in Rural Finance." Document de synthèse ARD 7, Banque mondiale, Washington, DC.
- Lahiff, Edward et Guo Li. 2012. "Land Redistribution in South Africa: A Critical Review." Document de travail pour l'étude « Land Administration and Reform in SSA », Banque mondiale, Washington, DC.
- Larson, Donald, Keiji Otsuka, Tomoya Matsumoto et Talip Kilic. 2012. "Should African Rural Development Strategies Depend on Smallholder Farms? An Exploration of the Inverse Productivity Hypothesis." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6190, Banque mondiale, Washington, DC.
- Losch, Bruno, Sandrine Freguin-Gresh et Eric Thomas White. 2012. *Structural Transformation and Rural Change Revisited: Challenges for Late Developing Countries in a Globalizing World*. Série Forum africain du développement. Washington, DC. Banque mondiale.
- Maertens, Miet, Bart Minten et Jo Swinnen. 2009. "Growth in High-Value Export Markets in Sub-Saharan Africa and Its Development Implications." Document de synthèse LICOS 245, Katholieke Universiteit, Leuven.
- Minot, Nicholas. 2011. "Transmission of World Food Price Changes to Markets in Sub-Saharan Africa." Document de synthèse IFPRI 01059, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, Washington, DC.
- Morris, Michael, Hans Binswanger-Mkhize et Derek Byerlee. 2009. *Awakening Africa's Sleeping Giant*. Banque mondiale. Washington, DC.
- Nagayets, Oksana. 2005. "Small Farms: Current Status and Key Trends." Fiche d'information préparée pour le Séminaire de recherche sur les petites exploitations agricoles, Wye College, 26–29 juin.
- Nin-Pratt, Alejandro, Michael Johnson et Bingxin Yu. 2012. "Improved Performance of Agriculture in Africa South of the Sahara: Taking Off or Bouncing Back?" Document de synthèse IFPRI 01224, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, Washington, DC.
- OCDE et FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2012. *Perspective agricole 2012–2012*. Annexe B, Tableau B.1. Paris : OCDE ; Rome : FAO.
- Petes, Patti et Ines Rodriguez Caillava. 2012. "Voices of Young Villagers in Sub-Saharan Africa." Document de référence, Banque mondiale, Washington, DC.
- Proctor, Felicity J. et Valerio Lucchesi. 2012. "Small-Scale Farming and Youth in an Era of Rapid Rural Change." Institut international pour l'environnement et le développement, Londres.
- Renkow, Mitch et Derek Byerlee. 2010. "The Impact of CGIAR Research: A Review of Recent Evidence." *Food Policy* 35 (5) : 391–402.
- République du Kenya. 2010. "The Constitution of Kenya 2010." National Council for Law Reporting, Nairobi.
- Rosenzweig, Mark. 2010. "Microeconomic Approaches to Development: Schooling, Learning, and Growth." *Journal of Economic Perspectives, American Economic Association* 24 (3): 81–96.
- Schultz, T. Paul. 1988. "Education Investments and Returns." 1988. In *Handbook of Development Economics*, Vol. 1, sous la conduite de Hollis Chenery et T. N. Srinivasan, ch. 1, 543–630. Amsterdam : Elsevier.
- Selod, Harris. 2012. "Formalizing Rural Land Rights in West Africa: Results from an Impact Evaluation in Benin." Document préparé pour la conférence "Terre et pauvreté 2012", Banque mondiale, Washington, DC, 23–26 avril.
- Sutton, John et Nebil Kellow. 2010. *An Enterprise Map of Ethiopia*. Londres : International Growth Centre.
- Svensson, Jalcob et David Yanagizawa. 2009. "Getting Prices Right: The Impact of the Market Information Service in Uganda." *Journal of the European Economic Association* 7 (2-3): 435–45.
- Tchale, Hardwick. 2012. "Pilot Redistributive Land Reform in Malawi: Innovations and Emerging Good Practices." Document de travail pour l'étude "Land Administration and Reform in SSA", Banque mondiale, Washington, DC.
- Timmer, Peter et Selvin Akkus. 2008. "The Structural Transformation as a Pathway out of Poverty: Analytics, Empirics, and Politics." Document de travail 150, Centre pour le développement mondial (CGD), Washington, DC.
- Torkelsson, Asa. 2012. "Sex Disaggregated Data on Agriculture, Water, and Food Security: Lessons from Kenya." Séminaire de la semaine mondiale de l'eau sur les pratiques mondiales en matière de promotion de l'égalité des genres dans le secteur de l'eau, Stockholm, 30 août.
- Welch, Finis. 1970. "Education in Production." *Journal of Political Economy* 78 (1): 35–59.

Filets sociaux et voies d'accès à l'emploi productif

Les filets sociaux sont des programmes qui visent à augmenter la consommation des produits de base par les ménages et à faciliter l'accès aux services sociaux essentiels (Grosh et coll., 2008 ; Monchuk, 2014). Ils peuvent aussi aider les ménages à faire face à des chocs tels qu'une crise économique, une sécheresse ou la maladie. La couverture des programmes de filets sociaux ciblant les ménages pauvres et vulnérables se développe rapidement en Afrique (Monchuk, 2014 ; Subbarao et coll., 2013 ; McCord et Slater, 2009). Les filets sociaux les plus courants comprennent les programmes de travaux publics et de transferts monétaires. Les participants aux programmes de travaux publics ou travaux à haute intensité de main-d'œuvre reçoivent de l'argent ou de la nourriture en échange d'un travail dans la construction ou l'entretien de biens publics tels que les infrastructures locales. Certains programmes de travaux publics à plus long terme garantissent un emploi temporaire aux pauvres à des moments critiques, tels que les saisons maigres du cycle agricole. Les transferts monétaires procurent un appui temporaire aux ménages dans leur lutte contre la pauvreté. Ces filets sociaux traditionnels peuvent améliorer la productivité à long terme à travers toute une série de canaux (Alderman et Yemtsov, 2013). Par exemple, il a été démontré que les filets sociaux augmentent le capital humain en améliorant la nutrition et l'accès à l'éducation et aux services de santé.¹ Ces améliorations pour les enfants d'aujourd'hui peuvent contribuer à une plus grande productivité des jeunes de demain.

Parce que les filets sociaux ciblent explicitement les personnes pauvres ou vulnérables, ils atteignent souvent le noyau de la population ayant des emplois à faible productivité, en particulier dans l'agriculture et les entreprises individuelles. De nombreux États réalisent également des interventions productives complémentaires à travers des programmes de filets sociaux, dans le but explicite de promouvoir l'emploi produc-

tif à court et à moyen terme. L'intention est de permettre aux ménages pauvres de trouver des moyens pour augmenter leur productivité dans le secteur agricole, de diversifier leurs moyens de subsistance ou de se lancer dans des entreprises individuelles non agricoles. Les interventions productives complémentaires ciblant les jeunes peuvent leur ouvrir la voie vers un emploi productif aux moments critiques où ils terminent leurs études, entrent sur le marché du travail ou exercent déjà à leur propre compte des activités faiblement productives. En ce sens, les filets sociaux combinés avec ces composantes complémentaires ont la capacité potentielle d'améliorer l'emploi productif pour la génération actuelle des jeunes.

Avantages à court terme des programmes de filets sociaux

Les pouvoirs publics africains ont largement recours aux programmes de travaux publics pour fournir des emplois à court terme. Ces programmes sont courants dans toute la région et offrent habituellement des emplois temporaires pour des périodes allant de 10 jours à 6 mois.² Par exemple, depuis 1995, le Fonds d'action sociale du Malawi a offert un emploi temporaire à plus de 800 000 personnes pendant une moyenne de 12 jours (Banque mondiale, 2011). Le Fonds d'action sociale de la Tanzanie octroie des transferts monétaires à travers des emplois à court terme dans le cadre d'un programme de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, qui a fourni un emploi pendant une moyenne de 75 jours à plus de 200 000 bénéficiaires depuis 2000 (Banque mondiale, 2010). Le programme de filets sociaux productifs de l'Éthiopie est un exemple de programme de travaux publics de plus longue durée. Les participants, qui peuvent bénéficier du programme pendant maximum cinq ans, travaillent pendant la saison maigre,

pour des projets de construction d'actifs communautaires à forte intensité de main-d'œuvre, tels que des structures pour la conservation des sols et de l'eau. Le programme atteint plus de 7 millions de personnes et dispose d'un budget annuel de près de 500 millions de dollars EU (Gilligan, Hoddinott et Taffesse, 2009).

Les programmes de travaux publics ont des avantages à court terme bien documentés, notamment pour les revenus des participants. Pour travailler pendant les heures requises par ces programmes à forte intensité de main-d'œuvre, les bénéficiaires renoncent généralement à d'autres opportunités génératrices de revenus (Subbarao et coll., 2013). Pour cette raison, les revenus des bénéficiaires augmentent généralement moins que les salaires réels qu'ils perçoivent (qui sont habituellement basés sur les salaires estimés du marché local ou sur un salaire minimum). L'Argentine a lancé un programme de travaux publics en 2002, après qu'une grave crise économique a fait exploser le chômage et la pauvreté. Les revenus nets (après déduction des revenus non générés par d'autres activités) ont été estimés à deux tiers des prestations offertes par le programme de travaux publics pendant la crise et à seulement un tiers de celles offertes après la dissipation de la crise (Galasso et Ravallion, 2004).

Dans les pays africains à faible revenu, pratiquement tout le monde travaille et très peu de personnes sont sans emploi (voir la discussion au Chapitre 1). Dans ce contexte, les travaux publics n'augmentent pas nécessairement l'emploi global de manière substantielle. En même temps, les programmes de travaux publics ont tendance à attirer une participation excessive, malgré leurs bas salaires, et ils peuvent fortement accroître les revenus des bénéficiaires. Peu d'évaluations mesurent les revenus nets résultant de la participation à des programmes de travaux publics en Afrique.

Dans l'ensemble, les programmes de travaux publics sont les principaux programmes de protection sociale fournissant un emploi temporaire. Ils ne sont généralement pas conçus pour favoriser l'emploi productif durable au-delà de la participation des bénéficiaires au programme. Certaines données suggèrent que les programmes de travaux publics classiques peuvent ouvrir des voies d'accès à l'emploi dans

de nouvelles activités, même si ce n'est pas leur objectif principal. Au Libéria, les participants ont déclaré utiliser 14,2 % des revenus tirés des travaux publics pour réaliser des investissements agricoles et non agricoles (Andrews et coll., 2011). En Éthiopie, les bénéficiaires du programme de travaux publics étaient plus susceptibles de s'engager dans des activités commerciales non agricoles et moins susceptibles de travailler comme journaliers (Gilligan, Hoddinott et Taffesse, 2009). Des éléments tirés d'une évaluation d'impact en Sierra Leone montrent que la participation à un programme « argent contre travail » a augmenté la participation à des groupes d'épargne informels, a donné lieu à une accumulation d'actifs tels que du bétail et a favorisé la création de nouvelles entreprises individuelles (Rosas et Sabarwal, 2013).

Les programmes de transferts monétaires visent essentiellement à soulager la pauvreté de manière immédiate, et de solides éléments probants documentent leurs effets à court terme sur la réduction de la pauvreté, l'amélioration d'une série de résultats tels que la sécurité alimentaire ou la nutrition, et l'utilisation accrue des services de santé ou d'éducation (voir l'analyse dans Fiszbein et Schady, 2009). Il y a également de plus en plus de signes que les bénéficiaires de transferts monétaires sont en mesure d'épargner et de s'engager dans des activités plus productives, même si ces programmes n'ont pas été conçus dans cet objectif. Par exemple, au Malawi, les transferts monétaires ont facilité les investissements dans les actifs agricoles et le bétail et ont réduit la représentation des adultes dans la main-d'œuvre peu qualifiée (Covarrubias, Davis et Winters, 2012). Au Mexique, ils ont amené les ménages ruraux pauvres à investir dans des actifs productifs tels que des animaux d'élevage et des terres pour la production agricole, entraînant ainsi une augmentation de 10 % des revenus agricoles (Gertler, Martinez et Rubio-Codina, 2011). Les bénéficiaires étaient également plus susceptibles de s'engager dans des entreprises individuelles non agricoles, en particulier la production d'artisanat pour la vente.

Une nouvelle génération de programmes de filets sociaux tente de maximiser plus explicitement leur potentiel productif à court et moyen terme.

Filets sociaux combinés à des composantes productives explicites

Un nombre croissant de programmes de filets sociaux cherchent à créer les conditions pour que les bénéficiaires trouvent des voies d'accès à des emplois plus productifs ou à des moyens de subsistance durables à court et moyen terme. Les décideurs politiques commencent avec la capacité avérée des programmes de filet de sécurité sociale à stabiliser la consommation des ménages et ajoutent des interventions productives qui peuvent conduire à des emplois productifs durables pour la génération actuelle. Par exemple, les « travaux publics combinés » offrent des services complémentaires tels que des liens avec les services financiers ou une formation à une série de compétences. Certains programmes de « transferts monétaires combinés » adoptent une approche similaire.

Services financiers

Un nombre croissant de programmes de travaux publics visent à renforcer l'inclusion financière ou à établir des liens avec d'autres services intermédiaires. Les participants au programme *Vision Umurenge* du Rwanda ont reçu un accès à des comptes bancaires et ont été encouragés à épargner une partie de leurs gains. Les bénéficiaires du programme de filets sociaux productifs de la Tanzanie peuvent participer à de petits groupes encourageant l'épargne communautaire, afin d'accroître leur capacité à épargner en vue de besoins et d'investissements futurs. Une approche similaire est envisagée pour un programme de travaux publics au Mozambique. Un programme de travaux publics en Côte d'Ivoire comprend une composante qui stimule l'épargne en versant les paiements sur un compte bancaire (durant la phase pilote, le programme octroyait une subvention de contrepartie aux participants qui avaient épargné un certain montant). Pour une analyse plus détaillée des services financiers, voir la Note thématique 3.

Capital

Les participants au programme de travaux publics de l'Éthiopie sont associés au pro-

gramme de renforcement des actifs des ménages, afin de les aider à rendre leurs exploitations agricoles plus productives et à accroître leur sécurité alimentaire à long terme. Ils obtiennent « au moins un des transferts ou services visant à accroître la productivité, notamment l'accès au crédit, des services de vulgarisation agricole, des transferts technologiques (comme des conseils sur la production des cultures vivrières ou de rente, l'élevage et la conservation des sols et de l'eau), et des systèmes d'irrigation et de collecte de l'eau » (Gilligan, Hoddinott et Taffesse, 2009).

Formation

De nombreux programmes de travaux publics offrent également, pendant une courte durée, des cours d'alphabétisation de base ou une formation aux compétences nécessaires au développement de micro-entreprises, à des compétences techniques ou à des compétences pour la vie. Dans le cadre du programme élargi de travaux publics (*Expanded Public Works Program*) de l'Afrique du Sud, les bénéficiaires reçoivent chaque mois deux jours de formation à la lecture et au calcul, à des compétences professionnelles et à des compétences en affaires. En Côte d'Ivoire, le programme de travaux publics mis en œuvre par l'Agence nationale des routes comprend une sensibilisation à des compétences de vie, une formation aux compétences en affaires de base pour aider les participants à créer une entreprise individuelle, et une sensibilisation aux opportunités d'emploi salarié pour aider les jeunes à se préparer à rechercher un emploi de ce type. Au Libéria, la composante « travaux communautaires » du projet pour l'emploi et les compétences des jeunes prévoit 8 séances de formation aux compétences de vie au cours des 40 jours du programme de travaux publics. Chacune de ces séances dure deux à trois heures et est menée par un formateur pour 25 stagiaires. La formation aux compétences de vie comprend six sections principales : Ma communauté et moi, Gagner ma vie, Gérer mon argent, Mon lieu de travail, Ma santé et Mon avenir.

Certains programmes offrent un paquet de prestations, notamment des transferts monétaires combinés à un ensemble d'interventions

productives complémentaires. Par exemple, le projet *Targeting the Ultra-Poor* ou *Graduation Model* est actuellement testé dans dix pays à travers le monde, notamment l'Éthiopie et le Ghana (Hashemi et Montesquiou, 2011). L'intervention cible les plus pauvres et offre un appui à la consommation de base similaire à un programme de filets sociaux. Elle facilite également l'épargne, transfère des actifs pour permettre aux pauvres de s'engager dans des activités agricoles à plus forte productivité (l'élevage, par exemple) ou de créer une entreprise individuelle, et fournit une formation aux compétences et une assistance technique régulière aux bénéficiaires. L'objectif déclaré de cette approche est d'aider les ménages à sortir de l'extrême pauvreté grâce à un emploi productif.

Les interventions complémentaires ouvrent-elles la voie vers l'emploi productif pour les jeunes ?

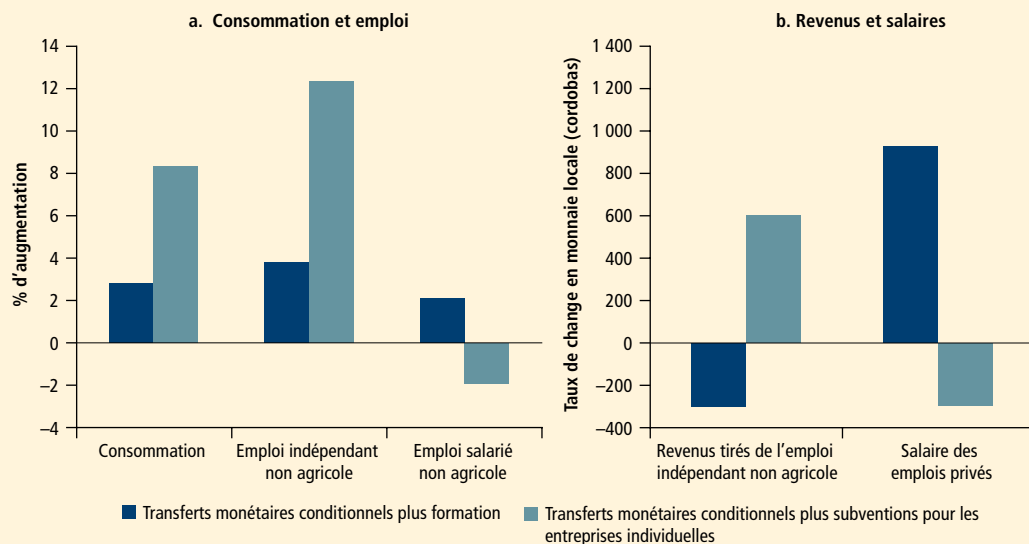
Malgré leur potentiel d'accroissement de la productivité et d'amélioration de l'accès à de nouvelles opportunités d'emploi, peu d'évaluations rigoureuses ont montré que les programmes élargis de filets sociaux conduisent à l'emploi ou à des gains de productivité.³ En Éthiopie, les ménages ayant accès au programme de travaux publics et aux interventions complémentaires sont « plus susceptibles d'assurer leur sécurité alimentaire, d'emprunter à des fins productives, d'utiliser des technologies agricoles améliorées et d'exercer des activités indépendantes non agricoles » (Gilligan, Hoddinott et Taffesse, 2009). Leurs revenus augmentent et les ventes de détresse diminuent. Ailleurs en Afrique, les éléments probants sur les impacts productifs des programmes de « travaux publics combinés » sont limités, en particulier ceux relatifs à l'efficacité des modules de formation de courte durée et des liens avec les services financiers. Une évaluation des alternatives de formation complémentaire ciblant les jeunes bénéficiaires d'un programme de travaux publics est en cours de réalisation en Côte d'Ivoire.

Les éléments prouvant l'efficacité des composantes productives combinées à des programmes de transferts monétaires sont, eux aussi, assez limités. Au Niger, des données de suivi suggèrent que les bénéficiaires épargnent une part importante de leurs revenus au sein des groupes d'épargne créés par le programme. Au Cameroun, un nouveau programme de transferts monétaires encourage les bénéficiaires à participer à des activités de sensibilisation et de formation afin de mieux connaître les activités génératrices de revenu, de savoir comment accéder au microfinancement et d'acquérir des compétences en affaires. Des évaluations d'impact sont en cours dans les deux pays.

Bien que l'efficacité des interventions productives complémentaires n'ait pas été certifiée en Afrique, des signes prometteurs se manifestent ailleurs. Dans les zones rurales du Nicaragua, une évaluation teste l'efficacité relative de la combinaison d'un programme de transferts monétaires avec des subventions pour les entreprises individuelles ou avec une formation technique (voir Figure F2.1 ; Macours, Premand et Vakis, 2012). Deux ans après la fin du programme, les résultats montrent que la subvention pour les entreprises individuelles a permis aux bénéficiaires des transferts monétaires de s'engager dans une activité indépendante non agricole et a augmenté les profits des entreprises individuelles, ainsi que les revenus et la consommation en général. Le principal effet de la formation technique délivrée aux bénéficiaires des transferts monétaires a été une augmentation des salaires dans les emplois salariés privés. Mais dans l'ensemble, l'impact moyen sur les revenus et la consommation n'a pas été significatif pour tous les bénéficiaires.

Les premiers résultats des évaluations d'impact du *Graduation Model* indiquent également des impacts productifs substantiels. Par exemple, un programme ciblant les ultrapauvres avec une combinaison d'importants transferts d'actifs et d'une formation intensive a efficacement promu l'accès à l'emploi indépendant au Bangladesh. Cette intervention combinée a réussi à induire un passage de l'emploi salarié agricole vers la petite entreprise, avec une augmentation des revenus annuels de 36 % en moyenne (Bandiera et coll., 2012). Ces résultats

Figure F2.1 Impacts des transferts monétaires conditionnels combinés à des subventions pour les entreprises individuelles, ou des transferts monétaires conditionnels combinés à une formation au Nicaragua



Source : Macours, Premand et Vakis, 2012.

Note : Les impacts sont mesurés par les différences entre les bénéficiaires et un groupe témoin. L'impact sur la consommation et l'accès à un emploi salarié non agricole n'est pas significatif pour les bénéficiaires du programme de « transferts monétaires conditionnels plus formation », et celui sur l'accès à un emploi salarié non agricole et sur les salaires des emplois salariés dans le secteur privé ne l'est pas non plus pour les bénéficiaires du programme de « transferts monétaires conditionnels plus subvention pour les entreprises individuelles ».

concordent avec les données recueillies pour d'autres programmes similaires au Honduras, au Pakistan et au Bengale-Occidental.

Les filets sociaux en tant que vecteurs pour les interventions visant à améliorer les perspectives d'emploi des jeunes

Les filets sociaux traditionnels n'ont pas pour but principal de promouvoir l'emploi productif pour la génération actuelle des jeunes, mais ils ont le potentiel pour le faire. Ces programmes ciblent les ménages exerçant des activités à faible productivité. À cet égard, les programmes de filets sociaux ont la capacité de réaliser des interventions complémentaires ouvrant des voies vers un emploi plus productif pour les pauvres. Le ciblage des pauvres dans les interventions productives n'implique pas nécessairement un compromis entre l'équité et l'efficacité : en fait, ce sont souvent les ménages pauvres qui bénéficieraient le plus des interventions productives (Macours, Premand et Vakis,

2013). L'efficacité de ces interventions complémentaires pour l'ouverture de telles voies doit encore être évaluée rigoureusement en Afrique, mais leur disposition à aider les personnes à « progresser » vers des moyens de subsistance plus productifs et plus stables mérite d'être prise en compte dans le cadre des stratégies d'emploi inclusives. Plus d'attention devrait être accordée à des interventions productives ciblant les jeunes des ménages pauvres bénéficiant de ces programmes.

Notes

1. Les filets sociaux peuvent aussi générer des externalités positives dans l'économie locale.
2. Voir Subbarao et coll. (2013) pour une analyse. Par exemple, en 2008, le Libéria et la Sierra Leone ont déployé des programmes « argent contre travail » pour amortir les effets de la flambée des prix alimentaires (Wodon et Zaman, 2010). Dans sa première phase, le programme en Sierra Leone a touché 16 000 bénéficiaires, qui ont travaillé pendant environ 50 jours, entre six et huit heures par jour, sur des projets de réhabilitation des routes, de reboisement, de conservation des sols et de culture du riz et d'autres produits (Andrews et coll., 2012).

Le programme mis en œuvre au Libéria a offert une moyenne de 40 jours de travail temporaire à 17 000 ménages, qui ont principalement réhabilité des terres agricoles publiques et nettoyé et débarrassé des routes, des égouts et des espaces publics (Andrews et coll., 2011). Le programme a été ultérieurement étendu pour couvrir 45 000 bénéficiaires.

3. Les transferts monétaires peuvent contribuer à stimuler la croissance par d'autres voies que leur impact direct sur les bénéficiaires (Alderman et Yemstov, 2013). Par exemple, des simulations suggèrent qu'ils ont également des effets productifs sur l'économie locale (Asfaw et coll., 2012).
4. Des expériences pilotes octroyant des subventions monétaires aux bénéficiaires ont eu de larges impacts sur l'emploi et les revenus (voir par exemple, Blattmann, Fiala et Martinez, 2011). La façon dont les effets d'un programme de travaux publics peuvent être comparés à ceux d'un programme de transferts monétaires, d'un montant équivalent aux coûts de la main-d'œuvre et des investissements de ce programme de travaux publics, reste peu claire.

Références

- Alderman, Harold et Rusla Yemstov. 2013. "How Can Safety Nets Contribute to Economic Growth?" *World Bank Economic Review*.
- Andrews, Collin, Prosper Backiny-Yetna, Emily Garin, Emily Weedon, Quentin Wodon et Giuseppe Zampaglione. 2011. "Liberia's Cash for Work Temporary Employment Project: Responding to Crisis in Low-Income, Fragile Countries." Protection sociale et travail, Banque mondiale, Washington, DC.
- Andrews, Colin, Mirey Ovadiya, Christophe Ribes Ros et Quentin Wodon. 2012. "Cash for Works in Sierra Leone: A Case Study on the Design and Implementation of a Safety Net in Response to a Crisis", Document de synthèse 1216 sur la protection sociale, Banque mondiale, Washington, DC.
- Asfaw, Solomon, Silvio Daidone, Benjamin Davis, Josh Dewbre, Alessandro Romeo, Paul Winters, Katia Covarrubias et Habiba Djebbari. 2012. "Analytical Framework for Evaluating the Productive Impact of Cash Transfer Programmes on Household Behaviour? Methodological Guidelines for the From Protection to Production Project." Document de travail 101, Centre international des politiques pour une croissance inclusive, Brasilia.
- Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Selim Gulesci, Imran Rasul et Munshi Sulaiman. 2012. "Can Entry-Level Entrepreneurship Transform the Economic Lives of the Poor?" Mimeo, London School of Economics.
- Banque mondiale. 2010. "Project Paper on Second Additional Financing Credit in the Amount of SDR 23.1 Million (US\$35 Million Equivalent) in Pilot Crisis Response Window Resources to the United Republic of Tanzania for the Second Social Action Fund Project." Banque mondiale, Unité de la protection sociale Région Afrique, Développement humain, Washington, DC.
- _____. 2011. "Implementation Status and Results of Malawi Third Social Action Fund (MASAF3) APL II (P110446)." Rapport ISR7009, Banque mondiale, Washington, DC.
- Blattman, Christopher, Nathan Fiala et Sebastian Martinez. 2011. "Employment Generation in Rural Africa: Mid-Term Results from an Experimental Evaluation of the Youth Opportunities Program in Northern Uganda", Document de synthèse 66523 sur la protection sociale, Banque mondiale, Washington, DC.
- Covarrubias, Katia, Benjamin Davis et Paul Winters. 2012. "From Protection to Production: Productive Impacts of the Malawi Social Cash Transfer Scheme" *Journal of Development Effectiveness* 4 (1): 50–77.
- Fiszbein, Ariel et Norbert Schady. 2009. *Conditional Cash Transfers: Reducing Present and Future Poverty*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Galasso, Emanuela et Martin Ravallion. 2004. "Social Protection in a Crisis: Argentina's Plan Jefes y Jefas." *World Bank Economic Review* 18 (3): 367–99.
- Gertler, Paul J., Sebastian W. Martinez et Marta Rubio-Codina. 2011. "Investing Cash Transfers to Raise Long-Term Living Standards." *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (1): 164–92.
- Gilligan, Daniel O., John Hoddinott et Alemayehu Seyoum Taffesse. 2009. "The Impact of Ethiopia's Productive Safety Net Programme and Its Linkages" *Journal of Development Studies* 45 (10): 1684–706.
- Grosh, Margaret, Carlo del Ninno, Emil Tesliuc et Azedine Ouerghi. 2008. *For Protection and Promotion: The Design and Implementation of Effective Safety Nets*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Hashemi, Syed M. et Aude Montesquiou. 2011. « Atteindre les plus pauvres : les leçons du modèle de progression », Note focus 69, du CGAP, Groupe consultatif pour l'aide aux pauvres, Washington, DC.
- Macours, Karen, Patrick Premand et Renos Vakis. 2012. "Transfers, Diversification, and Household Risk Strategies: Experimental Evidence with

- Implications for Climate Change Adaptation.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6053, Banque mondiale, Washington, DC.
- _____. 2013. “Demand Versus Returns? Pro-Poor Targeting of Business Grants and Vocational Skills Training.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6389, Banque mondiale, Washington, DC.
- McCord, Anna et Rachel Slater. 2009. “Overview of Public Works Programmes in Sub-Saharan Africa.” Overseas Development Institute, Londres.
- Monchuk, Victoria. 2014. *Reducing Poverty and Investing in People: The New Role of Safety Nets in Africa*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Rosas, Nina et Shwetlena Sabarwal. 2013. “Public Works as a Productive Safety Net in a Post-Conflict Setting? Evidence from a Randomized Evaluation of Sierra Leone’s Cash for Work Program.” Banque mondiale, Washington, DC.
- Subbarao, Kalanidhi, Carlo del Ninno, Colin Andrews et Claudia Rodriguez-Alas. 2013. “Public Works as a Safety Net: Design, Evidence, and Implementation.” Banque mondiale, Washington, DC.
- Wodon, Quentin et Hassan Zaman. 2010. “Higher Food Prices in Sub-Saharan Africa: Poverty Impact and Policy Responses.” *World Bank Research Observer* 25 (1): 157–76.

Chapitre 5

Créer des emplois productifs pour les jeunes dans le secteur des entreprises individuelles

Malgré l'importance de l'emploi dans le secteur des entreprises individuelles et le solide potentiel de croissance de celui-ci, peu de gouvernements reconnaissent que « l'informel sera la norme » ou mettent en œuvre des politiques et programmes efficaces pour aider la jeunesse à créer des entreprises productives. Les jeunes qui n'ont pas suffisamment d'instruction pour un emploi salarié reconnaissent le potentiel des entreprises individuelles et s'efforcent souvent d'épargner et d'acquérir des compétences et un savoir-faire commercial en vue d'entrer et de réussir de manière durable dans ce secteur. Au moment où l'emploi salarié commence juste à gagner du terrain, des stratégies nationales d'appui sont nécessaires pour faciliter l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles, créer un environnement pour les rendre plus productives, et engranger les avantages correspondants pour l'emploi des jeunes et la croissance économique.

**« Je ne trouvais pas d'emploi parce que je n'ai pas d'instruction. Je n'ai donc pas eu d'autre choix que de devenir indépendant. »
Tanzanie**

Dans l'Afrique actuelle, la majeure partie de l'emploi des ménages à faible revenu provient d'activités familiales. Elles comprennent

l'agriculture et de très petites entreprises non agricoles, que nous appelons entreprises individuelles (voir Encadré 5.1). Avec l'accroissement de la richesse nationale, la population active africaine a commencé à se détourner de l'agriculture, mais n'a pas abandonné l'économie familiale. L'emploi dans les entreprises individuelles augmente particulièrement vite dans la population qui n'a pas achevé des études secondaires, autrement dit la majorité des nouveaux entrants dans la population active africaine, essentiellement jeune et en plein essor. Ces jeunes n'ont généralement pas un niveau d'instruction suffisant pour prétendre à un emploi salarié, mais peuvent saisir les opportunités économiques offertes par le secteur des entreprises individuelles, sous la forme d'activités soit à plein temps soit de complément à l'agriculture dans le cadre d'une stratégie de diversification des moyens d'existence.

Dans les processus de développement des autres régions du monde, les entreprises individuelles se sont déployées parallèlement à l'industrie manufacturière à grande échelle.

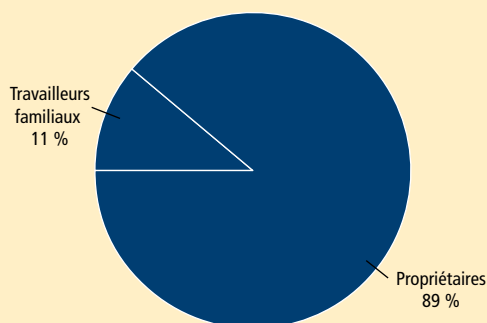
Encadré 5.1

Qu'est-ce qu'une entreprise individuelle ?

Les entreprises individuelles sont des activités non agricoles sans personnalité morale, appartenant à des ménages. Du point de vue de l'emploi, elles sont en général composées d'un *indépendant* (le propriétaire de l'entreprise) travaillant seul ou avec l'aide de *membres de la famille*. Le calcul de l'emploi dans le secteur des entreprises individuelles ne prend pas en compte l'éventuel personnel étranger à la famille, qui est classé dans la catégorie des travailleurs salariés. La majeure partie de l'emploi dans le secteur est constituée des propriétaires eux-mêmes. Les travailleurs familiaux ne représentent que 11 % des emplois du secteur (hors travailleurs salariés). Du point de vue de l'entreprise, les entreprises individuelles africaines actuelles suivent le même modèle. La plupart correspondent strictement à l'activité d'un travailleur indépendant, et 10 % seulement emploient au moins un étranger à la famille (voir Figures B5.1.1 et B5.1.2). La croissance de l'emploi dans ce secteur implique donc essentiellement la création de nouvelles entreprises.

Les personnes occupées dans les entreprises individuelles soit travaillent à leur propre compte (une autre façon de désigner les indépendants) soit sont des membres de la famille apportant une contribution ou travaillant sans être payés (ils ne sont pas rémunérés en espèces sur une base horaire ou au résultat, mais peuvent partager les bénéfices).

Figure B5.1.1 La plupart des personnes travaillant dans les entreprises individuelles en sont propriétaires

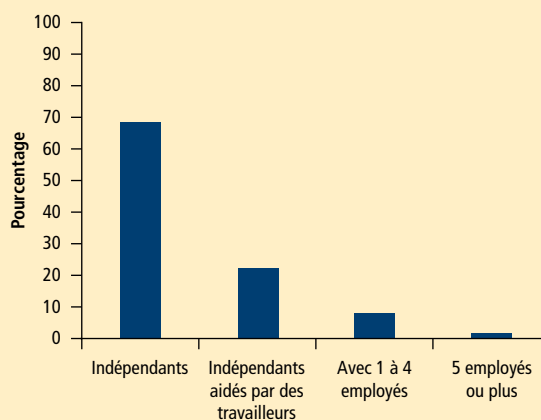


Source : Fox et Sohnesen 2012.

Certains appellent les entreprises individuelles des microentreprises, mais cette dénomination n'est pas uniformément utilisée (par exemple dans Grimm, Knorrington, et Lay, 2012). D'autres auteurs classent dans la catégorie des microentreprises aussi bien l'emploi indépendant que des entreprises de plus grande taille (entre autres, des partenariats et des sociétés employant régulièrement des travailleurs). Dans le présent rapport, seules les entreprises individuelles occupant des travailleurs avec un contrat (moins de 4 % de l'ensemble des entreprises) sont classées comme microentreprises.

Certains désignent les entreprises individuelles sous le vocable d'entreprises informelles. L'Organisation internationale du travail (OIT) considère toute personne travaillant dans une activité sans personnalité morale occupant moins de cinq employés, comme appartenant au secteur de l'emploi informel (OIT, 1993 ; voir l'analyse de Fox et Pimhidzai, 2013). La dénomination « secteur informel » ignore toutefois la nature familiale de ces entreprises, et la définition de l'OIT ne fait pas de distinction entre le ménage (qui tire les profits de l'entreprise et en assume les pertes) et les travailleurs salariés étrangers à la famille (qui sont payés pour accomplir une tâche mais ne sont supposés partager ni les profits ni les pertes).

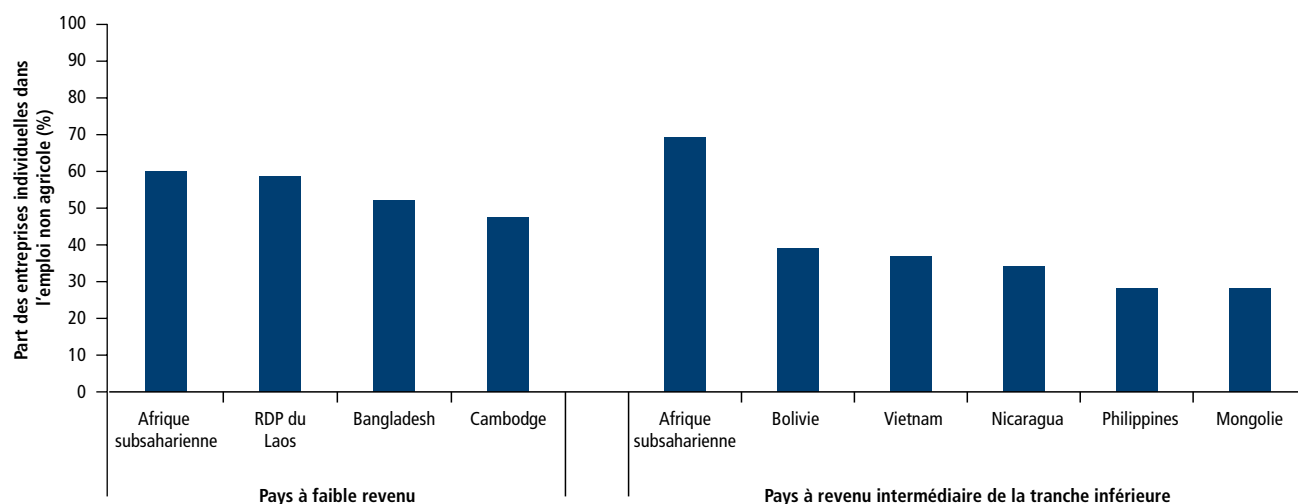
Figure B5.1.2 La plupart des entreprises individuelles sont des activités familiales



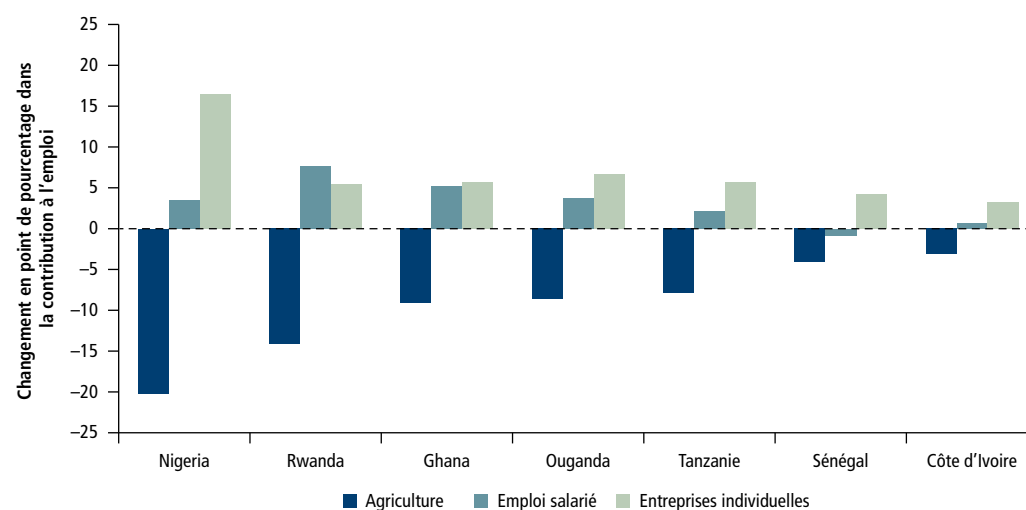
Source : Fox et Sohnesen 2012.

La croissance des entreprises individuelles en Afrique n'a donc rien de surprenant (Figure 5.1). Elles constituent encore une importante source d'emplois dans les pays à faible revenu

où l'emploi salarié non agricole a connu une croissance rapide, tels que le Bangladesh et le Cambodge. En Asie et en Amérique latine, les entreprises individuelles ont largement per-

Figure 5.1 Les entreprises individuelles représentent une part importante de l'emploi non agricole dans les pays à revenu faible et intermédiaire

Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois harmonisées en Afrique subsaharienne (plus récentes données disponibles) et sur les enquêtes de ménages et d'emplois de pays d'autres régions (voir annexe).

Figure 5.2 En Afrique, avec la désaffection de la main-d'œuvre pour l'agriculture, plus de personnes sont entrées dans les entreprises individuelles que dans l'emploi salarié privé

Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois harmonisées (voir annexe).

mis au surplus de main-d'œuvre de sortir de l'agriculture à la suite de l'amélioration de la productivité agricole. Dans les pays africains à revenus faible et intermédiaire, où le secteur salarié moderne n'a pas connu une croissance assez rapide pour absorber tous ceux qui voudraient quitter l'agriculture, le secteur des entreprises individuelles est plus vaste que dans les pays de comparaison. Il a généré la majo-

rité des nouveaux emplois non agricoles dans la plupart des pays africains à revenus faible et intermédiaire de la tranche inférieure, même durant les périodes de forte croissance économique (Figure 5.2). Cette tendance devrait se maintenir.

Les entreprises individuelles représentent pour les ménages un moyen important de sortir de la pauvreté. Dans plusieurs pays d'Asie, une

« Celui qui ne possède pas une entreprise non agricole reste inoccupé pendant la majeure partie de la saison sèche, lorsque les tâches agricoles sont peu nombreuses. J'ai donc lancé mon entreprise de vente de boissons gazeuses et alcooliques. »
Tanzanie

forte corrélation a été observée entre un revenu des entreprises individuelles rurales plus élevé et un niveau de pauvreté plus bas (Haggblade, Hazell et Reardon, 2010 ; Lanjouw, Quizon et Sparrow, 2001). Le transfert de l'activité économique primaire — notamment du travail journalier — de l'agriculture vers l'entreprise non agricole a contribué de manière substantielle à réduire la pauvreté au Bangladesh et en Ouganda au cours de la dernière décennie (voir Inchauste et Olivieri, 2012 pour le Bangladesh ; Fox et Pimhidzai, 2012 pour l'Ouganda).

En Afrique, la plupart des stratégies des pouvoirs publics négligent le secteur des entreprises individuelles, en partie parce que les décideurs en savent probablement peu sur le secteur ou sur son rôle dans la création d'emplois pour les jeunes et l'appui à la croissance économique. Les politiques urbaines découragent souvent activement les entreprises individuelles, en plaçant quantité d'obstacles devant les jeunes désireux de saisir les opportunités offertes par le secteur. Les jeunes ne disposent souvent pas de la petite épargne nécessaire au lancement d'une activité professionnelle, et tant les banques que les organismes de microfinancement leur accordent rarement des prêts. Une petite entreprise de transformation ou de services peut nécessiter plus de capital qu'une activité professionnelle, ainsi que des compétences techniques que les jeunes ayant précocement abandonné l'école peuvent ne pas avoir. Lorsqu'ils ne les ont pas acquises à l'école ou par l'expérience, les jeunes peuvent également avoir besoin de développer des compétences en affaires et comportementales. En résumé, il est difficile pour les jeunes de se frayer un chemin vers le secteur des entreprises individuelles.

Faciliter l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles et créer un environnement permettant de le rendre plus productif constituent des défis majeurs pour les politiques. Des recherches menées à travers l'Afrique et d'autres régions montrent qu'ils peuvent être surmontés, à condition de reconnaître le potentiel du secteur. En transformant l'approche fragmentée du secteur des entreprises individuelles en une approche cohérente et coordonnée — avec un fort accent sur des emplois stables pour la jeunesse — les pouvoirs publics, les bailleurs de fonds, les organisations non gouvernementales

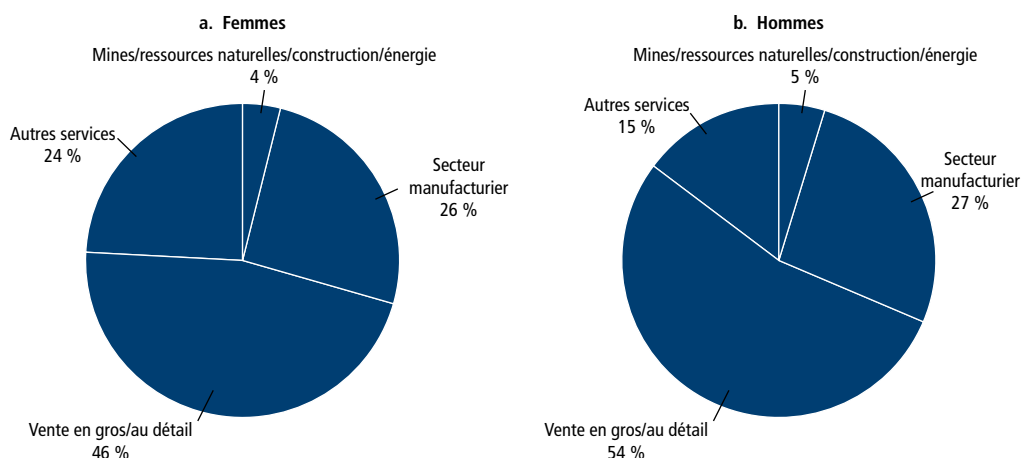
(ONG) et d'autres parties prenantes pourraient lever les contraintes pesant sur la productivité et ouvrir à tous des opportunités d'emplois stables dans ce secteur.

Ce chapitre expose les opportunités et défis auxquels sont confrontés les propriétaires d'entreprise individuelle dans l'Afrique d'aujourd'hui. Il examine pourquoi les jeunes ont souvent à se battre pour entrer dans le secteur et décrit les politiques et programmes qui pourraient modifier cette réalité et rendre le secteur plus productif.

Le secteur des entreprises individuelles d'aujourd'hui

Les entreprises individuelles ont pris une part importante dans le récent déplacement de valeur ajoutée et d'emplois de l'agriculture vers les services, étant donné que la majorité des entreprises individuelles sont commerciales (Figure 5.3). En même temps, elles ont contribué à l'emploi dans le secteur industriel, où elles sont actives dans la filière manufacturière (principalement dans la transformation des produits agricoles ou des ressources naturelles en produits tels que le charbon de bois, la farine, les toitures en chaume ou les briques) et l'artisanat (fabrication de meubles sur mesure et ferronnerie, couture et confection, ou construction). Dans le secteur des services, les entreprises individuelles sont présentes dans les services alimentaires (préparation et vente d'en-cas ou de plats), le transport, et les services aux personnes (coiffure pour les hommes et les femmes). En partie grâce aux opportunités locales de transformation des produits agricoles, le secteur manufacturier est une activité courante des entreprises individuelles rurales. Même si les vendeurs de rue et les marchés locaux sont les signes les plus visibles de l'activité des entreprises individuelles, nombre d'entre elles fonctionnent depuis le domicile de leur propriétaire.

Les entreprises individuelles survivent et se multiplient parce qu'elles proposent des marchandises et des services à bas prix, pour lesquels il existe une demande dans les économies en croissance mais moins développées, ne disposant pas d'un secteur moderne des

Figure 5.3 La plupart des entreprises individuelles sont des commerces

Source : Fox et Sohnesen 2012.

services. Sur les marchés urbains, les échoppes des marchands itinérants et des entreprises individuelles offrent des services proposés dans les magasins de dépannage et les centres commerciaux des pays riches. La demande de marchandises de moindre qualité fabriquées par les entreprises individuelles s'éteint généralement à mesure que les revenus augmentent et que des produits de série ou de meilleure qualité arrivent sur le marché. C'est pourquoi les services ont tendance à dominer le secteur et à persister plus longtemps que la fabrication.

Même si la part des entreprises individuelles est plus importante dans l'emploi urbain, 60 % des entreprises individuelles de l'Afrique subsaharienne se trouvent là où vit la majorité de la population : dans les zones rurales. Les entreprises individuelles sont différentes dans les zones rurales et urbaines (Tableau 5.1).¹ Il est assez courant que des ménages ruraux exploitent à la fois une entreprise individuelle et une ferme, pour des raisons soit de subsistance et de sécurité alimentaire soit commerciales. La majorité de ces ménages considèrent leur entreprise individuelle comme une activité secondaire. La plupart des entreprises individuelles rurales fonctionnent pendant au moins 10 mois par an, mais moins de 30 heures par semaine. Les propriétaires de ces entreprises ne peuvent souvent faire des affaires que le week-end, lorsque les marchés sont ouverts et que l'affluence est plus abondante. Ils sont plus sus-

ceptibles de mener leur activité à domicile ; et, dans les zones rurales dépourvues d'électricité, ils ne peuvent souvent pas fonctionner après le coucher du soleil.

Les entreprises individuelles urbaines constituent presque toujours l'activité principale de leurs propriétaires, et certains d'entre eux ont des affaires ou lignes d'activités multiples. Lorsque les entreprises individuelles sont une activité secondaire, l'activité principale est habituellement un travail salarié. Les propriétaires urbains ont donc de longues heures de travail : 47 % d'entre eux font plus de 50 heures par semaine. Pratiquement tous ceux qui ont de la main-d'œuvre rémunérée se trouvent en zone urbaine. Les femmes sont

Tableau 5.1 Entreprises individuelles rurales versus urbaines

Indicateur	Urbaines	Rurales
Part des ménages possédant une entreprise individuelle	53	36
Part des entreprises individuelles constituant l'activité principale de leurs propriétaires	82	42
Part des propriétaires d'entreprise individuelle travaillant plus de 30 heures par semaine	79	45
Part des propriétaires exploitant leur entreprise individuelle pendant au moins 10 mois par an	69	61
Part des propriétaires exploitant leur entreprise individuelle à domicile	30	43
Part des propriétaires d'entreprise individuelle de sexe féminin	55	47
Part des propriétaires d'entreprise individuelle utilisant une main-d'œuvre salariée	8	11

Source : Fox et Sohnesen, 2012, basé sur des données du Cameroun (2001), de la République du Congo (2009), du Ghana (2005), du Mozambique (2008), du Rwanda (2005) et de la Tanzanie (2005).

aussi actives que les hommes dans le secteur des entreprises individuelles urbaines, mais elles sont légèrement sous-représentées dans les zones rurales. Les types d'activités des femmes et des hommes sont clairement différents. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles de faire de la couture, et les hommes des travaux de construction (Fox et Sohnesen, 2012). La conséquence de cette forme de ségrégation basée sur le genre est que les femmes ont moins tendance à travailler dans les secteurs où les salaires sont plus élevés (Encadré 5.2).

L'éducation de base est une clé qui ouvre à la jeunesse la transition vers le secteur des entreprises individuelles. Les personnes entrant dans le monde du travail avec une scolarité primaire complète sont les plus susceptibles de devenir propriétaires d'une entreprise individuelle, et l'enseignement primaire est la principale possibilité formelle de développer des compétences, que la plupart des jeunes s'engageant actuellement dans le secteur des entreprises individuelles auront jamais. Alors que 35 % des jeunes adultes (de 25 à 34 ans) travaillant dans le secteur agricole n'ont jamais été à l'école, 79 % de ceux travaillant dans les entreprises individuelles non agricoles ont au moins des bribes d'instruction. La majorité des propriétaires africains d'entreprise individuelle n'ont pas d'instruction (un reflet du peu d'éducation des générations plus âgées), mais leur niveau s'est élevé avec celui de la population active en général. La Figure 5.4 montre que les plus jeunes propriétaires sont beaucoup moins susceptibles de n'avoir aucune instruction que la génération de leurs parents. Toutefois, seuls 29 % des jeunes adultes (de 25 à 34 ans) occupés dans le secteur des entreprises individuelles ont dépassé l'école primaire, nettement moins que les 59 % dans le secteur salarié moderne.

« Nous avons tous achevé nos études primaires et représentons la majorité de ceux qui traînent dans les rues. Nous n'arrivons pas à trouver un emploi parce qu'il y en a d'autres avec un niveau d'études supérieur. »
Tanzanie

L'entreprise : ses contraintes et ses opportunités

La structure des entreprises individuelles africaines est assez hétérogène. Ainsi dans le secteur commercial, si certaines sont très petites et fonctionnent avec un capital humain ou physique réduit, d'autres vendent des produits de plus grande valeur, possèdent des stocks

importants et génèrent des revenus nettement plus élevés. Par exemple, une étude des propriétaires féminines d'entreprise individuelle d'Accra au Ghana a trouvé des femmes « génératrices de profits élevés », qui réussissaient à avoir des bénéfices et un capital beaucoup plus importants que les femmes générant peu de profits, en travaillant pratiquement dans les mêmes secteurs (Fafchamps et coll., 2011).

Les profits varient également selon les secteurs d'activité. Une analyse des données relatives à sept capitales d'Afrique de l'Ouest a observé des profits mensuels allant de 70 dollars EU chez les petits commerçants à 107 dollars EU chez les travailleurs de la construction (Grimm, Krüger et Lay, 2011). La même analyse a trouvé de très hauts rendements du capital dans de nombreuses activités indépendantes et familiales, en particulier lorsque les niveaux d'investissement étaient faibles (Fafchamps et coll., 2011 ont identifié des taux tout aussi élevés à Accra). Les rendements mensuels marginaux du capital étaient estimés à environ 70 % parmi celles disposant d'un capital estimé à moins de 150 dollars EU. Même si la plupart des entreprises signalent des contraintes de capital, les rendements ne semblent pas augmenter avec le niveau du capital social.

Les gens doivent épargner pour lancer une entreprise individuelle, parce qu'il leur est pratiquement impossible d'obtenir un crédit. En Afrique, les banques et les organismes de microfinance accordent rarement des prêts aux candidats créateurs d'entreprises. Presque tous les propriétaires disent avoir lancé leur entreprise avec leur propre épargne et un prêt ou un don de leur famille ou d'amis (Tableau 5.2). Très peu ont demandé un prêt après le démarrage de leur entreprise. Lorsque ces entreprises ont accès à un quelconque service financier, celui-ci est généralement informel. Le crédit-fournisseur (prêt informel à taux d'intérêt élevé) est courant dans les entreprises commerciales. Parmi les autres sources figurent les systèmes informels locaux tels que les associations rotatives d'épargne et de crédit ainsi que les associations villageoises d'épargne et de crédit, qui mettent l'épargne en commun au sein d'un village et prêtent de petites sommes à court terme, souvent pour moins d'un an (voir Note thématique 3). La microfinance n'a pas encore

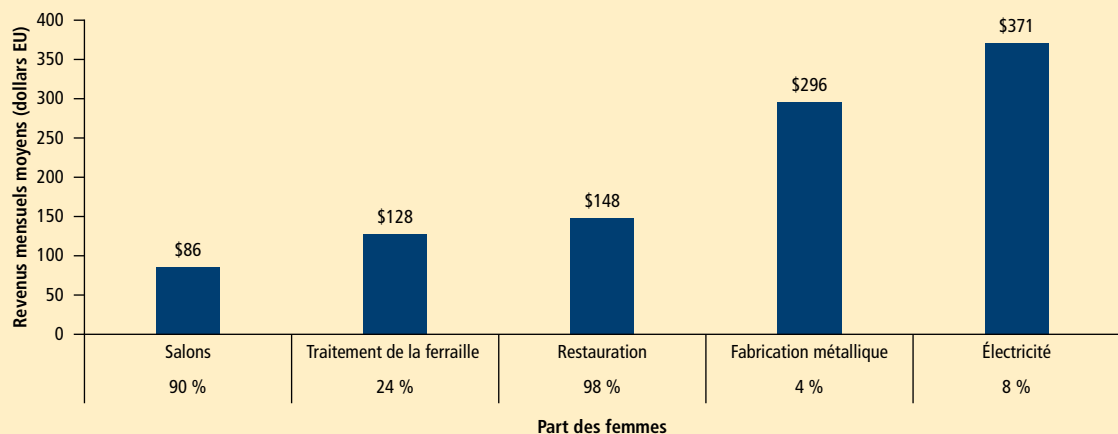
Encadré 5.2**Pourquoi les femmes gagnent-elles moins ? Ségrégation professionnelle dans le secteur des entreprises individuelles**

La ségrégation basée sur le genre est courante chez les propriétaires d'entreprise individuelle. Tant les femmes que les hommes sont susceptibles de s'engager dans une activité indépendante, mais les premières se retrouvent beaucoup plus souvent dans la couture ou la restauration (des activités moins rémunératrices) et les seconds dans la menuiserie, le travail des métaux ou la réparation (des activités plus rémunératrices). Par exemple, les propriétaires d'entreprise individuelle interrogés dans la zone d'ateliers Kassida de Kampala en Ouganda ont indiqué que dans le travail des métaux, les hommes dominent à peu près complètement les activités de fabrication les plus rémunératrices, alors que plus de femmes se retrouvent dans le traitement de la ferraille, où les revenus sont plus faibles. L'un des secteurs les moins rémunérateurs — la vente de boissons — est presque complètement dominé par les femmes.

Les raisons de cette ségrégation sont complexes. Elles englobent les normes sociales, le manque de modèles de femmes travaillant dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes, et les contraintes de temps et d'argent, qui peuvent être plus pesantes pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, des études en Asie du Sud et au Kenya ont observé que lorsque les femmes choisissaient de travailler en dehors de leur domicile, le temps non négligeable perdu en déplacement à cause de la lenteur des moyens de transport les limitait aux possibilités d'emploi proches de chez elles (Uteng, 2011; Gulyani, Talukdar et Jack, 2010). Quelle qu'en soit la raison, les femmes gagnent généralement moins que les hommes dans les entreprises individuelles (Fox et Sohnesen, 2012).

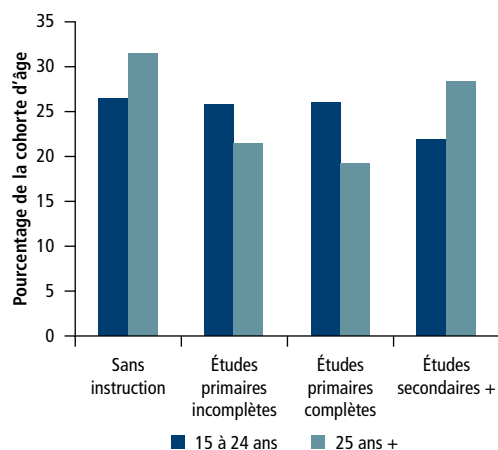
Des données suggèrent que les hommes et les femmes ont des informations ou des attentes différentes au sujet de certaines entreprises. Au Kenya, une récente expérience de bons de formation professionnelle a montré qu'avant l'inscription, les hommes préféraient en grande majorité les cours traditionnellement à « dominance masculine », tels que la mécanique automobile, tandis que les femmes choisissaient presque exclusivement ceux à « dominance féminine », tels que la coiffure (Hicks et coll., 2011). Les administrateurs du programme ont fourni, de manière aléatoire, à la moitié des participants des informations sur les rendements réels de la formation, soulignant ceux plus élevés des métiers à dominance masculine et utilisant des méthodes de « douce persuasion », telles qu'une vidéo montrant des femmes mécaniciens automobiles, pour encourager les femmes à s'engager dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Parmi les femmes exposées à ces informations, la part des participantes susceptibles d'exprimer une préférence pour un cours à dominance masculine a augmenté de presque 9 points de pourcentage, et celle des femmes susceptibles de s'y inscrire a grimpé de 5 points de pourcentage. Les femmes plus jeunes et plus instruites étaient notamment plus enclines à préférer les domaines dominés par les hommes. Cette expérience suggère que les efforts pour fournir de l'information et des encouragements sont potentiellement capables de réduire la ségrégation professionnelle et d'accroître les revenus des femmes.

Figure B5.2.1 Les revenus sont plus élevés dans les activités à dominance masculine que dans celles à dominance féminine



Source : Campos et coll., 2013.

Figure 5.4 Les propriétaires d'entreprise individuelle plus jeunes ont tendance à être plus instruits que leurs aînés



Source : Fox et Sohnesen, 2012.

atteint ce secteur, même pour les fonds de roulement. Malgré les rendements élevés du capital, les propriétaires actuels, ceux qui n'ont pas lancé une activité, et ceux qui ont clôturé leur activité signalent tous l'accès limité au capital comme le principal obstacle aux affaires.

Tableau 5.2 Sources de capital pour les entreprises individuelles : Démarrage et crédit de fonctionnement

Source	Hommes	Femmes	Tous
<i>Capital de démarrage^a</i>			
Épargne personnelle	79,9	71,6	75,1
Officielle ou formelle	1,3	0,8	1,0
Famille ou amis	6,6	13,9	10,8
Microfinance, ONG, coopératives	1,3	1,3	1,3
Informel	3,0	3,2	3,1
Autres	7,9	9,2	8,7
Total	100,0	100,0	100,0
<i>Crédit de fonctionnement^b</i>			
Officiel ou formel	17,0	15,8	16,3
Famille ou amis	39,9	43,0	41,7
Microfinance, ONG, coopérative	28,7	21,4	24,7
Informel	10,3	13,1	11,9
Autres	4,0	6,6	5,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Fox et Sohnesen, 2012, enquêtes de ménages harmonisées de la Banque mondiale.

Note : « Officiel ou formel » comprend les banques commerciales et les programmes publics. « Autres » regroupe les prêts des employeurs et autres prêts non spécifiés. « Informel » recouvre les crédits obtenus de clients ou de fournisseurs, les prêteurs informels, les associations rotatives d'épargne et de crédit, les associations villageoises d'épargne et de crédit, ainsi que les coopératives d'épargne et de crédit.

a. Comprend le Cameroun (2001), la République du Congo (2009), le Ghana (2005), le Rwanda (2005) et l'Ouganda (2005).

b. Comprend le Ghana (2005), le Rwanda (2005), la Tanzanie (2005) et l'Ouganda (2005).

L'achèvement des études primaires est un déterminant clé du profil des profits des propriétaires d'entreprise individuelle. Par rapport à l'absence d'instruction, quelques années d'écoles n'ajoutent rien aux revenus dans le secteur des entreprises individuelles. Cet effet nul reflète le fait que dans de nombreux pays africains, quelques années d'enseignement primaire ne suffisent pas pour acquérir les compétences de base telles que la lecture, l'écriture et le calcul. Parce que 45 % des jeunes adultes du secteur des entreprises individuelles n'ont pas terminé l'école primaire, leur manque de compétences de base contribue à la faiblesse de leurs revenus. Par contre, les jeunes qui ont achevé leurs études primaires et atteint des niveaux fonctionnels en lecture, écriture et calcul peuvent avoir des revenus supérieurs de 40 %, en prenant en compte le secteur, l'emplacement et d'autres caractéristiques (voir l'analyse au Chapitre 3 ; Fox et Sohnesen, 2012). Même si certains de ces accroissements des revenus reflètent probablement aussi d'autres caractéristiques des propriétaires ayant achevé leurs études primaires, ils suggèrent néanmoins que les compétences de base acquises dans l'enseignement fondamental — telles que la lecture, l'écriture et le calcul — sont importantes pour la productivité des entreprises individuelles. Les politiques et programmes de développement confondent souvent les entreprises individuelles et les petites et moyennes entreprises (PME) ou les micros, petites et moyennes entreprises (MPME). Il s'agit d'une erreur (l'Encadré 5.3 explique pourquoi). Malgré la très grande hétérogénéité des entreprises individuelles, une différence fondamentale entre elles et les PME est que même si elles subsistent souvent pendant longtemps (plus de cinq ans), les entreprises individuelles ne sont pas orientées vers la croissance de l'emploi (Fox et Sohnesen, 2012). Même lorsque leur productivité s'améliore, elles croissent rarement au-delà du statut d'entreprise individuelle. Des données issues d'Afrique de l'Ouest montrent que leur capital augmente rapidement pour atteindre un niveau stable, qui peut encore être le même après 10 années de fonctionnement (Grimm, Knorringa, et Lay, 2012). La plupart des entreprises individuelles ne recrutent jamais un autre travailleur (Fox et Sohnesen, 2012).

Encadré 5.3**Les petites et moyennes entreprises sont différentes des entreprises individuelles**

Les politiques et programmes encourageant la création d'entreprises placent souvent les entreprises individuelles et les PME dans la même catégorie, généralement appelée micros, petites et moyennes entreprises. Les entreprises individuelles et les PME présentent toutefois d'importantes différences.

Différences liées à leur emplacement :

- Les entreprises individuelles ne sont généralement pas installées dans un bâtiment (établissement) d'un quartier d'affaires ou d'une zone commerciale. Elles peuvent occuper régulièrement une échoppe dans un marché, être installées à un endroit habituel, ou avoir lieu dans la maison de leur propriétaire. Beaucoup n'ont pas d'emplacement fixe.
- Les PME opèrent, par contre, à partir d'un emplacement fixe. Elles peuvent appartenir à une seule personne ou avoir plusieurs propriétaires, mais elles ne fonctionnent généralement pas à partir du domicile familial, et leurs comptes ne sont pas confondus avec ceux du ménage.

Différences liées au nombre d'employés :

- La plupart des entreprises individuelles n'engagent pas de main-d'œuvre.
- Par définition, les PME occupent du personnel. La définition de la taille des entreprises varie en fonction des effectifs, et en Afrique subsaharienne, une entreprise occupant 5 à 20 travailleurs est considérée comme petite, et une entreprise de 21 à 50 employés comme moyenne. Toutefois, certaines études menées à l'échelle mondiale considèrent comme petites les entreprises de moins de 250 employés (voir par exemple, Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2011). Les différences dans les critères de classification conduisent souvent à des confusions dans les discussions sur les politiques.

Les relations entre l'entreprise et l'État en ce qui concerne l'immatriculation et le paiement des impôts dépendent en partie des règles et pratiques de chaque pays.

Différences dans les conditions d'immatriculation et d'imposition :

- Dans de nombreux pays, il est parfaitement légal d'exploiter une entreprise individuelle sans immatriculation ni licence d'exploitation. Les pouvoirs publics locaux peuvent néanmoins exiger des entreprises individuelles qu'elles obtiennent un permis ou une licence professionnelle, ou soient enregistrées comme occupant d'une échoppe dans un marché public.
- La plupart des pays exigent que les PME aient une licence d'exploitation et que le recrutement de leur personnel respecte le droit national du travail. En même temps, les PME sont connues pour employer des travailleurs de manière informelle — c'est-à-dire sans acquitter les charges sociales ni les inscrire au système d'assurance sociale obligatoire. Cette pratique reflète en partie la faible productivité de la main-d'œuvre dans le secteur des PME, qui explique le faible niveau des salaires réels.

Différences dans l'accès aux services financiers :

- Les entreprises individuelles confondent souvent les finances du ménage et de l'entreprise. L'entreprise individuelle fait partie du portefeuille de génération des revenus du ménage, au sein duquel les fonds vont et viennent entre l'entreprise individuelle et d'autres activités (telles que l'achat d'intrants agricoles).
- Les PME peuvent avoir une relation avec une banque ou une institution de microfinance (en tant qu'épargnant ou emprunteur), mais leur capital dépend de leur propre épargne et de celle de leur famille.

Cet état de fait n'est pas simplement dû aux restrictions d'accès au capital, il a de multiples raisons. Tout d'abord, conformément à leur approche orientée vers la croissance, les PME ne démarrent généralement pas en tant qu'entreprise individuelle, mais plutôt en tant que PME dotée dès le début de plus d'actifs et de personnel. Déjà au départ, elles constituent un type d'entreprise différent. Leurs propriétaires ont prouvé qu'ils possèdent une compétence importante : la capacité de recruter et de gérer un personnel étranger à la famille. Les compé-

tences managériales sont souvent considérées comme un indicateur clé du potentiel entrepreneurial (De Mel, McKenzie et Woodruff, 2012b ; Gelb et coll., 2009).

Deuxièmement, pratiquement toutes les entreprises individuelles ont comme clients des ménages et non d'autres entreprises. Elles sont rarement connectées à des chaînes de valeur plus vastes. Une exception est le cas des grands grossistes utilisant des réseaux informels de vente au détail, comprenant des entreprises individuelles, pour la distribution à la clientèle

(par exemple, la vente de boissons en bouteilles ou de cartes de téléphones mobiles). En fonction de l'emplacement et du secteur, le marché des produits des entreprises individuelles peut être limité, avec une faible croissance.

Troisièmement, les entreprises individuelles opèrent généralement dans des secteurs relativement faciles à pénétrer, ce qui les expose à beaucoup de concurrence. Leur développement exigerait du capital et représenterait une grande prise de risque. Les propriétaires d'entreprise individuelle disent travailler dur pour conserver leur clientèle et résister à la concurrence. Dans une étude réalisée en Afrique de l'Ouest, 60 % des entreprises individuelles ont signalé la concurrence et le manque de clients comme des menaces majeures pour leur existence (Grimm, Knorringer et Lay, 2012).

Quatrièmement, même si le marché de leurs produits présente un potentiel de croissance, pour les propriétaires indépendants, l'expansion de leur entreprise individuelle implique le recrutement de personnel et des coûts de gestion qu'ils ne souhaitent généralement pas assumer. Les entreprises individuelles peuvent prendre des apprentis, mais pas employer des salariés à temps plein.

Cinquièmement, les entreprises individuelles opèrent dans un environnement à risques, avec peu de possibilités de s'en protéger. Leurs activités relevant essentiellement du commerce de détail, la survie des entreprises individuelles dépend de la croissance des revenus, tant dans l'agriculture que dans le secteur salarié. Cette dépendance implique que leurs revenus sont procycliques : un choc négatif sur le secteur agricole local peut également les affecter. Toute expansion de leurs activités ne peut qu'accroître les risques.

Sixièmement, en plus des risques commerciaux, les entreprises individuelles sont confrontées aux risques liés aux ménages. Dans les enquêtes, le risque commercial est généralement cité comme le plus important, même si les femmes ont tendance à signaler des événements familiaux, tels qu'une maladie dans la famille, comme une cause de sortie du secteur des entreprises individuelles. De plus, les entreprises individuelles séparent rarement les comptes de l'entreprise de ceux du ménage.

Enfin, les propriétaires d'entreprise individuelle ont d'autres responsabilités (dans

l'exploitation agricole ou leur ménage, par exemple), et n'ont donc pas de temps supplémentaire à consacrer à leur entreprise. Dans leur environnement incertain, abandonner l'agriculture de subsistance pour consacrer plus de temps à l'entreprise peut s'avérer dangereux pour le ménage.

Du point de vue de la création d'emplois, l'implication de ces différences est que l'emploi s'accroît dans le secteur des entreprises individuelles non parce que celles-ci recrutent de jeunes demandeurs d'emploi, mais parce que des individus ou des ménages saisissent une opportunité d'affaires et créent de nouvelles entreprises.

Même si les entreprises individuelles ne se transforment pas en PME, elles constituent souvent une bonne opportunité d'affaires en Afrique. On les retrouve généralement dans les régions riches, et les ménages qui les possèdent sont moins exposés à la pauvreté (ils font généralement partie des quintiles intermédiaires) (Fox et Sohnesen, 2012). Des preuves plus solides, tirées de récentes données de panel récoltées dans quelques pays d'Afrique orientale et australe, indiquent que la création d'une entreprise individuelle entraîne une croissance plus rapide du revenu et de la consommation du ménage, quel que soit son niveau de richesse, suggérant ainsi que les entreprises individuelles contribuent à réduire la pauvreté.

Pour de nombreux ménages ruraux, le revenu horaire produit par une entreprise individuelle est supérieur à celui tiré du secteur agricole. Une des raisons de cet écart est qu'en Afrique subsaharienne, l'agriculture est encore très fortement dépendante des précipitations et provoque ainsi un sous-emploi saisonnier important. Une autre raison est que les agriculteurs utilisent encore des techniques de production très rudimentaires, qui les empêchent d'aller de l'avant.

Dans les zones urbaines, les propriétaires d'entreprise individuelle gagnent plus qu'ils ne peuvent l'espérer dans un emploi salarié, soit parce que leur faible niveau d'instruction et de compétences restreint leur accès à un emploi salarié, soit parce que les salaires sont encore bas en Afrique. Les propriétaires dont les revenus dépassent ceux d'un emploi salarié appartiennent en général aux quelque 10 % disposant des compétences managériales nécessaires

pour recruter des employés (Fox et Sohnesen, 2012). Parmi les autres avantages cités par les propriétaires d'entreprise individuelle figurent le fait d'être leur propre patron et la flexibilité des horaires (Falco et coll., 2012).

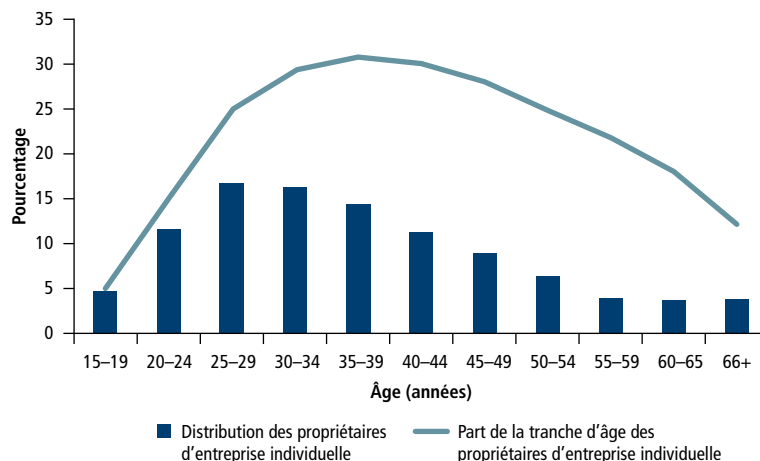
Obstacles à l'entrée des jeunes dans le secteur des entreprises individuelles

Les propriétaires d'entreprise individuelle ont tendance à avoir entre 25 et 40 ans (Figure 5.5). Malgré leur niveau d'éducation plus élevé que celui de leurs aînés, les jeunes ont du mal à pénétrer le secteur des entreprises individuelles. De multiples obstacles se dressent devant eux, notamment le manque de capital ou d'épargne, l'insuffisance d'informations sur les marchés, notamment des intrants, l'absence d'un ensemble de compétences, telles que la lecture, l'écriture, le calcul et les compétences entrepreneuriales, comportementales et techniques. Le manque de capital apparaît souvent comme l'obstacle le plus important. À la sortie de l'école, des jeunes peuvent espérer créer une entreprise, mais sans économies, la chose leur apparaît rapidement très difficile.

Beaucoup de jeunes, y compris ceux qui sont encore étudiants, travaillent dans le secteur des entreprises individuelles, mais pas en tant que propriétaires. Ils contribuent par leur travail à une affaire familiale sans percevoir de salaire régulier. Cette expérience peut constituer une voie d'accès à un emploi durable dans le secteur (voir Chapitre 2). Le travail au sein d'une affaire familiale peut procurer une précieuse formation à des compétences en affaires ou techniques, et créer les réseaux informels nécessaires à la réussite. Ces jeunes peuvent également gagner la confiance de leur famille, qui pourrait éventuellement leur fournir le capital nécessaire au démarrage d'une entreprise. Les études réalisées dans des capitales d'Afrique de l'Ouest montrent une forte corrélation entre le fait d'avoir un parent indépendant et celui de travailler soi-même comme indépendant (Pasquier-Doumer, 2013).

Une autre voie habituelle d'entrée des jeunes dans le secteur est l'acquisition de compétences et d'expérience. Les compétences techniques ne

Figure 5.5 Les propriétaires d'entreprise individuelle ont tendance à avoir plus de 25 ans



Source : Fox et Sohnesen, 2012.

sont pas une condition préalable au démarrage d'une entreprise individuelle. Certaines professions (par exemple la construction, certaines activités manufacturières, la réparation et les services aux personnes tels que la coiffure) requièrent des compétences techniques spécifiques, et d'autres non, notamment le commerce (l'activité la plus courante). Les jeunes acquièrent ces compétences à travers la formation ou l'apprentissage, plus souvent fournis par des prestataires privés que par des institutions publiques. Les États doivent reconnaître que, tout comme l'emploi informel, la formation informelle des jeunes est normale dans le secteur des entreprises individuelles. La plupart de ces formations se composent de cours privés et de périodes d'apprentissage, comme analysé en détail dans le Chapitre 3 et résumé dans l'Encadré 5.4.

Deux questions liées à l'apprentissage ont une incidence sur la capacité des jeunes à entrer et à se maintenir dans le secteur des entreprises individuelles. Premièrement, les compétences apportées par l'apprentissage professionnel sont souvent très étroites, limitées à une technologie de production spécifique et difficiles à transposer dans une autre profession. Deuxièmement, le temps passé en apprentissage peut empêcher les jeunes de faire les économies dont ils auront besoin pour appliquer leurs nouvelles compétences dans leur propre entreprise.

*« Malgré les difficultés ... en une journée de travail, je gagne autant qu'un fonctionnaire en un mois. »
Madagascar*

Encadré 5.4**La formation informelle est la norme pour les jeunes espérant exploiter une entreprise individuelle**

Les jeunes travaillant dans les entreprises individuelles sont nettement plus susceptibles d'avoir suivi une formation informelle aux compétences ou un apprentissage qu'une formation professionnelle formelle. Parmi les 25 à 34 ans employés dans les entreprises individuelles, 32 % ont été à un moment ou à un autre en apprentissage, tandis que seulement 6 % ont suivi une formation professionnelle formelle.

La formation informelle privée constitue la principale source de compétences techniques pour les entreprises individuelles. L'éventail des fournisseurs comprend des instituts à but lucratif et des entreprises, des ONG, des organisations religieuses et communautaires, et des individus. La grande majorité de ces fournisseurs conçoivent leurs propres programmes d'enseignement, s'autofinancent et fonctionnent à très petite échelle avec peu de surveillance ou de soutien de l'État. La formation est généralement courte et intensive et peut être sanctionnée par un certificat. Dans certains pays,

les prestataires privés de formation informelle accueillent plus de stagiaires que les établissements publics de formation professionnelle formelle.

L'apprentissage, où un propriétaire d'entreprise expérimenté (maître) transmet des compétences sur le lieu de travail, est de loin l'institution de formation la plus courante et la plus importante. Les apprentis ont généralement au mieux un diplôme du premier cycle secondaire. La portée et le contenu de l'apprentissage sont fortement centrés sur un ensemble restreint de compétences techniques de base, telles que la couture, la menuiserie, la réparation des véhicules, ou la coiffure, qui sont appliquées principalement dans le secteur des entreprises individuelles. En plus d'être propres à un secteur d'activité, ces compétences peuvent être spécifiques à la technologie utilisée par le maître (Frazer, 2006). Le système d'apprentissage hautement développé du Ghana est un bon exemple (Monk, Sandefur et Teal, 2008).

En plus du capital et des compétences, une troisième barrière à l'entrée est le manque général d'information des jeunes sur les opportunités du secteur des entreprises individuelles, en particulier par rapport aux emplois salariés. Les jeunes participant à une enquête à petite échelle réalisée en 2005 en Tanzanie urbaine ont dit être restés en moyenne cinq ans sans travail ou à exercer de petits boulots, tout en cherchant un emploi salarié dans une entreprise. Trois quarts des répondants avaient fini comme indépendants (Bridges et coll., 2013). Ce temps de recherche pourrait-il être réduit par une meilleure information sur les possibilités d'emploi indépendant ou les programmes visant à aider les jeunes à entrer dans le secteur des entreprises individuelles ?

En bref, la réponse est que la majeure partie des projets publics et non gouvernementaux mis en œuvre en Afrique pour aider les jeunes à entrer et à se maintenir dans le secteur des entreprises individuelles ont fourni peu de preuves sur les meilleurs moyens de faciliter l'entrée et d'augmenter les revenus des entreprises individuelles (l'Encadré 5.5 présente des exemples tirés du Rwanda). En particulier, il y a peu d'indications sur les interventions qui

pourraient s'avérer efficaces à grande échelle, c'est-à-dire, au-delà du stade pilote à petite échelle. Toutefois, ce qui est clair c'est que, même si les contraintes subies par les jeunes dans le secteur sont spécifiques, en s'attaquant aux multiples obstacles auxquels sont confrontés tous les propriétaires d'entreprise individuelle pour y entrer et y gagner leur vie, il est possible de générer de l'emploi productif pour beaucoup de monde. La section suivante porte sur la façon dont les États et les décideurs politiques peuvent soutenir l'emploi productif pour le grand nombre de personnes qui vont passer leur vie professionnelle en dehors de l'économie salariée, dans le secteur des entreprises individuelles.

Création et maintien d'emplois productifs dans les entreprises individuelles

Le secteur des entreprises individuelles s'est développé avec peu de soutien public. Les politiques publiques l'ont négligé, à la fois en n'aidant pas les jeunes à y entrer et en ne créant pas le climat des affaires nécessaire pour sou-

Encadré 5.5**Rwanda : Beaucoup de programmes d'appui aux entreprises individuelles, mais peu d'information sur les résultats**

En 2010, la Banque mondiale et les pouvoirs publics du Rwanda ont inventorié les grands programmes publics et non gouvernementaux visant à soutenir les entreprises individuelles, et ont ensuite organisé des groupes de discussion à travers le pays pour savoir comment les propriétaires d'entreprise individuelle percevaient ces programmes. La plupart des 7 programmes gouvernementaux identifiés ciblaient les PME et non les entreprises individuelles, contrairement à la majorité des 19 programmes des ONG, qui ciblaient les entreprises individuelles et mettait l'accent sur la formation. Certains programmes des ONG combinaient une formation et de petites subventions au démarrage d'une entreprise. Les programmes des ONG avaient tendance à soutenir des groupes spécifiques, tels que les femmes, les jeunes, les personnes vivant avec le VIH/SIDA ou autres, si bien que de nombreuses personnes en étaient exclues. Peu de participants avaient bénéficié d'un quelconque appui, mais ceux qui en avaient reçu l'avaient généralement apprécié. La plupart des programmes concernaient l'appui au démarrage d'une entreprise ; et les participants ont estimé qu'une assistance était également nécessaire après le lancement de l'entreprise.

Étant donné la multitude des entreprises individuelles actives au Rwanda, la demande d'assistance est élevée, mais le soutien est relativement modeste, car le financement est limité, comme le signalent de nombreuses organisations non gouvernementales et de la société civile. Ces limitations

reflètent en partie la fragmentation extrême de l'appui aux entreprises individuelles. Très courante dans les pays à faible revenu, elle a pour conséquence que le total est inférieur à la somme de ses parties.

Plusieurs organisations contactées lors de l'inventaire se sont plaintes que leurs produits n'avaient pas été repris. Les programmes destinés aux femmes ont noté que les attitudes sociales contrôlant les activités des femmes ont entravé la participation. Certaines ONG ne fournissaient pas nécessairement un produit convenant à la majorité des clients ou n'étaient pas soutenues par les politiques publiques. La formation peut s'avérer inefficace lorsqu'elle ne peut pas être utilisée de façon productive.

L'évaluation systématique d'un nombre important de ces projets étant rare, il est difficile d'en mesurer l'efficacité. Certains programmes sont même incapables de fournir des évaluations des bénéficiaires ou des données élémentaires de suivi. Quelques-uns disposent néanmoins de quelques renseignements sur les résultats. Les programmes d'alphabétisation ont des chiffres sur le nombre de femmes ayant réussi le test. Un meilleur suivi et évaluation devrait aider l'État à identifier les programmes susceptibles d'être efficacement déployés à plus grande échelle, et à aider les ONG ou organismes impliqués à obtenir du financement pour le faire.

Source : Banque mondiale et IPAR, 2012.

tenir les revenus et la productivité. Les stratégies étatiques ont tendance à identifier les PME comme une source d'emplois, mais pas les entreprises individuelles.

Le principal obstacle au soutien du secteur des entreprises individuelles est souvent un préjugé implicite à l'égard de ces entreprises ; elles ne présentent pas nécessairement d'attrait pour les autorités publiques, qui les chassent même parfois des zones commerciales des capitales. La perception des entreprises individuelles comme indignes d'un appui public rend politiquement difficiles les efforts systématiques pour les soutenir. Dans certains cercles de développement, les entreprises individuelles ont été critiquées parce qu'elles n'offrent pas les revenus et les avantages de l'emploi salarié, de sorte que les autorités nationales hésitent à les inclure dans

leurs stratégies, bien qu'il soit prouvé qu'elles contribuent à la croissance, réduisent la pauvreté, et fournissent de meilleures opportunités que d'autres occupations, telles que l'agriculture. Admettre que « l'informel est normal » est le premier pas à franchir lors de l'élaboration de politiques et programmes efficaces visant à aider les jeunes à créer des entreprises durables.

L'analyse du secteur et de ses multiples contraintes fait apparaître cinq domaines clés où les politiques publiques peuvent efficacement soutenir la création et la croissance des entreprises individuelles² :

- *Les stratégies nationales* qui reconnaissent les entreprises individuelles encouragent le secteur et lui permettent de s'exprimer lors de leur élaboration au niveau national et local ;

- *Les politiques urbaines* qui fournissent aux entreprises individuelles des lieux adéquats où travailler et commercialiser leurs produits, ainsi que des services d'appui essentiels, tels que l'électricité, l'eau, l'assainissement et la sécurité ;
- *Les politiques et programmes visant le secteur financier* qui encouragent les prestataires privés et les ONG à améliorer l'accès des ménages aux services financiers, notamment l'épargne et le crédit ;
- *L'appui aux programmes* qui s'attaquent aux multiples obstacles, soit en développant un ensemble de compétences (techniques, commerciales et comportementales) soit en combinant les compétences avec un capital ;
- *L'appui aux programmes* qui améliorent l'accès aux marchés en intégrant les entreprises individuelles dans les chaînes de valeur.

Dans de nombreux cas, le soutien public n'est nécessaire que pour faciliter l'entrée et encourager les initiatives privées desservant déjà le secteur. Dans d'autres, le manque d'information ou des défaillances du marché requièrent une intervention publique sous la forme d'une réglementation ou d'un appui financier ciblé.

Encadré 5.6

Nécessité d'une approche globale

En 2007, Victor Tokman, l'un des pionniers de la recherche sur les entreprises informelles, a publié un article fondateur, Moderniser le secteur informel (Tokman 2007). Il a observé que :

« il existe un vaste consensus autour de la nécessité d'accorder de l'attention au secteur informel, en raison de son importance pour l'emploi et la réduction de la pauvreté. Il y a également un nombre croissant de programmes visant à soutenir des activités informelles similaires dans des contextes nationaux très divers ... Toutefois, dans la mesure où il ne mène pas à une vision stratégique commune, ce consensus est limité et entrave l'efficacité des politiques mises en œuvre dans ce domaine. Même si elles sont souvent individuellement adéquates, faute d'une approche plus globale, ces politiques sont insuffisantes et ont des effets limités ».

Stratégies nationales

La politique de l'emploi, y compris pour les jeunes, est intégrée dans les stratégies nationales de croissance. En Afrique, la plupart des stratégies nationales reconnaissent explicitement que l'entreprise privée est le principal agent de la croissance économique et de la création d'emplois, mais elles se concentrent sur les exploitations agricoles, les PME et les grandes entreprises, malgré la part importante occupée dans l'emploi par les entreprises individuelles et leur considérable potentiel de croissance. Le soutien national limité apporté au secteur des entreprises individuelles en tant qu'agent de développement économique est renvoyé aux pouvoirs publics régionaux ou locaux, qui excluent souvent les entreprises individuelles du développement local (Encadré 5.6). Des mécanismes ne sont pas mis en place pour organiser le secteur et permettre à ses composantes de se faire entendre, et les institutions nationales ne disposent pas de canaux pour apporter un soutien aux entreprises individuelles. Parce que les politiques nationales et locales, les programmes et les projets susceptibles de le soutenir ne sont pas conçus en gardant le secteur à l'esprit, les pouvoirs publics ratent des occasions d'améliorer les revenus et les perspectives des entreprises individuelles ainsi que d'encourager l'entrée dans le secteur de beaucoup de personnes qui pourraient en bénéficier. Les entreprises individuelles et les emplois qu'elles offrent sont en fait invisibles aux yeux des décideurs politiques.

Lorsqu'elles apparaissent sur l'écran radar des stratégies, les entreprises individuelles sont considérées comme des entités appelées à se transformer en PME et à être « formalisées. » En Tanzanie, une loi de 1972 interdisant les entreprises sans emplacement fixe est toujours en vigueur. Cette loi rend de fait illégales plus de 80 % des entreprises individuelles (une situation que l'État ignore bien commodément lorsqu'il s'agit de percevoir des taxes ou des droits auprès des propriétaires d'entreprise individuelle). L'objectif de la politique économique nationale de 2008, à savoir « donner au secteur informel les moyens de devenir formel afin de lui permettre d'accéder au financement, à la formation ou à tout autre service d'appui aux entreprises », va directement à l'encontre

du souhait spécifique des entreprises individuelles de ne pas se transformer en employeur, mais de survivre et de procurer des revenus suffisants au ménage. Il n'est pas évident de comprendre comment le secteur pourrait devenir « formel » en se mettant à respecter la loi, puisque celle-ci le rend virtuellement illégal.

Quoique favorables au secteur informel en général, les stratégies de développement du Rwanda (Vision 2020 et la Stratégie de développement économique et de réduction de la pauvreté) ne reconnaissent pas les entreprises individuelles comme des acteurs économiques essentiels. Elles ne sont pas différenciées des PME ou sont totalement exclues du soutien de l'État (par exemple, la politique pour les PME est limitée aux entreprises employant de la main-d'œuvre). Le décalage entre les stratégies nationales du Rwanda et les caractéristiques du secteur crée un environnement des affaires défavorable où les entreprises individuelles et leurs besoins spécifiques sont largement ignorés. Toutefois, le fait que les entreprises individuelles sont légales au Rwanda autorise largement l'État à élargir les politiques nationales pour les y intégrer spécifiquement.

Le Ghana, où les entreprises individuelles sont, depuis des années, englobées dans la stratégie et les institutions nationales, constitue un exemple positif de ce qui peut être réalisé (Encadré 5.7). Son riche passé d'économie commerciale, remontant à l'époque précoloniale, est l'une des raisons pour lesquelles le pays dispose d'institutions publiques et privées très développées pour soutenir les entreprises informelles. Par exemple, un objectif exposé en détail dans le Document national de stratégie pour la réduction de la pauvreté de 2006 est d'« améliorer la productivité et les revenus/salaires à travers l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans tous les secteurs de l'économie, y compris l'économie informelle » (République du Ghana, 2006). Le Conseil national de la petite industrie (NBSSI — *National Board for Small Scale Industries*) inclut explicitement les travailleurs indépendants dans son mandat et a utilisé l'assistance technique et le financement de bailleurs de fonds pour tester sous forme pilote, affiner et déployer des programmes élaborés localement pour soutenir ce secteur. Au lieu de laisser de côté les entreprises

individuelles, le mouvement syndical du Ghana leur a ouvert ses portes, en utilisant de jeunes organisations telles que l'Association des commerçants du Ghana (qui, à l'époque, couvrait principalement la ville d'Accra) pour permettre à ce groupe économique important de se faire entendre. En 1996, le congrès des syndicats du Ghana a adopté une politique visant à encourager l'organisation des entreprises et travailleurs de l'économie informelle et à appuyer leur intégration dans les mécanismes organisés de consultation entre l'État et le secteur privé. En plus de fournir des dispositifs de dialogue au niveau stratégique, le développement des associations d'entreprises individuelles aide à améliorer les flux d'information et l'accès aux technologies et aux marchés, permettant ainsi aux distributeurs nationaux et internationaux d'intégrer des agents informels dans leurs chaînes de valeur.

Politiques urbaines et secteur des entreprises individuelles

Les entreprises individuelles sont beaucoup plus courantes en milieu urbain, et les citadins sont plus susceptibles d'identifier leur entreprise comme leur unique activité principale (même si les entreprises individuelles rurales constituent une importante voie de sortie de l'agriculture, comme l'expliquent plus en détail les Chapitres 2 et 4). Le chômage et l'oisiveté des jeunes sont également plus fréquents dans les villes. Le climat des affaires y est néanmoins rarement favorable aux entreprises individuelles et même souvent hostile. La plainte la plus fréquente concerne le manque d'espace où faire des affaires. D'autres plaintes portent sur la corruption à petite échelle des autorités chargées de l'application des règlements ou de la collecte des impôts, et sur le manque de services tels que la sécurité.

Les autorités urbaines ont cinq responsabilités qui affectent l'entrée et la productivité des entreprises individuelles :

- Contrôler l'utilisation de l'espace public (trottoirs, rues, parcs, etc.) ;
- Élaborer et appliquer les règles d'utilisation de l'espace privé (règlements de zonage) ;
- Fournir des services urbains pour soutenir le développement économique local,

*« Les autorités nous harcèlent et confisquent nos biens. J'ai décidé d'ouvrir pendant la nuit. Je fais des affaires lorsque l'État est endormi. C'est comme ça que je parviens à subvenir aux besoins de ma famille. »
Tanzanie*

Encadré 5.7

Approche intégrée du développement des entreprises individuelles au Ghana

La stratégie de développement du Ghana reconnaît explicitement la contribution des entreprises individuelles à l'absorption de l'emploi, la croissance des revenus et le développement économique local. La stratégie met de plus en plus l'accent sur le fait de permettre aux jeunes et aux femmes d'acquérir les compétences et le capital dont ils ont besoin pour réussir en tant qu'indépendants. L'approche est soutenable parce qu'elle est décentralisée. Les pouvoirs publics locaux soutiennent la croissance des entreprises individuelles parce qu'ils reconnaissent que leur survie politique et la génération de recettes publiques dépendent d'une économie locale dynamique incluant les entreprises individuelles. Au niveau national, les autorités collaborent avec les bailleurs de fonds pour fournir des programmes et politiques d'appui qui créent un cadre cohérent, diffusent les enseignements tirés, et fournissent un financement ciblé. L'approche a été développée par phases depuis la fin des années 1990, en grande partie à travers le Programme pour les entreprises rurales du ministère du Commerce et de l'Industrie, avec un financement du Fonds international pour le développement agricole et de la Banque africaine de développement.

Les centres locaux de conseil aux entreprises sont la pierre angulaire du système. Placés sous la supervision technique du Conseil national de la petite industrie (NBSSI — *National Board for Small Scale Industries*), ils bénéficient d'un appui financier des pouvoirs publics locaux (conseils municipaux ou de district). Le NBSSI prend financièrement en charge au maximum deux membres du personnel, dont les responsabilités comprennent le suivi et la liaison avec le NBSSI. Les centres de conseil aux entreprises adaptent les projets et programmes de l'État et des bailleurs aux besoins des clients locaux, et aident à renforcer les capacités des associations locales d'entreprises individuelles, petites et moyennes. Ces associations ont plusieurs rôles importants : exprimer les besoins de leurs membres, organiser des formations, assurer la liaison avec les autorités, diffuser l'information, et dans

certain cas, assister les autorités dans la gestion des marchés et la perception des droits et taxes correspondants.

L'un des enseignements tirés des efforts entrepris par le Ghana pour cibler plus vigoureusement le travail indépendant des jeunes a été que trop d'initiatives étaient en cours, avec trop peu de coordination, dans divers ministères et programmes non gouvernementaux. En réponse, le ministère de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, avec l'appui de la Banque mondiale, a élaboré une stratégie nationale et un plan d'action pour les entreprises informelles. Le plan établissait un cadre national des politiques, identifiait les domaines d'action stratégiques par ministère et organisme, dans le cadre de leurs propres ressources et programmes, et prévoyait une coordination à travers le Comité national pour l'économie informelle. Bien que le processus de soumission du plan d'action au cabinet du ministre ait été interrompu par les récentes élections, la validation en consultation avec les principales parties prenantes a permis la diffusion de certains de ses messages et principes clés. Les domaines suivants sont identifiés pour une action concertée et coordonnée :

- Continuer à travailler avec les pouvoirs publics locaux à l'amélioration des politiques et de l'environnement des affaires, en particulier le cadre juridique, réglementaire et fiscal ainsi que les mécanismes de dialogue ;
- Réduire la vulnérabilité, notamment à l'aide d'infrastructures et de lieux sûrs pour les entreprises ;
- Améliorer l'accès aux services de financement et d'appui aux entreprises ;
- Accroître la productivité et élargir l'accès aux marchés, en particulier par la modernisation du système d'apprentissage et la normalisation du système des compétences et qualifications ;
- Utiliser la protection sociale pour réduire la vulnérabilité des ménages.

notamment la voirie locale, l'éclairage des rues, les transports en commun et la sécurité ;

- Contrôler les entreprises pour protéger les consommateurs (par exemple, s'assurer que les chauffeurs de taxi savent conduire, que les professionnels ont la formation requise, et que les cuisines des restaurants respectent l'hygiène) ;
- Fixer et recouvrer les droits et recettes pour soutenir les activités locales.

Dans l'exécution de ces responsabilités, les autorités doivent maintenir l'équilibre entre de nombreux intérêts, et les propriétaires d'entreprise individuelle se plaignent du fait que leurs intérêts ne sont pas traités de manière adéquate.

Pour les entreprises individuelles, le manque de lieux sûrs (un problème fréquemment aggravé par le harcèlement, parfaitement légal ou extralégal, par les autorités locales) retarde le démarrage de nouvelles activités, un handicap pour les jeunes en particulier. Dans une

enquête auprès des tailleurs et couturières de capitales ouest-africaines, 43 % des entreprises en activité depuis moins d'un an signalaient l'absence d'un emplacement adéquat pour leur entreprise comme un problème majeur (Grimm, Knorringa et Lay, 2012). Ce problème freine également le développement des entreprises individuelles. Les conflits les plus fréquents et violents ont lieu lorsque la police est chargée de contrôler l'espace où les colporteurs et autres marchands tentent d'aborder les clients potentiels. Ces conflits éclatent habituellement parce que les autorités locales ne parviennent pas à reconnaître l'importance de ces petits négoce pour l'économie locale et ne leur accordent pas un espace adéquat pour fonctionner. Les autorités locales ne tiennent pas toujours compte de la vitesse à laquelle les entreprises individuelles peuvent se multiplier avec l'accroissement de l'urbanisation. Dans certains cas, les autorités ont tenté de mettre en place des marchés ou d'autres espaces de travail pour les entreprises individuelles, mais sans les consulter, de sorte que les lieux ainsi aménagés se sont avérés inadaptés. Des entreprises différentes ont des besoins différents. Les commerçants et les prestataires de services aux personnes ont besoin de lieux entourés de circulation piétonnière, non à l'extérieur des villes mais dans des quartiers commerciaux centraux (sur les trottoirs, en particulier dans des rues réservées aux piétons), aux arrêts et terminus de bus, près des grands carrefours, et à d'autres endroits propices aux emplettes et aux transactions commerciales. Les ateliers de réparation et les activités manufacturières, telles que le travail des métaux, doivent se regrouper pour réaliser des économies d'agglomération et partager la technologie, et les zones urbaines doivent leur fournir des sites appropriés. Par souci de commodité pour les travailleurs et les entreprises, la planification et l'attribution de l'espace dans les zones industrielles conçues pour les grandes entreprises peuvent inclure des entreprises individuelles.

Les villes qui n'arrivent pas à anticiper la croissance des entreprises individuelles et à identifier de manière proactive des lieux pour leurs activités entrent dans des cycles destructeurs de « décongestion ». L'événement déclencheur est habituellement un événement

politique ou sportif qui attire les foules et accroît les problèmes de sécurité. Les autorités « décongestionnent » la ville en mobilisant la police ou d'autres forces de l'ordre pour expulser les marchands du centre-ville et d'autres zones lucratives, en confisquant parfois leurs marchandises et autres biens, ou en démolissant leurs structures commerciales temporaires. L'expulsion est rarement permanente. Les entreprises individuelles battent en retraite, mais bon nombre d'entre elles reconstituent progressivement le capital nécessaire pour revenir sur leur lieu de négoce, jusqu'à la prochaine expulsion.

L'expulsion par la force des petits marchands en dehors des zones lucratives où ils réalisent leurs ventes est un exemple incontestable de l'échec des pouvoirs publics locaux à apporter un soutien aux entreprises individuelles (voir l'Encadré 5.8 pour un exemple tiré de la Tanzanie). Même si les autorités locales ne font qu'appliquer la loi, leurs interventions sont contreproductives : elles augmentent plus qu'elles ne réduisent la pauvreté et renforcent le sentiment d'insécurité et de vulnérabilité des entreprises individuelles (comme le rapportent Lyon et Msoka, 2007 ; Liviga et Mekacha, 1998 ; Sisy, 2005).

Des droits fonciers flous et contradictoires compliquent le problème de l'espace. À Dar es-Salaam, les autorités locales ne sont pas autorisées à appliquer leurs propres règles d'utilisation des terrains proches des routes nationales, parce qu'elles n'en sont pas propriétaires (c'est le ministère des Transports qui l'est). Les pouvoirs publics locaux sont donc tenus de respecter les règles fixées par ce ministère et ne sont pas autorisés à définir et appliquer des règles susceptibles de soutenir l'utilisation des terrains par les entreprises locales. Les régimes fonciers basés sur une combinaison de droit coutumier et de droit commun limitent le développement de marchés fonciers efficaces et peuvent empêcher les entreprises individuelles d'obtenir des terrains. À Nairobi, les efforts pour établir un mode de tenure sûr pour les habitants des bidonvilles propriétaires d'entreprise individuelle sont compliqués par de multiples droits et conflits fonciers (Banque mondiale, 2013).

La mauvaise qualité des services urbains dont bénéficient les entreprises individuelles

« Je m'en sortais bien avant que les autorités locales ne déplacent le marché. Maintenant, j'ai du mal à nourrir ma famille et je n'ai pas les moyens d'envoyer mes enfants à l'école. » Rwanda

Encadré 5.8

Affaiblissement de l'économie locale par la perpétuation du cycle des *machingas* à Dar es-Salaam

Dar es-Salaam a limité les lieux consacrés au petit négoce dans ses zones commerciales lucratives à loyer élevé. En dépit des règlements de zonage leur interdisant de le faire, les propriétaires d'entreprise individuelle s'installent aux abords de ces zones en tant que vendeurs ambulants (*machingas*), et encombrant les trottoirs et les routes. La prolifération des voitures, des piétons et des marchands, en particulier aux heures de pointe, dépasse la capacité de gestion des autorités municipales. Pour enrayer la congestion des villes causée par les vendeurs et prestataires de services ambulants, les autorités, en particulier de Dar es-Salaam, Arusha et Mwanza, lancent régulièrement des opérations de « nettoyage », au cours desquelles les vendeurs ambulants sont des cibles particulièrement vulnérables. Confrontés à l'expulsion, certains opérateurs d'entreprise individuelle abandonnent leur activité. Les autorités locales déploient des forces disproportionnées pour chasser ceux qui restent. Les propriétaires d'entreprise individuelle citent le harcèlement par les autorités locales et les forces de l'ordre comme leur plus gros problème. Plus de 60 % des 622 opérateurs interrogés dans le cadre d'une étude déclaraient que l'expulsion forcée était leur plus vive expérience de l'intervention de l'État. La même étude recensait les pertes subies par les *machingas* en raison des politiques locales d'expulsion et de réinstallation : capital physique (échoppe), fonds d'exploitation (amendes, confiscation des marchandises), clients et circuits d'approvisionnement (augmentation de la distance), et temps de négoce (peines d'emprisonnement ou temps consacré à la reconstitution du capital pour reprendre l'activité). Des cycles répétés de pertes et difficultés causées par ces politiques accroissent la pauvreté et le dénuement des membres du ménage.

Les fonctionnaires locaux soumettent également les entreprises individuelles à des inspections pour vérifier leur

respect des réglementations relatives aux licences, à la fiscalité et autres, même si la plupart ne s'appliquent qu'aux entreprises formelles. Les entreprises individuelles connaissent mal le code fiscal ou les exigences de l'immatriculation, et n'ont personne à qui se plaindre. Beaucoup disent payer des sommes importantes à des fonctionnaires peu scrupuleux pour éviter de voir leurs marchandises confisquées.

En réponse à l'absence d'espace de marché, la ville de Dar es-Salaam a récemment contracté un prêt pour construire un bâtiment de sept étages destiné aux marchands ambulants. Surnommé le « complexe des *machingas* », le projet a été estimé à 13 milliards de shillings tanzaniens (environ 13 millions de dollars EU), mais il ne répond pas aux besoins des *machingas*, qui n'ont pas été consultés lors de sa conception. Entre autres problèmes, le bâtiment n'est pas équipé d'ascenseurs pour le déplacement de la clientèle ou des marchandises. Il ne dispose d'aucune aire de stationnement pour les véhicules. Le bâtiment a été conçu pour offrir 10 000 espaces de travail (compartiments ou échoppes), mais en fin de compte, seuls 6 500 ont été construits. Ce nombre plus restreint a élevé le coût moyen, obligeant ainsi les autorités municipales à augmenter les loyers pour rembourser leur emprunt. Lorsque le complexe a ouvert ses portes, seul l'étage inférieur était occupé par des vendeurs, qui se sont ensuite plaints auprès des autorités du fait que les *machingas* opérant sur le trottoir cassaient les prix. Finalement, les étages supérieurs ont été cédés à d'autres locataires, qui appréciaient la situation en centre-ville et n'avaient pas besoin d'avoir des marchandises sur place. Pendant ce temps, le problème des *machingas* est resté sans solution.

Source : Kweka et Fox, 2011.

est un autre problème limitant leur productivité. La construction et l'entretien de marchés, où les marchands et prestataires de services se rassemblent pour vendre et les clients pour acheter, est l'un des services urbains les plus importants pour les entreprises individuelles, qui peuvent payer des droits pour s'y installer. Dans la plupart des zones urbaines, les pouvoirs publics ne créent tout simplement pas ces marchés suffisamment vite pour suivre la croissance de la population. En outre, malgré

les droits encaissés, la sécurité et l'assainissement peuvent ne pas être assurés comme prévu. Avec l'accroissement de la demande de terrains urbains et de leur valeur, les promoteurs pressent les pouvoirs publics locaux de fermer les marchés au lieu de rechercher des solutions à plus haute densité, à usages multiples. Au bout du compte, les entreprises individuelles perdent des clients. D'autres services clés qui peuvent affecter leur productivité sont le transport (empruntés par les propriétaires

d'entreprise individuelle pour se rendre sur les marchés et par les clients pour atteindre les entreprises individuelles) et l'approvisionnement en eau.

Une perception courante est que les entreprises individuelles ne paient ni droits ni taxes, de sorte qu'elles ne méritent pas ces services. Rien ne pourrait être plus éloigné de la vérité. L'analyse montre que, même si les entreprises individuelles sont exonérées de l'impôt national sur les sociétés ou de l'enregistrement auprès de l'administration de la taxe sur la valeur ajoutée, la majorité d'entre elles paie des taxes professionnelles locales d'un taux supérieur à celui des grandes entreprises (Fox et Sohnesen, 2012). Les droits, taxes et règlements locaux relatifs à l'utilisation des terres sont signalés comme des sources de petite corruption, en particulier dans la police. Le non-paiement du pot-de-vin exigé peut entraîner des représailles disproportionnées (telles que la confiscation des marchandises). Très souvent, les propriétaires d'entreprise individuelle ne connaissent même pas le tarif en vigueur ou combien ils seraient appelés à payer, si bien que les fonctionnaires locaux corrompus peuvent facilement en profiter.

Deux facteurs majeurs contribuent à l'environnement des affaires défavorable aux entreprises individuelles dans les zones urbaines : les politiques et stratégies nationales excluant les entreprises individuelles et le manque de redevabilité des pouvoirs publics locaux vis-à-vis des citoyens. Au Rwanda, les politiques nationales excluant les entreprises individuelles et limitant strictement leurs emplacements dans les zones urbaines engendrent une indifférence à l'égard de leurs besoins au sein des autorités locales. Celles-ci considèrent que leur travail consiste à appliquer les règlements nationaux en contrôlant les entreprises individuelles, et non à soutenir leur développement. Au Ghana, la coopération entre les entreprises individuelles et les autorités locales est faible à Accra, où ces dernières ne sont pas élues par les citoyens. Elle est, par contre, meilleure en dehors de la capitale, où les autorités locales sont élues et où la responsabilité du développement économique local a été décentralisée. En dehors d'Accra, les autorités locales se

concentrent plus sur la création de lieux où les entreprises individuelles peuvent opérer et moins sur le contrôle de l'espace dont elles doivent être exclues (Encadré 5.9). Il semblerait que les améliorations dans l'organisation des entreprises individuelles locales, facilitées par des agents de conseil aux entreprises recrutés et gérés localement, auraient renforcé la communication entre les entreprises individuelles et les fonctionnaires locaux élus.

Faciliter l'accès au crédit pour le démarrage et le maintien des entreprises individuelles

Les entreprises individuelles ont besoin de capital pour lancer leurs activités et de fonds de roulement pour les maintenir. La plupart ont du mal à obtenir du capital. Invariablement, les enquêtes interrogeant les propriétaires d'entreprise individuelle sur le principal obstacle au démarrage ou au développement d'une activité reçoivent en réponse le manque de capital (voir Fox et Sohnesen, 2012 ; Grimm, Krüger, et Lay, 2011). Au Mozambique, dans une enquête auprès des propriétaires d'entreprise individuelle qui avaient arrêté leur activité, 56 % donnaient le manque de capital ou de liquidités comme principale raison (Fox et Sohnesen, 2013).

Incapables d'obtenir du capital auprès de sources officielles, ils utilisent leurs propres économies et des sources informelles de crédit pour répondre à leurs besoins (Encadré 5.10). Un facteur de complication pour les entreprises individuelles est que les finances de l'entreprise et celles du ménage sont souvent confondues, de sorte que les paiements effectués pour soulager les finances du ménage (les grosses dépenses, telles que les frais de scolarité ou les réparations du domicile) peuvent entrer en concurrence avec la santé de la trésorerie de l'entreprise et potentiellement compromettre sa viabilité. L'accès au crédit aiderait à équilibrer ces besoins concurrents. L'écart entre les besoins et l'offre de crédit est encore plus profond chez les jeunes qui cherchent à démarrer une entreprise individuelle.

Le manque d'inclusion financière des ménages africains est à l'origine du problème

Encadré 5.9**Regroupement des entreprises individuelles pour le bien de tous**

Dans la ville de Bechem au Ghana, la création d'un mini-site industriel d'ateliers de travail des métaux, de réparation automobile et de menuiserie a été rendue possible par un engagement national et une collaboration public-privé. Avant le projet, ces ateliers étaient dispersés dans toute la ville, certains occupaient des emplacements de choix en centre-ville. La ville a fait des efforts pour obtenir un terrain approprié en dehors des zones les plus encombrées et pour l'aménager pour les entreprises individuelles, afin de permettre aux ateliers de former des groupes améliorant leur productivité et à la ville d'affecter les terrains de choix du centre-ville à des projets à haute densité de plus grande valeur.

Le développement du projet, qui a nécessité de multiples consultations avec les associations d'entreprises individuelles, a duré près de quatre ans, et l'ouverture a finalement eu lieu en 2012, avec 37 maîtres et 68 apprentis. Le reste de l'espace se remplit à mesure que de nouvelles entreprises emménagent. Le site fournit un espace de travail, l'électricité et l'eau. Après l'ouverture du site, sept vendeurs de pièces détachées et des vendeurs de produits alimentaires (également des entreprises individuelles) se sont installés dans le sillage des principaux locataires pour fournir des services d'appui. Des organisations offrant de la formation dans des domaines tels que les compétences de base en ingénierie et en entretien des moteurs électroniques se sont également rapprochées des propriétaires d'entreprise individuelle, qui leur permettent d'atteindre facilement une masse critique pour leurs services.

Lorsqu'ils comprennent une consultation préalable adéquate et un aménagement approprié des installations, ces sites obtiennent des résultats mutuellement satisfaisants.

Pour les entreprises :

- Elles bénéficient d'un emplacement sûr ;
- Grâce au regroupement, elles ont plus facilité à obtenir des services courants et à participer à des chaînes de valeur (en particulier lorsque des services d'appui financés par un projet, tels que la formation ou le financement, sont disponibles sur place) ;
- L'accès aux services d'appui aux entreprises s'améliore, parce que les fournisseurs de formation atteignent facilement les clients regroupés ;
- L'accès à l'électricité, à l'eau, à l'assainissement et à la collecte des déchets est amélioré ;
- Les associations d'entreprises se renforcent.

Pour les autorités locales :

- Les activités que les pouvoirs publics locaux préfèrent localiser en dehors du centre-ville, telles que le travail des métaux, la menuiserie et la réparation des véhicules automobiles, sont déplacées et regroupées ;
- Les entreprises sont plus faciles à imposer et moins enclines à éviter les taxes, parce que les services publics dont elles bénéficient leur permettent de voir à quoi sert l'argent.

Pour les clients :

- Les fournisseurs sont concentrés en un même endroit, offrant ainsi un accès plus facile aux marchés tant régionaux que locaux.

Source : William Steel, communication personnelle

(voir la Note thématique 3). La plupart de ces ménages n'ont accès ni aux banques ni aux institutions de microfinance, tant pour l'épargne que pour le crédit. De nombreux ménages comptent sur les groupes d'épargne informels pour les aider à économiser pour leurs affaires ou les urgences domestiques et à obtenir des crédits à court terme lorsque ces économies ne suffisent pas. Les jeunes ont commencé à rejoindre ces groupes, et c'est une des raisons pour lesquelles plus de 25 % des jeunes des pays à revenu faible et intermédiaire de la tranche inférieure déclarent avoir épargné au cours des 12 derniers mois (données FINDEX).

Même lorsqu'ils ont accès à une banque, les jeunes ont du mal à obtenir un prêt pour démarrer une entreprise. Les institutions africaines de microfinance, qui ciblent pourtant une population à plus faible revenu que les banques, préfèrent elles aussi prêter à des salariés pour accroître leurs chances de remboursement. Certaines institutions de microfinance prêtent aux ménages en demandant une garantie (comme les actifs des ménages) ou l'aval d'un parent ou ami salarié. Dans ce cas, un dépôt d'épargne initial est souvent requis.

Les subventions sont-elles une option pour aider les jeunes à démarrer une entre-

Encadré 5.10**Sources de crédit utilisées par les ménages pour démarrer une entreprise en Tanzanie**

- Ma mère m'a fourni un capital de 250 shillings tanzaniens en 1986 et j'ai commencé en vendant une bière locale appelée *Wanzuki*.^a
- J'ai démarré avec un capital de 50 000 shillings tanzaniens, que j'ai obtenu de mon père en avril 2007.
- J'ai commencé avec un capital de 20 000 shillings tanzaniens en 1994. Je l'ai obtenu grâce à la vente du maïs que j'avais produit.
- J'avais réuni un capital de 50 000 shillings tanzaniens à partir du salaire que je gagnais à l'époque où j'étais employé.
- J'ai commencé avec un crédit fournisseur (*mali kauli*) pour vendre ma marchandise : 1 kg de sucre, 2 kg de riz, 1 litre d'huile de cuisson, des feuilles de thé, du sel et le bois que je récoltais dans la brousse.
- J'ai commencé par louer une machine à coudre pour 5 000 shillings tanzaniens par mois en 2007. Je l'ai utilisée jusqu'au moment où j'ai eu assez d'argent (120 000 shillings tanzaniens) pour acheter ma propre machine.
- J'ai réuni un capital initial de 5 millions de shillings tanzaniens à partir de la vente de noix de cajou et des bénéfices de notre magasin. Nous avons alors pu acheter un broyeur.
- Mon capital initial de 5 000 shillings tanzaniens m'a été donné par mon mari, et j'ai commencé à vendre des légumes.
- J'ai commencé à vendre des aliments cuits et de la bière locale avec de l'argent emprunté localement (10 000 shillings tanzaniens). Cette activité m'a permis de réunir un capital de 30 000 shillings tanzaniens. J'ai alors décidé de changer d'activité en ouvrant un *genge* (échope de produits frais).
- J'ai une épicerie où je vends de la bière et des boissons gazeuses. J'ai débuté avec un capital initial de 200 000 shillings tanzaniens, dont la moitié m'a été donnée par ma mère et l'autre moitié a été fournie par la production agricole.
- J'ai emprunté des denrées de base pour commencer la vente d'aliments cuits : 3 kg de riz, 2 kg de viande, de l'huile de cuisson (un demi-litre), et du sel. J'ai obtenu un capital initial de 8 000 shillings tanzaniens de mon oncle, et j'ai décidé de me lancer dans l'élevage et la vente de pintades.

Source : Kweka et Fox, 2011.

a. La *Wanzuki* est une bière locale à base de miel et de levure. Du sucre, des feuilles de thé et de la levure sont parfois utilisés quand le miel n'est pas disponible.

prise lorsqu'ils ne sont pas considérés comme solvables parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'économies ou ne sont pas connus d'une institution d'épargne formelle ? En Afrique, la plupart des projets pilotes menés par les ONG pour aider à démarrer une activité utilisent plutôt les subventions que les prêts. Les subventions ont également été tentées en Asie du Sud et en Amérique latine. Dans presque tous les cas, elles ont facilité l'entrée dans le secteur. Mais jamais l'expérience ne s'est limitée à subventionner le capital de démarrage : de la formation à la gestion d'entreprise et des services d'appui ou de la formation professionnelle ont toujours été fournis en complément. D'autres expériences ont utilisé des subventions de contrepartie accompagnées d'une formation financière pour encourager les jeunes à épargner en vue de se constituer un capital de démarrage. Ces approches ont également eu des résultats positifs, mais les groupes cibles

étaient assez à l'aise au regard des normes africaines. Les subventions accordées à des entreprises existantes du Sri Lanka ont contribué à améliorer leur soutenabilité, mettant ainsi en évidence les contraintes pesant tant sur l'accès au capital de démarrage que sur le fonctionnement des entreprises (De Mel, McKenzie et Woodruff, 2012b).

Le principal problème avec les programmes de subvention pilotes destinés à aider les jeunes à démarrer une entreprise est lié à la disponibilité des fonds : leur disponibilité n'est pas suffisante pour pouvoir accorder une subvention de 100 dollars EU (plus ou moins la subvention moyenne utilisée dans les programmes pilotes) aux quelque 5 millions de jeunes Africains censés lancer chaque année une entreprise au cours des 10 prochaines années. Et même si la chose était abordable, qu'advierait-il des adultes souhaitant démarrer une entreprise ? Il pourrait être politiquement difficile de les

exclure. En Tanzanie, la participation de l'État aux programmes de subventions à l'appui de la création d'entreprises s'est soldée par un mauvais ciblage, suggérant que les pouvoirs publics devraient faire preuve de prudence dans ce domaine (Kweka et Fox, 2011). Une stratégie plus large consisterait à étendre l'inclusion financière (en particulier en matière d'épargne) en réduisant les coûts des services financiers et en améliorant la gamme des produits disponibles pour le démarrage des entreprises individuelles.

Que doivent faire les gouvernements pour aider les jeunes à se doter des compétences nécessaires dans le secteur des entreprises individuelles ?

Qu'ils ciblent ou non les jeunes, les programmes de formation constituent l'intervention la plus courante des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds, visant à soutenir les entreprises individuelles — à la fois en facilitant l'entrée dans le secteur et en améliorant les revenus.³ Ils fournissent une formation technique à des métiers spécifiques (tels que la couture, le travail des métaux ou la boulangerie), des compétences en affaires ou financières (comme des principes de base en comptabilité ou en gestion monétaire), des compétences comportementales et de la vie courante, ou une combinaison de compétences. Les programmes ciblant spécifiquement les jeunes sont essentiellement centrés sur les compétences nécessaires pour intégrer le secteur et peuvent inclure les quatre types de compétences citées plus haut. Les programmes destinés aux entreprises individuelles existantes ont tendance à se concentrer sur les compétences en affaires nécessaires pour consolider ou développer une entreprise, en vue d'améliorer les revenus et la productivité. L'aspect positif pour l'emploi des jeunes, c'est que les programmes conçus pour faciliter l'entrée semblent avoir eu un certain succès (plus que ceux visant les entreprises existantes) et qu'il existe donc quelques modèles positifs.

Malgré le grand nombre des programmes de formation, les preuves de leur efficacité

pour les entreprises individuelles d'Afrique restent limitées. La plupart opèrent à petite échelle, ne recueillent pas de données sur les taux d'abandon ou d'obtention des diplômes, et sont incapables de suivre les résultats, a fortiori pour un groupe de comparaison. Même les programmes à plus grande échelle n'ont pas systématiquement documenté leurs succès (ou échecs). L'analyse des données d'enquêtes auprès des ménages portant sur les revenus des entreprises individuelles est intéressante pour déterminer les rendements spécifiques de la formation, pour plusieurs raisons :

- Les données des enquêtes auprès des ménages reflètent mal la participation aux programmes de formation, en particulier pour les types les plus fréquents d'apprentissage ou de formation privée.
- Le produit lui-même est très hétérogène, même au sein d'un secteur donné ou pour une compétence particulière.
- La majorité des propriétaires des entreprises individuelles existantes n'ont participé à aucune formation, et aucune formation n'est requise pour démarrer une entreprise, par exemple, commerciale. Une formation est, par contre, nécessaire pour intégrer des secteurs spécifiques, qui procurent souvent des revenus plus élevés (réparation automobile, travail des métaux). L'effet de la formation et celui d'autres caractéristiques personnelles, non mesurées, associées au choix du secteur sont toutefois tellement imbriqués que les rendements de la formation sont difficiles à déterminer.
- De nombreuses personnes qui ont suivi une formation ne mettent pas en pratique les compétences qu'elles ont acquises, pour diverses raisons, notamment l'incapacité à financer une entreprise.

Des évaluations plus systématiques et minutieuses sont donc nécessaires, en particulier des évaluations d'impact mesurant les résultats au sein des participants aux programmes et d'un groupe de comparaison adéquat (Chapitre 3, Encadré 3.9). Seuls quelques programmes conçus pour encourager l'emploi indépendant ont été soumis à une évaluation d'impact au cours de la dernière décennie. Un plus grand

« Avec un petit peu de formation, mon avenir sera meilleur. Au lieu de simplement ressemeler des chaussures, je voudrais commencer à en fabriquer. »
Ouganda

nombre d'évaluations d'impact de qualité devraient être réalisées, notamment des études visant spécifiquement à déterminer les meilleures façons de concevoir des programmes d'emploi pour les jeunes (et en particulier, les meilleures composantes à combiner et les organismes les plus efficaces pour la mise en œuvre des programmes), la rentabilité de ces programmes lorsqu'ils sont déployés à grande échelle, et leurs effets sur l'équilibre général de l'économie.

Malgré le peu de données probantes, les informations tirées de récentes évaluations d'impact et autres études constituent un point de départ pour orienter les politiques et identifier des approches prometteuses pour aider les jeunes à intégrer le secteur des entreprises individuelles et à y rester. Cette section examine les données relatives à l'efficacité de trois grands types de formation : compétences techniques, compétences en affaires et compétences comportementales. Elle conclut que les programmes combinant des interventions multiples — différents types de formation ou bien de la formation avec un capital — marchent mieux que les programmes n'offrant qu'un seul type d'intervention. Toutefois, aucune des interventions combinées n'a été déployée à grande échelle et leur coût est un problème. Enfin, nous examinons ce que les données limitées suggèrent en ce qui concerne le rôle potentiel des autorités et des politiques publiques dans le développement des compétences en vue d'améliorer la productivité et la soutenabilité des entreprises individuelles.

Développer des compétences techniques

Comme déjà dit ici et dans le Chapitre 3, la forme la plus populaire de formation pour les entreprises individuelles est la formation technique dispensée à travers l'apprentissage et d'autres types de formation privée extérieurs au système éducatif formel. La formation informelle est très hétérogène. Il peut aussi bien s'agir de quelques mois de formation en cours d'emploi avec le propriétaire qualifié d'une entreprise individuelle ou de plusieurs années d'apprentissage ; elle peut combiner un enseignement théorique avec une formation sur le lieu de travail. Bon nombre des programmes de

formation informels ou d'apprentissage transmettent un ensemble limité de compétences techniques (par exemple, en couture, menuiserie, mécanique ou coiffure). On a peu d'information sur les modalités les plus efficaces et sur la meilleure façon de les promouvoir pour s'assurer qu'elles améliorent effectivement les compétences et la productivité.

Les données des enquêtes auprès des ménages montrent une association entre l'apprentissage privé et un accroissement de l'emploi et des revenus — par exemple, au Nigeria, au Rwanda et en Tanzanie (Van Adams, Johansson de Silva et Razmara, 2013). Au Ghana, l'apprentissage produit un rendement dans certaines activités, telles que la construction, en particulier dans les zones rurales, mais pas dans d'autres activités, telles que la couture (Fox et Sohnesen, 2012). L'apprentissage est également rentable pour les travailleurs qui effectuent un stage dans une entreprise qu'ils quittent ensuite pour créer leur propre affaire. Ces anciens apprentis reproduisent fondamentalement la technologie et les pratiques de gestion de cette entreprise, mais en tant que travailleur indépendant (Frazer, 2006). Ils gagnent annuellement environ 49 % de plus que ceux qui restent employés dans l'entreprise. Même si les diplômés de l'école primaire sont le groupe le plus susceptible de suivre un apprentissage, les rendements de celui-ci semblent supérieurs chez ceux ayant fait moins d'études, suggérant ainsi que l'apprentissage peut tout aussi bien transmettre des compétences techniques aux personnes sans instruction de base. Les revenus des employés sans instruction formelle sont plus élevés de 50 % lorsque ceux-ci ont suivi un apprentissage (Monk, Sandefur et Teal, 2008).

La seule évaluation d'impact d'un programme d'apprentissage en Afrique porte sur une expérience pilote à petite échelle qui faisait partie d'un programme national d'apprentissage au Malawi. Ce pilote visait 1 900 jeunes à faible revenu ayant abandonné l'école. La grande majorité (84 %) n'avait pas dépassé le primaire. Des maîtres-artisans (propriétaires de leur entreprise individuelle) avaient été sélectionnés par la *Technical, Entrepreneurial, Vocational Education and Training Authority* (TEVETA — l'autorité de l'enseignement et de la formation technique, entrepreneuriale et

« Notre propriétaire avait un atelier de menuiserie et je passais devant lui tous les jours en allant à l'école. J'ai commencé à m'y arrêter pour jouer et le propriétaire m'a petit à petit initié au métier ». Madagascar

professionnelle) pour former les participants à des métiers tels que la maçonnerie, la réparation de véhicules, la couture et la coiffure. L'apprentissage s'étendait sur une moyenne de 3,3 mois, y compris une semaine de formation aux compétences en affaires et de la vie courante. Parmi les participants, 63 % avaient été jusqu'au bout de leur apprentissage et un petit nombre avait reçu un capital de démarrage. Le coût par participant était estimé à 800 dollars EU. Les participants étaient encouragés à créer leur propre entreprise au terme de l'apprentissage. Aucune amélioration n'a été observée dans les résultats en matière d'emploi ou les rendements à court terme, même si la formation a effectivement développé des compétences et amélioré les pratiques de gestion (Cho et coll., 2012).⁴

Développer la littératie financière et les compétences en affaires

Des données suggèrent que la littératie financière et les compétences générales en affaires sont limitées chez les propriétaires d'entreprise individuelle. Selon une enquête de 2008 auprès des micro-, petites et moyennes entreprises de Zambie, seuls 27 % d'entre elles avaient des comptes financiers à jour (FinMark Trust, 2011). Dans un échantillon de tailleurs et couturières du Ghana, 17 % seulement disaient tenir une quelconque forme de registres financiers, seuls 7 % déclaraient avoir consacré de l'argent à la commercialisation de leurs services au cours de l'année précédente, et seulement 30 % notaient leur magasin comme très bien organisé (Karlan, Knight et Udry, 2012). Dans un échantillon de clients de la microfinance en Tanzanie (dont la plupart étaient des PME et non des entreprises individuelles), deux tiers tenaient des registres, mais seulement la moitié avait des activités de marketing pour attirer des clients (Berge, Bjorvatn et Tungodden, 2011).

Le fait que beaucoup des propriétaires d'entreprise individuelle fonctionnent sans littératie financière ni compétences en affaires donne à penser que les jeunes n'en ont pas besoin pour entrer dans le secteur. Toutefois, l'absence de ces compétences peut limiter la soutenabilité et la productivité des entreprises, notamment de celles gérées par des jeunes. La formation aux compétences financières et en affaires peut-elle

stimuler la création et la productivité des entreprises individuelles ? Les informations relatives aux programmes transmettant *uniquement des compétences financières ou des compétences générales en affaires* sont mitigées. Très peu d'études ont été réalisées en Afrique (voir McKenzie et Woodruff, 2012).⁵

La littératie financière de base est la compétence en affaires la plus fondamentale pour les entreprises individuelles (voir l'analyse de Xu et Zia, 2012). Elle peut englober de nombreux concepts, mais pour les entreprises individuelles des pays à faible revenu, elle comprend les connaissances financières les plus élémentaires, la capacité à comprendre les aspects financiers de l'entreprise et l'aptitude à accéder aux services financiers. On observe des inégalités considérables en matière de littératie financière. En moyenne, les femmes et les personnes moins instruites obtiennent systématiquement des résultats plus bas aux tests de littératie financière. Des connaissances financières médiocres peuvent contribuer à limiter l'accès au système financier formel, en particulier bancaire.

Il existe très peu de données sur l'influence que les interventions de renforcement de la littératie financière dans les pays à faible revenu peuvent avoir sur les revenus des entreprises individuelles ou la capacité des jeunes à intégrer ce secteur. Des évaluations de certains programmes génériques sont en cours (notamment au Ghana, en Afrique du Sud et en Ouganda), mais les résultats ne sont pas disponibles. Une étude menée en Indonésie a constaté qu'une formation à la littératie financière n'avait eu, dans l'ensemble, aucun effet sur la promotion de l'épargne chez les participants, bien que des effets aient été détectés chez ceux ayant, au départ, les plus bas niveaux de connaissances financières (Cole, Sampson et Zia, 2011 ; Xu et Zia, 2012, 27).

La formation aux compétences générales en affaires va de programmes pratiques très élémentaires à des programmes de formation théorique plus sophistiqués, conçus pour aider les petites entreprises à se développer (souvent appelés programmes de services d'aide au développement des entreprises). L'un des problèmes de ces programmes est qu'ils visent

généralement les PME, et non les types d'entreprises que l'on retrouve dans le secteur des entreprises individuelles africaines. Souvent, ils ciblent les clients de la microfinance, impliquant que d'autres obstacles, tels que le capital de démarrage et l'accès à un espace de travail, ont déjà été aplanis. Pour ces raisons, il est important d'examiner l'information croissante sur ce genre de formation, afin de déterminer s'il est applicable à l'emploi des jeunes dans les entreprises individuelles africaines.

Plusieurs programmes testés sous forme pilote dans d'autres régions ont facilité l'entrée des jeunes dans le secteur des entreprises individuelles, mais ils étaient conçus pour des personnes plus instruites, et non pour les jeunes ayant à peine fréquenté l'école primaire, qui constituent le groupe cible en Afrique. En Tunisie, la formation pratique à la gestion d'entreprise et l'accompagnement fournis à des étudiants universitaires ont augmenté leur engagement dans l'emploi indépendant, même si l'impact a été faible en valeur absolue (Premand et coll., 2012).⁶ Cette formation a également amélioré les compétences comportementales et en affaires. En revanche, une formation approfondie à la gestion d'entreprise et à la littératie financière n'a eu aucun effet significatif sur la création d'entreprises en Bosnie-Herzégovine, au sein d'un échantillon où 85 % des participants avaient terminé leurs études secondaires (Bruhn et Zia, 2011). Dans un contexte à plus faible revenu, un programme intitulé Créez et améliorez votre entreprise, destiné à des femmes urbaines du Sri Lanka de 25 à 45 ans ayant achevé leurs études secondaires, a accru la probabilité de lancer une entreprise (De Mel, McKenzie et Woodruff, 2012a). Au Pakistan, une formation de huit jours à la gestion d'entreprise, qui ciblait les nouveaux clients de la microfinance nettement moins instruits, n'a eu aucun effet sur la création d'entreprises chez les ménages qui n'en exploitaient pas une au départ (Giné et Mansouri, 2011). Des études visant à évaluer l'intégration de la formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement secondaire sont en cours en Ouganda.

Les données sur la formation générale à la gestion d'entreprise destinée aux entreprises individuelles existantes sont encore plus limi-

tées. Même si les évaluations indiquent que la formation à la gestion d'entreprise a fait évoluer leurs pratiques de gestion, elle a rarement amélioré la productivité ou la survie des entreprises individuelles. Parmi les changements dans les pratiques et les connaissances de gestion des entrepreneurs, on peut noter l'enregistrement des ventes et de l'argent prélevé pour les besoins du ménage (entreprises individuelles au Pakistan) ; la conservation de traces des retraits de l'entreprise, le réinvestissement des bénéfices dans l'entreprise et l'innovation dans les affaires (entreprises individuelles et PME au Pérou) ; l'amélioration des pratiques de gestion chez les participants au programme Créez et améliorez votre entreprise (entreprises individuelles au Sri Lanka) ; et la séparation des dépenses personnelles et de l'entreprise, la tenue de registres comptables et le calcul formel des revenus (entreprises individuelles et PME en République dominicaine).⁷

Les programmes plus « intensifs » ont des impacts un peu plus importants. Ainsi au Pérou, une formation intensive personnalisée à la gestion d'entreprise destinée aux clients de la microfinance (dont la plupart avaient des entreprises plus grandes que les entreprises individuelles) a amélioré les pratiques de gestion d'entreprise et les résultats, alors qu'une formation théorique simple n'avait eu aucun impact (Valdivia, 2011). La règle voulant que « plus, c'est mieux » ne s'applique toutefois pas toujours. En République dominicaine, une approche pratique qui enseignait les règles de base de la prise de décision financière a été comparée à une approche plus formelle axée sur les principes fondamentaux de la comptabilité financière. La totalité des effets du programme était due à la formation pratique. Tant en République dominicaine qu'au Pakistan, les visites de suivi n'ont eu aucun impact additionnel (Drexler, Fischer et Schoar, 2010 pour la République dominicaine ; Giné et Mansouri, 2011 pour le Pakistan).

Les changements dans les pratiques de gestion d'entreprise ne se traduisent pas toujours par des améliorations de la productivité ou de la survie des entreprises. Dans les études mentionnées ci-dessus (République dominicaine, Pakistan, Pérou, Sri Lanka), les changements

dans les pratiques de gestion d'entreprise n'avaient donné lieu à aucune augmentation quantifiable des ventes, des revenus, des bénéfices ou de l'emploi. Au Pakistan, certains effets avaient pu être mesurés chez les hommes et, au Pérou, certains impacts avaient été observés durant les mois particulièrement mauvais, mais dans l'ensemble, il y a peu de preuves que la formation améliore les performances des entreprises. Au Ghana, un programme offrant aux entreprises de confection existantes une formation aux compétences en affaires ainsi qu'un appui n'avait pas abouti à un accroissement des bénéfices, malgré des améliorations à court terme dans les pratiques de gestion d'entreprise (Karlan, Knight et Udry, 2012).

Il existe une exception à cette tendance en Afrique subsaharienne, mais pas issue des entreprises individuelles. Selon une évaluation réalisée en Tanzanie, un programme de formation intensive et de haute qualité à la gestion d'entreprise, visant les PME clientes de la microfinance (ayant déjà des employés) avait accru de 29 % les bénéfices chez les hommes, mais n'avait eu aucun effet sur ceux des femmes. Cet effet résultait principalement de l'expansion des entreprises, mais aussi d'une meilleure gestion des employés. Dans ce cas, le simple octroi d'un prêt plus important aux clients n'améliorait pas les résultats (Berge, Bjorvatn et Tungodden, 2011).⁸ Il n'est toutefois pas évident que ce type de formation intensive aurait porté des fruits, même chez les hommes, s'il avait été destiné aux propriétaires d'entreprise individuelle (ni que ceux-ci auraient eu le temps de participer à ce type de programme).

De toute évidence, l'hétérogénéité des résultats dans les différents environnements suggère qu'il reste encore beaucoup à apprendre sur le renforcement des capacités de gestion d'entreprise, tant en ce qui concerne la façon de procéder que le public cible. Les impacts positifs suggèrent que le manque de compétences en affaires peut être un obstacle dans certains environnements et que des interventions peuvent améliorer les pratiques et, dans certains cas, les résultats des entreprises. En même temps, les résultats confirment que les entreprises orientées vers la croissance sont rares dans le secteur

des entreprises individuelles, de sorte qu'il est peut-être préférable de chercher à obtenir des résultats en matière de durabilité plutôt que de croissance. Les études suggèrent également que les compétences ne sont pas nécessairement le seul obstacle ni même une contrainte incontournable. Compte tenu de la dépense que représentent ces programmes, tant pour leurs prestataires que pour leurs bénéficiaires, il n'est peut-être ni judicieux ni réalisable d'étendre ce type de programmes aux entreprises individuelles. Il conviendrait, au minimum, de réaliser une analyse plus minutieuse de leur rapport coût-efficacité.

Développer les compétences de la vie courante pertinentes dans le monde du travail

Des compétences socioémotionnelles ou comportementales limitées ou même des aspirations peu ambitieuses peuvent empêcher les entrants potentiels de détecter et saisir des opportunités dans le secteur des entreprises individuelles. Entre autres, ce manque de compétences ou d'aspirations peut rendre difficile l'entrée des jeunes dans le secteur ou leur participation aux interventions conçues pour les aider à surmonter les obstacles à l'entrée, telles que la formation aux compétences ou un capital. Parce que les compétences comportementales sont encore malléables chez les jeunes, divers programmes se sont avérés efficaces dans ce domaine. Le changement des mentalités et des attitudes des jeunes (en particulier des jeunes femmes) semble les aider à passer au secteur des entreprises individuelles. Une évolution des compétences comportementales peut faire partie des avantages de l'apprentissage ou d'autres types de formation en cours d'emploi.

Les jeunes femmes sont confrontées à des défis spécifiques à l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles (voir Chapitre 2), et certaines données indiquent qu'une formation aux compétences comportementales, combinée à un appui social, peut les aider à les surmonter, en leur transmettant des compétences, influençant leurs attitudes à l'égard de l'avenir ou libérant leurs aspirations. Intégrées dans un

programme plus large, ces composantes particulières peuvent réduire les comportements à risque ou les grossesses précoces chez les femmes et leur permettre d'élaborer un plan pour entrer dans le secteur des entreprises individuelles, malgré leur jeunesse.

Parce que la formation aux compétences comportementales fait souvent partie d'un programme plus large, on dispose de peu de preuves que les programmes axés *exclusivement sur le renforcement des compétences comportementales* peuvent améliorer les résultats en matière d'emploi. Toutefois, les programmes visant à améliorer *les compétences comportementales en même temps que d'autres compétences* semblent prometteurs.

Développer un ensemble de compétences complémentaires

Les jeunes sont souvent confrontés à de multiples obstacles liés à leurs compétences au moment d'entrer dans le secteur des entreprises individuelles. Les programmes cherchant à développer une compétence à la fois peuvent avoir un impact limité, mais l'information tirée des programmes pilotes *renforçant simultanément un ensemble de compétences complémentaires* semble plus prometteuse. Ces programmes comprennent des « interventions combinées » offrant une formation à des compétences comportementales, en affaires et techniques dans le cadre d'un forfait complet d'interventions.

Par exemple, en Ouganda, le BRAC a délivré une formation aux *compétences comportementales et techniques*, destinée aux adolescentes de 14 à 20 ans.⁹ Il a accru l'emploi de 32 %, principalement à travers l'engagement dans l'emploi indépendant, tout en transmettant des compétences de la vie courante et réduisant les comportements à risque (Bandiera et coll., 2012). Le coût unitaire direct était de 18 dollars EU par adolescente admissible, soit environ 85 dollars EU par adolescente participant au programme.

Au Libéria, un programme destiné aux adolescentes et jeunes femmes combinait des compétences soit *techniques et comportementales* soit *en affaires et comportementales*. Le programme s'est avéré très efficace pour accroître

l'emploi et les revenus chez les adolescentes, dont la plupart avaient plus ou moins fait des études secondaires (Banque mondiale, 2012). Le paquet de formation combinant les compétences en affaires et comportementales a été plus efficace pour faciliter l'engagement dans l'emploi indépendant que celui combinant les compétences techniques et comportementales.¹⁰ Le coût direct par participant était de 1 221 dollars EU pour la formation aux compétences en affaires et comportementales, pour une augmentation moyenne des revenus mensuels de 75 dollars EU (115 %).

Les projets en faveur des entreprises rurales du Fonds international de développement agricole (FIDA), actifs dans plusieurs pays africains et axés sur la demande de financement, ont fourni une formation technique privée en vue d'améliorer la productivité et la soutenabilité des entreprises existantes et d'aider les nouveaux arrivants à démarrer une entreprise (Encadré 5.11). Bien qu'aucune évaluation d'impact ne soit disponible, des études de suivi des bénéficiaires au Ghana suggèrent que les deux objectifs ont pu être atteints à un coût très réduit. Même si le projet visait spécifiquement la croissance de l'emploi par l'expansion des entreprises, la majorité des nouveaux emplois ont été créés à travers l'engagement dans l'emploi indépendant.

Combiner les compétences et l'accès au capital

Étant donné la multiplicité des obstacles à l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles, les interventions combinées offrant une formation aux compétences et un capital sont également prometteuses.

Pour stimuler le développement économique et l'emploi dans le nord de l'Ouganda après la cessation des hostilités, un programme a octroyé à des groupes de jeunes des subventions monétaires à utiliser comme *capital d'investissement* et pour la *formation professionnelle*. Il a eu des répercussions importantes et durables sur l'emploi et les revenus des participants, en particulier masculins.¹¹ Leurs revenus réels mensuels ont augmenté de 17 785 shillings ougandais (environ 9,88 dollars EU) après deux ans et de 19 878 shillings

Encadré 5.11**Des projets en faveur des petites entreprises rurales appuient les compétences et le développement des entreprises au Ghana et au Sénégal**

Le Fonds international de développement agricole (FIDA) soutient des projets en faveur des petites entreprises rurales qui transmettent des compétences et d'autres ressources aux populations rurales, en particulier les femmes et les jeunes, pour les aider à créer et développer des entreprises locales génératrices de revenus et d'emplois en dehors des exploitations agricoles. Ces projets peuvent comprendre les composantes suivantes :

- *Des centres de conseil en entrepreneuriat* fournissant un ensemble de services d'aide au développement des entreprises, notamment des séminaires d'orientation pour les entreprises, une formation axée sur les compétences au niveau communautaire, une formation à la gestion des petites entreprises, des cours d'alphabétisation et de calcul, et des services d'information et d'orientation.
- *Des centres de technologie ruraux* apportant un appui aux maîtres-artisans, soutenant la formation traditionnelle par l'apprentissage, promouvant et diffusant les technologies, produisant et réparant l'équipement technologique destiné aux entreprises individuelles et micro-entreprises rurales.
- *Des services financiers ruraux*, offerts en collaboration avec les institutions financières participantes, comprenant une ligne de crédit ouverte en vue d'une rétrocession aux petites entreprises rurales, et une formation des institutions financières participantes en vue de la prestation de services financiers aux groupes vulnérables.
- *Un soutien aux organisations d'entreprises individuelles et micro-entreprises rurales* comprenant un appui aux associations professionnelles locales en vue de l'établissement et du renforcement de partenariats, et un soutien à un groupe de travail sur le développement des entreprises en vue de la formulation de politiques applicables aux entreprises individuelles et micro-entreprises.

En Afrique, le FIDA a mis en œuvre des projets en faveur des petites entreprises rurales au Ghana, à Madagascar, au Rwanda et au Sénégal. Les impacts et les défis des projets du Ghana (mis en œuvre depuis le plus longtemps) et du Sénégal sont présentés ci-dessous.

Le *Projet en faveur des petites entreprises rurales* du Ghana a été mis en œuvre en deux phases entre 1993 et 2012. Au cours de la deuxième phase (2003–2012), il a collaboré avec le Conseil national de la petite industrie (NBSSI) et la Fondation GRATIS (*Ghana Regional Appropriate Technology Industrial Service*) afin de mettre en place 53 centres

de conseil en entrepreneuriat et 13 centres de technologie ruraux dans 24 districts, pour un coût de 30 millions de dollars EU, financé par le FIDA, la Banque africaine de développement, l'État du Ghana et les contributions des bénéficiaires du projet (dont 62 % étaient des femmes). Près de la moitié (47 %) des participants ont déclaré avoir augmenté leurs bénéfices grâce à de meilleures pratiques d'enregistrement et de comptabilité, et 37 % ont dit avoir amélioré leurs compétences de gestion et de marketing. Après une formation technique à des métiers spécialisés, tels que le traitement de l'huile de palme, la production de tissu teint noué et de batik, et la fabrication de produits en cuir et de savon, 22 000 nouvelles entreprises ont été créées, dont 63 % dirigées par des femmes. Environ 15 % des nouvelles entreprises ont ensuite cessé leur activité faute d'un marché, de fonds de roulement ou de matières premières, parce que leur matériel de travail était tombé en panne, ou pour des raisons personnelles telles qu'un déménagement dans une autre région. Environ 4 300 prêts ont été décaissés par les banques rurales et les IMF participantes, et 87 % de ces prêts ont été remboursés. La participation des banques et des IMF à la composante de crédit a toutefois été faible en raison de l'insolvabilité supposée des entreprises nouvellement créées (les motifs habituels de cette faible participation sont examinés dans la Note thématique 3.) Des sous-comités chargés des micro-entreprises, mis en place au sein des autorités locales, aident à maintenir les avantages du projet (voir Encadré 5.7). Bien que la deuxième phase ait spécifiquement visé la croissance de l'emploi à travers l'expansion des entreprises, la plupart des nouveaux emplois ont été créés par l'emploi indépendant dans une nouvelle entreprise (parfois après un apprentissage rémunéré). Ce résultat renforce l'hypothèse que le ciblage des nouvelles entreprises constitue la voie la plus prometteuse pour la création d'emplois.

Le *Projet de promotion de l'entrepreneuriat rural* (PROMER) du Sénégal, lancé par le FIDA en 2006, visait à réduire la pauvreté rurale en encourageant et consolidant les entreprises individuelles et micro-entreprises rurales rentables, capables d'offrir des emplois stables. Il cherchait à renforcer et professionnaliser l'entrepreneuriat rural et à améliorer l'environnement politique, juridique et institutionnel global de ces entreprises. Pour ce faire, il fournissait une combinaison de financement et de formation à des compétences techniques et en affaires. Sa population cible était composée de jeunes et de femmes de 18 à 35 ans des zones rurales, pauvres, sans emploi et non scolarisés, qui exploi-

(suite)

Encadré 5.11*(suite)*

taient déjà une entreprise ou souhaitaient en créer une. La formation aux compétences techniques concernait principalement les agroentreprises, notamment de transformation alimentaire, mais a également profité à 700 entrepreneurs des secteurs du traitement des métaux, de la fabrication d'équipement, du textile et de l'habillement, ainsi que du contrôle de l'hygiène et de la qualité. La formation à la gestion a été délivrée à environ 500 entrepreneurs. Le projet a coûté 10 milliards de francs CFA entre 2006 et 2013.

Le PROMER a aidé à créer 240 entreprises, à en consolider 665 autres, à créer 3 750 emplois et à apprendre à lire à 458 personnes. Il faut habituellement trois à cinq ans pour que les entreprises réalisent pleinement leur potentiel, et le fait de trouver une niche dans l'économie peut être essentiel pour leur réussite. Grâce à ce projet, un boulanger s'est, par exemple, lancé dans la production de pain traditionnel, un produit pour lequel la demande est forte dans les zones périurbaines et que les boulangeries modernes ne fabriquent

plus. Les apprentis formés de manière informelle par le boulanger ont ouvert 20 entreprises à leur propre compte et ont créé 84 emplois.

D'autres entreprises rurales n'ont pas remporté autant de succès. Certaines ont développé des produits qui ont eu du succès sur les marchés ruraux, mais pas dans les villes, en raison des coûts élevés du transport, d'un mauvais marketing ou d'une qualité insuffisante. La plupart des entrepreneurs ont signalé avoir eu des difficultés à maintenir la qualité et une production continue. Les entreprises rurales avaient du mal à trouver un emplacement urbain où présenter leurs produits, illustrant ainsi le problème des obstacles multiples. Les foires commerciales ont joué un rôle majeur dans l'introduction de certains produits ruraux sur un marché plus étendu, en particulier les meubles, et ont attiré de meilleurs contrats qui ont conduit à une modeste création d'emplois.

Sources : FIDA, 2011 ; ministère de l'Agriculture du Sénégal, 2011.

ougandais (11 dollars EU) après quatre ans, soit une augmentation de, respectivement, 49 % et 41 % par rapport au groupe témoin. La subvention moyenne était de 374 dollars EU (673 026 shillings ougandais) par membre des groupes, avec un rendement estimé à 35 à 39 %.

Un autre programme pilote mis en œuvre dans le nord de l'Ouganda délivrait aux femmes très pauvres une *formation* de quatre jours *aux compétences en affaires*, une *subvention de démarrage* de 150 dollars EU par personne et un *suivi régulier* par des agents communautaires qualifiés. Le programme a conduit à une forte augmentation des revenus de 98 %, ou 6,50 dollars EU par mois. Le programme s'est avéré particulièrement efficace pour les femmes les plus pauvres. L'assistance technique supplémentaire apportée par le suivi a eu peu d'impact supplémentaire (Blattmann et coll., 2013). Le coût du programme s'élevait à 688 dollars EU par bénéficiaire.

Ces résultats ont deux implications principales pour la conception de programmes visant à faciliter l'emploi productif des jeunes dans le secteur des entreprises individuelles. Premièrement, pour faciliter l'entrée, les stratégies inté-

grées les plus prometteuses sont celles s'attaquant à des contraintes multiples, telles que le développement d'un ensemble de compétences ou la combinaison de compétences avec un accès amélioré au capital et à l'espace urbain.¹² Les compétences comportementales et en affaires sont les plus indiquées pour ces paquets d'interventions intégrées. Deuxièmement, il n'est pas clair que les propriétaires d'entreprise individuelle existants aient besoin de plus de formation pour améliorer leur productivité ou leur soutenabilité. La plupart des opérateurs ne mentionnent pas les compétences (techniques ou en affaires) comme leur principal problème. Ils sont beaucoup plus susceptibles de citer le besoin de financement ou de clients (accès aux marchés, informations sur le marché ou espace de travail). Mais lorsque la formation technique ou à la gestion d'entreprise est proposée à un coût faible ou nul, la participation est importante. Les études de suivi prévues dans le programme *Jua Kali* au Kenya (Chapitre 3, Encadré 3.7) et le programme du FIDA au Ghana (Encadré 5.11) suggèrent que les participants peuvent tirer des avantages des formations techniques basées sur la demande

et dispensées par des entités privées. En ce qui concerne la formation à la gestion d'entreprise, les résultats en matière de productivité sont difficiles à déterminer, en particulier pour les propriétaires d'entreprise individuelle.

Rôle des pouvoirs publics dans le développement des compétences

Le rôle des politiques publiques dans le développement des compétences des jeunes en vue d'un emploi productif dans le secteur des entreprises individuelles doit être soigneusement examiné. L'accumulation d'éléments prouvant que le développement des compétences peut faciliter l'entrée et accroître les revenus dans ce secteur, et que la productivité dépend d'un ensemble de compétences, ne constitue pas un argument déterminant en faveur du financement ou de la prestation de la formation aux compétences par les pouvoirs publics. Tous les types de formation ne sont pas rentables et l'offre du secteur privé est habituellement très diversifiée. Les pouvoirs publics doivent donc évaluer et justifier avec soin le fait d'éventuellement financer ou dispenser de manière directe des types spécifiques de formation. Pour ce faire, les défaillances du marché doivent être identifiées et pesées par rapport aux risques de « défaillance des pouvoirs publics » dans la prestation ou le financement de la formation.

Si les jeunes n'ont pas les moyens de financer leur formation, les pouvoirs publics peuvent être appelés à les aider. Les jeunes issus des ménages les plus pauvres sont ceux qui ont le moins accès à la formation. Par exemple, les jeunes du quintile le plus riche de la distribution des revenus sont trois fois plus susceptibles de suivre un apprentissage que ceux du quintile le plus pauvre (Chapitre 3). Le genre a également un poids considérable dans la participation à la formation et la sélection des types de formation. Les femmes sont moins susceptibles de suivre une formation et, quand elles le font, elles choisissent souvent celles portant sur une gamme limitée de compétences, telles que la couture ou le tissage. Dans ce contexte, des politiques publiques visant à faciliter l'inclusion peuvent être mises en place. Les interventions des pouvoirs publics ont montré que les obstacles financiers à la formation peuvent

être surmontés grâce à des initiatives telles que des bons (voir Encadré 3.7 pour le programme *Jua Kali* du Kenya) ou des subventions monétaires destinées à des groupes de jeunes (le programme *Youth Opportunities* au nord de l'Ouganda ; Blattmann et coll., 2013).

Le manque d'information conduit non seulement à un sous-investissement dans la formation, mais aussi à un investissement dans des types de formation qui ne sont pas optimaux. Le manque d'information peut également contribuer à fausser les aspirations, les attentes et les attitudes des jeunes à l'égard de l'emploi indépendant. Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont clairement un rôle à jouer dans la diffusion d'une meilleure information sur les options de formation existantes et les opportunités d'emploi. Par exemple, des informations sur les possibilités de formation ou les revenus associés aux différents métiers peuvent influencer le choix des femmes en matière de formation. Comme décrit dans l'Encadré 5.2, au Kenya, les jeunes avaient une perception erronée des rendements de la formation professionnelle.

Il y a peu d'arguments justifiant la fourniture directe par les pouvoirs publics des types de formation aux compétences techniques élémentaires déjà délivrés par des prestataires privés. Les pouvoirs publics ne doivent pas introduire des distorsions supplémentaires dans les marchés de la formation. Les tentatives pour limiter ou réglementer de manière excessive les nombreux petits fournisseurs de formation se sont avérées inefficaces et doivent être évitées. Les prestataires privés fournissent toutefois rarement d'autres compétences pourtant intéressantes, telles que les compétences comportementales ou en affaires. Des politiques publiques peuvent encourager la transmission de ces compétences complémentaires, qui sont particulièrement intéressantes dans le secteur des entreprises individuelles (l'élaboration de programmes pédagogiques est l'une des options possibles).

Dans l'ensemble, les pouvoirs publics ont un rôle plus approprié à jouer dans le financement que dans la prestation de la formation. Ils peuvent se servir du secteur privé, notamment des ONG, pour délivrer les modèles les plus

prometteurs. L'éventail des formations fournies par les prestataires privés est très diversifié, de même que leur contenu, leur durée et leur qualité. Vu le manque de données sur l'offre complète des formations privées, il est difficile de vérifier si le prix des formations est ou non un bon indicateur de leur qualité. Lorsque les pouvoirs publics financent la formation, ils devraient sérieusement envisager de passer avec les prestataires privés des contrats fondés sur le rendement, tenus par des résultats à atteindre ou au minimum des indicateurs clés de qualité. Par exemple, le programme destiné aux adolescentes de l'EPAG (Projet d'autonomisation économique des adolescentes et jeunes femmes du Libéria) a obtenu un taux d'abandon inférieur à 5 % grâce à des éléments d'une conception innovante, qui ont assuré à la formation une participation et une qualité élevées (voir Banque mondiale, 2012 et Encadré 3.7). Les fournisseurs de formation étaient encouragés par des primes de performance, et le programme prévoyait de fréquentes visites de contrôle surprise pour vérifier la qualité de la prestation.

Stratégies nationales pour les compétences

De nombreux États élaborent des stratégies nationales pour les compétences, mais ils ne se concentrent, trop souvent, que sur les marchés formels du travail et de la formation. Beaucoup de ces stratégies ne reconnaissent ni l'importance du secteur des entreprises individuelles non agricoles, ni la prévalence des prestataires privés et l'existence des marchés de la formation.

Les stratégies pourraient identifier les domaines où des défaillances, telles qu'un défaut d'information, existent dans le marché de la formation destinée aux entreprises individuelles et envisager le rôle que des programmes et politiques publics pourraient y jouer, en gardant à l'esprit les remarques faites plus haut. Les pouvoirs publics pourraient également utiliser ces stratégies pour fournir des informations sur les besoins du marché et les bonnes façons d'approcher la multitude des bailleurs de fonds et ONG actifs dans ce domaine. Lors de l'élaboration de ces stratégies, les pouvoirs publics peuvent envisager les options suivantes :

- *Axer les programmes destinés aux jeunes sur la transition vers le secteur des entreprises individuelles non agricoles.* Ces programmes semblent être les plus efficaces pour faciliter l'entrée dans ce secteur, notamment ceux donnant aux jeunes la possibilité de quitter l'agriculture. On dispose de moins d'information sur la manière d'accroître les revenus de ceux qui exploitent déjà des entreprises individuelles. Les politiques visant à faciliter l'entrée sont plus susceptibles de produire les revenus et gains de productivité les plus élevés.
- *Adopter une approche fondée sur des données empiriques et sur les leçons tirées de l'expérience.* Il convient au minimum d'encourager tous les programmes à suivre et à documenter leurs résultats. Ce suivi doit être effectué par les organisations de prestataires et non à l'aide de processus bureaucratiques et onéreux d'immatriculation et de certification. Dans l'ensemble, le rôle des pouvoirs publics dans le développement des compétences nécessaires au secteur des entreprises individuelles doit être sélectif, axé sur les performances et basé sur des données empiriques. Comme évoqué plus haut, les combinaisons de prestations et les interventions intégrées semblent les plus prometteuses, même si de nombreuses questions de conception restent ouvertes, en particulier en ce qui concerne leur déploiement à grande échelle, leur coût et leur rentabilité. Pour trouver des interventions rentables et susceptibles d'être déployées à plus grande échelle, les pouvoirs publics doivent donc adopter une approche fondée sur les leçons tirées de l'expérience pour la conception, les tests pilotes et l'évaluation des modèles. Les données examinées dans ce chapitre peuvent guider le choix initial des modèles.
- *Encourager la réalisation d'interventions « combinées » s'attaquant à des obstacles multiples.* Ces interventions comprennent des programmes offrant des formations aux compétences comportementales, techniques ou en affaires dans le cadre de paquets complets de prestations ou de programmes combinant la formation aux com-

pétences avec une amélioration de l'accès au capital.

- *Expérimenter le financement de la formation déterminé par la demande.* Ces expériences devraient inclure l'utilisation de techniques ayant produit des résultats dans d'autres programmes, telles que les bons.
- *Accorder la priorité à l'assistance financière et aux programmes ciblant les pauvres et les femmes.* Le ciblage des pauvres et des femmes doit être une priorité pour des raisons d'efficacité et d'équité. De récentes évaluations d'impact ont constaté que les programmes destinés aux pauvres et aux femmes peuvent produire des rendements élevés (Macours, Premand et Vakis, 2013). Toutefois, les programmes simplement offerts « à la demande » peuvent ne pas atteindre les pauvres ou les femmes. En effet, ces groupes peuvent ne pas souhaiter y participer et sont plus susceptibles de ne pas disposer des réseaux sociaux en facilitant l'accès. Pour concevoir des programmes inclusifs atteignant les pauvres et les femmes, des efforts explicites sont nécessaires, ainsi qu'une attention particulière aux obstacles auxquels ceux-ci sont confrontés à l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles et pour obtenir un rendement adéquat. Des programmes pilotes tels que celui du BRAC en Ouganda (ciblant les femmes) doivent être encouragés en tant que moyens d'identifier les approches les plus efficaces et les plus susceptibles d'être déployées à plus grande échelle.
- *Financer l'élaboration d'un programme pédagogique et de matériel didactique pour la transmission des compétences de base en affaires dans les langues locales et l'intégration de la formation aux compétences dans les programmes d'enseignement et de formation.* Dans le cadre de cet effort, l'utilisation de modules existants, testés et évalués dans le contexte local, doit être encouragée.¹³
- *Envisager de fournir aux élèves des écoles primaires et à leurs parents des informations sur les opportunités économiques existant dans le secteur des entreprises individuelles et sur les types de formation qui ont obtenu les meilleurs résultats.*

Accès aux marchés et voix

Les propriétaires d'entreprise individuelle actuels et potentiels mentionnent le médiocre accès aux marchés des intrants et des produits comme une sérieuse contrainte. Même si les approches classiques de développement du secteur privé considèrent comme inévitable l'exclusion des entreprises individuelles de certains marchés et des grandes chaînes de valeur, de récentes recherches contestent cette idée. Les entreprises individuelles pourraient participer aux chaînes de valeur internationales si elles parviennent à créer des associations de producteurs et si les marchés peuvent être structurés pour les intégrer. Une récente étude du *Monitor Group* met en évidence la manière dont de nouveaux modèles commerciaux imaginatifs visant « la base de la pyramide » réussissent à intégrer les entreprises individuelles, dans des pays à faible revenu d'Afrique subsaharienne (Kubzansky, Cooper et Barbary, 2011). Trois modèles commerciaux distincts ont été identifiés :

- *Distribution par des points de vente informels :* Dans ce modèle, une entreprise s'ouvre un accès au marché en exploitant (et parfois améliorant) des circuits de distribution et de vente informels, afin de commercialiser ses produits à travers une multitude fragmentée ou non organisée de petits marchands.
- *Production sous contrat :* Dans ce modèle, une entreprise achète un produit directement auprès d'un grand nombre de petits producteurs sous contrat rassemblés dans des chaînes d'approvisionnement, la plupart du temps rurales. Elle organise la chaîne d'approvisionnement par le haut et procure à ses fournisseurs les intrants, les spécifications, la formation et le crédit nécessaires ; en contrepartie, ces derniers lui livrent les quantités convenues de produits de spécialité, à un prix équitable et garanti.
- *Approvisionnement direct :* Dans les systèmes d'approvisionnement direct, une entreprise contourne les intermédiaires traditionnels en se fournissant directement auprès de vastes réseaux de producteurs à faible revenu, souvent après leur avoir dis-

pensé la formation nécessaire pour qu'ils puissent satisfaire aux normes de qualité et autres spécifications.

Le premier modèle, *dirigé par le producteur*, est sans doute le plus connu. Il a, entre autres, été utilisé par Coca-Cola, Bayer, les opérateurs de téléphonie mobile ou le système M-PESA de services monétaires par téléphone mobile. À l'aide de méthodes de distribution très simples, ces compagnies ont réussi à forger des liens avec des entreprises individuelles afin d'exploiter de vastes circuits commerciaux de petits marchands pour commercialiser leurs produits ou services. Kottoh (2008) a observé qu'au Ghana, la multiplication des ventes de crédits de téléphonie mobile réalisées par des colporteurs pour le compte de MTN, Vodafone et autres géants des télécommunications rapporte aux entreprises individuelles des revenus supérieurs à la moyenne, tout en profitant à ces grandes compagnies. En formant de petits commerçants à devenir ses agents dans les zones urbaines et périurbaines du Kenya, M-PESA a rapidement conquis une part dominante du marché national des transferts et transactions monétaires par téléphonie mobile.

Les deuxième et troisième modèles sont *dirigés par l'acheteur*, dans la mesure où celui-ci aide à organiser la chaîne de valeur de façon à ce que les producteurs puissent avoir accès à un marché plus important ou plus sûr. Pour que ces modèles puissent être appliqués, les entreprises individuelles productrices doivent être organisées en associations ou coopératives, avec lesquelles l'acheteur collabore en vue d'obtenir un produit destiné à un marché défini par lui. Par exemple, l'acheteur fournit à l'association ou à la coopérative les spécifications du produit et la formation nécessaire, puis gère et contrôle la qualité de la production. Le modèle de production sous contrat a donné des résultats très satisfaisants dans le secteur de l'artisanat (Encadré 5.12). Il repose sur l'existence d'un entrepreneur attentif au sommet de la chaîne de valeur, qui organise à la fois la production et les exportations à travers des circuits de distribution existants. Dans le modèle d'approvisionnement direct, de grands contractants font appel à des entreprises individuelles pour

approvisionner leurs chaînes de valeur en tant que sous-traitants.

Les jeunes sont bien placés pour participer à ce genre d'initiatives. Ils adoptent plus facilement les nouvelles méthodes et technologies introduites par les grandes compagnies dans le secteur des entreprises individuelles. Tel a été en particulier le cas dans les chaînes de valeur de la téléphonie mobile et des transactions monétaires mobiles, où beaucoup de jeunes ont décroché leur premier emploi en tant que vendeurs de temps de communication ou de téléphones à carte. De manière générale, les pouvoirs publics n'ont pas joué un rôle direct dans la mise en place de ces initiatives qui requièrent une expertise du secteur privé. Néanmoins, ils peuvent leur apporter un appui en encourageant les partenariats et le financement de l'assistance technique et du capital-risque initial par les bailleurs de fonds, ainsi qu'en mettant en place un environnement favorable. Ainsi, l'État a été un partenaire clé dans le déploiement de l'initiative des Paniers de la paix au Rwanda (Encadré 5.12). De même, la subvention conditionnelle octroyée par le Département pour le développement international du Royaume-Uni a aidé à développer M-PESA, avec l'appui de la banque centrale du Kenya.

Associations

Les associations d'entreprises individuelles sont indispensables au bon développement du secteur. En effet, parce qu'ils sont des millions à exploiter autant de minuscules négoce très dispersés, les propriétaires d'entreprise individuelle ne s'expriment pas d'une seule voix et peinent à se faire entendre des multiples acteurs du processus de développement. Séparément, les entreprises individuelles sont des cibles faciles pour des fonctionnaires ou des agents économiques prêts à les exploiter (Encadré 5.13). Leur contribution à l'économie locale n'est, la plupart du temps, pas reconnue. Les politiques et réglementations étant conçues sans tenir compte de leur opinion, elles sont souvent sur- ou sous-réglées (Roever, 2006). Les associations d'entreprises individuelles rendent possible l'organisation des consultations indispensables à l'élaboration et à la mise en œuvre réussie de projets visant à

« Mon principal problème est la rude concurrence, aggravée par les clients qui paient en retard ou pas du tout, notamment les autorités du sous-comté, dont le défaut de paiement m'a contraint à licencier. »
Ouganda

Encadré 5.12

Faire entrer une entreprise individuelle sur le marché international : Gahaya Links et les Paniers de la paix du Rwanda

Ces paniers issus de la tradition rwandaise de la vannerie ont réussi à se faire une place dans les ménages américains, transformant ainsi la vie de milliers de vannières rwandaises. Depuis des décennies, les femmes du Rwanda produisent des paniers coniques uniques en leur genre, traditionnellement destinés à contenir des cadeaux de mariage. Ils sont fabriqués à partir de papyrus blanchi et de feuilles de bananier. Leur motif en zigzag raconte l'histoire très ancienne d'amis faisant route ensemble et s'arrêtant en chemin dans les villages voisins. Les femmes qui tissaient ces paniers à la maison allaient ensuite les vendre dans les rues des quartiers touristiques. En 1995, Janet Nkubana, alors gérante d'un hôtel à Kigali, a eu l'idée d'y installer une boutique pour vendre ces paniers. Lors d'une visite à sa sœur aux États-Unis, elle en a emporté quelques-uns, avec l'idée de les vendre là-bas. Leur popularité a été telle que les deux sœurs ont décidé de les faire fabriquer par des vannières et de les commercialiser dans le monde entier. Les paniers ont alors été rebaptisés « paniers de la paix », car les groupes de vannières rassemblaient des femmes hutues et tutsies, pour lesquelles ce travail collectif constituait un moyen de surmonter les blessures du passé.

Gahaya Links a débuté en employant 27 vannières. Un article paru dans *Marie-Claire*, décrivant le rôle des paniers de la paix dans la réconciliation, lui a amené 1 000 commandes et une notoriété internationale. Ces commandes ont été un défi pour Gahaya Links, mais aussi une occasion d'identifier et éliminer les défauts de ses produits, et de mettre en place un nouveau modèle d'entreprise. Les deux sœurs ont travaillé avec les vannières à l'uniformisation des modèles de

paniers et à l'utilisation de matériaux plus robustes. Pour arriver à se développer rapidement, elles ont utilisé les paroisses, les villages et le bouche-à-oreille pour recruter des femmes sous contrat. Elles ont mis en place un programme de formation rigoureux destiné au départ à des maîtres-vannières appelées à former ensuite d'autres femmes de la région à respecter des normes de qualité exigeantes. L'État rwandais les a aidées en organisant ces vannières indépendantes en coopératives et en construisant des centres de formation locaux. Le Rwanda a également rejoint l'*African Growth Opportunity Act* (AGO — la loi du Congrès américain en faveur de la croissance et des opportunités en Afrique) permettant ainsi à l'artisanat africain d'être commercialisé aux États-Unis en franchise de droits. En 2005, la participation de Gahaya Links à un salon professionnel de New York, parrainé par l'Agence américaine pour le développement international, lui a permis d'entrer en relation avec des chaînes internationales de grands magasins.

En 2007, les ventes annuelles déclarées par Gahaya Links atteignaient 300 000 dollars EU. La même année, pour fabriquer son produit, l'entreprise a embauché sous contrat environ 3 200 femmes appartenant à des entreprises individuelles de vannerie de tout le Rwanda. Gahaya Links prend des commandes pour des modèles standardisés, et les vannières touchent un tiers du produit de la vente. L'entreprise prospère parce qu'elle se concentre sur la qualité et forme les vannières à livrer des produits d'une valeur constante aux yeux des consommateurs internationaux.

Source : Banque mondiale, 2008.

fournir des biens publics profitant aussi bien aux entreprises individuelles qu'à l'économie locale (par exemple la création d'un groupe-ment d'ateliers au Ghana, décrite dans l'Encadré 5.9). Les acteurs économiques désireux de travailler avec des entreprises individuelles pour renforcer leurs chaînes de valeur ont également besoin d'organisations de producteurs efficaces avec qui établir des partenariats. Les associations d'entreprises individuelles peuvent également constituer des canaux de diffusion de l'information relative aux programmes d'appui et aux opérateurs du secteur privé cherchant à intégrer les entreprises individuelles à leur chaîne de

valeur. Procter & Gamble, par exemple, passe par l'association des coiffeurs du Ghana pour communiquer l'information sur les nouveaux produits qu'il introduit sur le marché.

Les pouvoirs publics créent rarement des organisations participatives efficaces, mais ils peuvent facilement saper leurs efforts. Les stratégies nationales doivent reconnaître la nécessité d'associations efficaces. Les politiques et réglementations publiques locales relatives à l'utilisation des espaces publics doivent reconnaître le besoin de consulter les entreprises individuelles et promouvoir la formation d'associations locales pour faciliter le processus.

Encadré 5.13**Des associations d'entraide pour réduire l'isolement et l'exploitation**

Obtenir le droit à la parole dans le dialogue national sur les politiques est particulièrement difficile pour les jeunes Africains, dont les moyens d'existence dépendent majoritairement d'activités ne relevant pas de l'emploi salarié classique (et qui n'en relèveront toujours pas dans un avenir prévisible). Ces activités souffrent, par nature, d'une forte fluctuation de leurs revenus, d'une absence de recours légal en cas d'expropriation ou de vol, et d'un accès limité aux programmes de filets de sécurité sociale. Ces faiblesses sont aggravées par une incapacité à influencer les politiques touchant les conditions de travail. Pour les femmes et les jeunes, sur-représentés au sein de la plupart des formes d'« emploi vulnérable »^a en Afrique, il est particulièrement impérieux de disposer de moyens formels d'accéder aux responsables des politiques et de se rendre visibles sur la scène publique.

Le problème n'est pas insoluble. Les dernières décennies ont vu apparaître de nouveaux modèles d'action collective permettant aux travailleurs indépendants de défendre directement leurs intérêts auprès des acheteurs, des vendeurs et de l'État, souvent à des niveaux multiples (local, national et international). Ces « associations de travailleurs » occupent une place unique, quelque part entre une ONG, délivrant des services à ses membres, et un syndicat, représentant les travailleurs dans les négociations avec les employeurs. Elles se multiplient en Afrique et dans d'autres régions et commencent à se faire reconnaître comme un moyen durable d'améliorer la situation du travail non salarié.

La plus vaste association du monde, et sans doute la plus célèbre, se trouve en Inde. Fondée en 1972, la *Self-Employed Women's Association* (SEWA — Association des femmes indépendantes) a brisé le carcan des traditions en créant des organisations de rouleuses de cigarettes, porteuses d'eau et autres travailleuses, qui n'avaient pas d'« employeurs » avec qui négocier et étaient donc exclues du mouvement syndical. Après des décennies passées à mettre au point des modes d'organisation innovants pour la négociation avec les municipalités, les acheteurs (tels que les manufactures de tabac et de vêtements) et d'autres acteurs (tels que les conseils de gestion des forêts), la SEWA s'est imposée comme l'un des principaux moteurs du mouvement syndical indien. Ses activités consistent, entre autres, à obtenir des cartes d'identité officielles permettant aux travailleuses d'accéder aux programmes publics de protection sociale, à organiser des programmes de développement et de mise à niveau des compétences de ses membres, à négocier la rémunération des contractuelles payées à la pièce, à procurer des emplacements et des permis aux vendeuses travaillant sur les marchés, et à faire pression en faveur d'un meilleur accès des récolteuses de gomme aux forêts et aux marchés. Des repré-

sentantes de la SEWA ont participé en 2010 à l'élaboration de la législation nationale sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une loi couvrant explicitement les travailleuses domestiques, et en 2004, à la formulation d'une politique nationale sur les colporteurs et marchands ambulants.

Étant donné que le travail non salarié devrait perdurer en Afrique et que l'âge et le genre en sont des dimensions importantes, rechercher des moyens de le soutenir semble une meilleure façon d'aller de l'avant que l'ignorer, le « formaliser » ou l'éliminer. À de rares exceptions près (telles que la Confédération des syndicats du Ghana), la participation des syndicats au dialogue sur les politiques ne devrait pas suffire, dans la mesure où ils n'intègrent classiquement pas les travailleurs non-salariés dans la population active. Les politiques relatives à des domaines aussi divers que la gestion des ressources naturelles, le zonage urbain, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre, le salaire minimum et les filets de sécurité sociale concernent tous les travailleurs, et pas seulement la minorité officiellement dotée d'un contrat ou immatriculée en tant qu'entreprise. Sans associations pour représenter légitimement leurs intérêts, les travailleurs informels ont peu de chances de se faire entendre ou d'être pris au sérieux.

Bien qu'aucune organisation possédant l'envergure et l'expérience de la SEWA n'ait encore vu le jour en Afrique, plusieurs appliquent déjà des modèles similaires. Leurs résultats vont de la simple amélioration de la visibilité des propriétaires d'entreprise individuelle et des travailleurs occasionnels dans les statistiques nationales, jusqu'à des actions d'une plus grande portée, telles que l'intégration de ces mêmes catégories dans les programmes publics d'assurance maladie. Les associations de marchands ambulants font partie de celles qui ont le mieux réussi à ce jour. Elles ont, par exemple, permis aux marchands ambulants du Ghana, du Kenya, du Liberia et d'Afrique du Sud de bénéficier d'une alphabétisation et d'une formation aux compétences, d'organiser des garderies et écoles informelles, de réhabiliter des marchés, de financer leurs activités et de gérer l'approvisionnement, le transport et l'entreposage de leurs marchandises.

a. Pour l'OIT, l'« emploi vulnérable » recouvre l'ensemble des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés. Les personnes en situation d'emploi vulnérable « sont moins susceptibles d'avoir un travail régi par des dispositions formelles et donc plus susceptibles d'être privées des avantages associés à un emploi décent, tels qu'une protection sociale adéquate et des mécanismes de dialogue social efficaces. L'emploi vulnérable se caractérise également par une rémunération insuffisante, une faible productivité et des conditions de travail difficiles pouvant porter atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs » (OIT, 2010).

Les bailleurs de fonds et autres acteurs internationaux peuvent être utiles en encourageant et soutenant ces associations. Le financement de bailleurs de fonds octroyé aux associations d'entreprises individuelles par le biais de la Confédération des syndicats du Ghana a contribué à renforcer les capacités de ces groupes, et l'appui à la création d'associations locales d'entreprises individuelles a été intégré au mandat des centres de conseil aux entreprises soutenus par le Projet du FIDA pour les entreprises rurales au Ghana.

Conclusion

Les pouvoirs publics doivent sérieusement prendre en compte le potentiel de création d'emplois pour les jeunes du secteur des entreprises individuelles. Même la croissance économique exceptionnelle des secteurs non agricoles n'a pas été et ne sera pas suffisante pour générer les emplois salariés nécessaires pour absorber à la fois les nouveaux arrivants sur le marché du travail et ceux qui cherchent à quitter l'agriculture. La part des entreprises individuelles dans la population active n'est pas en train d'augmenter à cause de faiblesses dans la réglementation et la croissance économique, mais parce que les ménages qui parviennent à survivre dans ce secteur gagnent de l'argent (plus que ceux ne dépendant que de l'agriculture ou d'emplois occasionnels).

Les jeunes perçoivent ces opportunités et essayent d'intégrer le secteur, mais ils sont bridés par le manque de capital, d'information sur les marchés et les possibilités, de compétences améliorant leur productivité, et de lieux où travailler. Parce que le secteur des entreprises individuelles se développe à mesure que de nouvelles entreprises voient le jour, la stratégie pour l'accroissement de l'emploi dans ce secteur consiste à encourager la création d'entreprises, soutenir l'augmentation des revenus et renforcer la soutenabilité. Les initiatives les plus efficaces seront celles qui lèveront les principaux obstacles à la création d'entreprises : le manque de financement et de lieux de travail.

La plupart des pays n'ont pas de stratégie de ce type pour le secteur des entreprises indi-

viduelles. À la place, ils ont une stratégie fragmentée et concentrée sur le secteur salarié pour l'emploi des jeunes, et une autre stratégie pour les PME. Cette combinaison ne fonctionne pas. Les initiatives destinées aux PME atteignent rarement les entreprises individuelles ; les projets à petit échelle des ONG ne parviennent pas à toucher suffisamment de propriétaires potentiels d'entreprises individuelles pour avoir un impact significatif.

En se fondant sur une vision acceptée de la capacité potentielle du secteur à créer des emplois productifs, la stratégie nationale pour les entreprises individuelles doit adopter une approche axée sur la demande et s'attaquer aux principaux obstacles à la création et au maintien de ces entreprises. Elle doit comprendre les éléments suivants :

- *Des stratégies nationales.* Les stratégies pour la croissance et l'emploi doivent reconnaître le potentiel du secteur et prévoir un cadre des politiques favorable. Elles doivent approuver la création d'associations indépendantes d'entreprises individuelles, afin de réduire les coûts nécessaires pour atteindre chacune des entreprises, et de donner au secteur un droit de parole au sein du processus de prise de décision des pouvoirs publics. Les buts à atteindre dans le secteur devraient être l'accroissement du nombre d'entreprises et l'augmentation de leur productivité.
- *Des politiques urbaines.* Les entreprises individuelles doivent y être reconnues comme un moteur important du développement économique local. Les autorités locales doivent leur rendre des comptes et les faire participer aux processus de décision relatifs à l'aménagement, zonage et utilisation du territoire, aux marchés et régimes fonciers, et aux infrastructures. Les associations d'entreprises individuelles doivent être encouragées au niveau local afin que leurs membres puissent se faire entendre.
- *Un meilleur accès des ménages au financement.* Une réforme de la réglementation est nécessaire pour pouvoir réduire les frais des services bancaires de détail, encourager l'épargne et concevoir des produits destinés aux jeunes. Les ONG doivent être incitées

à mettre en œuvre des stratégies peu coûteuses, telles que les associations villageoises d'épargne, pour aider les jeunes à se constituer un capital de démarrage.

- *Des stratégies plus efficaces pour les compétences.* Les pouvoirs publics doivent concentrer leurs efforts sur des programmes d'amélioration du marché, tels que ceux diffusant de l'information sur les opportunités ou facilitant l'accès des jeunes défavorisés aux formations existantes, et non tenter de délivrer directement la formation. Ils doivent également investir de façon judicieuse dans des programmes de formation de qualité visant à aplanir les multiples obstacles, soit en développant un ensemble de compétences (techniques, commerciales et comportementales, par exemple) soit en combinant compétences et capital.
- *Un développement des chaînes de valeur.* Cette activité concerne essentiellement le secteur privé. Les pouvoirs publics doivent encourager les entrepreneurs sociaux à intégrer les entreprises individuelles dans le développement des chaînes de valeurs.
- *Des associations.* Les associations sont particulièrement importantes au niveau local. Une réglementation sur la consultation avant la planification ou la mise en œuvre de l'aménagement du territoire doit encourager les autorités locales à passer par des associations indépendantes d'entreprises individuelles. Les bailleurs de fonds et les ONG doivent étendre leur appui à ces associations, en les aidant à renforcer leurs capacités.

Notes

1. Dans de nombreux pays, les ménages ruraux comprennent les ménages situés dans les bourgades de marché ou les zones périurbaines. Ils sont souvent dits ruraux parce que l'agriculture reste leur principale activité économique.
2. Cette section s'appuie sur des études des entreprises individuelles réalisées par la Banque mondiale en République du Congo, au Ghana, au Kenya, au Rwanda, en Tanzanie et en Ouganda, ainsi que sur des examens plus larges de la littérature et des données empiriques.
3. Au moment de la rédaction de cet ouvrage, on dénombrait 86 projets destinés à l'emploi des jeunes en Afrique, dont 79 dispensant une formation aux compétences. Dans un examen des interventions d'appui aux jeunes travailleurs d'Afrique subsaharienne, Rother (2006) concluait que « dans la plupart des cas, ces programmes comprennent des éléments visant à aider les jeunes à créer leur propre entreprise, associés à des composantes de développement des compétences et de formation ».
4. À l'extérieur de l'Afrique, peu d'études prouvent qu'une formation technique facilite, à elle seule, l'entrée dans l'emploi indépendant. Par exemple, une formation aux compétences n'a pas eu d'impact significatif sur un échantillon de participants à un programme de mise au travail dans une région d'Argentine très dépendante des aides sociales (Galasso, Ravallion et Salvia, 2004).
5. Bien que le nombre des programmes de formation aux compétences en affaires ou à la littératie financière ait augmenté en Afrique (voir Messy et Monticone, 2012 ; Xu et Zia, 2012), seule une poignée d'évaluations d'impact récentes analyse leurs effets sur l'engagement dans une activité indépendante. Par exemple, la plupart des évaluations citées par Messy et Monticone (2012) analysent l'impact sur les résultats intermédiaires (tels que le niveau de littératie financière ou le comportement d'épargne), mais pas sur les résultats en matière d'emploi (tels que l'engagement dans une activité indépendante) ou sur les revenus.
6. Dans les pays développés, Oosterbeek, van Praag et Ijsselstein (2008) ont étudié l'impact d'une éducation à l'entrepreneuriat sur les compétences et les intentions des étudiants. Il en est ressorti que ce programme n'avait pas eu les effets escomptés, à savoir que son impact était négligeable sur les compétences entrepreneuriales des étudiants évaluées par eux-mêmes et qu'il était fortement négatif sur leur intention de devenir entrepreneur.
7. Pour le Pakistan, voir Giné et Mansuri (2011). Pour le Pérou, voir Karlan et Validivia (2011). Pour le Sri Lanka, voir De Mel, McKenzie et Woodruff (2012a). Pour la République dominicaine, voir Drexler, Fischer et Schoar (2010).
8. Le programme de formation à la gestion d'entreprise comportait 21 sessions de 45 minutes et abordait des sujets tels que l'entrepreneuriat et le caractère de l'entrepreneur, l'amélioration du service à la clientèle, la gestion du personnel de l'entreprise, et les stratégies de commercialisation. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que le principal obstacle empêchant les propriétaires de micros et petites entreprises pauvres

d'accroître leur productivité pourrait être le manque de capital humain. Ils soulignent également la nécessité de mesures plus complètes pour promouvoir le développement des femmes entrepreneures.

9. Ce programme a été mis en œuvre dans des zones urbaines et rurales à l'aide de « clubs de développement pour les adolescentes », dont les activités avaient une femme pour mentor. Il s'adressait à des jeunes filles de 14 à 20 ans, encore scolarisées ou ayant abandonné leurs études. Sur l'ensemble des jeunes filles des communautés ciblées, 21 % ont participé à la formation, et parmi elles, 85 % ont suivi la formation aux compétences de la vie courante et 53 % la formation professionnelle (principalement la confection et la couture sur mesure).
10. Cette combinaison était principalement conçue pour aider les femmes à obtenir un emploi salarié. La principale raison de son impact décevant est la faible demande de ce type de diplômées dans le secteur de l'emploi salarié.
11. Les subventions monétaires ciblant les groupes de jeunes peuvent influencer l'orientation professionnelle et améliorer les revenus. Blattman, Fiala et Martinez (2013) évaluent l'impact du programme *Youth Opportunities* mis en œuvre par l'État ougandais dans le cadre du Fonds d'action sociale pour le nord de l'Ouganda. Ce programme s'adressait à des groupes de 10 à 30 jeunes, dont chaque membre a touché une subvention d'en moyenne 374 dollars EU. (Même si les participants étaient considérés comme pauvres au regard de la plupart des critères, le candidat moyen se situait légèrement au-dessus du niveau moyen de richesse et d'éducation de la région. Par exemple, 93 % avaient fréquenté l'école primaire, 45 % l'enseignement secondaire, et seuls 7 % étaient sans instruction.) Parmi les bénéficiaires d'un transfert monétaire, 80 % se sont inscrits à une formation professionnelle, et la plupart ont massivement investi dans des actifs pour l'entreprise. Ce programme a efficacement modifié le type de travail exercé par les jeunes dans un environnement où la majeure partie de l'emploi se trouve en dehors du secteur salarié moderne : 68 % des bénéficiaires de la subvention ont trouvé un emploi qualifié, contre 34 % dans le groupe témoin. Les revenus nets des bénéficiaires étaient également plus élevés : en moyenne, ils dépassaient de 50 % ceux du groupe témoin, avec un rendement de la subvention initiale de 35 % par an.
12. On trouve un autre exemple d'intervention intégrée dans les zones rurales du Nicaragua, où

les bénéficiaires d'un programme de transferts monétaires ont reçu soit une formation technique, soit une subvention aux entreprises. La composante subvention aux entreprises a mené à des engagements dans l'emploi indépendant et à une augmentation du revenu et de la consommation moyens. La composante formation professionnelle a conduit à des engagements dans l'emploi indépendant chez les pauvres et à une augmentation des salaires des non-pauvres, mais n'a eu, en moyenne, aucun impact sur le revenu ou la consommation (Macours, Premand et Vakis, 2013). Les deux composantes ont également aidé les ménages à se protéger des chocs en lissant leurs revenus grâce à une diversification de leurs activités (Macours, Premand et Vakis, 2012).

13. Parmi les exemples de modules largement utilisés figurent le programme Gérez mieux votre entreprise de l'OIT (<http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang-fr/index.htm>) et du matériel divers produit par le Corps de la paix (<http://www.peacecorps.gov/library/pubindex/>) ; voir par exemple le Guide de formation à la microentreprise (http://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/M0068_microent.pdf).

Références

- Ayyagari, Meghana, Asli Demirgüç-Kunt et Vojislav Maksimovic. 2011. "Small vs. Young Firms across the World: Contribution to Employment, Job Creation, and Growth." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 5631, Banque mondiale, Washington, DC.
- Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Selim Gulesci, Imran Rasul et Munshi Sulaiman. 2012. "Can Entry-Level Entrepreneurship Transform the Economic Lives of the Poor?" London School of Economics.
- Banque mondiale. 2008. "Weaving Peace in Rwanda." In *Doing Business: Women in Africa*, 17—21. Washington, DC: Banque mondiale.
- . 2012. "Preliminary EPAG Midline Report: Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women (EPAG) Project in Liberia." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013. "Time to Shift Gears: Accelerating Growth and Poverty Reduction in the New Kenya." Kenya Economic Update, Banque mondiale, Washington, DC.
- Banque mondiale et IPAR (Institute of Policy Analysis and Research Rwanda). 2012. "Raising Productivity and Reducing Risks of Household Enterprises in Rwanda." Banque mondiale, Washington, DC.

- Berge, Lars, Kjetil Bjorvatn et Bertil Tungodden. 2011. "Human and Financial Capital for Micro-enterprise Development: Evidence from a Field and Lab Experiment." Document de synthèse 1/2011 du Département d'économie de la NHH, Institut Chr. Michelsen, Bergen.
- Blattman, Christopher, Nathan Fiala et Sebastian Martinez. 2013. "Credit Constraints, Occupational Choice, and the Process of Development: Long-Run Evidence from Cash Transfers in Uganda." Columbia University, New York.
- Blattman, Chris, Eric Green, Jeannie Annan et Julian Jamison, avec F. Aryemo, N. Carlson, M. Emeriau et A. Segura. 2013. "Building Women's Economic and Social Empowerment through Enterprise: An Experimental Assessment of the Women's Income Generating Support (WINGS) Program in Uganda." Innovations for Poverty Action, New Haven, CT. http://www.poverty-action.org/sites/default/files/wings_full_policy_report_0.pdf.
- Bridges, Sarah, Louise Fox, Alessio Gaggero et Trudy Owens. 2013. "Labour Market Entry and Earnings: Evidence from Tanzanian Retrospective Data." Document préparé pour la conférence du CSAE "Economic Development in Africa", Oxford University, Oxford (mars)
- Bruhn, Miriam et Bilal Zia. 2011. "Stimulating Managerial Capital in Emerging Markets: The Impact of Business and Financial Literacy for Young Entrepreneurs." Document consacré à la recherche sur les politiques 5642, Banque mondiale, Washington, DC.
- Campos, Francisco, Markus Goldstein, Laura McGorman, Ana Maria Munoz Boudet et Obert Pimhidzai. 2013. "Breaking the Metal Ceiling: Female Entrepreneurs Who Succeed in Male-Dominated Sectors in Uganda." Fondation des Nations Unies ; Fondation Exxon Mobile.
- Cho, Yoonyoung, Davie Kalomba, Mushfiq Mobarak et Victor Orozco. 2012. "The Effects of Apprenticeship Training for Vulnerable Youth in Malawi." Document de travail, Banque mondiale, Washington, DC.
- Cole, Shawn, Thomas Sampson et Bilal Zia. 2011. "Prices or Knowledge: What Drives Demand for Financial Services in Emerging Markets?" *Journal of Finance* 66 (6): 1933–67.
- De Mel, Suresh, David McKenzie et Christopher Woodruff. 2012a. "Business Training and Female Enterprise Start-up, Growth, and Dynamics: Experimental Evidence from Sri Lanka." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6145, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012b. "One-Time Transfers of Cash or Capital Have Long-Lasting Effects on Micro-enterprises in Sri Lanka." *Science* 335 (6071): 962–66. Doi : 10.1126/science.1212973.
- De Wolf, Stefan, Yves Rolland Rakotoarisoa, Laurence Vanpaeschen et Honoré Rabekoto. 2008. *Madagascar: Le grand livre des petits métiers: Portraits of Daily Life Professions*. Heule, Belgique: Editions Snoeck.
- Drexler, Alejandro, Greg Fischer et Antoinette S. Schoar. 2010. "Keeping It Simple: Financial Literacy and Rules of Thumb." Document de réflexion CEPR, Centre for Economic Policy Research, London. <http://dev3.cepr.org/meets/wkcn/7/784/papers/FischerFinal.pdf>.
- Fafchamps, Marcel, David McKenzie, Simon Quinn et Christopher Woodruff. 2011. "When Is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana." Document de travail CSAE 2011-11, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- Falco, Paolo, William F. Maloney, Bob Rijkers et Mauricio Sarrias. 2012. "Heterogeneity in Subjective Well-Being: An Application to Occupational Allocation in Africa." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6244, Banque mondiale, Washington, DC.
- FIDA (Fonds international de développement agricole). 2011. « Promouvoir la croissance et le développement des entreprises rurales : enseignements tirés de quatre projets menés en Afrique subsaharienne », Expériences de terrain 2, FIDA, Rome.
- FinMark Trust. 2011. "Financial Education in Zambia: What Does Fin Scope Tell Us?" Financial Access Matters 6, Marshalltown, Afrique du Sud. <http://www.finmark.org.za/publication/financial-education-in-zambia-what-does-finscope-tell-us/>.
- Fox, Louise et Obert Pimhidzai. 2012. "Is Informality Welfare-Enhancing Structural Transformation? Evidence from Uganda." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 5866, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013. "Different Dreams, Same Bed: Collecting, Using, and Interpreting Employment Statistics in Sub-Saharan Africa: The Case of Uganda." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6436, Banque mondiale, Washington, DC.
- Fox, Louise et Thomas Pave Sohnesen. 2012. "Household Enterprises in Sub-Saharan Africa: Why They Matter for Growth, Jobs, and Livelihoods." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6184, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013. "Household Enterprises in Mozambique: Key to Poverty Reduction but Not on the

- Development Agenda?" Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6570, Banque mondiale, Washington, DC.
- Frazier, Garth. 2006. "Learning the Master's Trade: Apprenticeship and Human Capital in Ghana." *Journal of Development Economics* 81 (2):259–98.
- Galasso, Emanuela, Martin Ravallion et Augustin Salvia. 2004. "Assisting the Transition from Workfare to Work: Argentina's Proempleo Program." *Industrial and Labor Relations Review* 57(5): 128–42.
- Gelb, Alan, Taye Mengistae, Vijaya Ramachandran et Manju Kedia Shah. 2009. "To Formalize or Not to Formalize? Comparisons of Microenterprises from Southern and East Africa." Document de travail CGD 175, Center for Global Development, London.
- Ghana, République du. 2006. "Poverty Reduction Strategy Paper." Commission nationale pour la planification du développement. Rapport FMI 06/225, FMI, Washington, DC, juin.
- Giné, Xavier et Ghazala Mansuri. 2011. "Money or Ideas? A Field Experiment on Constraints to Entrepreneurship in Rural Pakistan." Banque mondiale, Washington DC. http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/Money_or_Ideas.pdf.
- Grimm, Michael, Peter Knorringa et Jann Lay. 2012. "Constrained Gazelles: High Potentials in West Africa's Informal Economy." *World Development* 40 (7): 1352–68.
- Grimm, Michael, Jens Krüger et Jann Lay. 2011. "Barriers to Entry and Returns to Capital in Informal Activities: Evidence from Sub-Saharan Africa." *Review of Income and Wealth* 57 (5): s27–53. doi: 10.1111/j.1475-4991.2011.00453.x.
- Gulyani, Sumila, Debabrata Talukdar et Darby Jack. 2010. "Poverty, Living Conditions, and Infrastructure Access: A Comparison of Slums in Dakar, Johannesburg, and Nairobi." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 5388, Banque mondiale, Washington, DC.
- Haggblade, Steven, Peter Hazell et Thomas Reardon. 2010. "The Rural Non-Farm Economy: Prospects and Poverty Reduction." *World Development* 38 (10): 1429–41.
- Hicks, Joan Hamory, Michael Kremer, Isaac Mbit et Edward Miguel. 2011. "Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth." Rapport pour le Fonds espagnol d'évaluation d'impact (SIEF) Phase II, Banque mondiale, Washington, DC.
- Inchauste, Gabriela et Sergio Olivieri. 2012. "Understanding Poverty Reduction in Bangladesh: A Micro decomposition Approach." Document de référence préparé pour l'évaluation de la pauvreté 2012, Banque mondiale, Washington, DC.
- Karlan, Dean, Ryan Knight et Christopher Udry. 2012. "Hoping to Win, Expected to Lose: Theory and Lessons on Micro Enterprise Development." Document de travail NBER 18325, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Karlan, Dean et Martin Valdivia. 2011. "Teaching Entrepreneurship: Impact of Business Training on Microfinance Clients and Institutions." *Review of Economics and Statistics* 93 (2): 510–27.
- Kottoh, M. 2008. "Linking Corporations to Household Enterprises: Ghana Telecom (Vodafone Ghana) Value Chain." New Legon Observer, Institute of Statistical, Social, and Economic Research, University of Ghana.
- Kubzansky, Michael, Anslie Cooper et Victoria Barbary. 2011. "Promise and Progress: Market-Based Solutions to Poverty in Africa." Monitor Group. <http://web.mit.edu/idi/idi/Africa-%20PromiseAndProgress-MIM.pdf>.
- Kweka, Josaphat et Louise Fox. 2011. "The Household Enterprise Sector in Tanzania: Why It Matters and Who Cares." Document de travail sur les politiques 5882, Banque mondiale, Washington, DC.
- Lanjouw, Peter, Jaime Quizon et Robert Sparrow. 2001. "Non-Agricultural Earnings in Periurban Areas of Tanzania: Evidence from Household Survey Data." *Food Policy* 26 (4): 385–403.
- Liviga, Athumani et Rugatiri Mekacha. 1998. "Youth Migration and Poverty Alleviation: A Case Study of Petty Traders (*Wamachinga*) in Dar es Salaam." Rapport de recherche 98,5, Recherche sur la réduction de la pauvreté, Dar es-Salaam.
- Lyons, Michal, avec Colman Msoka. 2007. "Micro-trading in Urban Mainland Tanzania: The Way Forward." Rapport pour HTSPE Development Consulting Services pour le Development Partner Group, Tanzanie.
- Macours, Karen, Patrick Premand et Renos Vakis. 2012. "Transfers, Diversification, and Household Risk Strategies: Experimental Evidence with Implications for Climate Change Adaptation." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 5137, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013. "Demand versus Returns? Pro-Poor Targeting of Business Grants and Vocational Skills Training." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6389, Banque mondiale, Washington, DC.
- McKenzie, David et Christopher Woodruff. 2012. "What Are We Learning from Business Training

- and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?” Document de travail et de recherche de politique 6202, Banque mondiale, Washington, DC.
- Messy, Flore-Anne et Chiara Monticone. 2012. “The Status of Financial Education in Africa.” Document de travail de l’OCDE sur la finance, l’assurance et les pensions privées 25, Éditions OCDE, Paris. doi : 10.1787/5k94cq9x90wl-en.
- Ministère de l’Agriculture, Sénégal. 2011. « La promotion des micros et petites entreprises rurales: Un moyen efficace pour lutter contre la pauvreté en milieu rural ; livret de capitalisation (PRO-MERII) ». Dakar.
- Monk, Courtney, Justin Sandefur et Francis Teal. 2008. “Does Doing an Apprenticeship Pay Off? Evidence from Ghana.” Document de travail CSAE 2008-08, Centre for the Study of African Economies, Oxford.
- OIT (Organisation Internationale du Travail). 1993. « Résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail ». OIT, Genève. <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/download/res/icse.pdf>.
- . 2010. “Tendances mondiales de l’emploi : janvier 2010.” OIT, Genève.
- Oosterbeek, Hessel, Mirjam van Praag et Auke J. J. Selstein. 2008. “The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Competencies and Intentions: An Evaluation of the Junior Achievement Student Mini-Company Program.” Document de réflexion IZA 3641, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Pasquier-Doumer, Laure. 2013. “Intergenerational Transmission of Self-Employed Status in the Informal Sector: A Constrained Choice or Better Income Prospects? Evidence from Seven West-African Countries.” *Journal of African Economies* 22 (1): 73—111. doi: 10.1093/jae/ejs017.
- Premand, Patrick, Stefanie Brodmann, Rita Almeida, Rebekka Grun et Mahdi Barouni. 2012. “Entrepreneurship Training and Self-Employment among University Graduates: Evidence from a Randomized Trial in Tunisia.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6285, Banque mondiale, Washington, DC.
- Roever, Sally. 2006. “Enforcement and Compliance in Lima’s Street Markets: The Origins and Consequences of Policy Incoherence toward Informal Traders.” In *Linking the Formal and Informal Economy: Concepts and Policies*, sous la conduite de Basudep Guha-Khasnabis, Ravi Kanbure et Elinor Ostrom, 246–62. Oxford: Oxford University Press.
- Rother, Friederike. 2006. “Interventions to Support Young Workers in Sub Saharan Africa: Regional Report for the Youth Employment Inventory.” Banque mondiale, Washington, DC.
- Sisya, Marietta R. 2005. “The Impact of Relocation of Petty Traders on Income Generation for Local Authorities to Finance Social Services: The Case of Ilala Municipal Council.” Mémoire de thèse, Mzumbe University, Morogoro.
- Tokman, Victor E. 2007. “Modernizing the Informal Sector.” Document de travail DESA 42, Département des affaires économiques et sociales, Nations Unies, New York.
- Uteng, Tanu Priya. 2011. “Gender and Mobility in the Developing World.” Document de référence pour le *Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des genres et développement*, Banque mondiale, Washington, DC.
- Valdivia, Martin. 2011. “Training or Technical Assistance? A Field Experiment to Learn What Works to Increase Managerial Capital for Female Micro entrepreneurs.” Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), Lima.
- Van Adams, Arvil, Sara Johansson de Silva et Seta-reh Razmara. 2013. *Improving Skills Development in the Informal Sector: Strategies for Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Xu, Lisa et Bilal Zia. 2012. “Financial Literacy around the World: An Overview of the Evidence with Practical Suggestions for the Way Forward.” Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6107, Banque mondiale, Washington, DC.

Inclusion financière et transition des jeunes vers des moyens d'existence durables

L'inclusion financière est le fait que les individus peuvent obtenir une gamme de produits financiers — épargne, crédit, assurance et systèmes de paiement, y compris d'envoi de fonds à l'étranger — à un coût raisonnable et de façon durable (Gardeva et Rhyne, 2011). Elle reste inaccessible à de nombreux ménages africains, qui développent généralement leurs propres stratégies d'épargne et font appel à des prêts de la famille, d'amis ou de prêteurs informels pour répondre à leurs besoins de crédit. Le manque d'accès est au moins aussi important pour les instruments d'épargne que de crédit. La plupart des ménages ont des difficultés à combler leurs déficits, surtout les jeunes, dont l'accès aux services financiers formels est souvent limité par les règlements des banques, l'absence de produits conçus pour répondre à leurs besoins particuliers et la difficulté d'établir leur solvabilité. Partout en Afrique, la technologie réduit le coût et accroît l'accessibilité des services financiers formels. En même temps, l'épargne et les groupes de crédit informels sont en expansion. Ces groupes peuvent constituer un canal prometteur pour l'intégration de programmes destinés aux jeunes au sein des communautés, notamment des programmes encourageant un comportement d'épargne, développant des compétences en affaires et de la vie courante, autonomisant les femmes, et accroissant l'inclusion financière, dans le but de permettre aux jeunes d'obtenir des moyens d'existence durables.

« Il n'est pas facile pour nous d'accéder au crédit au même titre que les adultes. »
Ouganda

Manque d'accès à l'épargne et au crédit

La capacité d'épargner est intimement liée à la possibilité d'obtenir du crédit. Sans habitude de mettre régulièrement de l'argent de côté, les individus ont du mal à rembourser leurs prêts.

En outre, les prêteurs exigeront toujours que les emprunteurs consacrent une partie de leurs économies à un projet d'investissement (apport personnel). L'épargne peut aussi constituer une forme d'assurance pour les ménages contractant un prêt en vue d'effectuer des investissements potentiellement très rentables, mais risqués.

Les ménages agricoles doivent épargner et emprunter pour diverses raisons : acquérir et entretenir des terres de culture, acheter ou louer de l'équipement, acquérir d'autres intrants rendant leurs efforts plus productifs. Les ménages qui exploitent une entreprise non agricole doivent aussi épargner et emprunter pour démarrer et maintenir leur activité.

Un facteur de complication pour les ménages agricoles et ceux exploitant des entreprises non agricoles est que les finances de l'exploitation agricole, de l'entreprise individuelle et du ménage lui-même sont souvent confondues, de sorte que la stabilisation des revenus et les besoins de crédit (par exemple, des fonds pour régler des dépenses occasionnelles telles que les frais de scolarité ou des réparations à l'habitation) peuvent entrer en compétition avec les besoins de liquidités de l'exploitation agricole ou de l'affaire et réduire ainsi potentiellement la soutenabilité de celle-ci. Pour cette raison, le manque d'accès au crédit frappe à la fois le ménage et l'entreprise.

Les agriculteurs jeunes ou débutants et les propriétaires d'entreprise individuelle peuvent avoir le plus de difficulté à obtenir du capital, parce que leur capacité à épargner et à emprunter est souvent très limitée. Dans de nombreux pays, les jeunes n'ont pas accès au système bancaire formel, même s'ils le souhaitent, parce que les lois interdisent l'ouverture d'un compte bancaire avant l'âge de 18 ans.¹ Même en l'absence d'obstacles juridiques, les jeunes peuvent être contraints par le manque de produits conçus pour répondre à leurs besoins par-

ticuliers en tant qu'épargnants et emprunteurs de petites sommes.

Malgré ces restrictions, quelle que soit leur situation (vivant à la maison avec leurs parents, séparés ou dans la rue), les jeunes à faible revenu continuent à épargner pour leur scolarité, les situations d'urgence et moins souvent, pour lancer une entreprise (USAID, 2009). L'épargne n'est pas seulement importante pour satisfaire ces besoins, la possession d'actifs financiers a par elle-même des effets positifs sur le comportement des jeunes, « en accroissant l'orientation vers le futur, la réflexion à long terme, la planification et l'auto-efficacité » (Kilara et Latortue, 2012). La recherche montre que les comportements tels que l'épargne et la discipline financière se développent mieux à un jeune âge. Si les jeunes ne prennent pas l'habitude d'épargner, ils auront du mal à démarrer et à maintenir des entreprises, agricoles ou non, par la suite.

Services d'épargne formels : difficultés et options

Le fait de disposer d'un endroit sûr pour leurs économies permet aux gens d'améliorer leur planification, leurs décisions financières et la gestion des risques, tout en gardant leur argent à l'abri de la tentation (Mullainathan et Shafir, 2011 ; Collins et coll., 2009). Même si à un moment donné, les ménages et les individus à faible revenu ont peu d'argent, l'habitude d'épargner peut, avec le temps, le transformer en une somme plus importante, susceptible d'être utilisée par la suite pour des dépenses occasionnelles, telles que les frais de scolarité ou l'investissement dans un stock ou des outils pour une entreprise individuelle. Par contre, quand ils n'ont aucun lieu sûr où déposer leur argent, ils sont beaucoup moins susceptibles d'épargner, parce que les difficultés quotidiennes du ménage et de la famille élargie constituent autant de sollicitations financières à court terme qui minent l'autodiscipline nécessaire pour épargner. L'accès à un lieu d'épargne sûr est particulièrement important pour la capacité des femmes à constituer un capital en vue d'une entreprise, parce que celles-ci

sont particulièrement soumises à des pressions financières de la part des autres membres de la famille (Dupas et Robinson, 2009). Les femmes font parfois des efforts extraordinaires pour mettre de l'argent de côté. Par exemple, en Inde, à défaut d'autres mécanismes d'épargne, les vendeuses de marché propriétaires d'entreprises existantes disent contracter des prêts à des taux d'intérêt très élevés auprès de prêteurs informels, de sorte qu'elles sont obligées de mettre chaque jour de l'argent de côté. Elles passent par ce moyen, alors qu'elles pourraient accumuler beaucoup plus de capital et de profits si elles épargnaient quotidiennement une partie de leurs bénéfices pour financer elles-mêmes leur prochain renouvellement de stock (Karlan et Appel, 2011).

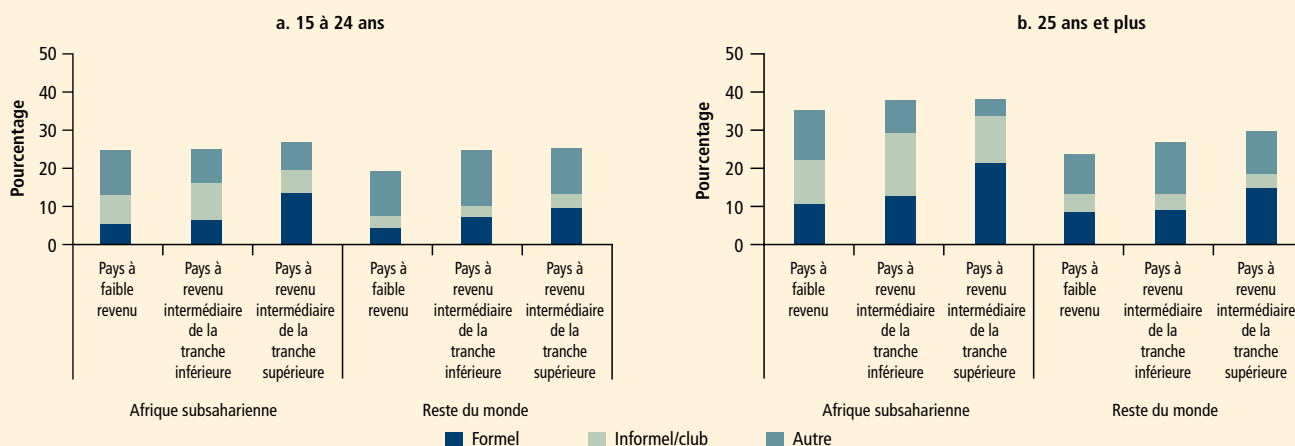
Les ménages africains épargnent, mais rarement à la banque

Comme partout ailleurs, les ménages africains connaissent la valeur de l'épargne. En tenant compte du revenu national, les adultes Africains sont en fait plus susceptibles d'épargner que les adultes non africains, en particulier des pays à faible revenu (Figure F3.1). Les jeunes africains des pays à faible revenu déclarent également épargner plus que leurs homologues des pays à revenu similaire. Dans certains pays, plus de 20 % des 15 à 25 ans déclarent avoir épargné un peu d'argent l'année précédente.

Bien qu'ils disent économiser, les jeunes et les adultes plus âgés n'utilisent pas un compte bancaire à cet effet. Certains passent par des groupes d'épargne informels de leur village ou du voisinage, mais beaucoup conservent tout simplement leur argent chez eux, l'endroit le moins sûr. Dans les enquêtes, les jeunes et les adultes expriment le souhait de disposer d'un endroit abordable, pratique et sûr pour garder leur argent — un service généralement fourni par une banque.

L'accès aux services bancaires augmente avec le revenu et l'urbanisation. La banque est une industrie fonctionnant grâce à des économies d'échelle, et elle va donc où se trouvent l'argent et les clients (à moins que des dispositions particulières ne soient prises ; voir Encadré F3.1 pour un exemple de banque rurale au Ghana). Étant donné les bas revenus et la faible densité

*« Même quand vous n'avez que 100 shillings, vous pouvez épargner un peu d'argent. »
Ouganda*

Figure F3.1 Pourcentage de la population de 15 ans et plus déclarant avoir eu recours à un mécanisme d'épargne au cours des 12 derniers mois

Source : Élaboré à partir des données de FINDEX.

de la population en Afrique, le petit nombre des ménages utilisant les services bancaires formels n'est pas surprenant : seuls 24 % des ménages africains ont accès à un compte bancaire.

Mais l'absence d'un compte bancaire n'est pas tout. Comme dans le reste du monde, l'interaction complexe de l'innovation tech-

nologique et de la réglementation dans le secteur bancaire africain influence les coûts des services financiers et le type de population qui peut y prétendre.

Options de réduction des coûts et d'extension de la couverture

Du côté des banques, les coûts fixes élevés de l'exploitation d'une agence (locaux, équipement, personnel, sécurité), la nécessité d'une infrastructure et de services fiables (électricité et communications), et la réticence des clients à utiliser une banque éloignée de leur lieu de travail ou de leur domicile impliquent qu'une forte densité de la population est une condition préalable à l'extension des services bancaires traditionnels.³ Étant donné les coûts fixes associés à la gestion des comptes clients (enregistrement des opérations, frais de gestion et intérêts), les comptes manipulant de petits montants peuvent être une offre déficitaire pour la banque et le client, auquel ces coûts sont, en fin de compte, imputés sous la forme de frais de gestion pour les comptes et les transactions. Les réglementations peuvent aggraver le problème lorsqu'elles exigent une preuve d'identité (actes de naissance ou documents similaires), dont beaucoup de personnes à revenu faible et moyen ne disposent pas et qui est difficile à obtenir. Au Kenya et en Inde, pour ne citer que deux exemples, la technologie aide les consommateurs à surmonter ces problèmes (Encadré F3.2).

Encadré F3.1

Banques rurales au Ghana : Atteindre les clients mal desservis par les autres banques

Les banques rurales et communautaires du Ghana ont été créées par l'État dans les années 1970, pour faciliter le paiement des agriculteurs par l'Office du cacao. Privatisées et converties en institutions de microfinance dans les années 1990, elles offrent aujourd'hui divers produits d'épargne abordables (comptes d'épargne, comptes courants, dépôts quotidiens récoltés par des agents faisant du porte-à-porte, et dépôts à terme), des produits de crédit (microfinancements, prêts personnels, prêts sur salaire et facilités de découvert, par exemple) ainsi que des services de transfert d'argent et de paiement. Les banques rurales et communautaires du Ghana comptent jusqu'à 2,8 millions de déposants et 680 000 emprunteurs, principalement des agriculteurs, des agents de l'État et des petits et microentrepreneurs — des clients souvent délaissés par les institutions financières formelles. Elles sont désormais les plus importantes fournisseuses de services financiers formels dans les zones rurales du Ghana. Avec un peu plus de sensibilisation, elles pourraient profiter aux jeunes, une autre tranche mal desservie de la population.

Source : IFPRI et Banque mondiale, 2010, Note 5.

Encadré F3.2

Utilisation de la technologie : introduire des services financiers sûrs dans de nouveaux marchés au Kenya et en Inde

Tout comme la révolution de la téléphonie cellulaire a réduit les coûts de communication et permis aux pays pauvres d'Afrique et d'ailleurs de se dispenser de la construction d'un réseau de lignes téléphoniques terrestres, la banque sans agences passant par les téléphones mobiles et les « micros guichets automatiques bancaires » capables de lire des identifiants biométriques pourrait être utilisée pour étendre l'accès financier à la vaste population « non bancarisée ». L'Afrique est déjà le deuxième plus grand marché d'argent mobile, en partie parce que les envois de fonds étrangers sont très importants dans la région. Mais comme dans le déploiement de la téléphonie mobile, la politique réglementaire sera aussi importante que l'innovation pour la détermination du résultat.

Expérience du Kenya dans l'argent mobile

Depuis son lancement au Kenya en 2007, M-PESA, un système bancaire par téléphonie mobile géré par Safaricom, a radicalement modifié le paysage des services financiers. M-PESA permet aux utilisateurs enregistrés de déposer de l'argent sur leur compte en achetant des crédits téléphoniques, de transférer de l'argent vers d'autres utilisateurs enregistrés ou d'en recevoir d'eux à l'aide de leur téléphone mobile, ainsi que de transformer leur solde de crédit en espèces auprès de tout revendeur agréé. En s'appuyant sur l'infrastructure de la téléphonie cellulaire et sur le réseau d'agents à sa disposition, Safaricom a été en mesure d'offrir des services bancaires de base à des prix nettement moins élevés qu'une agence bancaire (environ 50 % de moins, selon le service et le volume de la transaction). Il a doublé la part de la population ayant accès à un lieu sûr où déposer son argent, et, en opérant comme une carte de débit (ou porte-monnaie électronique), il a rendu les utilisateurs moins vulnérables au vol.

M-PESA présente deux différences importantes avec les banques. D'une part, il n'offre pas de prêts (même si les clients de M-PESA peuvent l'utiliser pour se relier aux banques, recevoir l'argent de prêts et effectuer des remboursements de prêts) et, d'autre part, il ne sert pas d'intérêt sur ses comptes. Étant donné que les intérêts produits par les petits comptes d'épargne dans les banques commerciales sont généralement engloutis par les frais de gestion de ces mêmes comptes, les petits épargnants sont mieux lotis avec M-PESA, même sans recevoir d'intérêts. En 2012, une analyse a conclu que le système de banque sans agences de M-PESA avait amené la banque aux populations à faible revenu non desservies et « aplani les obstacles géographiques à l'accès

» à travers le Kenya (King, 2012, 28). En dépit de son statut de pays à faible revenu, le Kenya possède l'un des niveaux d'accessibilité financière les plus élevés d'Afrique, avec des transactions en argent mobile atteignant 60 % du produit intérieur brut (PIB) du pays en 2012 (Blycroft Ltd, 2012).

L'attitude du régulateur bancaire, la banque centrale du Kenya, s'est avérée un facteur au moins aussi important que le caractère innovant des produits de Safaricom et l'efficacité de leur mise en œuvre. Au moment du lancement de M-PESA, le Kenya ne disposait d'aucune loi régulant l'émission de monnaie et les transactions financières électroniques non bancaires. Au lieu d'empêcher Safaricom d'exploiter son système, la banque centrale a négocié un accord lui permettant de le faire. Il stipulait que l'argent électronique déposé auprès de Safaricom à travers M-PESA devait être séparé des comptes et flux de trésorerie de la société (tout comme d'autres institutions financières non bancaires, telles que les maisons de courtage, sont tenues d'isoler les actifs des clients de leurs propres comptes et actifs). La banque centrale a maintenu une surveillance étroite sur les opérations du système, notamment à travers des contrôles sporadiques vérifiant qu'à la fin de chaque journée, le montant total déposé en argent électronique sur les comptes téléphoniques des clients de Safaricom était bien égal à celui transféré par la société sur le compte en fiducie ouvert auprès de sa banque partenaire. Après trois ans de cette supervision par « essai et apprentissage », la banque centrale a commencé à travailler sur une réglementation pour l'argent et le paiement électroniques.

La solution apportée en Inde au coût élevé de la vérification de l'identité des clients des banques

Pour les populations à faible revenu, un obstacle majeur à l'interaction avec le système bancaire formel est l'absence d'identification vérifiable. Les systèmes bancaires doivent être en mesure d'identifier leurs clients afin de s'assurer de la sécurité des transactions financières. De plus, ils doivent se conformer aux exigences de production de rapports de contrôle sur les opérations, dont certaines sont imposées à l'échelle internationale dans le cadre des réglementations mondiales de lutte contre la corruption et le terrorisme. Les pays à faible revenu ont moins de chance de disposer de systèmes nationaux d'identification fiables, et ces bases de données ne sont pas susceptibles de couvrir la population à faible revenu et celle des zones rurales. Confrontées au coût

(suite)

Encadré F3.2

(suite)

élevé de la vérification de l'identité de ces types de clients, les banques choisissent souvent de ne pas les desservir du tout.

Le gouvernement indien recherche une solution à ce problème à travers le projet d'identification nationale unique, utilisant la biométrie plutôt que les moyens habituels, tels que l'acte de naissance et les adresses postales. Pour un coût par personne très faible, plus de 300 millions d'habitants de l'Inde se sont enregistrés au cours des deux premières années. Les banques ont accueilli ce système avec enthousiasme et investi dans des lecteurs biométriques élémentaires, qui sont connectés à la base de données et peuvent instantanément reconnaître et vérifier l'identité des titulaires de compte. Les agents travaillant dans les zones rurales ont été équipés de « micros guichets bancaires automatiques » (terminaux points de vente portatifs) qui lisent les données biométriques du client (généralement les empreintes digitales) et enregistrent les transactions dans la base de

données de la banque, réduisant ainsi la nécessité pour les clients de faire le déplacement jusqu'à une agence de la banque. Les administrations publiques utilisent ce système pour effectuer des transferts monétaires aux ménages à travers des comptes bancaires à faible coût, et les citoyens peuvent également payer les frais de scolarité et les factures des services publics grâce à ce système. Initialement envisagé en tant que moyen de simplifier les procédures administratives et de réduire les coûts de prestation des services (y compris les fuites), le système est mis en place pour transformer le paysage des services financiers en Inde et pose les jalons d'un accroissement spectaculaire de l'accès en fournissant des services financiers à un coût beaucoup plus faible.

Sources : King, 2012 ; Lauer et Tarazi, 2012.

En réduisant fortement le coût des services bancaires de détail, des applications technologiques récentes, telles que les services bancaires mobiles, offrent une occasion majeure d'accroître l'accès des ménages à une épargne et à des mécanismes de paiement sûrs. La faible densité de la population rend non rentables les agences bancaires installées dans des bâtiments, mais la construction de tours et de réseaux de téléphonie cellulaire a ouvert des possibilités de services bancaires à l'aide d'un téléphone mobile, de guichets automatiques ou de terminaux points de vente portatifs. Dans la banque sans agences, les coûts liés aux comptes d'épargne et au paiement des factures sont jusqu'à deux fois moins élevés et ceux des transferts d'argent environ 20 % plus bas que dans les services bancaires traditionnels offerts par les institutions de microfinance (IMF) et autres banques orientées vers les pauvres (McKay et Pickens, 2010).⁴ La rapide diffusion de M-PESA au Kenya, qui en trois ans a amélioré de 10 points de pourcentage l'accès des ménages au financement formel, donne une idée du potentiel de cette solution (King, 2012). L'utilisation des téléphones mobiles et d'autres

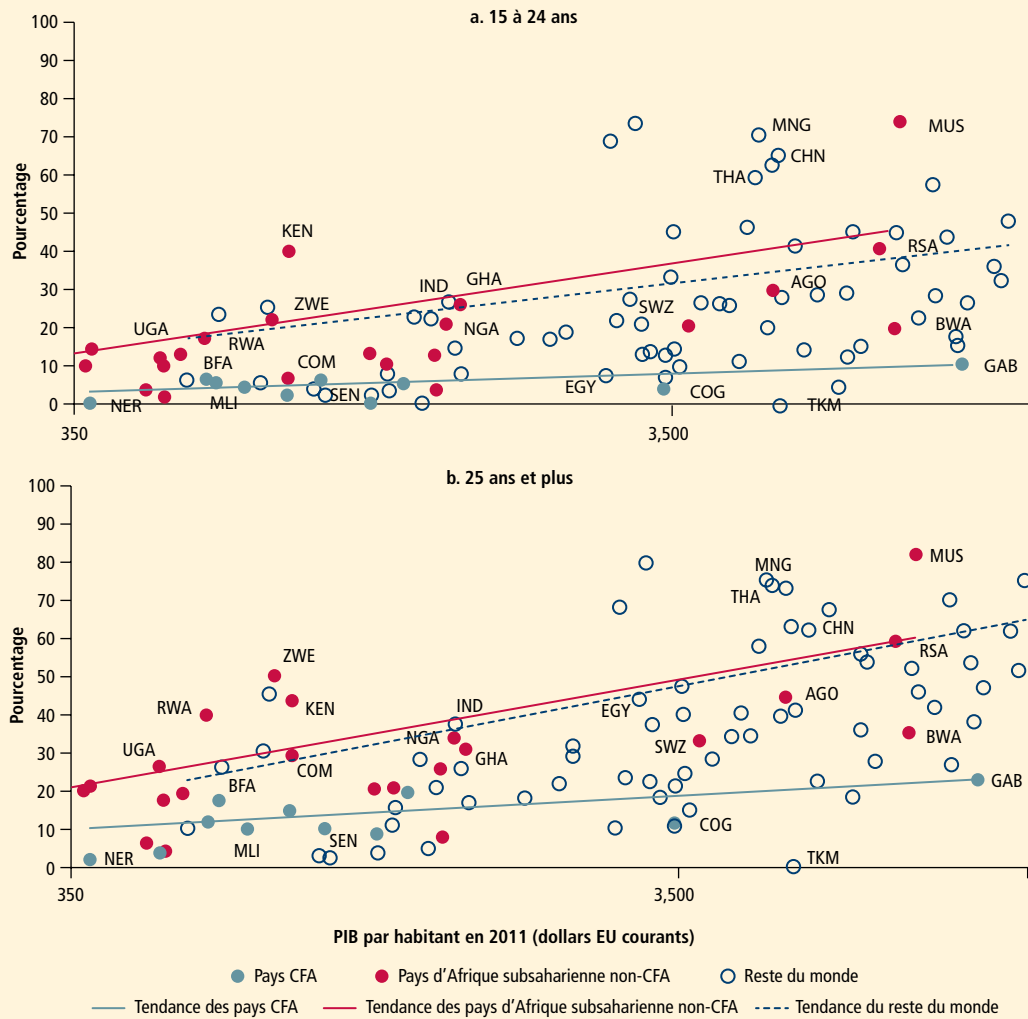
nouvelles technologies pour élargir l'accès aux services bancaires formels est particulièrement attrayante pour les jeunes, qui sont toujours les premiers à les adopter.

Même si les avantages risquent de ne se concrétiser qu'à long terme, les banques doivent utiliser ces nouveaux canaux pour atteindre les jeunes, afin de leur offrir des produits qui les intéressent et de les intégrer très tôt comme clients. Cet effort peut nécessiter un appui dans le cadre du développement du secteur financier.

Réglementation visant à accroître l'inclusion financière et à encourager l'utilisation des nouvelles technologies

Comme le montre la Figure F3.2, à niveau de revenu égal, les politiques nationales destinées au secteur financier peuvent produire des résultats très différents. Dans des pays tels que le Kenya, Maurice et le Rwanda en Afrique, et la Chine, l'Inde, la Mongolie et la Thaïlande, en Asie, l'accès financier est nettement plus élevé que dans d'autres pays à revenus similaires. Compte tenu de ses niveaux de revenu,

Figure F3.2 Pourcentage des personnes ayant un compte dans une institution financière formelle



Source : Élaboré à partir des données FINDEX.
 Note : L'abscisse est logarithmique.

l'Afrique ne s'en sort pas trop mal. La majorité des pays africains pauvres (dont le PIB par habitant est inférieur à 1 000 dollars EU) pour lesquels nous disposons de données se situent au-dessus de la tendance du reste du monde. Les pays de la zone CFA (Communauté financière africaine) constituent une exception, ils sont assez en retard sur le reste du monde en ce qui concerne l'extension des comptes bancaires aux ménages.

Les pays où l'accès des ménages au financement est élevé présentent habituellement une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : 1) un secteur bancaire compétitif encourageant

les banques à aller vers la clientèle ; 2) un secteur dynamique de la microfinance cherchant à se spécialiser dans des produits adaptés aux besoins des ménages à faible revenu ; 3) une surveillance proportionnée, avec notamment une approche par « essai et apprentissage », encourageant l'innovation ; et 4) une stratégie nationale. Celle-ci englobe les trois premières caractéristiques. Elle peut également comprendre des politiques visant à encourager les banques à proposer des produits conçus et tarifés de manière appropriée pour les personnes à faible revenu, ainsi que des politiques exigeant que tous les paiements de l'État destinés aux

personnes (paiements G2P) soient effectués de manière électronique, afin d'encourager l'inclusion financière. Par exemple, le Kenya possède à la fois un secteur dynamique de la microfinance et un environnement politique encourageant l'innovation (Encadré F3.2). La stratégie nationale du Rwanda en faveur de l'inclusion financière se traduit par des politiques encourageant l'expansion de la microfinance et des services bancaires mobiles, ainsi que des programmes d'appui à la croissance d'un crédit abordable pour les entreprises rurales non agricoles. La Mongolie a utilisé un système de réseau mobile dynamique et un système de paiement G2P pour élargir l'accès. Étant donné la rapidité de l'évolution et le potentiel de modification du paysage financier de la technologie bancaire, les pays doivent mettre en place un cadre réglementaire qui encourage la diffusion de la technologie, tout en protégeant les consommateurs grâce à l'interopérabilité et d'autres réglementations (Dias et McKee, 2010 ; Lauer et Tarazi, 2012 ; Banque mondiale, 2013).

Dans le système CFA de l'Afrique occidentale et centrale, la réglementation restreint l'innovation dans le secteur financier. Les banques centrales de la région sont impliquées dans la régulation financière, et tout changement du système requiert l'accord de tous les participants. Ce mécanisme maintient la concurrence à un bas niveau dans le secteur bancaire formel et l'inclusion financière des ménages bien en dessous de la tendance du reste de l'Afrique et du monde. Il profite à ceux qui sont dans le système au détriment des nouveaux entrants (Banque mondiale, 2013). La pénétration des IMF est faible, et les réglementations visant à faciliter leur croissance n'ont pas été adoptées par tous les pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (Riquet et Mbenge, 2013). Les opérateurs de téléphonie mobile, tels que Safaricom (Kenya), ne peuvent pas lancer des initiatives de services bancaires mobiles, seules les banques en ont le droit et elles ne sont nullement incitées à desservir les clients à faible revenu. Idéalement, un régulateur régional pourrait stimuler le développement d'un grand marché des services bancaires mobiles en mettant en place des systèmes de paiement transfrontaliers harmonisés, mais cette perspective est encore lointaine. Il y a néanmoins des signes

que l'environnement réglementaire s'adapte. Il est à espérer que les nouvelles réglementations relatives aux IMF aideront à créer un système fiable, intéressé par les services à la population actuellement non bancarisée. Une nouvelle stratégie d'inclusion financière, exigeant que tous les prestataires des services financiers offrent un compte bancaire de base, accompagné d'un ensemble de services gratuits, devrait être adoptée en 2013. Les perspectives d'amélioration de l'accès financier des ménages sont donc élevées dans la région.

Services de crédit formels : Les défis de l'extension d'options aux petits producteurs, entreprises individuelles et jeunes

Même si les coûts des services bancaires de détail baissent et si les comptes d'épargne deviennent moins chers, les coûts des prêts resteront élevés pour les petits exploitants, les propriétaires d'entreprise individuelle et les jeunes. Les coûts fixes de personnel sont compris dans l'évaluation des prêts. Parce que la plupart de ceux-ci concernent de petites sommes, même les meilleures IMF déclarent devoir gagner une moyenne de 19 % par an sur leurs portefeuilles de prêts, rien que pour couvrir les 114 dollars EU par prêt de coût de fonctionnement (MIX, 2008). Les grandes IMF à but non lucratif, telles que BRAC et la Grameen Bank en Asie du Sud, couvrent une partie de ces coûts grâce à des dons, mais les IMF à vocation commerciale telles qu'Ecobank et *Equity Bank*, qui sont plus courantes en Afrique, doivent imposer des taux d'intérêt élevés sur leurs prêts pour couvrir ces coûts.

Pour les banques, les prêts aux petits exploitants sont risqués. Les cycles agricoles sont imprévisibles. Les clients sont situés dans des lieux éloignés, ils ont une connaissance limitée des services financiers et peu de biens à donner en garantie. Les petits exploitants jeunes offrent peu d'assurances aux prêteurs formels, bien qu'ils aient besoin de capital pour acquérir les technologies agricoles, les terres et le matériel qui leur permettraient de développer des activités agricoles plus productives et souvent

« Nous constituons des groupes afin d'emprunter de l'argent pour investir dans le petit commerce, payer les frais de scolarité, et construire ou améliorer nos habitations. »
Ouganda

Encadré F3.3**Intégrer les petits exploitants dans les chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer leur accès aux services financiers**

DrumNet (un projet de *Pride Africa*, une organisation à but non lucratif pratiquant la microfinance) a cherché à améliorer l'accès des petits exploitants kenyans aux services financiers, grâce à un programme pilote qui les a intégrés dans une chaîne d'approvisionnement d'oléagineux. Ce pilote, qui a duré de 2007 à 2009, impliquait *Equity Bank* et Bidco, un grand producteur est-africain d'huiles végétales, graisses, margarines et concentrés de protéines. Celui-ci souhaitait assurer son approvisionnement en graines de tournesol. Des agriculteurs ont été recrutés pour en cultiver à la place de leurs cultures habituelles. Les autres partenaires étaient des fournisseurs d'intrants et Agritrade (qui a recruté les agriculteurs et géré la production, la récolte et la collecte du tournesol). Contre rémunération de ses services, DrumNet a réuni les parties, négocié les contrats régissant leur collaboration, et géré le flux d'information et les transactions financières entre elles.

Les groupes d'agriculteurs (généralement de 20 à 100 agriculteurs d'une même zone) ont ouvert un compte chez *Equity Bank*, à travers lequel tous les paiements étaient effectués. Chaque agriculteur a contribué à un fonds d'assurance pour les transactions, couvrant 25 % de la valeur du crédit

destiné aux intrants et servant de garantie pour les prêts. Après avoir signé un contrat pour la fourniture à prix fixe des semences de tournesol à Bidco, les agriculteurs ont reçu un crédit pour les intrants d'*Equity Bank*. Ils ne recevaient pas d'espèces, mais la banque payait directement aux fournisseurs les intrants achetés par les agriculteurs avec le crédit. Lorsque les agriculteurs livraient leur production à Bidco, celle-ci les payait par l'intermédiaire de DrumNet, qui déduisait le coût de l'emprunt et le remboursait à *Equity Bank*. Le solde était déposé sur le compte de l'agriculteur auprès d'*Equity Bank*. DrumNet a facilité les transactions financières et la communication à l'aide de téléphones mobiles, de textos et de courriels.

Plus de 2 000 petits exploitants ont participé à ce projet pilote. L'accord entre les agriculteurs, les acheteurs, les banques et les détaillants, bien que complexe, a introduit les petits exploitants dans le système financier formel, les a intégrés dans la chaîne d'approvisionnement d'une culture commerciale, et a amélioré l'efficacité de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des graines oléagineuses.

Source : Banque mondiale, 2011.

plus commerciales. Le Chapitre 4 traite des contraintes liées aux services financiers dans le secteur agricole et expose plusieurs moyens innovants utilisés par les banques et les organisations non gouvernementales (ONG) pour les fournir. À eux seuls, les services financiers ne sont pas toujours un tremplin suffisant pour permettre aux petits exploitants d'améliorer la productivité agricole et l'activité commerciale. Certaines approches combinent la fourniture de services financiers et d'informations agricoles (conseils pour les cultures et la commercialisation, par exemple ; voir l'analyse de BASIX au Chapitre 4). D'autres approches reconnaissent que l'intégration des petits exploitants et des agroentreprises — supermarchés nationaux, transformateurs de produits agricoles ou exportateurs (plus loin dans la chaîne d'approvisionnement) — peut réduire une partie du risque lié à la prestation de services financiers aux petits exploitants. Le Projet DrumNet du Kenya est un exemple d'approche

du prêt agricole basée sur la chaîne d'approvisionnement (Encadré F3.3).

Les prêts aux entreprises individuelles présentent des problèmes similaires. Les activités des entreprises individuelles sont exposées à des risques élevés (depuis la fluctuation de la demande jusqu'à la saisie de leurs produits par les autorités). Ces entreprises sont vulnérables aux chocs et aux besoins d'argent du ménage (pour une maladie, par exemple) et de la communauté (funérailles) et elles peuvent être incapables de générer les rendements requis pour rembourser un prêt. Les prêteurs doivent évaluer ces risques et établir le coût des prêts en conséquence. Lorsqu'elles parviennent à générer des rendements suffisants pour rembourser un prêt, les entreprises individuelles peuvent ne pas avoir un compte d'entreprise et être par conséquent incapables de démontrer leur solvabilité, même auprès des institutions financières orientées vers les services aux ménages à faible revenu.

Encadré F3.4

Passer des prêts à responsabilité collective à des prêts à responsabilité individuelle : une innovation positive de microfinancement mise en œuvre aux Philippines

Une décision centrale de la conception des programmes de crédit destinés aux pauvres consiste à déterminer s'il faut s'appuyer sur la responsabilité de groupes ou sur la responsabilité individuelle. Dans cette dernière, l'institution de crédit assume plus de responsabilités, de sorte que les emprunteurs ont tendance à la préférer (Karlan et Appel, 2011). Bien que les prêts à responsabilité individuelle soient de plus en plus fréquents dans la microfinance, peu de recherches empiriques ont comparé les deux approches. Entre 2004 et 2007, deux essais contrôlés aléatoires effectués avec la *Rural Green Bank* de Caraga, une IMF des Philippines, ont examiné les différences dans le suivi et le remboursement des prêts, entre la responsabilité collective et la responsabilité individuelle. Tous les prêts (allant de 18 à 90 dollars EU) étaient octroyés à des femmes propriétaires d'entreprise individuelle pour le développement de leurs activités.

Le premier essai a converti des programmes de prêts à des groupes à responsabilité collective en prêts à responsabilité individuelle, tout en conservant la structure des groupes. Aucune augmentation n'a été enregistrée dans les défauts de paiement ou les pertes de bénéficiaires pour les centres qui ont été convertis. Les centres octroyant des prêts à responsabilité individuelle ont gagné des clients (les nouveaux clients ont été plus susceptibles de rester dans le programme), mais parce que les prêts accordés étaient plus faibles, ils ont décaissé à peu près le même montant que les centres octroyant des prêts à responsabilité collective. Les groupes

qui ont été convertis à la responsabilité individuelle ont passé moins de temps à suivre les remboursements effectués par leurs membres. Le fait que le suivi a diminué tandis que le remboursement restait stable suggère que le processus de sélection a changé sans détériorer le remboursement. Une explication peut être que la suppression de la responsabilité collective peut avoir poussé les responsables du crédit à accroître la sélection et le suivi, sans que leur charge de travail ait pour autant augmenté.

Le deuxième essai a offert la responsabilité collective aux nouveaux emprunteurs dans certaines régions et la responsabilité individuelle dans d'autres. Aucune différence statistiquement ou économiquement significative n'a été observée dans les taux de remboursement. Le passage au prêt à responsabilité individuelle semble avoir plus équitablement réparti la charge de la sélection, du suivi et de l'application entre les clients et les responsables du crédit. Le niveau d'application institutionnel observé dans les deux essais a été suffisant pour que le prêteur récupère des prêts sans responsabilité collective et que, dans certains cas, il attire et retienne plus de clients. Bien que l'expérience ait été limitée à une seule IMF, les résultats impliquent que les innovateurs du secteur de la microfinance recherchant des stratégies de prêts individuels (et plus souples) destinés aux pauvres pourraient être sur la bonne voie.

Source : Gine et Karlan, 2013.

Les programmes de microfinancement utilisent le prêt à des groupes à responsabilité collective pour réduire une partie du risque ainsi que le coût des prêts aux personnes disposant d'actifs très limités. Parce que les groupes garantissent le crédit de chacun de leurs membres, ils agissent comme un mécanisme de soutien pour les agriculteurs ou propriétaires d'entreprise, et de réduction du risque pour le prêteur. Les méthodes de crédit appliquées par les principales IMF ont réussi à maintenir leurs portefeuilles à risque (à plus de 30 jours) en dessous d'une moyenne de 3 % (MIX, 2008).

Les groupes de microfinancement peuvent toutefois exiger beaucoup de temps et de garanties financières de la part de leurs membres. Le temps requis pour participer à un groupe peut

dissuader les petits exploitants ou les propriétaires d'entreprise informelle d'utiliser les services de l'IMF. Si le groupe n'est pas correctement constitué et qu'un membre se retrouve en défaut de paiement, le choc qui en résulte est élevé pour les petits exploitants et les propriétaires d'entreprise individuelle, dont les marges sont déjà faibles et qui ont leurs propres prêts à rembourser (Encadré F3.4). La responsabilité collective, combinée à un manque de souplesse de la part du prêteur, exclut les emprunteurs désireux de financer des projets ou investissements risqués, qui ont besoin d'un certain temps pour porter leurs fruits, et introduit ainsi un biais en faveur des petits projets sûrs. En résumé, les différentes méthodes de prêt à des groupes de microfinancement, qui aident

les institutions financières à résoudre les problèmes liés à l'importance du coût et du risque, font en fait supporter une partie des coûts par les clients et ne conviennent, par conséquent, qu'à certains types de clientèle.

Les stratégies alternatives, telles que les prêts aux particuliers à des conditions plus souples, mais exigeant la mise en garantie d'actifs clés, tels que des terres (en particulier pour les agriculteurs) ou du matériel de l'entreprise, présentent aussi des inconvénients. Les petits exploitants et propriétaires d'entreprise individuelle risquent de perdre des actifs essentiels au moment où ils en ont le plus besoin. Les IMF utilisant ces stratégies en Afrique sont plus sélectives. Elles préfèrent prêter aux ménages où un salarié peut intervenir comme cosignataire. Ces exigences expliquent, en partie, pourquoi les propriétaires d'entreprise individuelle et les agriculteurs, qui sont constamment confrontés à des problèmes de liquidité en raison de leurs flux de trésorerie faibles et incertains, empruntent rarement auprès des banques ou des IMF et restent dans leurs réseaux financiers informels.

Services informels pour combler le déficit d'épargne et de crédit

Bien qu'avec une portée presque toujours faible, les services financiers informels sont apparus en Afrique pour atténuer le déficit de services d'épargne et de crédit destinés aux ménages. Ces services informels ont une longue histoire et ont établi des règles de participation pour garantir leur réussite (Encadré F3.5). Ils répondent à un besoin qui ne peut être satisfait par des mécanismes financiers plus formels, en raison des petits montants et du grand nombre des transactions concernées, ainsi que du manque d'information sur la solvabilité des emprunteurs. Pendant que les pays africains continuent à développer leurs secteurs financiers formels, les services informels constituent une précieuse initiation à la littéracie financière, à une culture d'épargne généralisée, et, en fin de compte, à l'inclusion financière formelle et à des entreprises plus productives.

Comme le montre la Figure F3.1, en Afrique, les épargnants font plus appel à des services financiers formels que partout ailleurs

dans le monde, en particulier dans les pays africains à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, dont la grande majorité des ménages ne souffrent plus d'extrême pauvreté. L'utilisation de mécanismes d'épargne informels est plus fréquente chez les plus de 25 ans : dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, près de la moitié des adultes qui épargnent y ont recours. Ces groupes aident également les jeunes à économiser, et ils peuvent expliquer pourquoi le taux d'épargne des jeunes Africains est le plus élevé du monde.

Un principe fondamental des groupes d'épargne fournissant également du crédit est que leurs membres doivent épargner avant de pouvoir obtenir d'autres services. Cette pratique élimine les emprunteurs moins susceptibles de rembourser leurs prêts. Les membres offrent en effet leur épargne en garantie partielle du prêt. Pour s'assurer que leurs membres épargnent, certains groupes emploient l'un d'eux ou une autre personne (le percepteur *susu*) pour collecter les fonds, une fois par jour ou par semaine, au domicile des membres. Les groupes informels d'épargne et de crédit limitent les frais bancaires grâce à leurs rayonnement, gouvernance et comptabilité, et au fait qu'ils peuvent recruter du personnel sur place à des salaires relativement bas. Ils peuvent par conséquent imposer des taux d'intérêt plus faibles sur leurs prêts que les IMF. Les groupes plus importants qui ont accès à une banque locale peuvent décider d'y protéger leurs fonds à un coût abordable (les frais liés à ce compte sont partagés entre les membres, ainsi que les intérêts perçus sur les dépôts).

Ces services informels présentent certains inconvénients. Leur caractère local et leur structure limitent l'intermédiation. Les fonds dépendent des membres du groupe, et celui-ci ne peut prêter que l'argent dont il dispose. Les échéances des prêts sont courtes, en général quelques mois et rarement plus d'un an. Cette brièveté a l'avantage de permettre une surveillance étroite et de limiter les pertes (il faut peu de temps pour se rendre compte si un membre est ou non capable d'honorer ses obligations). Les prêts sont utiles pour couvrir certaines dépenses occasionnelles des ménages, telles que les frais de scolarité ou les dépenses liées à un festival, mais ils ne conviennent pas pour un

Encadré F3.5

Les AREC, AVEC, groupes d'entraide et COOPEC : des exemples de systèmes informels d'épargne et de crédit

Les associations rotatives d'épargne et de crédit (AREC) sont constituées lorsque des individus se mettent d'accord pour épargner ensemble. Elles se sont développées dans le monde entier, comme en témoignent les tontines d'Afrique de l'Ouest, les *dhikutis* du Népal et les *arisans* d'Indonésie. Leurs membres se réunissent régulièrement. Au cours de chaque réunion, tous déposent le même montant dans un pot commun, et de manière rotative, l'un d'eux en reçoit tout le contenu. Les AREC présentent des avantages : elles ne nécessitent aucune comptabilité (un atout lorsque les participants sont peu ou pas alphabétisés) ; tout le monde est témoin des transactions effectuées à chaque réunion ; et les sommes en jeu sont faibles. Leur accessibilité et leur simplicité font des AREC une importante source de services financiers, même là où existent des IMF spécialisées. Les AREC autonomisent leurs membres (dont une majorité de femmes) et aident à développer un capital social dans les communautés. Leur structure peut également être utile à la mise en œuvre de systèmes informels de protection sociale, tels que des sociétés funéraires. Elles présentent aussi des inconvénients. Les membres ne peuvent pas toujours avoir accès à l'épargne quand ils le souhaitent, et le calendrier des contributions et remboursements ne correspond pas toujours à leur situation de trésorerie. L'approche des AREC favorise les personnes dotées de revenus stables, qui peuvent apporter des contributions continues.

Les associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC), également appelées associations cumulatives d'épargne et de crédit (ACEC), ont été tentées au début des années 1990 par CARE International, qui a mis au point un modèle standard d'AVEC fondé sur les tontines du Niger. Généralement, 15 à 25 personnes conviennent d'unir leurs forces pour épargner et emprunter pendant une période déterminée (généralement un an). Le groupe élit un comité de gestion et des compteurs d'argent. Personne d'autre ne manipule l'argent, qui est conservé dans un coffret muni de plusieurs serrures. Les détenteurs des clés ne font pas partie du comité de gestion. Le groupe détermine les services offerts (épargne, prêts) et les conditions correspondantes. Au cours des réunions régulièrement tenues, les membres achètent une à cinq actions d'épargne, dont le prix unitaire est déterminé par le groupe et reste inchangé tout au long de l'année. Ces économies permettent de capitaliser un fonds pour les prêts aux membres, qui peuvent emprunter des montants ne dépassant pas trois fois leur épargne. Les prêts sont accordés

à des individus ou à des groupes, pour une durée ne dépassant pas celle de la période en cours et à un taux d'intérêt mensuel de 5 à 10 % (même si des taux aussi faibles que 1 % ou aussi élevés que 20 % ont été observés). La tenue des livres prend trois formes : la mémorisation, des livrets où seul le solde final est acté, ou des registres centraux gardant la trace des activités financières. Lorsque la période fixée au départ s'achève, les membres du groupe partagent les économies et l'intérêt produit. Les rendements peuvent varier de 35 à 50 %, et en seulement quelques années, un groupe peut gérer 2 000 à 10 000 dollars EU. Grâce à de petites contributions périodiques, les groupes peuvent également constituer un fonds social ouvert à toute la communauté. Les membres peuvent quitter le groupe à tout moment, aux conditions fixées par le groupe. Contrairement aux AREC, les AVEC jouent, pendant une courte période, un rôle d'intermédiaire entre les épargnants et les investisseurs rassemblés au sein d'un groupe.

En plus de CARE, de nombreuses organisations ont encouragé les AVEC, notamment la Fondation Aga Khan, Catholic Relief Services, Oxfam/Freedom from Hunger, PACT-WORTH, PLAN, le Corps de la paix des États-Unis, World Relief, et World Vision. On retrouve des AVEC dans au moins 61 pays d'Afrique, Asie et Amérique latine, avec plus de 6 millions de participants actifs. Les organisations qui les promeuvent forment les membres aux opérations et à la gouvernance de ces groupes d'épargne, mais parce que ceux-ci sont essentiellement autogérés, il subsiste un risque que des fonds disparaissent à cause de la fraude, du vol ou du défaut de remboursement. Des groupes plus importants au sein ou à proximité des zones urbaines peuvent sauvegarder leurs fonds dans une banque, et CARE teste actuellement l'utilisation de la technologie bancaire mobile pour les dépôts et retraits des fonds d'AVEC d'Afrique de l'Est.

Les groupes d'entraide sont de petits groupements villageois de 10 à 20 femmes qui mettent en commun leurs économies pendant quelques mois, jusqu'à ce qu'ils disposent d'un capital suffisant pour octroyer des prêts à leurs membres ou à d'autres personnes du village. Ils ont des liens avec des banques et constituent des fédérations avec d'autres villages, pour arriver à réunir plus de capital pour les prêts. L'intérêt n'est pas redistribué aux membres, il est conservé pour le rendre productif. Largement utilisés en Inde, les groupes d'entraide ont un potentiel en Afrique, mais les efforts pour les mettre en place ont connu un suc-

(suite)

Encadré F3.5

(suite)

cès mitigé. En Inde, ils reposent sur une dynamique sociale forte au sein des femmes des villages et sur de robustes liens sociaux entre les villages pour catalyser les fédérations. Dans les villages africains, les structures sociales ne sont pas aussi propices au développement de solides groupes féminins, et les femmes d'Afrique sont moins à même que celles d'Inde de consacrer le temps requis pour assister aux réunions, en partie parce que la faible densité de peuplement les oblige à parcourir de plus longues distances.

Les coopératives d'épargne et de crédit (COOPEC), ou caisses de crédit mutuel, sont détenues par leurs membres. Il s'agit de coopératives à but non lucratif offrant des services d'épargne, de crédit, d'envoi de fonds et autres à des membres ayant quelque chose en commun (par exemple, ils peuvent appartenir à la même entreprise, à la même communauté ou au même groupe religieux). Un conseil d'administration bénévole est élu parmi les membres, dont chacun dispose d'une voix. Les COOPEC financent leurs portefeuilles de prêt en mettant en commun l'épargne volontaire des membres plutôt qu'en recherchant des capitaux extérieurs. Idéalement, les membres obtiennent des rendements plus élevés de leur épargne, paient moins d'intérêt sur les prêts et généralement moins de frais. Le caractère local des COOPEC peut les empêcher de se développer et de réduire leurs coûts

unitaires, en particulier dans les zones rurales. Leur nature démocratique exige que les membres trouvent un équilibre entre la préférence des emprunteurs pour les faibles taux d'intérêt et les rendements élevés recherchés par les actionnaires, à savoir les principaux épargnants. Enfin, parce que les COOPEC fonctionnent beaucoup plus comme des banques que comme des coopératives, leur gouvernance et leur réglementation requièrent une grande attention. Bien que leurs actifs ne représentent qu'une très petite part de ceux du système bancaire, les COOPEC desservent une tranche très importante (et relativement pauvre) de la population. Un système garantissant leurs probité, stabilité et redevabilité ne serait pas nécessairement coûteux. Une solide gouvernance et des contrôles internes appropriés pourraient suffire à protéger les dépôts des membres et limiter l'exposition au risque des COOPEC, mais des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer ce qui fonctionne le mieux.

Sources : Allen et Panetta, 2010 ; Bakiene et coll., 2012 ; Collins et coll., 2009 ; IFPRI et Banque mondiale, 2010, Note 3 ; VSL Associates, « About Us: VSL modèle » sur <http://www.vsla.net/aboutus/vslmodel> ; Rotating Savings and Credit Association sur http://en.wikipedia.org/wiki/Rotating_Savings_and_Credit_Association ; « What Is a Credit Union? » sur <http://www.woccu.org/about/credunion>.

investissement dans une exploitation agricole ou le matériel d'une entreprise individuelle, qui peut nécessiter une plus longue période de remboursement. Le fait que dans le groupe, tout le monde paie le même intérêt sur les prêts — même risqués — réduit de manière appropriée la tendance à prendre des risques). Même les coopératives d'épargne et de crédit (COOPEC), plus importantes et plus sophistiquées, peuvent avoir des difficultés à être rentables, étant donné que le nombre de leurs membres n'est souvent pas suffisant pour leur permettre de couvrir les frais généraux des installations, les frais de gestion et de sécurité, et d'obtenir des coûts unitaires inférieurs à ceux des autres institutions financières, en particulier dans les zones rurales peu peuplées (5 000 clients sont souvent considérés comme une taille minimale pour les IMF). Les taux convenus pour les prêts vont généralement de 3 à 3,5 % par mois dans les COOPEC de l'Ouganda, ce qui

excède encore souvent ce que de nombreux petits exploitants et propriétaires d'entreprise individuelle peuvent se permettre s'ils veulent rester en mesure de profiter d'un prêt (Bakiene et coll., 2012 ; Collins et coll., 2009).

Rôle de l'État : Améliorer l'accès et protéger les consommateurs

Bien qu'en principe, le financement informel se situe en dehors du champ d'application de la réglementation et du soutien de l'État, tant les pouvoirs publics que des ONG et des programmes de bailleurs de fonds ont soutenu le développement des COOPEC et AVEC, par de la sensibilisation, de la formation et la création d'associations nationales de membres des COOPEC. Des programmes forment les membres des groupes aux procédures visant à sécuriser les fonds et à limiter les pertes dues au vol, à la fraude ou à de mauvais prêts, mais en tout état de cause, la fiabilité reste un problème.

« La manière dont le groupe gère les prêts est très mauvaise. Une dame du groupe a emprunté 500 000 shillings et a ensuite disparu. Je n'avais emprunté que 100 000 shillings. Comment se fait-il que quelqu'un qui n'a emprunté que 100 000 shillings doive payer pour quelqu'un qui en a emprunté 500 000 ? »
Tanzanie
 (1 dollar EU = 2 500 shillings tanzaniens)

Pour protéger les consommateurs, les pouvoirs publics cherchent des moyens de superviser les groupes plus importants, tels que les COOPEC, mais il est rarement possible de surveiller un grand nombre de petits groupes.⁷ L'implication de l'État dans les COOPEC et AVEC peut également avoir un effet contre-productif. Les groupes informels sont fondés sur la confiance et soutenus par un ensemble de procédures visant à assurer la transparence. Ils maintiennent des coûts bas pour leurs membres parce qu'ils fonctionnent efficacement et ne passent pas de temps à répondre aux demandes d'information des régulateurs. Un certain contrôle public pourrait toutefois être justifié pour les COOPEC plus grandes, que leurs membres ont plus de difficulté à superviser de manière adéquate et où les sommes en jeu sont suffisamment importantes pour compromettre le fonctionnement de la coopérative.

De manière générale, les pouvoirs publics doivent réduire au minimum leurs interventions dans les groupes d'épargne informels. Le public a tendance à interpréter cela comme un signal que les participants peuvent faire preuve de moins de discipline financière, ce qui nuit à l'esprit même des groupes. En Tanzanie, une étude qualitative a décrit de nombreux cas, où les fonds publics destinés à l'octroi de subventions ou de crédits peu coûteux aux propriétaires d'entreprise individuelle de districts pauvres ne sont jamais parvenus à destination. Au lieu de cela, ils sont restés dans les chefs-lieux de district, probablement dans les poches de quelques fonctionnaires. Seules les AVEC organisées en ONG ont effectivement fourni un capital aux propriétaires d'entreprise individuelle (Kweka et Fox, 2011).

Le recours des pouvoirs publics ou d'ONG à un groupe d'épargne informel en vue d'injecter des capitaux dans une communauté est une pratique particulièrement préjudiciable. Des études montrent qu'elle réduit l'incitation des groupes à renforcer leur propre épargne et met ainsi en péril la soutenabilité de l'initiative. Pour cette raison, les ONG semblent mieux convenir que les pouvoirs publics au développement et au soutien des groupes d'épargne informels.

Rôle des institutions financières informelles : Accroître l'inclusion financière

Tant les AVEC que les groupes d'entraide présentent un potentiel d'inclusion des jeunes et de prise en charge de leurs besoins financiers, en particulier lorsqu'ils leur offrent un encadrement et un accès à l'information en même temps qu'un financement. En Ouganda, une stratégie novatrice, faisant appel à des ONG pour la mise en place d'AVEC et la promotion de l'inclusion des jeunes, est en cours d'élaboration. Un bailleur de fonds (le Fonds international de développement agricole) fournira des fonds au ministère des Finances et du Développement économique afin qu'il passe un contrat avec des ONG en vue de la constitution d'AVEC et de l'enrichissement de leurs capacités. L'objectif est de mettre en place 15 000 nouvelles AVEC en cinq ans. Au moins 15 % des nouveaux membres devraient être des jeunes intégrés soit dans les groupes d'épargne nouvellement créés pour les jeunes soit dans les AVEC existantes. Les fonds du projet prendront en charge le personnel et le matériel utilisés pour la formation des groupes locaux ; aucun fonds ne sera octroyé directement à un groupe en tant que capital.⁸

En plus de fournir des services financiers informels, les groupes d'épargne apportent à leurs membres un appui similaire à celui des cercles de crédit existant dans les IMF : ils leur prodiguent des encouragements et leur offrent un forum où partager leurs expériences. De nombreuses descriptions des groupes d'épargne attestent de l'importance de cette fonction (voir Encadré F3.6 pour un exemple tiré du Mali) qui pourrait constituer un moyen précieux pour les jeunes d'apprendre les uns des autres et de construire du capital social (Banerjee et Duflo, 2012 ; Nimusiima et coll., 2012). Plus les groupes d'épargne progressent chez les jeunes, plus leurs membres se rapprochent de leurs ONG partenaires pour obtenir des services supplémentaires, notamment une formation aux compétences en affaires et de la vie courante. Plan International, une ONG active dans l'appui aux groupes d'épargne destinés aux jeunes en Afrique de l'Ouest, a répondu à cette demande en passant un contrat avec des forma-

Encadré F3.6

Le cas de villageoises du Mali : Assurer la sécurité alimentaire et financière grâce aux groupes d'épargne et de crédit

Au Mali, Épargner pour le changement (EPC), un programme villageois d'épargne et de prêt lancé en milieu rural en 2005, place les femmes aux commandes de leur propre inclusion financière. Les femmes desservies par le programme sont pour la plupart illettrées, pauvres (vivant avec moins d'un dollar EU par jour) et habitent des régions très isolées. En épargnant régulièrement de petites sommes et en s'en servant pour octroyer à ses membres des prêts à court terme avec intérêt, chaque groupe de 15 à 25 femmes accumule et mobilise du capital sans dépendre de fonds de contrepartie ou extérieures. En juillet 2008, EPC comptait 95 000 membres. Plus tard dans l'année, il a été élargi à quatre des cinq régions non désertiques du Mali. En avril 2013, il soutenait 18 804 groupes (423 654 membres). Entre 2009 et 2012, une évaluation d'impact rigoureuse a été effectuée pour déterminer la contribution du programme aux stratégies d'existence des ménages et à la mise à disposition de l'épargne et du crédit.

Un essai contrôlé randomisé (ECR) — la règle d'or en matière d'évaluation d'impact — a utilisé des enquêtes socioéconomiques détaillées, réalisées auprès de 6 000 ménages dans 500 villages en 2009 et en 2012, pour recueillir des informations auprès des participants et non participants à EPC dans les villages bénéficiaires et témoins. Entretemps, des chercheurs ont interrogé à plusieurs reprises un sous-ensemble de 600 ménages des villages bénéficiaires et témoins, sur leurs opérations financières, actifs, activités génératrices de revenus, habitudes de consommation et état de santé. L'information récoltée a permis de mieux comprendre comment les ménages évoluaient au cours de l'étude.

Pour interpréter les données de l'ECR et les remettre dans leur contexte, une étude qualitative a recueilli des informations détaillées sur un petit échantillon de 19 villages choisis pour refléter certaines des variations existant entre les sites d'EPC en matière de situation géographique, composition ethnique, stratégies de subsistance et autres variables.

Quinze de ces villages étaient situés dans la zone de l'ECR, à Ségou, et les quatre autres se trouvaient en dehors de la zone de l'ECR et participaient à EPC depuis 2005. En 2009 et 2012, les chercheurs ont consacré deux à trois jours dans chaque village à des discussions des groupes focaux et à des entretiens avec la communauté et des informateurs clés. Dans les villages familiarisés avec le programme depuis 2005, cela leur a permis d'obtenir des détails sur la manière dont les membres de la communauté avaient adapté le modèle EPC à l'évolution des conditions, besoins et stratégies de subsistance locaux.

L'ECR a constaté un accroissement global de l'épargne (de 31 %), une augmentation des crédits octroyés aux femmes dans les villages EPC (12 % de femmes en plus déclaraient avoir emprunté aux groupes d'épargne), une accumulation d'actifs (la valeur du cheptel avait augmenté de 13 % dans les villages EPC), et une diminution de la faim durant les périodes d'insécurité alimentaire. La plupart des femmes ont cité un effet moins concret — le capital social généré grâce à la participation à un groupe d'épargne — comme l'un des avantages du programme les plus appréciés. Les groupes comprenaient des femmes plus jeunes et moins intégrées socialement, qui avaient rejoint le programme un peu plus tard que les premières participantes. Enfin, les groupes d'épargne n'avaient aucun impact mesurable sur la création ou l'expansion des affaires, peut-être parce que beaucoup d'entre eux étaient situés dans des zones isolées.

Le programme EPC semble avoir amélioré la sécurité alimentaire et financière dans ces zones reculées, appauvries et en proie à l'insécurité alimentaire. Le fait que certaines femmes interrogées dans les villages témoins ont constitué, par elles-mêmes, des groupes d'épargne et de crédit, sans conseils extérieurs d'EPC, indique que ces groupes ont été perçus comme bénéfiques et qu'ils sont bien adaptés aux besoins locaux.

Source : BARA et IPA, 2013.

teurs locaux en vue de délivrer des formations de courte durée à la demande. Sur base de cette expérience, ils sont en train de rédiger un plan de cours exhaustif pour leurs groupes d'épargne destinés aux jeunes. Son contenu, qui est adapté aux besoins et préférences d'apprentissage des jeunes, est conçu pour soutenir les jeunes défa-

vorisés dans leur transition vers l'âge adulte et l'obtention de moyens de subsistance durables.⁹

Les groupes d'épargne peuvent constituer un canal efficace pour l'introduction de programmes visant les jeunes dans les communautés. Avec leur aide, les stratégies nationales pour les jeunes pourraient combiner l'objectif

de permettre aux jeunes d'obtenir des moyens de subsistance durables avec des programmes encourageant un comportement d'épargne, développant des compétences en affaires et de la vie courante, appuyant l'autonomisation des femmes et accroissant l'inclusion financière.

Notes

1. Dans ces pays, un compte bancaire est considéré comme un contrat ; l'âge minimum pour signer un contrat est de 18 ans et il n'est pas prévu qu'un adulte puisse le cosigner.
2. Voir le site de FINDEX, <http://go.worldbank.org/1F2V9ZK8C0>.
3. Les comptes d'épargne postaux ont été mis en place pour résoudre ce problème en employant le personnel, les bureaux et les systèmes de sécurité sous-utilisés des services postaux ruraux pour étendre l'épargne aux populations non desservies par les systèmes bancaires classiques.
4. Les gains sont encore plus élevés comparés aux frais de compte que font payer les grandes banques commerciales.
5. Blogue du CGAP, janvier 2012 (<http://www.cgap.org/blog/looking-back-trends-branchless-banking-2012>).
6. Voir Collins et coll. (2009), Karlan et Appel (2011) et Banerjee et Duflo (2012) pour une analyse du pourquoi et du comment de ce phénomène.
7. Cette section est basée sur Glisovic et El-Zoghbi (2011).
8. Sur base de l'avant-projet de descriptif du projet, novembre 2012 (voir FIDA, 2012).
9. Voir <http://plan-international.org/what-we-do/economic-security>.

Références

- Allen, Hugh et David Panetta. 2010. "Savings-Groups: What Are They?" Réseau SEEP. Washington, DC.
- Bakiene, Amor, Louise Fox, Obert Pimhidzai et Elizabeth Mehta. 2012. "How Non-Farm Enterprises Create Jobs for the Middle Class in Uganda and How Policies Can Raise Productivity and Reduce Risk." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques, Banque mondiale, Washington, DC.
- Banerjee, Abhijit V. et Esther Duflo. 2012. « Repenser la pauvreté ». Édition du Seuil.
- Banque mondiale. 2011. "Module 7 : Broadening Smallholders' Access to Financial Services through ICTs." In *ICT in Agriculture : Connecting Smallholders to Knowledge, Networks, and Institutions*. Washington, DC : Banque mondiale.
- . 2013. *Global Financial Development Report 2014 : Financial Inclusion*. Washington, DC :
- BARA (Bureau of Applied Research in Anthropology) et IPA (Innovations for Poverty Action). 2013. "Final Impact Evaluation of the Saving for Change Program in Mali, 2009–2012." Oxfam America. <http://www.oxfamamerica.org/static/oa4/oxfam-america-sfc-ipa-bara-toplines.pdf>
- Blycroft Ltd. 2012. "African Mobile Factbook" Africa and Middle East Telecom-Week. http://blog.bearing-consulting.com/wp-content/uploads/2012/10/Africa.Mobile.Fact_Book_2012.pdf.
- Collins, Daryl, Jonathan Morduch, Stuart Rutherford, et Orlanda Ruthven. 2009. *Portfolios of the Poor: How the World's Poor Live on \$2 a Day*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Dias, Denise et Katharine McKee. 2010. « Protéger les consommateurs de services de banque à distance : objectifs stratégiques et options réglementaires ». Note Focus 64 du CGAP. Consulting Group to Assist the Poor, Washington, DC.
- Dupas, Pascaline et Jonathan Robinson. 2009. "Savings Constraints and Microenterprise Development: Evidence from a Field Experiment in Kenya." *American Economic Journal : Applied Economics* 5 (1): 163–92.
- FIDA (Fonds international de développement agricole). 2012. "Republic of Uganda: Project for Financial Inclusion in Rural Areas. Detailed Design Report." Rapport 2772-UG, FIDA, Rome.
- Gardeva, Anita et Elisabeth Rhyne. 2011. "Opportunities and Obstacles to Financial Inclusion : Survey Report." Publication 12, Center for Financial Inclusion, Accion International, Washington, DC.
- Glisovic, Jasmina et Mayada El-Zoghbi, avec Sarah Forster. 2011. "Advancing Savings Services: Resource Guide for Funders." Guide technique, Consulting Group to Assist the Poor, Washington, DC.
- Giné, Xavier et Dean Karlan. 2013. "Group Versus Individual Liability: Short- and Long-Term Evidence from Philippine Microcredit Lending Groups." Banque mondiale, Washington, DC, juin.
- IFPRI (Institut de recherche sur les politiques alimentaires) et Banque mondiale. 2010. « Innovations en matière de services financiers ruraux et agricoles ». Focus n°18. IFPRI et Banque mondiale, Washington, DC.
- Karlan, Dean et Jacob Appel. 2011. *More Than Good Intentions: How a New Economics Is Helping to Solve Global Poverty*. New York: Dutton.

- Kilara, Tanaya et Alexia Latortue. 2012. « Les perspectives émergentes de l'épargne des jeunes ». Note Focus 82 du CGAP, Consulting Group to Assist the Poor, Washington, DC.
- King, Michael. 2012. "Is Mobile Banking Breaking the Tyranny of Distance to Bank Infrastructure? Evidence from Kenya." IIS Discussion Paper 412, Institute of International Integration Studies, Trinity College, Dublin.
- Kweka Josephat et Louise Fox. 2011. "The Household Enterprise Sector in Tanzania: Why It Matters and Who Cares." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 5882, Banque mondiale, Washington, DC.
- Lauer, Kate et Michael Tarazi. 2012. "Supervising Nonbank E-Money Issuers." Note du CGAP (juillet), Consulting Group to Assist the Poor, Washington, DC.
- McKay, Claudia et Mark Pickens. 2010. « Banque à distance 2010 : pour qui ? À quel prix ? Quelles perspectives ? », Note Focus 66 du CGAP, Consulting Group to Assist the Poor, Washington, DC.
- MIX (Microfinance Information Exchange). 2008. *MFI Benchmark Data/Microbanking Bulletin* 17 (août). <http://www.themix.org/publications/microbanking-bulletin/2008/08/mfi-benchmarkdata-microbanking-bulletin-august-2008-issu>.
- Mullainathan, Sendhil et Eldar Shafir. 2011. "Savings Policy and Decision-Making in Low-Income Households." In *Insufficient Funds: Savings, Assets, Credit, and Banking among Low-Income Households*, sous la conduite de Michael Barr et Rebecca Blank, 121–46. New York : Russell Sage Foundation Press.
- Nimusiima, Catherine, Fiona Nshemerirwe, Helen Nyamweu et Skye Dobson, eds. 2012. *10 Years of Owegatta: A History of the National Slum Dwellers Federation of Uganda (NSDFU) Narrated by Members*. Kampala : Act Together Uganda.
- Riquet, Corinne et Djibril Maguette Mbenge. 2013. "Deepening Financial Inclusion in West Africa." Billet du blogue du CGAP, Consulting Group to Assist the Poor, 25 janvier, <http://www.cgap.org/blog/deepening-financial-inclusion-west-africa>.
- USAID (United States Agency for International Development). 2009. "Youth Savings Account : A Financial Service Perspective ; a Literature and Program Review." MicroREPORT 163, USAID, Washington, DC.

Chapitre 6

Accroître la productivité dans les entreprises du secteur africain de l'emploi salarié moderne pour encourager la croissance de l'emploi des jeunes

Bien que petit (environ 16 % de la population active), le secteur de l'emploi salarié constitue le moteur de l'emploi et de la croissance en Afrique à moyen et long terme, notamment en raison de sa capacité à exploiter les économies d'échelle et à produire pour l'exportation. Le secteur salarié moderne crée des emplois à un rythme rapide en Afrique, mais à partir d'une base limitée. Les entreprises manufacturières modernes, en particulier, ne représentent que 3 % de l'emploi et exportent très peu. Cette faible compétitivité sur les marchés d'exportation est principalement le reflet de celle du secteur de l'emploi salarié moderne. Elle indique la présence de défaillances des pouvoirs publics et du marché, variables à travers le sous-continent mais produisant des effets similaires. Les intrants logistiques nécessaires à l'emploi (électricité, transport, etc.) sont coût-

teux ; la réglementation étrangle les processus de création d'entreprise et la circulation des biens ; les coûts élevés de l'intermédiation financière restreignent l'investissement ; et la petite taille des marchés ainsi que les obstacles au commerce empêchent la concurrence et réduisent l'incitation à innover et à améliorer la productivité.

En Afrique, les pouvoirs publics ont beaucoup à faire pour remédier à cette situation. Le pas le plus important à franchir est l'amélioration du climat des affaires par des réformes essentielles visant à accroître l'accès aux services financiers et d'infrastructure, à améliorer la logistique commerciale et à alléger les contraintes réglementaires pesant sur l'entrepreneuriat. Beaucoup de réformes peu onéreuses peuvent avoir des impacts énormes à court terme en réduisant les distorsions et en accroissant l'efficacité. Un

appui, sélectif et géographiquement ciblé, aux groupements émergents peut favoriser les économies d'agglomération. Pour que les jeunes soient véritablement productifs dans les entreprises modernes, les pouvoirs publics doivent encourager l'acquisition d'un solide socle de compétences de base en améliorant la qualité de l'enseignement général. Dans le secteur de la formation, ils doivent se concentrer sur des « biens publics » tels que l'assurance qualité et l'information, pour encourager un secteur efficace et bien adapté au marché des compétences. Les programmes pour les jeunes défavorisés intégrant une formation et des stages sont prometteurs, de même que ceux offrant une formation aux fonctions de gestion.

En plus de l'emploi dans les exploitations agricoles familiales et les entreprises individuelles, abordé dans les deux chapitres précédents, l'emploi dans les entreprises modernes devient de plus en plus important pour la jeunesse africaine. Si on en croit le passé, cette tendance ne pourra que se poursuivre. Dans les pays développés d'Europe et d'Amérique du Nord, les emplois dans les entreprises modernes ont progressivement remplacé la plupart des autres types d'emplois, y compris dans l'agriculture, au point qu'aujourd'hui, le secteur salarié moderne domine l'emploi. En Asie de l'Est et en Chine, la croissance des emplois dans les entreprises modernes suit une tendance analogue.

Le secteur de l'emploi salarié moderne, tel que défini dans ce rapport, comprend les petites, moyennes et grandes entreprises qui emploient en permanence cinq travailleurs ou plus. Il englobe également le secteur public. Historiquement, l'emploi salarié s'est développé à mesure que les emplois se multipliaient dans les services publics et les entreprises manufacturières publiques, mais tel n'est plus le cas. En cherchant à améliorer leur efficacité et leur compétitivité, les États ont fait baisser l'emploi dans le secteur public (de manière parfois radicale, comme en Éthiopie et au Ghana dans les années 1990), réduisant ainsi la part de l'emploi public dans l'emploi salarié. Pour les jeunes à la recherche d'un emploi salarié, un travail dans le secteur public risque

d'être plus inaccessible que jamais. Le principal défi est donc de maintenir des taux élevés d'investissement et de création d'emploi dans le secteur privé, où la productivité et la compétitivité sont essentielles.

Ce chapitre examine l'emploi dans les entreprises modernes du secteur manufacturier, des services, et autres secteurs non agricoles tels que la construction, car elles ont la plus grande capacité potentielle d'agir sur la productivité et l'emploi à moyen et long terme à mesure que la population active des jeunes augmente. Contrairement aux exploitations agricoles familiales et aux entreprises individuelles, les entreprises modernes de ces secteurs ne sont pas limitées par la taille de la famille, si bien qu'elles peuvent se développer pour exploiter des économies d'échelle et sont beaucoup plus susceptibles d'adopter de nouvelles technologies pour y parvenir. Parce que les entreprises modernes sont capables de stimuler la productivité et la création d'emplois, il est naturel que les décideurs politiques se préoccupent de leur développement. Mais comme le montre l'analyse ci-dessous, le contexte doit être favorable à l'entrepreneuriat et à la croissance des entreprises productives.

Vue d'ensemble du secteur africain des entreprises modernes

L'emploi salarié moderne non agricole se développe à travers l'Afrique, mais de manière variable. À l'exception de quelques pays (notamment Maurice et l'Afrique du Sud), les entreprises non agricoles représentent moins de 20 % de l'emploi salarié en Afrique (Figure 6.1, Volet a). Malgré des réductions de l'emploi du secteur public, l'emploi salarié moderne dans le secteur privé ne représente toujours que moins de 10 % des emplois dans la plupart des pays africains (Figure 6.1, Volet b). Même comparé à celui des pays d'Asie et d'Amérique latine ayant des niveaux similaires de revenu par habitant, l'emploi dans les entreprises modernes non agricoles est faible en Afrique, et extrêmement bas comparé à des économies émergentes telles que le Brésil, la Chine et l'Indonésie.

La croissance de l'emploi salarié dans les entreprises modernes a été assez variable en Afrique. Les études montrent que si ce secteur a absorbé une part croissante de la population active à Madagascar, au Mali, en Tanzanie et en Ouganda, sa part dans l'emploi total a, par contre, peu changé en Éthiopie, au Kenya et en Zambie, et baissé dans d'autres pays tels que le Malawi et le Sénégal (Figure 6.2).

Les jeunes Africains ne semblent pas présenter un avantage particulier en matière d'emploi salarié moderne (Encadré 6.1). Bien que la génération actuelle soit plus instruite que les précédentes, les employeurs semblent apprécier l'expérience apportée par les travailleurs plus âgés.

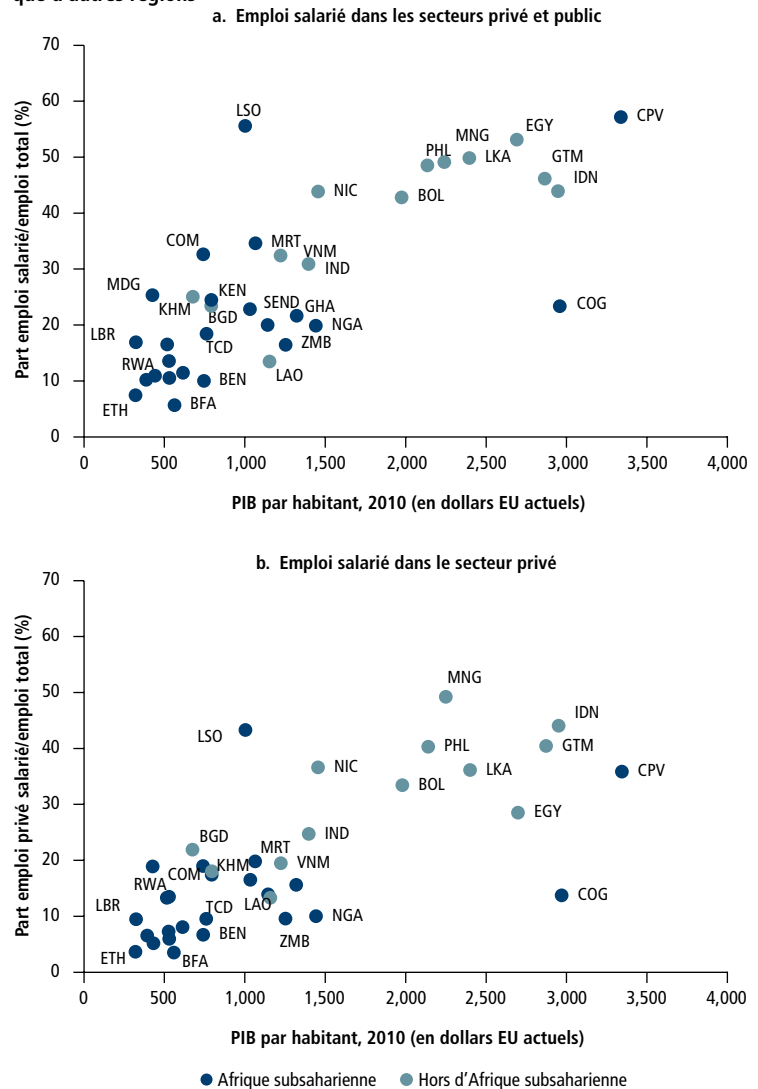
Les emplois dans les services, avec ou sans contrat formel, dominent l'emploi salarié en Afrique.¹ La part la plus importante de l'emploi salarié formel dans les services se trouve dans l'enseignement, la santé et autres services sociaux (appartenant essentiellement au secteur public). Viennent ensuite le commerce (de détail et de gros) et le transport (Figure 6.3, Tableau a).

En dehors des services, le secteur manufacturier et la construction représentent chacun environ 10 % des emplois salariés. Presque la moitié des emplois manufacturiers dans les entreprises modernes se trouve dans les industries de la catégorie alimentation et textiles (incluant le cuir et les produits du cuir) (Figure 6.3, Volet b). Dans certains pays, tels que le Cameroun et le Rwanda, la transformation du bois constitue un important secteur d'emploi. L'emploi est assez limité dans les industries de haute technologie, telles que les machines et l'électronique, mais il peut être important dans les industries chimiques, du plastique, du verre et du papier de certains pays.

Aujourd'hui, le secteur manufacturier moderne fournit peu d'emplois et exporte peu

Avec un potentiel de croissance de l'emploi, considérable mais inexploité, les entreprises manufacturières modernes ne représentent

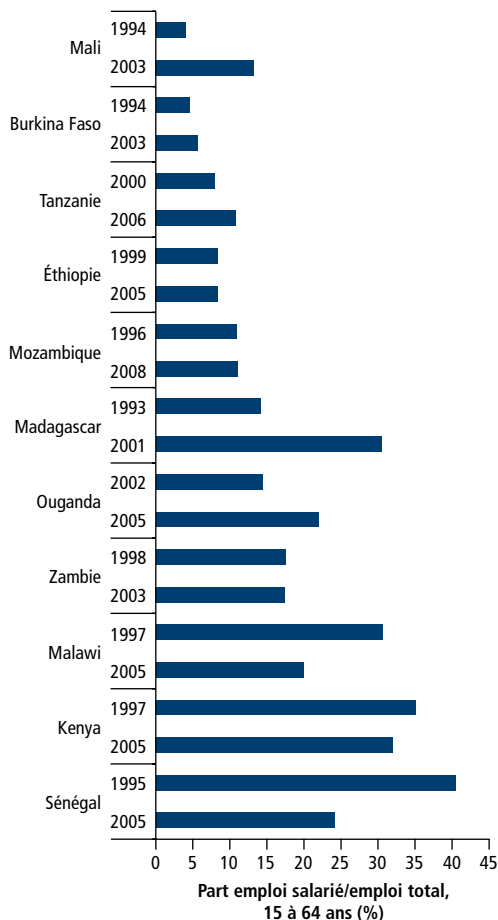
Figure 6.1 L'Afrique compte moins d'emplois salariés non agricoles que d'autres régions



Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois.

actuellement que moins de 3 % de l'emploi total en Afrique, nettement moins que dans d'autres régions du monde (Figure 6.4). La part de l'emploi salarié manufacturier dans l'emploi total varie considérablement d'un pays africain à l'autre (et est en déclin dans certains d'entre eux), et rien n'indique que l'Afrique dans son ensemble est en train de rattraper son retard par rapport aux régions comparables.

Figure 6.2 L'emploi salarié se développe dans la plupart des pays d'Afrique



Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois.

Le souci n'est pas seulement que le secteur manufacturier soit limité, mais que les entreprises manufacturières exportent une trop petite partie de leur production. En Afrique, le pourcentage des entreprises manufacturières exportatrices est parmi les plus faibles au monde tandis que la part de la production manufacturière africaine vendue à l'échelle nationale figure parmi les plus élevées (Figure 6.5). Les médiocres performances du secteur manufacturier africain sont particulièrement inquiétantes parce qu'il constitue une possibilité de créer rapidement des emplois salariés modernes. Les économies africaines étant de petite taille, le développement d'un secteur tourné vers l'exportation est plus important

pour elles que pour les pays en développement d'autres régions telles que l'Asie du Sud, où les marchés intérieurs sont généralement beaucoup plus vastes (Dinh et coll., 2012). Les marchés de petite taille freinent la productivité et la croissance de l'emploi en limitant les économies d'échelle que les industries pourraient exploiter. Parce qu'un marché intérieur de petite taille ne peut supporter qu'un nombre restreint d'entreprises, le manque de concurrence qui en résulte constitue un frein pour l'investissement et la croissance.² De plus, en l'absence de commerce, les économies de petite taille sont moins susceptibles de profiter d'économies d'agglomération, tout simplement parce que des grappes manufacturières ont beaucoup moins de chances de se former (Collier et Venables, 2008).

Étant donné l'importance potentielle de l'exportation pour les pays d'Afrique et le fait que les produits manufacturiers sont, par nature, plus susceptibles d'être échangés que la plupart des services, l'analyse présentée dans ce chapitre s'attache davantage au secteur manufacturier qu'à celui des services. Cette approche n'est pas due au fait que le secteur manufacturier pourrait être la seule solution pour créer des emplois salariés modernes et productifs en Afrique. Il ne l'est pas. La part des services dans le commerce mondial augmente, et l'Afrique peut sans aucun doute y avoir recours pour développer l'emploi salarié.

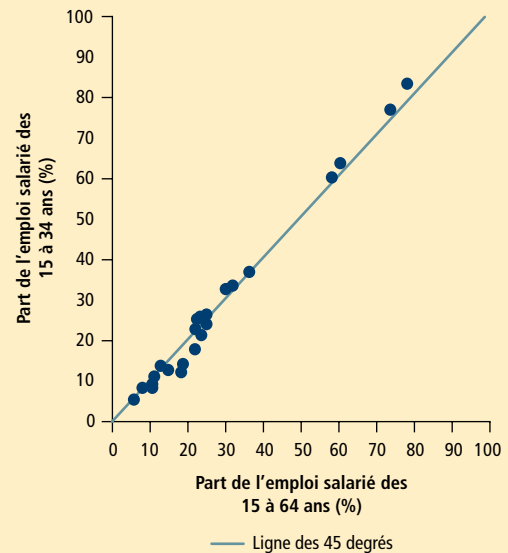
La croissance de la productivité dans les secteurs des biens non échangeables peut également créer des emplois salariés, comme l'a prouvé la récente croissance du secteur africain de la construction. Toutefois, comme l'indiquent les économies à croissance rapide de l'Asie de l'Est, c'est le secteur manufacturier orienté vers l'exportation qui peut présenter le plus grand potentiel de création d'emplois salariés. Les retombées positives du secteur manufacturier sur les autres secteurs nationaux sont tout aussi importantes. En augmentant les revenus, la croissance d'un secteur manufacturier mené par les exportations (et par conséquent, non limité par la taille de l'économie nationale) accroît la demande intérieure destinée à d'autres industries (notamment les services et la construction). Les entreprises manufacturières ont également besoin d'un ensemble

Encadré 6.1**Quelle est la place des jeunes dans le paysage africain de l'emploi salarié ?**

À l'heure actuelle, dans l'ensemble des pays africains, la part de l'emploi salarié des jeunes dans l'emploi total est remarquablement semblable à celle de la population générale (voir Figure B6.1.1). On peut en déduire que les entreprises ne manifestent aucune préférence particulière en matière d'âge. L'emploi des jeunes dans les entreprises modernes est simplement proportionnel à la croissance des entreprises modernes : ni plus ni moins.

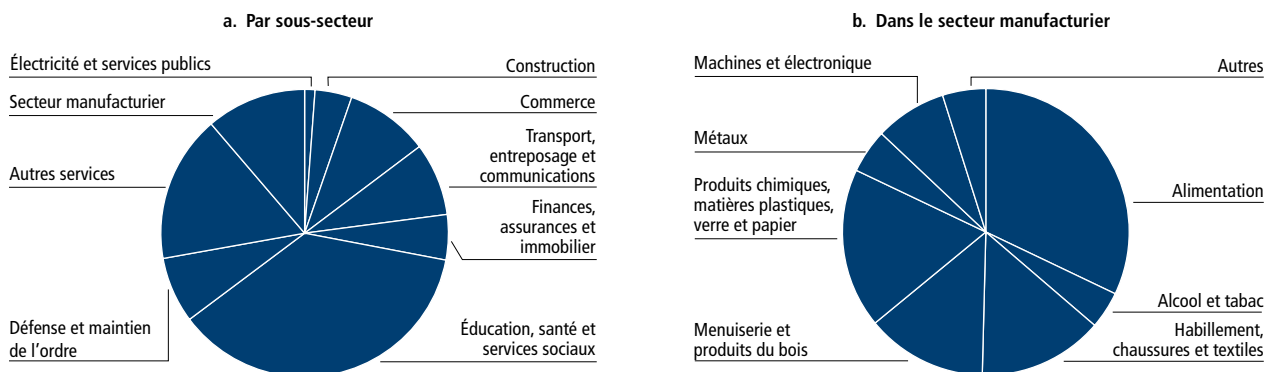
En même temps, cette figure ne raconte pas nécessairement toute l'histoire. Il devrait être possible d'améliorer l'impact de la croissance des entreprises occupant des salariés sur l'emploi des jeunes. Comme indiqué dans le Chapitre 1, bon nombre de travailleurs n'intègrent l'emploi salarié qu'à 30 ans ou plus, ce qui pourrait refléter une préférence des entreprises pour un personnel avec de l'expérience. Des politiques facilitant la transition des jeunes vers l'emploi salarié, telles que les programmes appuyant des stages de formation sur le lieu de travail ou des séances d'information afin de mettre les jeunes en relation avec les entreprises qui ont besoin de leurs compétences, permettraient à davantage de jeunes de ne plus attendre pour réaliser leur souhait d'un emploi salarié. Le domaine d'application et les preuves de l'efficacité de ce type de politiques sont abordés à la fin de ce chapitre.

Figure B6.1.1 La part des jeunes dans l'emploi salarié suit celle de la population générale



Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois.

Figure 6.3 Les services constituent la majeure partie de l'emploi salarié non agricole ; dans le secteur manufacturier, les industries alimentaire et textile prédominent



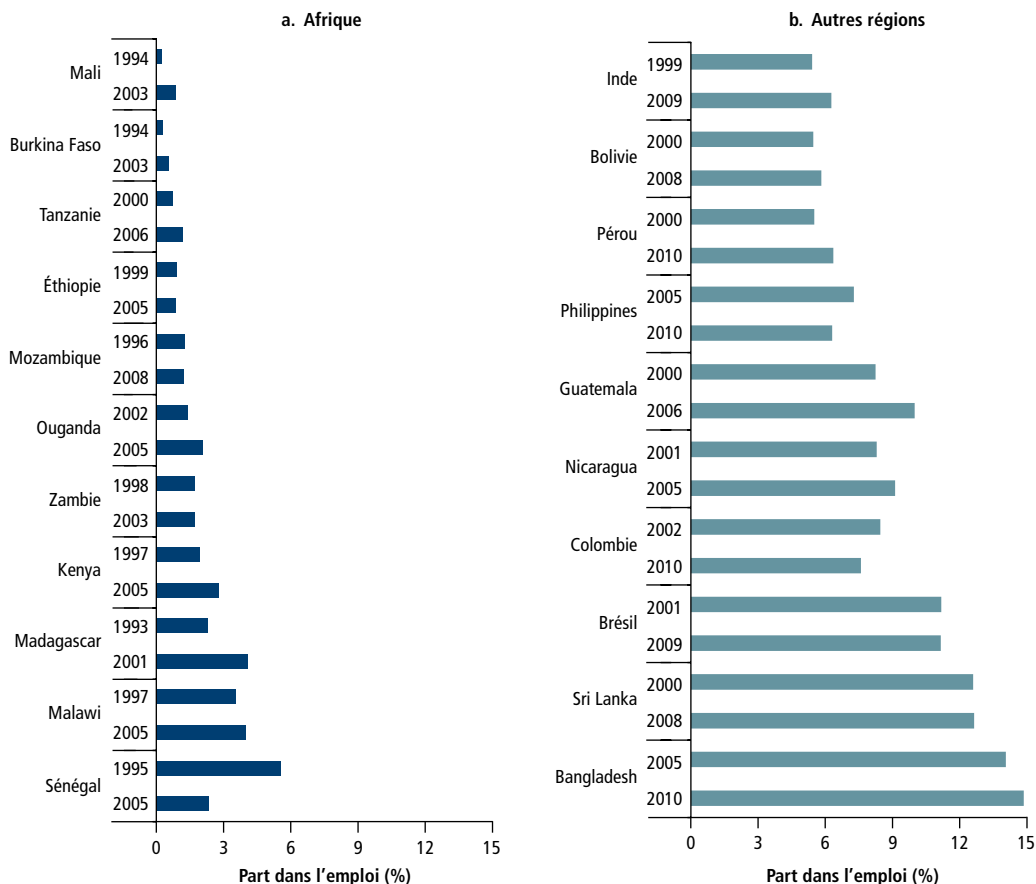
Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois harmonisées (voir annexe).

de biens et services intermédiaires, tels que les intrants de fournisseurs nationaux.

Le dernier point à prendre en considération est le fait que le secteur manufacturier a fait

l'objet de plus d'études que d'autres sources d'emploi salarié en Afrique. On dispose donc de données plus nombreuses et de meilleure qualité à analyser, et les enseignements qui

Figure 6.4 Le secteur manufacturier salarié moderne africain continue de représenter une petite part de l'emploi



Source : Basé sur les enquêtes de ménages et d'emplois.

en sont tirés pour les politiques peuvent être appliqués aux entreprises d'autres secteurs.

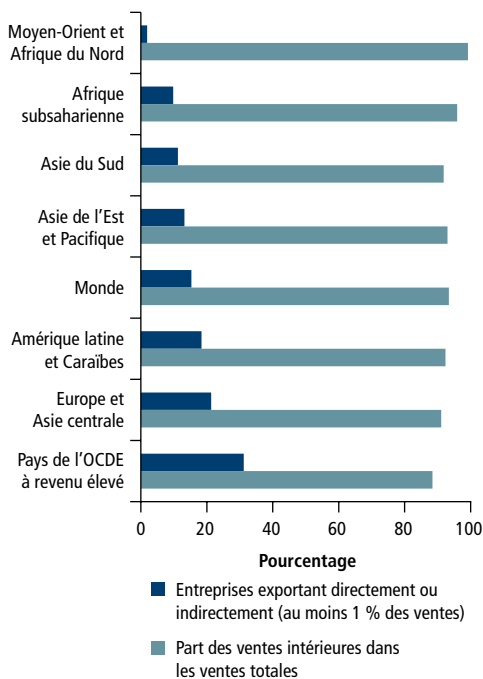
Le secteur manufacturier moderne africain est-il compétitif ?

Dans le raisonnement classique en matière de commerce international, l'abondance relative des facteurs de production d'un pays donné, tels que la main-d'œuvre, le capital et les ressources naturelles, détermine fortement les activités économiques susceptibles d'être compétitives sur la scène internationale. L'Afrique étant riche en ressources naturelles, mais relativement pauvre en capital humain, elle est supposée avoir un avantage comparatif dans les produits primaires d'exportation plutôt que dans les

biens manufacturés destinés à l'exportation (Wood et Berge, 1997 ; Wood et Mayer, 2001). Des réflexions plus récentes suggèrent que la dotation en facteurs ne suffit pas à déterminer les échanges et que l'Afrique pourrait devenir compétitive dans le secteur manufacturier.

Premièrement, en plus de la main-d'œuvre, du capital et des ressources naturelles, une infrastructure et des services publics de qualité contribuent également à la compétitivité. Les services publics comme l'électricité et l'eau ont un effet sur ce qu'une entreprise peut produire à partir d'une quantité donnée de main-d'œuvre, de capital et de matières premières. Les coûts du transport influencent la compétitivité des exportations d'un pays, en agissant sur les coûts tant d'expédition de la production vers les marchés d'exportation que d'importation des intrants. Avec ses chaînes logistiques

Figure 6.5 Les entreprises africaines exportent relativement peu



Source : Basé sur les enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

relativement complexes, le secteur manufacturier dépend autant, sinon plus, des services d'infrastructure que l'agriculture et les industries extractives. Il est donc concevable que l'investissement dans l'infrastructure puisse faire apparaître un secteur manufacturier compétitif à l'échelle internationale, indépendamment de la dotation en facteurs.

Deuxièmement, des théories plus récentes suggèrent qu'un avantage comparatif peut être obtenu avec le temps, mais pas nécessairement de manière prévisible. Par exemple, une grappe industrielle peut parfois devenir compétitive sur la scène internationale grâce à des économies d'agglomération. Celles-ci peuvent naître de la présence de nombreux fournisseurs d'intrants au sein de parcs industriels, où la concurrence réduit le coût des intrants pour l'industrie exportatrice. La diffusion des connaissances parmi des entreprises géographiquement proches les unes des autres constitue une autre économie d'agglomération potentielle (Fujita, Krugman et Venables, 1999). Les

grappes indiennes de technologie de l'information de pointe en sont un excellent exemple.

Troisièmement, la productivité au niveau de l'entreprise est considérée aujourd'hui comme un facteur déterminant des modèles commerciaux internationaux. Deux entreprises d'un même secteur situées dans des pays différents peuvent l'une et l'autre exporter, à condition qu'elles soient productives au regard des normes internationales et que les prix qu'elles pratiquent soient à la fois compétitifs et rentables.³ Le niveau de productivité des entreprises peut également présenter des différences significatives au sein d'un même secteur. Cela implique que, en dehors des dotations en ressources et des facteurs qui influencent largement l'avantage comparatif des secteurs, d'autres facteurs, peut-être tout aussi importants, déterminent la compétitivité au niveau de l'entreprise.

L'avantage comparatif souvent attribué aux industries extractives en Afrique n'est donc pas un résultat incontournable de l'abondance des ressources du continent. La question est dès lors de savoir si d'autres secteurs, en particulier le secteur manufacturier, peuvent devenir compétitifs sur la scène internationale.

Coûts unitaires de la main-d'œuvre en tant que mesure de la compétitivité du secteur manufacturier

Une mesure de la compétitivité du secteur manufacturier est ce qu'une industrie doit payer aux travailleurs pour produire une unité de production. La mesure spécifique utilisée à cet effet est le coût unitaire de la main-d'œuvre, à savoir les salaires divisés par la productivité de la main-d'œuvre (production par travailleur), qui donne une mesure plus complète de la compétitivité que la productivité de la main-d'œuvre ou les salaires, pris séparément. Des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus bas indiquent un degré de compétitivité plus élevé (même s'ils présentent quelques limitations en tant qu'indicateur unique de la compétitivité ; voir Encadré 6.2).

L'expérience de la Chine illustre à quel point la croissance du secteur manufacturier dépend du maintien de la compétitivité sur le marché international. Entre 1980 et 2007, la main-d'œuvre manufacturière chinoise a triplé, pas-

Encadré 6.2

Limitations potentielles de la mesure du coût unitaire de la main-d'œuvre

Le coût unitaire de la main-d'œuvre, c'est-à-dire le coût de la main-d'œuvre par travailleur divisé par la productivité de la main-d'œuvre ou production *réelle* (physique) par travailleur, présente certaines limitations en tant que mesure de la compétitivité. Par exemple, dans une fabrique de chemises, il est égal au salaire par travailleur divisé par le nombre de chemises produites par travailleur. Dans ce chapitre, la productivité de la main-d'œuvre a été remplacée par la valeur ajoutée (chiffre d'affaires moins coût des intrants de production) par travailleur. Cette pratique est la norme pour la mesure de la productivité de la main-d'œuvre et est généralement inévitable, étant donné que la production physique est difficile à mesurer et à comparer ou agréger pour des entreprises produisant des biens différents.

Le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée dépendent à la fois de la production physique et des prix. Leur utilisation à la place de la production physique peut artificiellement gonfler la mesure de la productivité lorsque les entreprises pratiquent des prix plus élevés que ceux qu'elles pourraient appliquer sur des marchés parfaitement compétitifs (c'est-à-dire une majoration de prix). Lorsqu'un manque de concurrence permet à une entreprise de dégager une forte valeur ajoutée grâce aux prix élevés qu'elle pratique, la compétitivité de cette entreprise sur les marchés internationaux est surestimée. Lorsque la concurrence est relativement faible

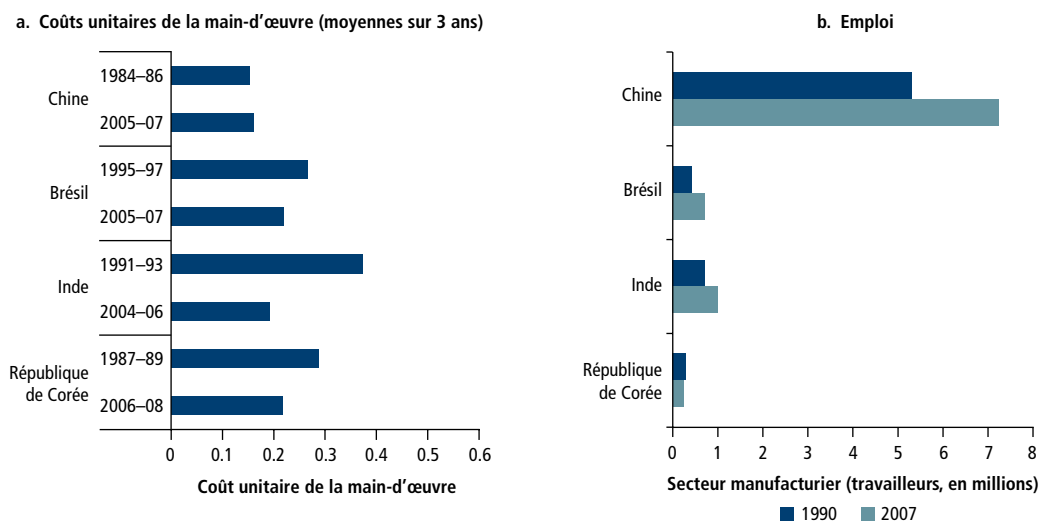
sur un marché national africain, les mesures de la productivité de la main-d'œuvre fondées sur le chiffre d'affaires peuvent surestimer la compétitivité sur ce marché.

Pour prendre en compte l'effet des prix, le chiffre d'affaires ou la valeur ajoutée par travailleur est corrigé par un indice des prix agrégé au niveau de l'industrie. Cette pratique permet un ajustement à l'évolution des prix au fil du temps, mais pas aux différences de majoration des prix entre les entreprises d'un même secteur ni aux différences de majoration entre les pays.

Une autre limitation des coûts unitaires de la main-d'œuvre est que la compétitivité d'une entreprise dépend des coûts totaux par unité de production et pas seulement des coûts de main-d'œuvre. Si les coûts d'autres intrants « indirects » (tels que l'eau et l'électricité) sont similaires entre les pays comparés, alors ce sont les coûts de la main-d'œuvre par unité de production qui comptent réellement. Le fait avéré qu'en Afrique, les entreprises payent relativement plus pour les intrants indirects que dans d'autres pays en développement suggère cependant que les coûts unitaires de la main-d'œuvre exagèrent la compétitivité des entreprises africaines par rapport à celle d'autres pays en développement.

Sources : Clarke, 2011 ; Eifert, Gelb et Ramachandran, 2008.

Figure 6.6 Les coûts unitaires de la main-d'œuvre chinoise sont restés inférieurs à ceux d'autres économies émergentes



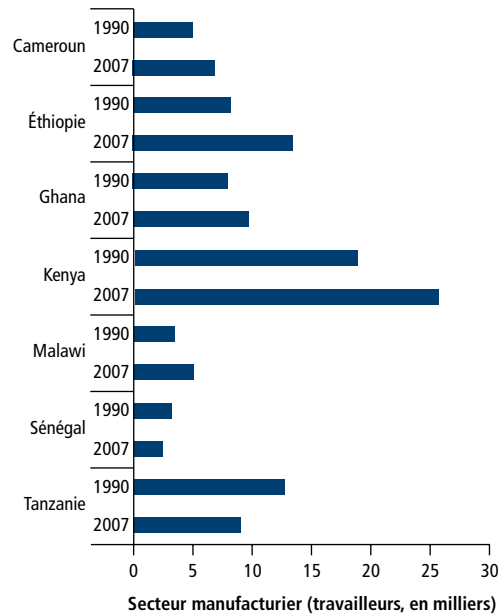
Source : Statistiques de l'ONUDI.

sant de 24 millions à 72 millions (Figure 6.6, Volet b). Longtemps, les performances exceptionnelles des industries manufacturières chinoises ont bénéficié des salaires locaux peu élevés par rapport au reste du monde, y compris l'Afrique. Lorsque l'emploi a commencé à se développer, les salaires en ont fait autant : ils ont quadruplé entre le début des années 1980 et 2007. Toutefois, pendant que la Chine perdait l'avantage lié au coût de sa main-d'œuvre, la productivité de celle-ci augmentait à un taux compensant cet accroissement de coût, de sorte que les coûts unitaires de la main-d'œuvre sont restés pratiquement inchangés. Comme le montre la Figure 6.6 (Volet a), tout au long de cette période, les coûts unitaires de la main-d'œuvre chinoise sont restés inférieurs à ceux d'autres économies émergentes.

Le secteur manufacturier n'est pas compétitif dans la plupart des pays africains

La comparaison des tendances de l'emploi manufacturier et des coûts unitaires de la main-d'œuvre en Afrique et dans les économies émergentes peut aider à déterminer si les pays africains sont compétitifs ou en voie de le devenir. La comparaison avec la Chine est particulièrement importante, parce que celle-ci maintient les coûts unitaires de la main-d'œuvre les plus bas parmi les grandes économies émergentes et qu'elle reste très présente sur les marchés d'exportation dans la plupart des secteurs. De gros concurrents potentiels tels que l'Inde semblent atteindre un niveau similaire de coûts unitaires de la main-d'œuvre. Étant donné la forte pénétration des marchés par la Chine, même les entreprises africaines n'envisageant d'exporter que sur les marchés proches doivent maintenir leur compétitivité par rapport à elle. Vu sous cet angle, le secteur manufacturier de la plupart des pays africains n'est pas compétitif, même si ses coûts unitaires de la main-d'œuvre peuvent avoir atteint des niveaux compétitifs dans certains pays. L'augmentation continue des coûts de la main-d'œuvre partout dans le monde (en particulier en Chine) peut constituer une ouverture pour le secteur manufacturier africain.

Figure 6.7 La croissance de l'emploi salarié manufacturier a été variable parmi les pays africains

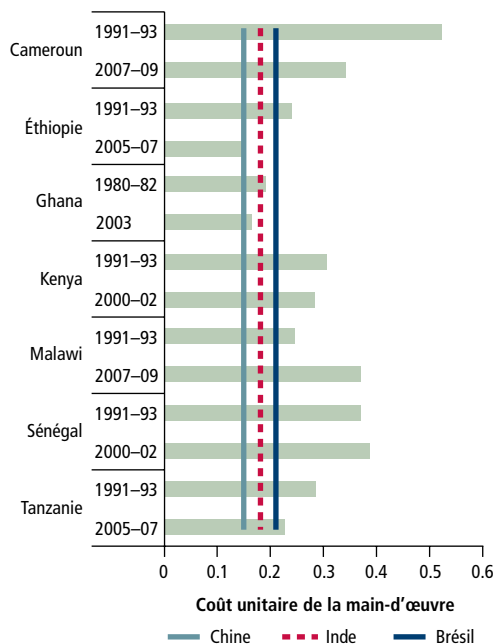


Source : Statistiques de l'ONU/DI.

Les pays sélectionnés pour examen sont raisonnablement représentatifs de l'Afrique subsaharienne. Ils comprennent des pays à faible revenu (Éthiopie, Kenya, Malawi et Tanzanie) et à revenu intermédiaire (Cameroun, Ghana et Sénégal) ; des pays riches en ressources (Cameroun et Ghana) ; des pays d'Afrique de l'Ouest et de l'Est ; des pays très et peu peuplés. Les données de cet échantillon sont comparées à celles d'économies émergentes, en particulier la Chine.

La croissance de l'emploi manufacturier depuis 1990 a été variable parmi ces pays africains (Figure 6.7). L'Éthiopie et le Kenya ont connu une croissance significative. Bien que modeste par rapport à l'emploi total, le volume de l'emploi manufacturier en Éthiopie a augmenté de 82 000 en 1990 à 135 000 en 2007. Au cours de la même période, il est passé de 188 000 à 256 000 au Kenya. Bien que dans une moindre mesure, le Cameroun, le Ghana et le Malawi ont également enregistré une croissance tandis qu'au Malawi, au Sénégal et en Tanzanie, relativement peu de changements étaient observés.

Figure 6.8 Sur la base des coûts unitaires de la main-d'œuvre, certains pays africains pourraient devenir compétitifs par rapport à d'autres économies



Source : Statistiques de l'ONUDI.

Note : Les lignes verticales indiquent les coûts unitaires actuels de la main-d'œuvre en Chine, en Inde et au Brésil.

La Figure 6.8 présente les coûts unitaires de la main-d'œuvre dans l'échantillon de pays africains et trois grandes économies émergentes (Brésil, Chine et Inde). Comme pour l'emploi manufacturier, les tendances des coûts unitaires de la main-d'œuvre sont variables en Afrique et suggèrent que certains pays pourraient devenir compétitifs.

Les quelques données disponibles indiquent que le Ghana pourrait avoir des coûts unitaires de la main-d'œuvre comparables à ceux du Brésil, de la Chine et de l'Inde, en accord avec le niveau croissant de l'emploi manufacturier dans le pays. L'Éthiopie a également de faibles coûts unitaires de la main-d'œuvre, et leur brusque diminution coïncide avec les années où le secteur manufacturier a rapidement créé des emplois dans le pays. Au cours des dernières années, l'Éthiopie et le Ghana ont maintenu des coûts unitaires de la main-d'œuvre pratiquement similaires à ceux de la Chine et très inférieurs à ceux d'autres grandes économies émergentes, notamment le Brésil et l'Inde.

En accord avec la croissance décevante de leurs secteurs manufacturiers, les coûts unitaires de la main-d'œuvre au Sénégal et en Tanzanie sont supérieurs à ceux des grandes économies émergentes. Ils ont baissé ces dernières années en Tanzanie, mais ne sont pas encore descendus en dessous de ceux du Brésil, de la Chine ou de l'Inde. Les coûts unitaires de la main-d'œuvre sont restés longtemps élevés au Sénégal.

L'association entre les coûts unitaires de la main-d'œuvre et les tendances de l'emploi présente quelques exceptions. Contrairement à l'Éthiopie et au Ghana, le Kenya a connu une croissance significative de l'emploi manufacturier, malgré des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus élevés que ceux des grandes économies émergentes. De même, l'emploi manufacturier a augmenté au Cameroun et au Malawi, en dépit de coûts unitaires de la main-d'œuvre relativement élevés pendant les dernières années.

D'autres approches utilisées pour mesurer la compétitivité suggèrent systématiquement que l'Afrique est moins compétitive que d'autres régions en développement. Par exemple, selon l'Indice de compétitivité mondiale du Forum économique mondial, qui définit la compétitivité comme « l'ensemble des institutions, des politiques et des facteurs qui déterminent le niveau de productivité d'un pays », les pays africains se classent clairement comme les derniers des pays en développement (Forum économique mondial, 2012). L'Afrique subsaharienne arrive également en dernière position du classement selon l'indice *Doing Business* de la Banque mondiale, qui se concentre principalement sur l'environnement réglementaire (Banque mondiale, 2012b).

Le secteur manufacturier crée-t-il des emplois dans certains pays ?

La croissance de l'emploi manufacturier total a été décevante au Malawi, au Sénégal et en Tanzanie, où les industries de transformation du bois (hors meubles) ont toutefois créé des emplois. Au Malawi, l'industrie du meuble et celle du caoutchouc et des matières plastiques l'ont également fait. Cette constatation suggère qu'en plus des déterminants nationaux, des facteurs spécifiques à l'industrie sont sus-

ceptibles d'influencer la croissance du secteur manufacturier.

Certaines industries ont bien réussi dans plusieurs pays, contrairement à d'autres qui s'en sont moins bien tirées. Le nombre des emplois dans les industries alimentaire, des boissons et de la transformation du bois (et dans une moindre mesure, du caoutchouc et des matières plastiques) a considérablement augmenté au Cameroun, en Éthiopie, au Ghana et au Kenya. Le secteur du caoutchouc et des matières plastiques a généré des emplois au Cameroun, en Éthiopie, au Ghana, au Kenya et au Malawi. En revanche, les industries textiles et du cuir ont perdu des emplois salariés modernes dans presque tous les pays analysés pour ce rapport, à l'exception de l'Éthiopie (cuir et produits du cuir) et du Kenya (textiles).

Ces observations n'impliquent pas que certaines industries soient appelées à prospérer dans n'importe quel contexte national. Par exemple, bien que l'industrie du meuble ait récemment créé des milliers de nouveaux emplois en Éthiopie, au Ghana, au Kenya et au Malawi, elle n'a cessé de se contracter au cours des deux dernières décennies au Cameroun, au Sénégal et en Tanzanie.

En revanche, ces constatations indiquent que les industries prospèrent lorsqu'elles sont compétitives. À quelques exceptions près, les tendances de l'emploi dans une industrie donnée reflètent généralement celles de ses coûts unitaires de main-d'œuvre. Par exemple, l'industrie textile affiche des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus élevés en Afrique qu'en Chine et en Inde, et elle perd des emplois. De même, l'industrie du cuir a des coûts unitaires de la main-d'œuvre élevés dans la plupart des pays africains examinés ici, à l'exception de l'Éthiopie. Par contre, l'industrie alimentaire, qui a créé des milliers d'emplois dans plusieurs pays africains au cours des dernières années, a des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus avantageux que ceux des économies émergentes telles que la Chine et l'Inde.

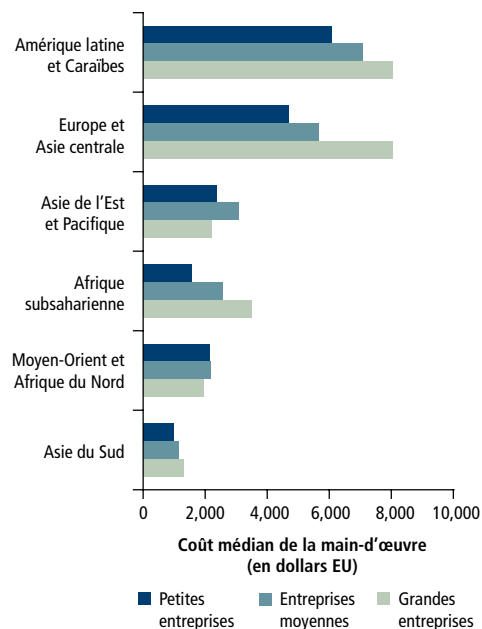
La productivité est le facteur clé de la compétitivité en Afrique

Les pays africains ne peuvent-ils devenir compétitifs que grâce à de faibles coûts de la main-d'œuvre ? La chose semble peu probable. Les

pays africains n'ont pas un avantage salarial uniforme par rapport à d'autres régions en développement (Figure 6.9). Bien que les coûts médians de la main-d'œuvre dans les petites et moyennes entreprises soient légèrement plus bas qu'en Asie de l'Est et dans le Pacifique, ils sont similaires à ceux de l'Asie du Sud. En Afrique, les coûts moyens de la main-d'œuvre des grandes entreprises sont plus élevés qu'en Asie de l'Est et dans le Pacifique, ce qui est significatif parce que les grandes entreprises ont tendance à être les principales industries exportatrices.

Certains pays africains ont un avantage salarial sur la Chine et l'Inde, mais il est plus que compensé par la faible productivité de leur main-d'œuvre. Bien qu'au cours des deux dernières décennies, les salaires aient augmenté plus rapidement en Chine et en Inde que n'importe où en Afrique, les coûts de la main-d'œuvre africaine ne comblent pas leur écart par rapport à ceux de ces pays, car la producti-

Figure 6.9 L'Afrique n'a pas un avantage salarial uniforme par rapport aux autres régions en développement



Source : Basé sur des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Note : La figure montre les coûts médians de la main-d'œuvre des entreprises (par employé temps plein et par an, en dollars EU constants). Les coûts sont tirés d'enquêtes menées dans les pays sélectionnés, entre 2008 et 2010.

Encadré 6.3**L'Afrique présente-t-elle réellement un avantage en matière de coût de la main-d'œuvre ?**

Étant donné l'augmentation continue des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier chinois, une observation fréquente est qu'avec des coûts de main-d'œuvre plus bas, d'autres pays en développement seront bientôt en mesure de faire concurrence à la Chine (Lin et Monga, 2011). On s'attend à ce que les salaires soient plus bas dans les pays ayant des revenus par habitant nettement plus faibles que la Chine, notamment les pays africains. Des études récentes utilisant des données de niveau entreprise semblent toutefois mettre en cause ce point de vue, en suggérant que les coûts de la main-d'œuvre industrielle africaine sont de loin plus élevés que ceux auxquels on pourrait s'attendre en se basant uniquement sur le produit intérieur brut (PIB) par habitant (Gelb, Meyer et Ramachandran, 2013). Les coûts de la main-d'œuvre par travailleur sont presque 80 % plus élevés dans les entreprises africaines que dans celles d'autres pays ayant le même niveau de PIB par habitant.

Ces constatations s'expliquent en partie par un « effet d'enclave » : par rapport aux pays dotés du même niveau de revenu d'autres régions, les entreprises manufacturières dotées d'une haute productivité de la main-d'œuvre et payant des salaires élevés constituent une enclave dans les pays africains. Toutefois, même après ajustement à cet effet, les coûts de la main-d'œuvre des entreprises africaines sont encore plus élevés de presque 50 %.

Cette importance des coûts de la main-d'œuvre pourrait s'expliquer par des facteurs liés au marché du travail, tels que

la réglementation et la syndicalisation, mais en moyenne, les indicateurs de la réglementation du marché du travail ne sont pas très différents dans les pays africains et les pays comparateurs. Une autre explication est que les prix généralement plus élevés dans les pays africains amèneraient les entreprises à payer des salaires relativement hauts pour compenser un coût de la vie comparativement élevé.

À son tour, le coût élevé de la vie en Afrique pourrait être le résultat de la prédominance des industries basées sur les ressources. Des prix élevés sont une caractéristique habituelle des pays riches en ressources, parce que le revenu important issu des ressources augmente le prix des biens non exportés, y compris la main-d'œuvre. Ces interactions sont souvent citées pour expliquer pourquoi les pays riches en ressources ont tendance à avoir des performances aussi médiocres lorsqu'ils comptent uniquement sur la croissance générée par les exportations (Sachs et Warner, 2001).

Les entreprises plus grandes, en particulier, paient des salaires plus élevés dans les pays africains. La recherche basée sur des données reliant les employeurs et les employés dans 10 pays africains suggère que ce phénomène est en partie dû à la structure du personnel particulièrement problématique en Afrique, où le rapport entre les cadres et les travailleurs est beaucoup plus élevé qu'ailleurs (Fafchamps et Soderbom, 2006).

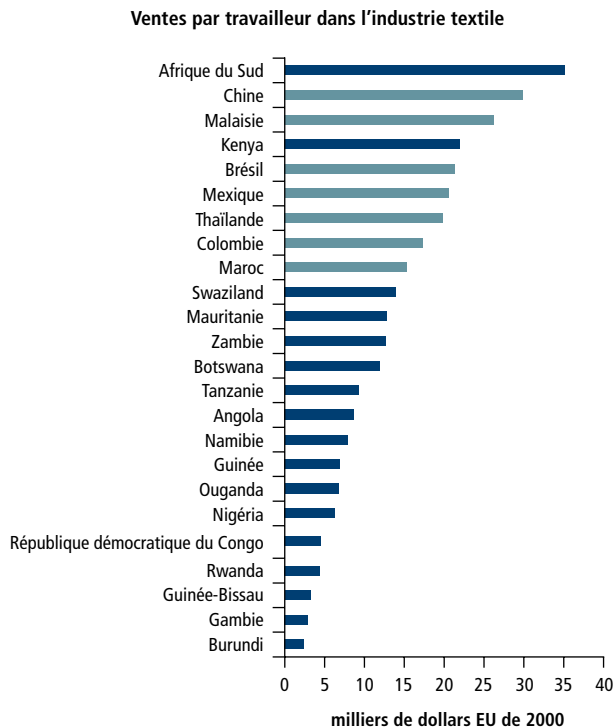
tivité de la main-d'œuvre n'a pas augmenté aussi rapidement en Afrique qu'en Chine et en Inde.

Si l'Afrique ne peut concurrencer les grandes économies émergentes telles que la Chine ou l'Inde, son atout salarial lui permettrait-il de le faire avec des pays en développement plus petits ? Cela semble à nouveau peu probable. Les salaires ne sont pas plus bas dans les pays africains que dans d'autres pays en développement ayant des niveaux similaires de revenu par habitant. Les raisons exactes de cette différence ne sont pas claires, bien que quelques hypothèses plausibles aient été avancées (Encadré 6.3). Étant donné la difficulté à faire baisser les salaires, la conclusion inévitable est que la productivité de la main-d'œuvre est le facteur clé de la compétitivité en Afrique. Cette conclusion est particulièrement pertinente pour les

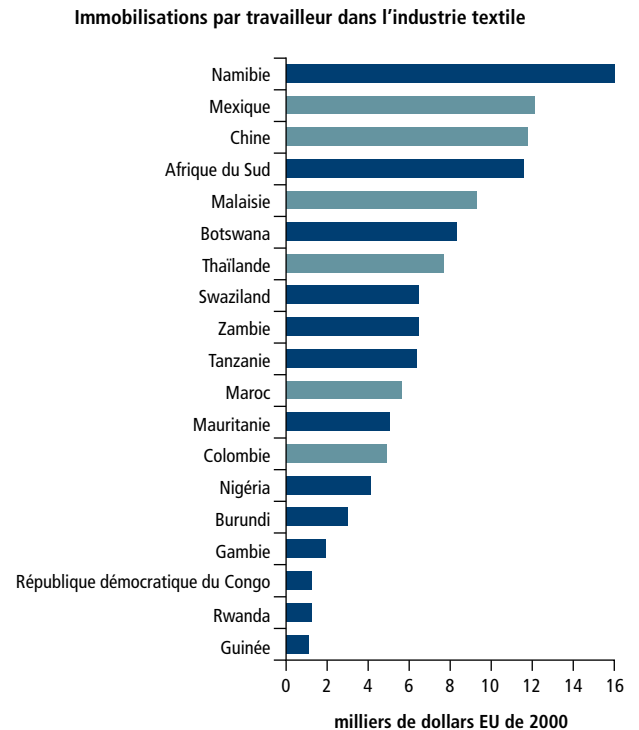
pays riches en ressources, où les salaires sont tirés à la hausse par le coût élevé de la vie.

Sources des écarts de productivité dans le secteur manufacturier africain

Pour comprendre comment le secteur manufacturier de l'Afrique peut devenir compétitif sur la scène internationale, la productivité de la main-d'œuvre doit être décomposée afin d'en examiner les composantes. Cette section examine ces composantes dans un groupe de pays en développement à l'aide de données de niveau entreprise collectées dans le cadre des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.⁴ Pour éviter les complications

Figure 6.10 La productivité de la main-d'œuvre est particulièrement basse dans les pays africains à faible revenu

Source : Enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2002–2008.

Figure 6.11 Les travailleurs africains n'ont pas accès au même équipement que leurs homologues des autres parties du monde

Source : Enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2002–2008.

résultant des différences technologiques entre les industries, l'analyse se concentre sur l'industrie textile, qui est généralement orientée vers l'exportation et donc plus comparable d'un pays à l'autre que les industries orientées vers le marché intérieur.

Les données de niveau entreprise montrent que la productivité de la main-d'œuvre est particulièrement faible en Afrique, en particulier dans les pays à faible revenu.⁵ La Figure 6.10 illustre ce point en montrant les ventes par travailleur, une mesure de la productivité de la main-d'œuvre, dans l'industrie textile. Par exemple, dans l'industrie textile tanzanienne, le chiffre d'affaires annuel par travailleur atteint à peine 9 000 dollars EU contre 25 000 dollars EU en Malaisie.

La productivité de la main-d'œuvre est basse dans les pays africains à faible revenu, en partie parce que les travailleurs ne sont pas aussi bien équipés en capital fixe (c'est-

à-dire en installations et machines) que leurs homologues des autres parties du monde, notamment la Chine, la Malaisie, le Mexique et la Thaïlande (Figure 6.11). Un fabricant de textile chinois, par exemple, équipe généralement ses travailleurs de deux fois plus d'installations et d'équipements qu'un fabricant tanzanien.

Pourquoi le secteur manufacturier africain utilise-t-il aussi peu de capital par travailleur ? L'une des principales raisons de cette faible intensité en capital en Afrique est que les entreprises n'y ont pas accès à la même offre de capitaux que leurs homologues chinoises.⁶ Bien que l'accès aux capitaux internationaux soit particulièrement important pour le secteur manufacturier africain (étant donné le faible revenu par habitant), des études des flux de capitaux internationaux montrent que l'Afrique et d'autres régions en développement ont un accès limité à ces marchés (voir, par exemple,

Kalemli-Ozcan, Alfaro et Volosovych, 2008).⁷ Les imperfections des marchés intérieurs africains du crédit sont également susceptibles de compliquer l'accès au capital.

Le faible niveau de capital fixe ne peut que partiellement expliquer pourquoi la production par travailleur est tellement plus faible dans la plupart des pays africains qu'ailleurs. La différence de capital fixe entre les entreprises africaines et celles des autres parties du monde n'est pas aussi grande que celle existant dans la production (Figure 6.11). Par exemple, il y a une nettement plus grande différence dans la production que dans les immobilisations entre les entreprises textiles de Tanzanie et de Chine. De même, les entreprises textiles de Namibie ont une production par travailleur significativement inférieure à celle de leurs homologues chinoises, tout en ayant des niveaux d'immobilisations similaires.

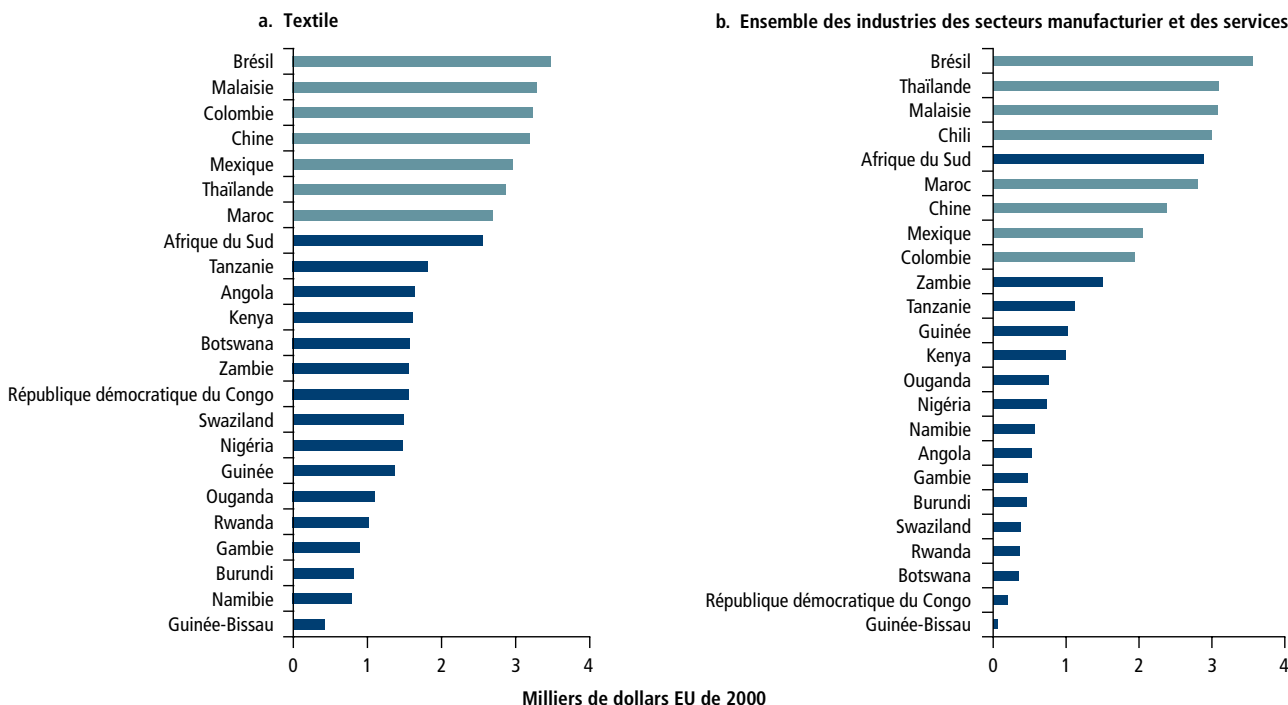
Même avec un niveau similaire d'installations et de machines, la production par travailleur peut différer d'un pays à l'autre. Une série de facteurs autres que les installations et les machines affectent la productivité de la

main-d'œuvre. Certains d'entre eux, tels que la qualité de la gestion, sont internes à une entreprise donnée, tandis que d'autres, tels que la qualité des infrastructures, sont externes. En général, ces autres facteurs sont moins concrets que les installations et les machines et difficiles à quantifier. Pour les distinguer des machines et autres intrants matériels, ils sont souvent regroupés sous le terme « productivité » (à ne pas confondre avec la « productivité de la main-d'œuvre »).⁸

Les composantes de la productivité ne pouvant être mesurées individuellement de manière directe, leur effet net est simplement déterminé comme la partie de la production totale qui ne peut être expliquée par le niveau des intrants mesurés, tels que la main-d'œuvre et les immobilisations (matérielles et financières). La productivité étant estimée en tant que valeur résiduelle, il est admis qu'elle absorbe ainsi une grande partie de la différence de production par travailleur existant entre les pays (Hall et Jones, 1999).

Dans la différence de productivité de la main-d'œuvre entre les entreprises africaines

Figure 6.12 Les pays africains ont une productivité inférieure à celle des autres régions



Source : Élaboré à partir des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2002–08.

et chinoises, la part imputable à la productivité est plus importante que celle due aux immobilisations. Comme le montre la Figure 6.12, l'écart de productivité de l'industrie textile de la Tanzanie par rapport à celle de la Chine est légèrement supérieur à son déficit d'immobilisations. Cet écart de productivité entre les entreprises africaines et chinoises persiste dans toute une gamme d'industries manufacturières et de services (Figure 6.12, Volet b).

Qu'est-ce qui détermine la productivité au niveau d'une entreprise ?

Bien que la productivité soit souvent assimilée à la technologie de production, elle doit en fait être interprétée de façon plus large. La qualité de la gestion d'une entreprise et l'efficacité de son organisation (qui comprend des éléments tels que l'aménagement de l'atelier et du lieu de travail, les incitations destinées à la main-d'œuvre et les structures de supervision, ainsi que la gestion de la chaîne d'approvisionnement) contribuent également à la productivité. Celle-ci est également influencée par des éléments du capital de connaissances et humain de l'entreprise, qui ne peuvent être exprimés par des données sur les qualifications formelles de sa main-d'œuvre. Par exemple, les compétences spécifiques à l'entreprise générées par un apprentissage et une formation en cours d'emploi peuvent rendre les travailleurs plus productifs. Les connaissances tacites, la technologie, ou un processus de production plus efficace mis au point par la recherche et le développement (R&D) internes sont d'autres composantes de la productivité de niveau entreprise, tout comme les processus informatisés et les bases de données adaptées aux besoins de l'entreprise. Les entreprises améliorent souvent leur productivité en adaptant une technologie à leur contexte, que ce soit à travers un processus d'essais et erreurs ou de R&D plus formel.

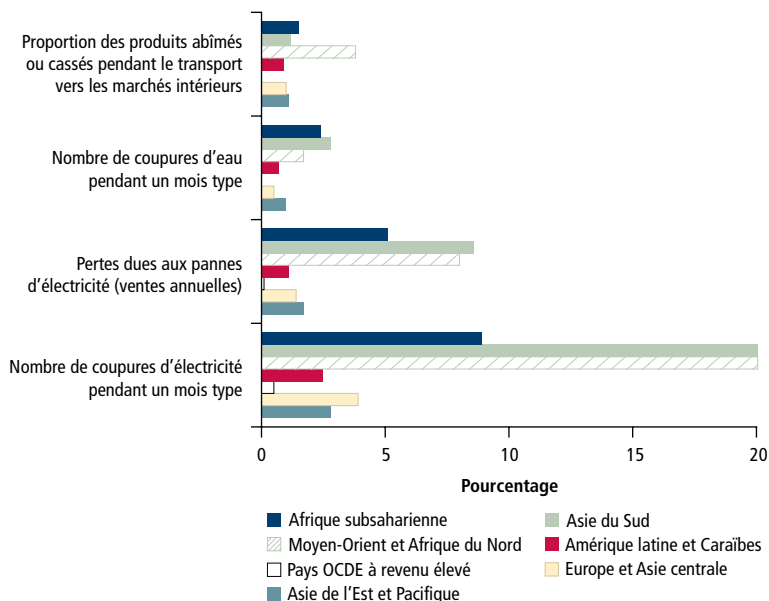
Il est particulièrement important pour les politiques de comprendre le rôle de ces éléments spécifiques dans la productivité.⁹ Certaines études tentent d'identifier les facteurs de productivité en examinant combien les entreprises dépensent pour acquérir certains types de capital de connaissances, humain ou organisationnel (Corrado, Hulten et Sichel, 2005 ; OCDE, 2010). Par exemple, un nouveau pro-

cessus de production peut être le résultat des dépenses consacrées pendant plusieurs années à la R&D. Même si la qualité du nouveau processus de production est difficile à quantifier, elle peut vraisemblablement se refléter dans les dépenses de R&D engagées dans sa mise au point. Dans les pays développés, ces dépenses dans le capital de connaissances, humain ou organisationnel sont au moins aussi élevées que celles consacrées aux installations et machines. Elles sont moindres dans les deux économies émergentes où des tentatives ont été faites pour les mesurer (Brésil et Chine), mais sont malgré tout assez importantes et en hausse. Ces différences indiquent que la variation dans le capital de connaissances, humain et organisationnel des entreprises pourrait expliquer une grande partie de l'écart de productivité entre l'Afrique et d'autres régions du monde (Hao et Hulten, 2011 ; Dutz et coll., 2012).

La productivité d'une entreprise est également affectée par des facteurs externes, en particulier la qualité et la fiabilité des systèmes de transport et logistiques ainsi que la fourniture des services publics, notamment l'énergie, les télécommunications et l'eau.¹⁰ De mauvaises infrastructures de transport peuvent réduire l'efficacité de la production en rendant l'approvisionnement en matières premières moins fiable. De même, une prestation insuffisante et peu fiable des services publics peut interrompre la production et forcer les travailleurs à rester inactifs. Elle accroît la quantité de travail et de capital nécessaire pour atteindre un niveau de production donné.

Des infrastructures médiocres réduisent également la productivité en forçant les entreprises à adopter des mécanismes d'adaptation inefficaces et coûteux. Les entreprises peuvent avoir à compenser par elles-mêmes la mauvaise qualité des services publics, par exemple, en achetant des générateurs pour faire face aux défaillances du réseau électrique public. Une récente étude montre que les coûts liés aux services d'infrastructure représentent une part relativement élevée des coûts des entreprises dans les pays pauvres d'Afrique, imposant ainsi un fardeau supplémentaire à leur compétitivité (Eifert, Gelb et Ramachandran, 2008). La Figure 6.13 montre les indicateurs de niveau entreprise relatifs à la qualité des transports,

Figure 6.13 Les résultats de l'Afrique sont médiocres pour les indicateurs de transport, d'eau et d'alimentation en électricité rapportés par les entreprises



Source : Élaboré à partir des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

de l'eau et de l'alimentation en électricité dans différentes parties du monde. De manière générale, l'Afrique subsaharienne occupe pratiquement les dernières places des classements, avec l'Asie du Sud, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord.

Les entreprises non productives survivent et nuisent à la compétitivité au niveau d'une industrie

Une façon de renforcer la compétitivité d'une industrie est de rendre l'ensemble de ses entreprises plus productives. Une autre façon consiste à laisser jouer la concurrence entre les entreprises et à veiller à ce que seules les plus productives prospèrent. Cette deuxième approche a du sens parce que les différences de productivité entre les entreprises d'une même industrie peuvent être étonnamment importantes, surtout dans les pays en développement (Syverson, 2011 ; Banerjee et Duflo, 2005). Selon une étude menée en Chine et en Inde, dans le classement des entreprises manufacturières en fonction de leur productivité, celles occupant les premières places produisent environ cinq fois plus, avec le même volume de

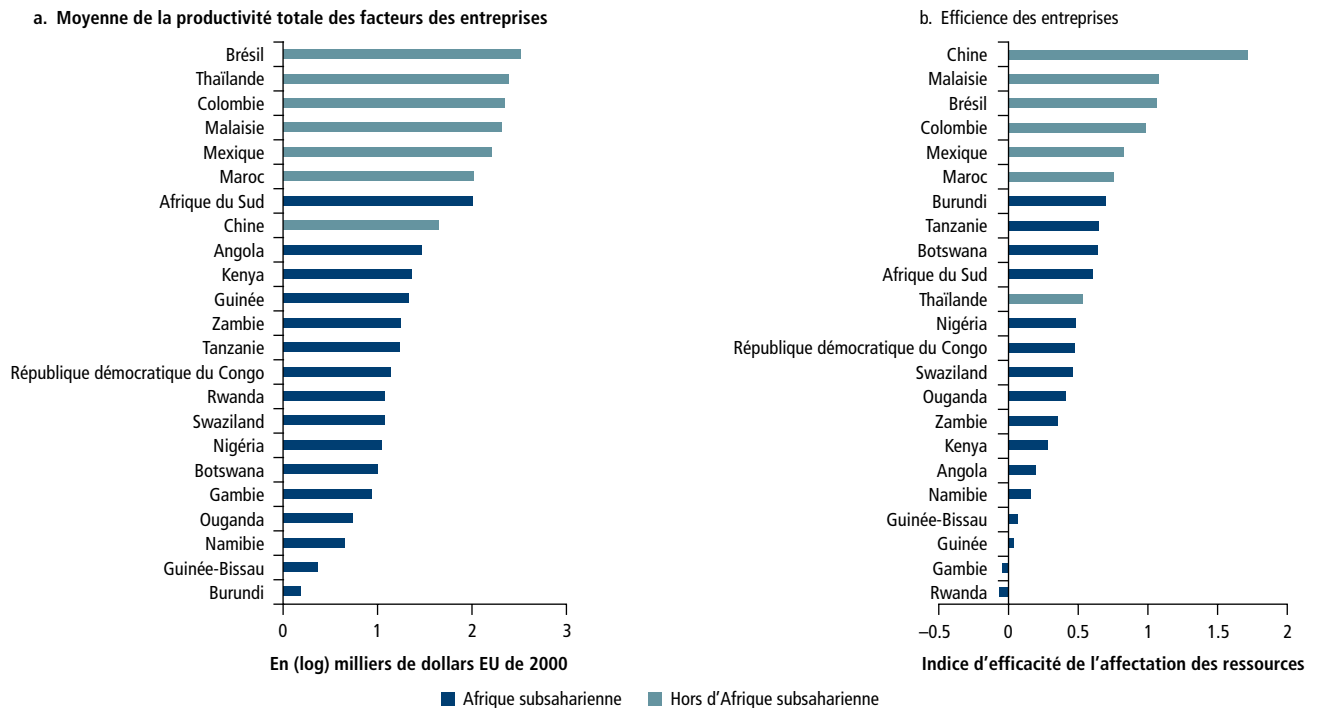
main-d'œuvre et de capital, que celles placées en dernières positions (voir par exemple, Hsieh et Klenow, 2009). La réaffectation, au sein d'une industrie, des travailleurs des entreprises les moins productives vers les plus productives pourrait donc multiplier par cinq la productivité de cette industrie.

Un accroissement de la concurrence au sein d'une industrie est censé entraîner un déplacement de la main-d'œuvre et des autres intrants, des entreprises les moins productives vers celles qui le sont plus. En revanche, les distorsions du marché réduisant la concurrence ont tendance à protéger la part de marché des entreprises moins productives, réduisant ainsi la productivité (agrégée) de l'industrie.

La productivité d'une industrie est la somme de la productivité des entreprises qui la composent. Ainsi une industrie peut être plus productive dans un pays A que dans un pays B pour deux raisons. La première est que l'entreprise type du pays B peut être moins productive que celle du pays A.¹¹ La seconde est que les entreprises les moins productives peuvent détenir une plus grande part de marché dans le pays B que dans le pays A. La différence de productivité nette entre les pays peut être décomposée en ces deux éléments.¹²

Quelle proportion de la faible productivité de l'Afrique est imputable à celle de l'entreprise type, et quelle autre est due au fait que les entreprises moins productives sont plus susceptibles de survivre et de conserver des parts de marché disproportionnées ? La Figure 6.14 illustre ces composantes de la productivité dans l'industrie textile. Ce cas est représentatif de la plupart des industries manufacturières et des services, et montre que la plus grande survie et la part exagérément importante des entreprises non productives (« inefficacité de l'affectation des ressources ») en Afrique expliquent, en grande partie, l'écart de productivité entre les économies africaines et émergentes telles que le Brésil et la Chine.

Par exemple, environ un tiers de l'écart de productivité entre les industries textiles de la Tanzanie et de la Chine s'explique par le fait que l'entreprise textile moyenne chinoise est plus productive que son homologue tanzanienne. Les deux autres tiers s'expliquent par le fait que, contrairement à ce qui se passe en

Figure 6.14 Décomposition de la productivité de l'industrie textile

Source : Élaboré à partir des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, 2002–08.

Chine, les entreprises non productives ont accaparé une trop grosse part de marché en Tanzanie. Une comparaison entre l'Afrique du Sud et la Chine illustre encore plus clairement l'importance de l'efficacité de cette allocation des ressources. La productivité moyenne des entreprises textiles d'Afrique du Sud est en fait supérieure à celle de leurs homologues chinoises, mais cet avantage est réduit à néant par la prédominance des entreprises non productives sud-africaines.

Plusieurs distorsions du marché peuvent expliquer pourquoi les entreprises non productives sont plus susceptibles de survivre et d'occuper de larges parts de marché en Afrique. Le marché du crédit en est un bon exemple. À court terme, le manque de fonds de roulement peut empêcher une entreprise relativement productive de produire autant qu'il le faudrait pour être rentable.¹³ Les obstacles au crédit peuvent également empêcher une jeune entreprise productive d'investir dans du capital fixe et de se développer pour atteindre sa taille

optimale. Les opérateurs les plus grands et les plus anciens peuvent avoir un accès plus facile au crédit, même s'ils sont moins productifs. De même, le favoritisme politique, tel que l'accès préférentiel à la terre ou à d'autres intrants, accordé aux entreprises ayant des relations politiques, peut permettre aux entreprises non productives de s'octroyer une grande part de marché.

Les réglementations peuvent également empêcher d'allouer les ressources de façon efficiente. Par exemple, la réglementation du marché du travail peut empêcher l'affectation de la main-d'œuvre à ses utilisations les plus productives, en limitant la mobilité des travailleurs entre les entreprises.¹⁴

Les barrières à l'entrée (telles que les coûts élevés ou les procédures complexes nécessaires à la création d'une nouvelle entreprise) peuvent également permettre aux entreprises non productives de conserver d'importantes parts de marché en empêchant la concurrence de nouveaux venus qui pourraient être plus

productifs. Une réduction des barrières à l'entrée permettrait de réaffecter les ressources des opérateurs non productifs vers de nouveaux entrants plus productifs (Chari, 2011).

De l'usine au marché : la médiocrité de la logistique commerciale nuit à la compétitivité de l'Afrique

Lorsque le coût du transport des marchandises vers les marchés internationaux est élevé, il peut rendre une industrie, au demeurant productive, non compétitive sur ces marchés. L'Afrique s'en sort mal avec cette dimension de la compétitivité (Figure 6.15).

L'expédition vers les États-Unis coûte 60 % de plus à partir de Djibouti qu'à partir de la Chine, et il en est à peu près de même vers l'Europe, en dépit de la plus grande distance avec la Chine. Le coût du transport intérieur entre les usines et les ports est également élevé. Une étude de la Banque mondiale estime que ces coûts d'expédition et de transport intérieur plus élevés accroissent de 2,5 % les coûts de production des produits textiles en Éthiopie et en Zambie (Dinh et coll., 2012).

La compétitivité à l'export est également affectée par les frais de port et de manutention au terminal, de dédouanement et de contrôle technique, de préparation des documents et des lettres de crédit ainsi que le coût des opéra-

tions de change. Ces coûts commerciaux supplémentaires sont exceptionnellement élevés en Afrique, ajoutant ainsi 5,5 % aux coûts de production des textiles éthiopiens et zambiens, par exemple.

Rendre les entreprises africaines compétitives : priorités pour l'amélioration de l'environnement des affaires et des compétences de la main-d'œuvre

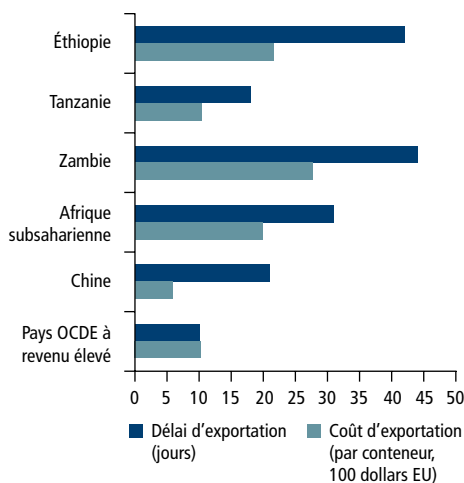
Pour créer des emplois salariés modernes accessibles aux jeunes Africains, il est essentiel de rendre les entreprises modernes plus compétitives en accroissant leur productivité. Cela requiert un ensemble complexe de réformes et d'interventions. Les plus importantes comprennent de larges interventions encourageant l'amélioration de l'environnement des affaires grâce à la stabilité macroéconomique et politique, au renforcement des services d'infrastructure à la réduction des barrières commerciales, et à l'accroissement de l'accès au financement, ainsi que des interventions plus localisées promouvant les zones industrielles (*clusters*) compétitives. Ces actions doivent être accompagnées de mesures visant à améliorer le capital humain des jeunes, afin d'augmenter leur employabilité et leur productivité.

Étant donné la diversité des réformes et interventions possibles, cette section identifie les domaines prioritaires. Au sein de chacun d'eux, les actions sont classées en deux catégories : les actions faciles à mettre en œuvre, mais ayant un impact plus faible (visant généralement à corriger une défaillance du marché) et celles plus difficiles à mettre en œuvre, mais ayant un impact plus fort (visant généralement à corriger une défaillance des pouvoirs publics).

Offrir un cadre macroéconomique stable

L'incertitude et la volatilité macroéconomique, notamment les fluctuations du coût de financement à l'étranger ainsi que de l'inflation et des taux de change, perturbent le prêt et l'investissement. La volatilité des principaux indicateurs macroéconomiques est assez prononcée

Figure 6.15 Le commerce transfrontalier est coûteux et lent en Afrique



Source : Indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale, 2012.

en Afrique, où les matières premières représentent une très grande partie des exportations et où les finances publiques dépendent largement du commerce de ces produits. Les chocs macroéconomiques affectent les flux du crédit plus souvent et plus fortement dans les pays africains que dans les pays dont la production est plus diversifiée.

Lorsque la Banque mondiale a évalué l'environnement des affaires de la Zambie en 2003, elle a constaté que les entreprises étaient confrontées à des coûts de financement extrêmement élevés, qui semblaient à l'époque étroitement reliés aux taux d'inflation élevés et à la volatilité de la monnaie (Banque mondiale, 2004). Lors de la deuxième évaluation effectuée par la Banque en 2007, la situation avait radicalement changé. Un vaste programme d'allègement de la dette et un boom des cours du cuivre avaient spectaculairement réduit les emprunts de l'État et aidé à stabiliser la monnaie. Les taux d'intérêt réels avaient chuté et, avec un taux d'inflation enfin à un seul chiffre, les prêts aux entreprises avaient augmenté. En 2007, moins de 15 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête considéraient l'instabilité macroéconomique comme un obstacle majeur à la croissance des entreprises, contre 80 % en 2003 (Banque mondiale, 2009). Ces conditions favorables se sont détériorées à la suite de la récession mondiale de 2008, mettant ainsi en évidence la grande vulnérabilité de la structure de l'économie zambienne (ainsi que d'autres pays riches en ressources de la région) aux effets de l'instabilité macroéconomique. Le maintien de la stabilité des prix et des opérations de change ainsi que la maîtrise à long terme des emprunts publics sont essentiels au bon fonctionnement du financement et de l'investissement dans les entreprises dans ces pays.

Renforcer les services d'infrastructure

En Afrique, la piètre qualité et l'insuffisance des infrastructures physiques sont l'aspect le plus visible d'un problème profond et omniprésent, qui inhibe la compétitivité des entreprises africaines. Le côté le plus rassurant de ce problème est le fait que les États peuvent commencer à le résoudre sans construire de nouvelles infrastructures. Un certain nombre

de signes désignent les défaillances des pouvoirs publics comme la principale cause du problème des infrastructures en Afrique, par exemple, la sous-tarification de l'électricité et de l'eau ou le pouvoir monopolistique des sociétés de camionnage. Il est également démontré que les politiques et réglementations en la matière bloquent l'accès des entreprises aux services d'infrastructure et découragent les nouveaux investissements (Briceño-Garmendia et Foster, 2010).

Faire face aux pénuries d'électricité et d'autres services publics. Dans les pays souffrant de pénuries chroniques des services d'infrastructure, les entreprises disent subir des pertes de revenu importantes du fait des pannes fréquentes. Ces pénuries affectent particulièrement les entreprises plus petites, plus jeunes et manufacturières. Les entreprises nouvellement créées peuvent attendre des mois avant d'être raccordées au réseau public, un délai susceptible de réduire la création d'entreprises et les taux d'entrée sur le marché.

Les pénuries d'électricité devenant de plus en plus courantes, les États ont cherché à promouvoir des solutions à long terme à l'aide de gros investissements dans l'entretien et une capacité de production et de transport supplémentaire. Ces solutions négligent les possibilités de gains plus rapides offertes par des mesures visant les causes du sous-investissement et de l'inefficacité dans le secteur de l'énergie. Celles-ci sont, notamment, la sous-tarification délibérée de l'électricité pour subventionner la consommation des ménages, la mauvaise gestion qui empêche les opérateurs publics de recouvrer les paiements, et l'absence d'un cadre juridique et réglementaire adéquat pour l'investissement privé.

Les mesures spécifiques nécessaires à la résolution du problème dépendent de laquelle de ces causes est la plus prégnante dans un pays donné. Les organismes de réglementation pourraient revoir les tarifs de l'électricité. Les compagnies d'électricité appartenant à l'État pourraient être privatisées ou réorganisées dans un esprit plus commercial afin d'améliorer le recouvrement des paiements et de minimiser les pertes de transport et de distribution. Il est souvent conseillé aux pays de réorganiser l'in-

dustrie de l'énergie en séparant la production, le transport et la distribution en trois activités confiées à des opérateurs indépendants. Les initiatives transfrontalières et régionales visant à fournir de l'énergie sont souvent encouragées, parce qu'elles induisent des économies d'échelles. Les initiatives peuvent aller de la mise en commun transfrontalière de l'énergie par interconnexion des réseaux électriques de pays voisins jusqu'à l'établissement d'un marché régional de l'électricité, en tant que composante d'un marché régional intégré de l'énergie, comme prévu en Afrique du Sud.

Améliorer le transport. Les infrastructures de transport insuffisantes et coûteuses sont de loin le facteur le plus important dans les coûts commerciaux exceptionnellement élevés de l'Afrique, la fragmentation du marché intérieur des industries manufacturières et des services, et l'isolement de la région par rapport aux autres marchés régionaux et mondiaux. L'inadéquation de l'infrastructure de transport constitue un frein puissant à la productivité et à la croissance économique, qui se manifeste de diverses façons (le port de Dar es-Salaam en est un exemple ; voir Encadré 6.4). Les problèmes de l'infrastructure de transport ne se contentent pas de limiter les économies d'échelle, ils confèrent également un pouvoir de marché aux entreprises déjà présentes dans le métier en éliminant la menace de la concurrence étrangère et en empêchant les entreprises de transport potentiellement plus productives d'entrer sur les marchés locaux.

La solution ultime aux coûts de transport élevés est certes un investissement à grande échelle dans les réseaux routiers et ferroviaires, mais des mesures immédiates visant à promouvoir une utilisation plus efficace de l'infrastructure existante peuvent également être utiles. L'investissement public n'est pas non plus la seule option pour la construction de nouveaux réseaux, la participation privée peut être accrue si des réformes des politiques créent les conditions voulues. Au Mozambique, où les coûts de transport élevés résultent de l'inefficacité des services ferroviaires et portuaires, la solution à

long terme actuellement en cours est la réhabilitation et l'extension du réseau. En même temps, le pays est en train de mettre en œuvre une série de réformes structurelles visant à améliorer les activités et à encourager la participation privée dans la gestion des entreprises publiques de transport. L'amélioration des services ferroviaires est essentielle pour la réduction des coûts de transport au Lesotho, où les dysfonctionnements chroniques du réseau ferroviaire ont amené les exportateurs à se rabattre sur le transport routier, pourtant trois fois plus cher que le rail.

Réduire les obstacles au commerce : libéralisation, coûts et logistique du commerce

Lorsque le marché intérieur des industries manufacturière et des services est fragmenté ou isolé des marchés régionaux et mondiaux, ces industries ont des difficultés à augmenter leur productivité.¹⁵ Ces conditions protègent les entreprises en place de la concurrence (nationale ou étrangère), réduisent l'entrée sur le marché d'entreprises potentiellement plus productives, et limitent l'innovation dans les entreprises existantes.

Un argument de poids en faveur de la libéralisation du commerce est qu'elle accroît la pression de la concurrence sur les entreprises nationales et les encourage à devenir plus productives. La libéralisation des tarifs douaniers d'importation par la plupart des pays africains dans les années 1990 et au début des années 2000 a probablement été l'une des avancées majeures de l'histoire économique récente de l'Afrique. Malgré l'absence d'évaluations systématiques de leur impact dans la région, les études de réformes similaires dans d'autres régions indiquent qu'en Afrique, elles auraient entraîné des gains de productivité substantiels et généralisés en exposant les producteurs locaux à une plus forte concurrence et en remodelant la structure de la production nationale.

Selon de récentes études menées dans d'autres régions en développement et dans des pays développés, les réformes en faveur de la

Encadré 6.4**Le prix élevé de l'inefficacité du port de Dar es-Salaam**

Le port de Dar es-Salaam, le deuxième plus grand port d'Afrique de l'Est après celui de Mombasa, est le point de passage de près de 90 % du commerce tanzanien. Il est également une passerelle pour les voisins enclavés de la Tanzanie, à savoir le Burundi, la République démocratique du Congo, le Rwanda, l'Ouganda et la Zambie. Dans le cas spécifique de la Tanzanie, le secteur manufacturier, le commerce et la croissance économique dépendent de la circulation efficace des marchandises dans le port.

Les principales agences impliquées dans les activités du port sont la *Tanzania Port Authority* (TPA), propriétaire et prestataire de services ; *Tanzania International Container Services* (TICTS), un sous-traitant privé chargé de la maintenance des conteneurs ; et la *Surface and Marine Transport Authority* (SUMATRA), l'organisme multisectoriel de réglementation.

Le port est inefficace au regard des normes tant internationales qu'est-africaines. Au milieu de l'année 2012, les navires porte-conteneurs attendaient un poste à quai pendant une moyenne de 10 jours à Dar es-Salaam, contre moins d'un jour à Mombasa. Une moyenne de 10 autres jours était nécessaire pour dédouaner les marchandises et leur faire quitter le port, contre trois à quatre jours à Mombasa (et 48 heures dans beaucoup de ports d'Asie de l'Est). Les frais, officiels ou non, étaient nombreux, élevés et appliqués de façon incohérente. Comparés à ceux de Mombasa, les coûts encourus à Dar es-Salaam par les expéditeurs et les compagnies maritimes étaient plus élevés de 22 % pour les importations de conteneurs et de 5 % pour les importations en vrac. À cause des inefficacités du port de Dar es-Salaam, le coût annuel estimé pour la Tanzanie et ses voisins est de 2,5 milliards de dollars EU plus élevé que celui du port de Mombasa. Des réformes ont été engagées, mais ont peu progressé.

Les marchandises ne peuvent pas quitter rapidement le port parce que les processus (notamment de dédouanement) sont lents et que les durées d'entreposage sont passablement longues. Le manque de transparence et de contrôle crée une situation propice à la corruption. À Dar es-Salaam, les frais de port officiels, proportionnels à la valeur de la marchandise, sont supérieurs de 74 % aux frais fixes pratiqués à Mombasa. Les différences normales de qualité et de prix ne suffisent pas à expliquer celles de l'estimation douanière des marchandises importées à Dar es-Salaam. Par exemple, la valeur attribuée par la douane à un kilo d'engrais varie de 0,39 à 5 dollars EU (le prix mondial étant de 0,60 à 0,80 dollar EU), et le rapport

entre les valeurs en douane les plus élevées et les plus faibles est 152 pour le riz et 33 pour l'huile de palme.

Les tarifs d'entreposage sont structurés de manière à décourager le dédouanement rapide des marchandises à partir des dépôts de conteneurs de l'intérieur du pays. Après l'expiration de la période de stockage gratuite de sept jours, chaque jour supplémentaire constitue un bénéfice supplémentaire direct pour la TPA, TICTS et les dépôts de conteneurs. Moins TICTS est efficace, plus les recettes de la TPA sont élevées. Quand les postes à quai gérés par TICTS sont pleins, une partie du trafic des conteneurs est redirigée vers ceux de la TPA, créant ainsi une situation où le propriétaire du port (TPA) entre en concurrence avec son propre fournisseur de services (TICTS). La TPA a ainsi encaissé en 2011, un montant estimé à 36,5 millions de dollars EU.

Ces dispositions dissuadent les opérateurs portuaires d'investir dans l'accroissement de la capacité. Alors qu'une petite coterie, dotée de bonnes relations, bénéficie du statu quo, les travailleurs, les entreprises, les consommateurs et l'État tanzaniens en assument les coûts. Un secteur manufacturier non compétitif crée moins d'emplois pour les travailleurs et produit des biens plus chers pour les consommateurs. L'agriculture tanzanienne souffre des 5,2 % ajoutés au coût des engrais importés par les inefficacités du port. Les décideurs politiques peuvent se demander s'il ne serait pas plus intéressant de consacrer un unique investissement important à l'amélioration de l'efficacité du port que de continuer à subventionner les engrais, année après année.

Le coût de l'inaction deviendra de plus en plus élevé. L'importance du port de Dar es-Salaam va décliner à mesure que les ports et chemins de fer des pays voisins entreront en fonction et s'avèreront plus efficaces. Les autorités se sont mises en branle pour améliorer les activités portuaires, mais, au-delà du renforcement des infrastructures (comme la construction de nouveaux postes à quai), des réformes plus pointues sont indispensables. Celles visant l'efficacité devraient veiller à ce que les utilisateurs finaux soient conscients des coûts liés à l'inefficacité du port et participent aux décisions relatives à la réforme de celui-ci, renforcer la concurrence entre les opérateurs portuaires, et réduire la corruption grâce à des procédures simplifiées et transparentes ainsi qu'à un meilleur contrôle.

Source : Banque mondiale, 2013b.

libéralisation des échanges du même type que celles réalisées en Afrique ont abaissé les prix intérieurs et les taux de majoration, accroissant ainsi la pression de la concurrence sur les grands acteurs de l'économie nationale. Ces études démontrent également que l'ouverture accrue aux échanges commerciaux génère des gains de productivité de trois manières différentes, mais complémentaires : en permettant aux entreprises plus productives de tirer plus complètement avantage de leur meilleure productivité et de conquérir des parts de marché des entreprises non productives ; en encourageant l'innovation et l'adoption de meilleures techniques de production ; et en favorisant les économies d'échelle (voir, par exemple, Melitz et Trefler, 2012 ; Krishna et Mitra, 1998).

Un autre argument plus récent en faveur de la libéralisation des importations a pour origine la fragmentation croissante des chaînes de valeur des exportations. Les différentes étapes intervenant dans la production d'un produit final donné sont aujourd'hui souvent exécutées dans plusieurs pays différents, et un pays peut se spécialiser dans des « tâches » spécifiques au sein de cette chaîne de valeur. Pour réussir à exporter une tâche manufacturière, une entreprise africaine doit être capable d'importer toutes les tâches complémentaires en amont aussi facilement que ses concurrents internationaux spécialisés dans la même tâche (Collier et Venables, 2007). La libéralisation des importations et d'autres mesures visant à améliorer l'accès aux intrants importés peuvent aider les entreprises africaines à intégrer les chaînes de valeur internationales.

Les avantages attribués aux réductions tarifaires ont-ils été les mêmes en Afrique que dans d'autres régions ? La réduction des barrières tarifaires aurait dû rendre les entreprises africaines plus productives, en les ouvrant à la concurrence et en leur permettant d'intégrer des chaînes de valeur internationales. L'expérience de l'Afrique avec l'Accord multifibres suggère que ces résultats ne se sont pas toujours matérialisés. Au cours des dernières années de cet accord, les États-Unis ont imposé des quotas d'importation stricts à l'habillement chinois et accordé un accès en franchise et sans quotas aux vêtements africains. Si les entreprises africaines avaient été vraiment compétitives, elles

auraient pu profiter de cet accès préférentiel au marché des États-Unis. Les exportations de vêtements africains ont augmenté, mais la hausse a été temporaire et a été attribuée aux entreprises chinoises qui ont transféré leurs dernières étapes d'assemblage vers l'Afrique pour éviter les quotas (Rotunno, Vézina et Wang, 2012).

Les gains de productivité liés à la libéralisation des tarifs douaniers ne se sont peut-être pas matérialisés en Afrique parce que les coûts commerciaux y restent extrêmement élevés pour des raisons non liées à ces tarifs, telles que les coûts de transport excessifs de la région. La réduction de ces coûts permettrait aux entreprises africaines d'engranger les gains de la libéralisation du commerce (Djankov, Freund et Pham, 2010).

Les frais de transport constituent souvent la principale composante des coûts commerciaux dans la plupart des pays. Des investissements dans les infrastructures de transport et les ports pourraient, par conséquent, réduire considérablement les obstacles au commerce régional et mondial. Un tel investissement est coûteux et prend du temps. À court terme, l'élimination des obstacles non tarifaires, tels que l'inefficacité de l'administration douanière et l'importance des coûts réglementaires des transactions transfrontalières, pourraient substantiellement réduire les coûts commerciaux. De nombreux pays pourraient y parvenir en simplifiant les formalités douanières et les procédures d'importation, et en augmentant l'utilisation des installations intérieures de dédouanement pour raccourcir les délais de traitement.

Le passage des postes-frontières terrestres reste un obstacle majeur à l'intégration régionale en Afrique. Ces obstacles sont communs le long des corridors desservant les pays enclavés, et ils entravent également le commerce régional et le transit international. Outre l'amélioration des infrastructures de transport, une meilleure gestion des postes-frontières, obtenue par des réformes institutionnelles, et une plus grande coordination aux frontières pourraient également avoir un impact majeur sur les délais de passage des frontières. L'initiative des postes-frontières à guichet unique (PFGU) en Afrique de l'Est est un pas dans cette direction. Un PFGU pilote entre le Kenya

Encadré 6.5**Améliorer le transport terrestre par le renforcement de la coopération internationale et des réformes complètes des procédures : le projet pilote de postes-frontières à Malaba**

Depuis toujours, la réponse à la lenteur chronique des mouvements de marchandises en Afrique a été de construire de meilleures routes et installations frontalières, mais cette amélioration des infrastructures physiques n'a pas résolu le problème. Il y a 25 ans, seul 20 % du réseau routier principal d'Afrique était considéré comme « en bon état », contre presque la moitié aujourd'hui. Aux postes-frontières, les installations ont été réaménagées, mais on perd toujours autant de temps, principalement en raison de la lenteur des procédures.

Une approche adoptée plus récemment pour réduire les temps d'attente est la mise en place de postes-frontières à guichet unique (PFGU). Ils impliquent plus qu'une rénovation de l'infrastructure, ils nécessitent une amélioration de la coordination non seulement entre les agences frontalières des pays voisins, mais aussi entre les organes nationaux chargés des aspects transports et passage des frontières dans chaque pays. Cette coordination est difficile à réaliser et de nombreux PFGU n'ont pas répondu aux attentes.

L'Autorité de coordination du transport en transit du couloir septentrional a tenté d'améliorer les PFGU en Afrique de l'Est en collectant de meilleures données sur leurs performances. Elle était soutenue par le Programme de politiques de transport en Afrique subsaharienne (PTAS), un partenariat international pour la réforme des politiques et le renforcement des capacités dans les secteurs du transport africains. Leurs efforts comprenaient des enquêtes dans les postes-frontières pour comprendre les raisons de la lenteur des formalités et documenter l'impact des réformes.

En 2011–2012, les autorités douanières kényanes et ougandaises ont modifié certaines procédures administratives relatives au passage des frontières. Elles ont eu une occasion unique d'observer l'impact de ces réformes, parce que le poste-frontière de Malaba entre le Kenya et l'Ouganda (un des PFGU pilotes) faisait partie d'une des enquêtes dans les postes-frontières commandées par l'autorité du couloir septentrional.

Cette enquête a révélé que le poste-frontière de Malaba s'était considérablement amélioré après les réformes. Le temps moyen de passage de la frontière avait chuté de 24 heures à 4 heures. L'étude a estimé que les réformes ont vraisemblablement permis d'économiser jusqu'à 70 millions de dollars EU par an. Il est à noter que ces résultats ont été enregistrés en l'absence de rénovation des infrastructures, qui devrait intervenir à une étape ultérieure. Qu'y avait-il de si particulier dans les réformes du poste-frontière de Malaba ?

La première idée qui vient à l'esprit dans ce cas est que le simple changement des procédures n'est probablement pas suffisant pour améliorer le passage à la frontière. Avant de lancer les réformes, les autorités ont entrepris un travail préparatoire considérable pour installer une culture de coopération entre les agences frontalières (au sein et entre les deux pays), mettre en place un cadre juridique permettant d'instaurer cette coopération et installer des infrastructures informatiques rendant possible le processus de documentation, même avant que les camions arrivent au point de passage.

Contrairement à beaucoup d'autres PFGU, pour celui de Malaba, les réformes visaient toutes les parties principales impliquées dans le passage des frontières :

- *Les services de gestion des frontières*, où une préparation anticipée a été rendue possible grâce au dépôt des déclarations en douane avant l'arrivée de la marchandise, et à une meilleure coordination entre les services frontaliers ;
- *Les agents de dédouanement*, pour lesquels le dépôt des déclarations avant l'arrivée de la marchandise (autrefois facultatif et rarement utilisé) a été rendu obligatoire ;
- *Les camionneurs*, pour lesquels des règles de stationnement et de circulation ont été établies afin de réduire la congestion dans la zone douanière.

Source : Fitzmaurice et Hartmann, 2013.

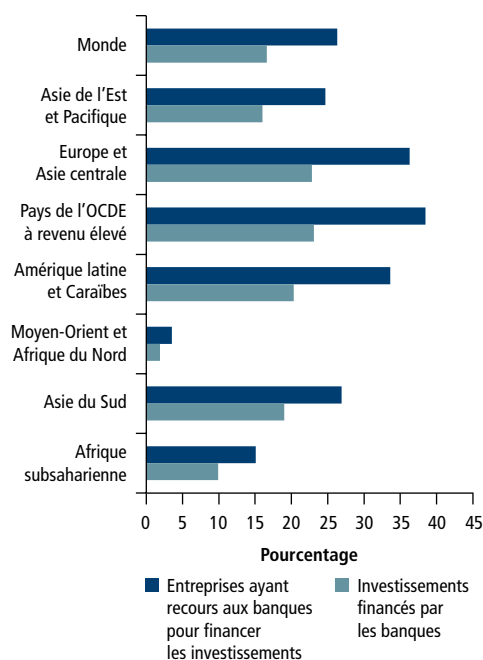
et l'Ouganda semble avoir eu des résultats spectaculaires, même sans remise en état des infrastructures (voir Encadré 6.5 ; Fitzmaurice et Hartmann, 2013).

Améliorer l'accès au financement

Le manque de financement constitue un autre obstacle majeur à la croissance du secteur manufacturier et des services échangeables en

Afrique (Banque mondiale, 2008, 2012c ; SFI, 2013 ; voir aussi Dinh, Mavridis et Nguyen, 2012 ; Harrison, Lin et Xu, 2013 ; Li, Mengistae et Xu, 2011). Les enquêtes auprès des entreprises suggèrent que la cause en est l'accès difficile au financement bancaire formel (Figure 6.16). Une enquête comparant les entreprises chinoises aux entreprises d'Éthiopie, Tanzanie et Zambie a révélé que l'avantage le plus visible

Figure 6.16 Les entreprises africaines ont relativement peu recours au financement bancaire



Source : Basé sur les enquêtes auprès des entreprises de la Banque mondiale.

dont jouissaient les entreprises chinoises était l'accès au financement bancaire à des conditions favorables, telles que de faibles taux d'intérêt et des exigences de garantie peu élevées (Fafchamps et Quinn, 2012). Un financement onéreux ou limité inhibe la croissance de la productivité en obligeant les entreprises à fonctionner à une échelle sous-optimale ou à utiliser des technologies inférieures aux normes. La recherche indique que de nombreuses entreprises ne peuvent pas tirer profit de possibilités d'expansion rentables parce qu'elles n'arrivent pas à obtenir un financement.¹⁶

L'accès au financement varie selon le type d'activité économique et est généralement plus difficile pour les entreprises plus petites et plus jeunes. En Namibie, par exemple, les banques exigent des petites entreprises (employant moins de 30 personnes) qu'elles fournissent, en moyenne, deux fois le montant des garanties demandées aux entreprises moyennes (Banque mondiale, 2010 ; Barker et Mengistae, 2013). Cette inégalité d'accès implique que les entre-

prises plus petites et plus jeunes sont moins susceptibles d'exploiter des opportunités potentiellement rentables que les entreprises plus grandes et plus anciennes. Dans la mesure où les entreprises plus jeunes constituent une source d'innovation et d'accroissement de la productivité, ces restrictions constituent une menace particulière pour la compétitivité.

Les problèmes auxquels les entreprises plus petites et moins bien établies sont confrontées pour obtenir du crédit découlent, en partie, des coûts et des risques plus élevés liés au fait de leur accorder des prêts. Pour les banques, les coûts de transaction élevés et la difficulté à réaliser des économies d'échelle rendent plus coûteux les prêts aux petites entreprises. Comme l'ont fait remarquer des responsables de banque dans le cadre d'une étude menée au Rwanda, la piètre qualité des états financiers et des plans d'affaires, le manque de compétences en affaires, l'incapacité à gérer les risques et le caractère informel des entreprises plus petites constituent un grand défi pour les prêteurs (Banque mondiale, 2012c). Ces remarques donnent à penser que le problème pourrait être en partie résolu en améliorant la gestion et la transparence des entreprises.

Même si l'octroi de prêts aux entreprises plus petites et plus jeunes est par nature plus difficile, des réformes élémentaires du fonctionnement du marché du crédit doivent le faciliter. En effet, elles seront particulièrement utiles aux entreprises plus petites et moins bien établies, qui sont les plus défavorisées par les imperfections du marché du crédit. Les réformes cruciales comprennent des mesures pour rendre le secteur bancaire plus compétitif, le développement de systèmes d'information sur le crédit et l'amélioration des droits des créanciers.

Rendre le secteur bancaire plus compétitif

Dans une grande partie de l'Afrique, le secteur bancaire est caractérisé par un manque de concurrence (il est dominé par quelques grandes banques) et une forte implication de l'État (SFI, 2013 ; Bertrand, Schoar et Thesmar, 2007). Des mesures facilitant l'entrée de nouveaux acteurs nationaux et étrangers peuvent

augmenter la concurrence, rendre le marché du crédit plus efficace et accroître la probabilité que les banques trouvent de meilleurs moyens d'atteindre les entreprises. Lorsque l'État détient une part importante des actifs bancaires, comme en Tanzanie, il peut être nécessaire qu'il réduise sa participation financière pour encourager la concurrence.

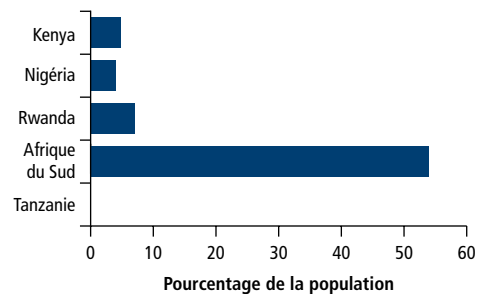
Le secteur bancaire devrait toutefois être ouvert avec prudence, étant donné que le système peut devenir plus vulnérable lorsqu'un nombre plus important de banques y entrent et commencent à se faire concurrence. Elles peuvent, par exemple, prendre trop de risques dans des environnements plus compétitifs. Il est aussi difficile d'ouvrir le système financier à la concurrence lorsque la structure de surveillance est médiocre. Les réformes visant à améliorer les institutions soutenant le secteur financier, décrites ci-après, sont plus faciles à réaliser.

Renforcer les systèmes d'information sur le crédit

Des systèmes d'information sur le crédit bien conçus ont amélioré l'accès au financement dans les économies avancées. Une des raisons pour lesquelles les exigences en matière de garantie et les intérêts chargés sont aussi élevés dans certains pays en développement est le fait que les banques disposent de peu d'information sur les clients potentiels, de sorte qu'elles s'accordent des primes de risque élevées. En permettant aux banques de partager des données sur les remboursements des clients, les systèmes d'information sur le crédit peuvent aider les prêteurs à évaluer les clients potentiels et les projets susceptibles d'être financés (SFI, 2013). La plupart des pays africains ne disposent d'aucun système d'information sur le crédit. Lorsque ceux-ci existent, ils sont généralement rudimentaires, avec une faible couverture des emprunteurs potentiels (Figure 6.17).

Les pays cherchant à mettre en place de solides systèmes d'information sur le crédit doivent disposer de nouvelles réglementations pour l'octroi de licences, l'exploitation et la surveillance des bureaux de crédit. Le système d'information sur le crédit du Kenya, par exemple, s'est considérablement amélioré après 2008, lorsqu'une telle réglementation a été

Figure 6.17 La couverture des bureaux de crédit est généralement faible en Afrique



Source : Indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale.

approuvée par la banque centrale du Kenya.¹⁷ Les deux premiers bureaux de crédit sont respectivement entrés en activité en 2010 et 2011. La nouvelle législation a permis aux banques de partager les informations négatives sur le crédit en les obligeant à inscrire toutes les créances douteuses dans leurs livres.

Pour être vraiment efficaces, les systèmes d'information sur le crédit doivent couvrir non seulement tous les emprunteurs potentiels, mais aussi tous les prêteurs potentiels, et ils doivent comprendre les informations aussi bien positives que négatives sur les emprunteurs. La portée des systèmes d'information sur le crédit est en général nettement plus limitée en Afrique. En Zambie par exemple, le bureau d'évaluation du crédit, ouvert en 2007, doit encore étendre ses sources aux détaillants, créanciers commerciaux et compagnies de services publics, afin de couvrir une part plus importante des emprunteurs potentiels (Banque mondiale, 2009). De même, dans le cadre d'une étude menée à la suite de la réforme réglementaire au Kenya, les deux préoccupations les plus importantes mises en évidence par les banques étaient la nécessité de partager les informations aussi bien positives que négatives, et le besoin d'intégrer l'information collectée par d'autres fournisseurs, tels que les institutions de microfinance et les compagnies de services publics. Le partage des données positives permet la mise en place d'un système de notation du crédit, grâce auquel les bons emprunteurs peuvent prouver leurs antécédents et accéder à des prêts à des taux d'intérêt plus favorables.

Renforcer les institutions veillant à l'exécution des contrats et aux droits des créanciers

Les droits légaux des prêteurs et emprunteurs peuvent faciliter l'utilisation des garanties et l'aptitude à recouvrer les créances en cas de défaut. De solides droits des créanciers peuvent accroître l'offre de prêt en assurant une protection juridique aux prêteurs en cas de non-remboursement. Le système juridique devrait aussi permettre aux emprunteurs de mettre en garantie un plus large éventail d'actifs, afin d'obtenir des prêts à de meilleures conditions. Ces droits légaux doivent également être respectés dans la pratique. Certaines des primes de risque élevées que les banques chargent aux emprunteurs en Afrique reflètent leur faible confiance dans les droits des créanciers et leur application. Les institutions veillant à l'exécution des contrats sont particulièrement faibles dans la plupart des pays de la région, même ceux à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Par exemple, selon les banques du Rwanda, les procédures d'insolvabilité et de faillite ne fonctionnent pas bien dans la pratique, en dépit du nouveau cadre juridique adopté en 2009 (Banque mondiale, 2012c). L'Angola, le Botswana et le Swaziland affichent des notes parmi les plus basses au monde pour les indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale relatifs à l'exécution des contrats, en particulier le délai requis pour exécuter un contrat standard (Banque mondiale, 2011b).

L'utilisation par les banques d'immeubles et de terrains en guise de garantie de premier ordre peut venir encore compliquer les efforts des entreprises plus petites pour obtenir des financements. Plusieurs raisons expliquent pourquoi les banques n'acceptent généralement pas en garantie d'autres actifs tels que des biens mobiliers. L'exécution des contrats est déficiente, l'enregistrement des biens médiocre et le cadre juridique des droits des créanciers ne soutient pas de façon adéquate les garanties par des actifs. Les réformes possibles comprennent l'introduction de systèmes électroniques d'enregistrement de la propriété et d'émission des titres fonciers, ainsi que l'adoption d'un cadre plus moderne des droits de sûreté sur les biens mobiliers. Un tel cadre permettrait aux banques

d'enregistrer des droits de sûreté sur un large éventail de biens mobiliers, y compris des propriétés personnelles, véhicules, machines, stocks, matières premières, créances et droits de propriété intellectuelle, et de réclamer ces actifs donnés en garantie, en cas de défaut.

Réduire les obstacles à l'entrée et à la croissance des entreprises productives : le rôle clé de la gouvernance

Un bon environnement des affaires doit faciliter l'entrée de nouvelles entreprises et la croissance des entreprises plus productives. Les entreprises non productives sont contraintes soit d'améliorer leur productivité soit de disparaître, et la productivité générale s'en trouve améliorée.

En plus des contraintes pesant sur le crédit, du manque de financement pour le démarrage et du coût élevé de l'accès aux services publics, qui représentent les principaux obstacles à l'entrée et à l'expansion des entreprises en Afrique, la qualité de la gouvernance constitue également un facteur critique. Une réglementation des entreprises excessive ou mal conçue, la corruption et la faible exécution des contrats imposent des coûts élevés à l'entrée et d'expansion, qui réduisent la productivité en raison de leurs effets négatifs sur l'entrée et la concurrence (Klapper, Laeven et Rajan, 2006 ; Djankov, 2009 ; voir aussi Xu, 2011).

Les exigences officielles à l'entrée sont probablement le moyen le plus généralisé utilisé par les États pour régler directement l'intégration au marché. Presque partout en Afrique, toute personne souhaitant créer une entreprise doit obtenir une licence d'exploitation auprès d'une autorité centrale ou locale, et s'immatriculer au registre national pour obtenir un statut juridique lui permettant de s'engager dans certaines activités. Souvent, divers permis de construire et licences d'exploitation de sites sont requis pour créer ou développer une entreprise. Habituellement, le temps et les coûts associés à tous ces permis et autorisations représentent une part importante du coût total de création d'une entreprise, et ils peuvent être prohibitifs (Banque mondiale, 2011b). En moyenne, les coûts officiels de création d'une entreprise sont plus élevés dans les pays africains qu'ailleurs dans le monde (Figure 6.18).

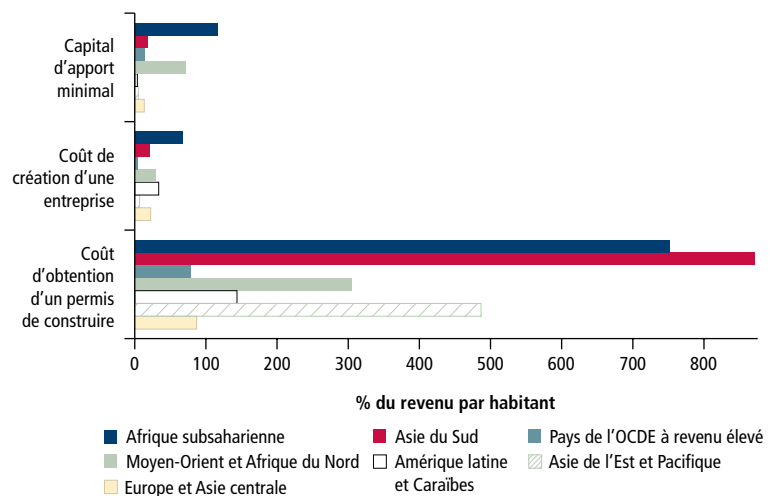
Des réformes visant à réduire les coûts de démarrage et d'expansion liés à la réglementation sont une priorité pour améliorer l'environnement des affaires en Afrique. Au cours des cinq dernières années, de nombreux pays africains pauvres en ressources ont réduit de façon régulière et significative les coûts de création d'entreprise grâce à une série de réformes administratives et législatives. Par exemple, dans des pays d'Afrique australe (notamment le Lesotho, Madagascar, le Malawi et le Mozambique), les coûts de démarrage se sont rapprochés ou sont même passés en dessous de ceux de l'Afrique du Sud, qui ont toujours été faibles par rapport aux normes des marchés émergents. Par contre, ils restent très élevés dans certains pays riches en ressources (Figure 6.19 ; Banque mondiale, 2012b).

Le coût officiel de création de l'entreprise type (en pourcentage du revenu par habitant) est de 105 % en Angola et de 284 % en République démocratique du Congo, par exemple. Ces coûts sont énormes par rapport aux normes internationales et même à celui de l'Afrique du Sud, qui n'est que de 0,3 % du revenu par habitant.

La corruption sévissant dans l'octroi des licences et autres autorisations entrave également la création et l'expansion des entreprises, et elle doit être combattue pour renforcer le jeu de la concurrence en Afrique. Les données d'une enquête menée en Ouganda sur qui paie des pots-de-vin et de quel montant suggèrent que les entreprises plus rentables doivent verser des dessous-de-table plus importants si elles veulent obtenir des permis, licences et services publics. En accroissant les coûts de façon disproportionnée pour les entreprises plus productives, la corruption agit comme une taxe sur l'efficacité. La même étude suggère qu'en disposant d'une meilleure information et en agissant de manière collective, les entreprises peuvent renforcer leur pouvoir de négociation face aux intervenants exigeant des pots-de-vin et réduire la corruption (Encadré 6.6).

Une meilleure gouvernance peut également aider à renforcer l'exécution des contrats. Lorsqu'elle est faible, celle-ci peut entraver la croissance des entreprises productives en rendant la confiance plus importante que l'efficacité dans la façon d'organiser l'exploitation. Les

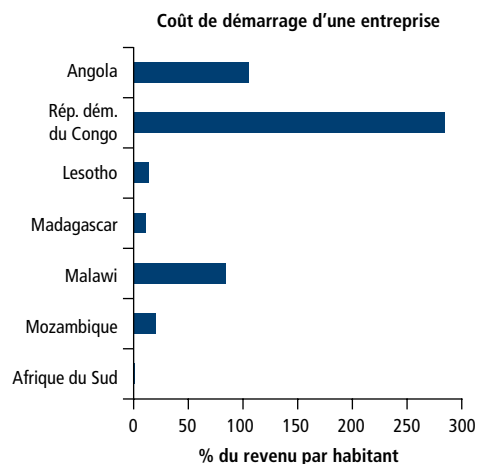
Figure 6.18 L'Afrique affiche les coûts officiels de création d'entreprise les plus élevés



Source : Indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale, 2012.

Note : Le capital d'apport minimal est le montant que l'entrepreneur doit déposer auprès d'une banque ou d'un notaire avant l'enregistrement, et ce, jusqu'à trois mois après la constitution en société.

Figure 6.19 Les coûts de création d'entreprise sont plus élevés dans les pays africains riches en ressources



Source : Indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale, 2012.

propriétaires d'entreprise et les cadres de direction répugnent ainsi à déléguer leurs responsabilités à d'autres employés (voir, par exemple, Cingano et Pinotti, 2012 ; Bloom, Sadun et Van Reenen, 2012). Les entreprises sont également incitées à ne s'intégrer verticalement ou à ne conclure des contrats qu'avec des membres de leur famille élargie et de leur réseau social.

Encadré 6.6**Qui doit payer des pots-de-vin ? Combien ? Et cela a-t-il de l'importance ?**

Qui doit payer des pots-de-vin et de quel montant ? Un ensemble unique de données d'enquêtes sur la corruption, fournissant des informations quantitatives sur les dessous-de-table versés par les entreprises ougandaises, aide à répondre à ces questions. Ces données présentent deux particularités frappantes : toutes les entreprises ne déclarent pas devoir verser des pots-de-vin ; et il existe des différences considérables entre les cas de corruption signalés par des entreprises confrontées à des organismes et politiques similaires. Ces tendances peuvent s'expliquer par des différences dans les droits de contrôle et le pouvoir de négociation entre les entreprises. Celles-ci doivent généralement payer des pots-de-vin lorsqu'elles traitent avec des fonctionnaires dont les actions affectent directement leurs activités commerciales. Ces arrangements sont difficiles à éviter lorsque, par exemple, une entreprise doit exporter ou importer des marchandises ou utiliser les services publics d'infrastructure.

Quel est le montant des pots-de-vin versés par les entreprises ? De la combinaison des données quantitatives sur la corruption avec l'information financière détaillée recueillie auprès des entreprises interrogées, il ressort que le montant des pots-de-vin qu'une entreprise doit payer est proportionnel aux bénéfices actuels et escomptés pour l'avenir, et inversement proportionnel aux autres rendements attendus du capital. En d'autres termes, « la capacité à payer » et « le pouvoir de refus » des entreprises peuvent, en grande partie, expliquer les différences dans les montants des dessous-de-table observés parmi les entreprises faisant état de la corruption. Ces résultats suggèrent que les fonctionnaires agissent comme des discriminateurs de prix (montants des pots-de-vin) et que les prix des services publics sont en partie déterminés pour soutirer des dessous-de-table. De plus, une entreprise s'attendant à devoir verser des pots-de-vin élevés peut estimer plus rentable de choisir une technologie entraînant des coûts d'exploitation plus hauts, qui

réduisent certes les bénéfices, mais aussi le montant des pots-de-vin que l'entreprise aura à verser.

Les chercheurs ont ensuite exploité les mêmes données pour étudier la relation entre les pots-de-vin versés, les impôts et la croissance des entreprises. Ils ont utilisé des moyennes par secteur et localisation pour éviter des problèmes potentiels d'endogénéité et d'erreurs de mesure. Cela leur a permis de déterminer que les taux tant d'imposition que de corruption sont corrélés de manière négative avec la croissance des entreprises. Ainsi, une augmentation de 1 point de pourcentage du taux de corruption est associée à une réduction de 3 points de pourcentage de la croissance des entreprises, un effet trois fois plus grand que celui de l'imposition. Ces résultats corroborent les conclusions de la première recherche, qui suggéraient que les décisions des entreprises en matière d'investissement et de technologie sont en partie motivées par le désir de réduire au minimum les pots-de-vin, même si ces décisions ont une incidence négative sur les bénéfices bruts.

Ces résultats ont des implications stratégiques claires. Lorsque le montant des pots-de-vin qu'une entreprise doit verser est le résultat d'un processus de négociation, en renforçant le pouvoir de négociation des entreprises individuelles, une action collective de la communauté des affaires peut être une stratégie payante pour réduire le coût de la conduite des affaires. Les mesures potentiellement efficaces qu'elle peut entreprendre comprennent la collecte et la diffusion de renseignements sur les pratiques de corruption ; l'information des secteurs, tant privé que public, au sujet des normes de service, directives et règles en vigueur auprès des principaux fournisseurs de services ; le renforcement de l'appétit des entreprises à s'engager individuellement à ne pas verser de pots-de-vin ; et la reconnaissance accordée à ceux qui font du bon travail en résistant à la corruption.

Sources : Svensson, 2003 ; Fisman et Svensson, 2007.

Interventions localisées pour améliorer l'environnement des affaires dans son ensemble

Pour accroître la compétitivité, l'objectif ultime des politiques est d'améliorer l'environnement des affaires dans son ensemble, mais dans certains cas, des interventions localisées peuvent poser les fondements nécessaires à l'émergence d'un secteur moderne et compétitif. La concentration de ressources publiques dans des zones

d'activités choisies est un de ces types d'interventions localisées. Ces regroupements d'activités peuvent également être utilisés pour introduire des réformes progressives du climat de l'investissement, avant leur déploiement à plus grande échelle.

Les entreprises exerçant des activités similaires ou liées se regroupent souvent, parce que la constitution de zones d'activités présente de nombreux avantages potentiels. Les entreprises

qui en font partie peuvent échanger des techniques de production et de gestion.¹⁸ Les infrastructures de transport et autres qui desservent la zone s'améliorent à mesure que celle-ci se développe. Ensemble, les entreprises peuvent attirer plus de consommateurs, de fournisseurs d'intrants de qualité et de travailleurs qualifiés qu'elles ne le pourraient si elles étaient dispersées. Ces zones peuvent également attirer des fournisseurs d'intrants spécialisés. Elles aident aussi à réduire les coûts et à améliorer la qualité d'intrants spécialisés. Les investissements visant à améliorer la qualité des intrants ou à réduire leurs coûts sont moins risqués pour un fournisseur lorsqu'il existe plusieurs acheteurs potentiels, tandis qu'un acheteur unique a le pouvoir de négocier les gains à son avantage.

Les regroupements d'activités peuvent ainsi présenter des « économies d'agglomération » : les entreprises qui en font partie peuvent devenir de plus en plus productives à mesure que le regroupement se développe et acquiert de la maturité. Bon nombre des gains potentiels de productivité dus au développement des regroupements d'activités proviennent d'effets de propagation entre les entreprises. Elles peuvent, par exemple, apprendre les unes des autres ou tirer avantage de la proximité de plusieurs fournisseurs d'intrants. Les avantages issus de l'appartenance à un regroupement d'activités dépendent donc du nombre d'entreprises qui la composent, et chacune d'elles peut conférer des avantages aux autres. Un regroupement ne sortant pas de l'ordinaire au départ peut devenir compétitif à l'échelle internationale, une fois qu'il atteint une taille suffisante. Lorsqu'elles choisissent où s'implanter, les entreprises oublient toutefois de prendre en compte cet avantage collectif. Il s'agit là d'une forme de défaillance du marché, si bien que, même si des regroupements peuvent naître spontanément, ils ont souvent besoin d'un certain soutien public pour atteindre une taille vraiment compétitive.

Un appui public peut être particulièrement nécessaire pour former des regroupements d'activités dans le secteur manufacturier et les services échangeables, à cause de leur orientation potentielle vers l'exportation. Parce qu'ils ne sont pas limités par la taille du marché national, ces regroupements peuvent vraiment

exploiter les économies d'échelle générées par le fait de se rassembler. Comme expliqué plus haut, les entreprises africaines peuvent s'intégrer à des chaînes de valeur mondiales en se spécialisant dans des tâches ou des étapes spécifiques de celles-ci. Pour ce faire, elles doivent être capables d'importer des intrants aussi facilement et à des prix aussi bas que leurs concurrents internationaux, avoir accès aux mêmes infrastructures physiques de haute qualité et bénéficier d'une réglementation aussi favorable. Une option pour le soutien public est donc de développer des regroupements spécialisés dans des tâches spécifiques au sein de chaînes de valeur mondiales.¹⁹

L'Encadré 6.7 examine les caractéristiques communes de 11 regroupements réussis en Afrique. Il souligne le rôle qu'y jouent les chaînes de valeur (relier les fournisseurs d'intrants aux entreprises en aval), les flux de connaissances, l'aptitude à attirer une main-d'œuvre qualifiée, et la coordination. Tous ces regroupements ont bénéficié d'un appui public, sous une forme variable. Une tendance commune est toutefois leur constitution spontanée plutôt que voulue et conçue par les pouvoirs publics, qui suggère que l'appui public devrait surtout permettre aux regroupements naissants de réussir leur transition vers une croissance autonome.

Les zones économiques spéciales (ZES) sont un instrument de plus en plus populaire de soutien à une croissance localisée, surtout sous la forme de zones orientées vers l'exportation. L'idée est de soutenir le regroupement des entreprises en concentrant l'investissement public (par exemple, dans les infrastructures) et les réformes des politiques, dans des zones spécialement définies. Certaines ZES ciblent des sites disposant d'un avantage intrinsèque pour l'insertion dans des chaînes de valeur mondiales, tels que les zones proches des ports, mais le choix d'un lieu à fort potentiel n'est pas nécessairement crucial pour le succès : un site peut ne présenter aucun avantage intrinsèque pour un secteur ou une tâche donnée, mais en acquérir un lorsque le regroupement commence à se développer et que des économies d'agglomération sont réalisées (Collier et Venables, 2007). Comme l'indique l'expérience de regroupements prospères en Afrique, les ZES

Encadré 6.7

Connaissances, technologie et émergence de regroupements d'entreprises prospères en Afrique

Comment des zones d'activités prospères ont-elles évolué en Afrique, et quelles leçons peut-on en tirer pour encourager les nouvelles à se développer ? Une étude de 11 regroupements^a, qui se sont constitués plus ou moins spontanément dans divers pays et secteurs, apporte des éléments de réponse à ces questions.

À l'exception du regroupement de l'industrie textile de Maurice (né dans une zone franche industrielle mise en place par l'État dans les années 1970), les regroupements sont apparus spontanément, parce que les entreprises avaient accès aux principaux marchés locaux et à des infrastructures (tous les regroupements) ; à des ressources naturelles (industries de la fleur coupée, du poisson et du vin) ; ou à des entrepreneurs locaux disposant de connaissances tacites et des compétences de base dans le commerce, la conception ou la fabrication (travail des métaux, informatique et pièces automobiles à Nnewi, qui ont commencé par la commercialisation ou la réparation et ont évolué vers le montage ou la fabrication). Il existait une forte demande locale pour leurs produits, sauf pour la fleur coupée et le poisson qui bénéficiaient d'une forte demande internationale. Les pouvoirs publics ont parfois encouragé indirectement ces regroupements. Par exemple, le regroupement des artisans en Tanzanie et de l'industrie automobile de Suame au Ghana se sont développés parce que les pouvoirs publics avaient relocalisé des entreprises dispersées et non organisées pour désengorger la ville ou faciliter l'aménagement du territoire.

Les gains d'efficacité réalisés grâce aux chaînes de valeur basées sur des regroupements ont été fondamentaux. Une chaîne de valeur se développe lorsqu'une zone d'activités atteint une certaine taille, acquiert de la visibilité et continue à s'étendre pour profiter des gains d'efficacité réalisés grâce à une clientèle plus large, aux synergies entre les entreprises, au réseau de connaissances qui se met en place, et au partage des services et installations, dont certains fournis par l'État et les bailleurs de fonds (des entrepôts, par exemple).

Pour réussir, tous les regroupements doivent acquérir, adapter et diffuser des connaissances. Les liaisons horizontales et verticales entre les entreprises (relations de sous-traitance, connexions avec les clients et les fournisseurs, échange d'information et collaboration formelle à travers des coentreprises et des franchises, adhésion à des associations, et mouvements du personnel qualifié) génèrent des réseaux de connaissances. Plusieurs regroupements sont soutenus par des connaissances et des technologies étrangères. L'investissement direct étranger en provenance de la RAS de Hong Kong, de Taïwan et de la Chine a permis

un transfert de technologie et de savoir-faire vers l'industrie du textile de Maurice. Le village informatique d'Otigba au Nigeria importe du matériel informatique de Chine, de Dubaï et de Malaisie, des pays avec lesquels il maintient des canaux techniques et de production. Les métallurgistes de Kamukunji au Kenya obtiennent de la technologie d'Asie du Sud et de l'Est. L'apprentissage et la formation formels et informels prennent différentes formes. Dans les regroupements manufacturiers à haute intensité technologique, la formation est assurée par des experts (locaux et étrangers) et par des formations en cours d'emploi ou sur le lieu de travail. Les viculteurs sud-africains participent à des forums et adhèrent à des associations professionnelles. Dans la plupart des cas, les universités et les instituts de technologie contribuent de façon minimale aux flux de connaissances et de technologie destinés aux regroupements. L'industrie vinicole d'Afrique du Sud bénéficie néanmoins de l'appui du collège agricole d'Elsenburg et du Réseau de l'industrie vinicole pour l'expertise et la technologie (*Wine Industry Network for Expertise and Technology*).

Tous les regroupements prospères utilisent une main d'œuvre plus instruite que la norme africaine, et parfois nettement plus (à Otigba, 55 à 60 % des entrepreneurs ont des diplômes universitaires). Par contre à Suame, la plus grande grappe d'ingénierie artisanale de l'Afrique, 75 % des entrepreneurs ont au maximum un niveau primaire, et 2 % seulement un niveau plus élevé. Ces regroupements créent néanmoins des emplois pour un nombre croissant de diplômés universitaires, qui peuvent constituer un moteur important pour le maintien de la croissance et la soutenabilité.

L'appui de l'État aux regroupements prend plusieurs formes : définition et mise en œuvre de politiques, règlements et normes sectoriels ; création d'un organisme spécial pour la promotion et la coordination d'une zone d'activités ; mise en place d'institutions pour l'assistance technique et le renforcement des capacités ; octroi d'incitations sous la forme de terrains ou d'infrastructures subventionnés ; et constitution d'alliances stratégiques avec des industries étrangères.

Les associations industrielles et professionnelles facilitent l'action collective et la coopération. Par exemple, les regroupements tanzaniens expriment leurs préoccupations et obtiennent des conseils techniques à travers les associations. Les associations de Suame se concentrent sur le bien-être social. Celles des horticulteurs mènent, entre autres, des activités de lobbying, de conservation de l'environnement, de maintien des normes, et de facilitation de l'accès au

(suite)

Encadré 6.7*(suite)*

marché. L'Association sud-africaine des vins commercialise les vins sud-africains à l'échelle internationale.

Face à la forte concurrence économique mondiale, la survie de ces regroupements dépend de la résolution des problèmes locaux liés à la masse critique des compétences à leur disposition ; à la faiblesse des instituts locaux de technologie (coupés des réalités de leurs secteurs d'activité) ; à l'insuffisance de l'appui public et institutionnel ; à l'épuisement des ressources naturelles ; et aux difficultés de satisfaire les normes internationales de qualité et de sécurité des produits. L'État a un rôle à jouer à plusieurs niveaux pour permettre aux regroupements de relever ces immenses défis. En plus de la coordination générale, les pouvoirs publics peuvent faciliter l'acquisition de connaissances et de technologie (à travers des liens avec des entreprises étrangères et des liaisons ren-

forcées entre les entreprises et les instituts locaux) ; mettre en place un régime institutionnel favorable (une réglementation et des normes claires, des mécanismes d'assurance qualité) en collaboration avec des associations commerciales et professionnelles ; renforcer la formation et les compétences ; fournir des infrastructures de base ; et adopter des politiques visant à accroître le pouvoir d'achat des consommateurs et la demande de produits de haute qualité.

Source : Zeng, 2006.

a. Les regroupements considérés sont ceux de la fleur coupée et du travail des métaux (Kenya), de la production et du traitement du poisson (Ouganda), de l'artisanat et du meuble (Tanzanie), des pièces automobiles et du matériel informatique (Nigeria), de l'industrie manufacturière et de la réparation de véhicules (Ghana), du textile (Maurice), et du vin et du textile (Afrique du Sud).

doivent surtout s'efforcer d'aider les regroupements naissants à atteindre un seuil critique de développement, au-delà duquel ils peuvent être autonomes. En Afrique, les ZES sont toutefois rarement situées autour de regroupements pré-existants, ce qui semble être une raison pour laquelle leurs performances sont moins satisfaisantes que celles des ZES d'autres régions en développement (Farole, 2011).

La création d'un environnement des affaires de qualité supérieure au sein des ZES réduit les ressources publiques disponibles pour l'amélioration du climat des affaires en dehors de ces zones. Lorsque le regroupement génère des rendements croissants et importants, il peut toutefois s'avérer plus avantageux d'allouer les ressources publiques aux ZES que de les saupoudrer en fournissant des services « uniformément bas » (Collier et Venables, 2007). Les ZES ne réalisent toutefois pas toujours leur plein potentiel, comme le montre l'expérience variable des ZES à travers le monde. Parce qu'il n'est pas aisé de mesurer l'ampleur des économies d'agglomération, l'impact causal des ZES est difficile à évaluer. C'est pourquoi chaque ZES potentielle doit être soigneusement étudiée.

Les ZES conçues pour répondre aux besoins d'entreprises ou d'industries particulières à

l'exclusion des autres sont particulièrement risquées. Elles concentrent les ressources non seulement géographiquement, mais aussi dans certaines lignes d'activité ou entreprises considérées comme « gagnantes ». Cette stratégie suppose que l'État est en mesure d'identifier les entreprises qui auront le plus à gagner de la concentration. Ce qui reste à démontrer. Le principe directeur de ce type d'intervention ne doit pas être de choisir les gagnants, mais de « laisser les gagnants se choisir mutuellement en s'installant les uns à proximité des autres ». En d'autres termes, il est important de ne pas surdéterminer qui gagne à faire partie d'une ZES (voir Encadré 6.8 pour un exemple d'une approche plus nuancée appliquée en Inde).²⁰

Développement des compétences pour le secteur de l'emploi salarié moderne

Comme indiqué au Chapitre 3, la productivité dans les entreprises du secteur de l'emploi salarié moderne dépend d'un éventail de compétences : cognitives, comportementales, et en gestion et en affaires. Les discussions sur les politiques tournent souvent autour des compétences techniques, mais les compétences fon-

Encadré 6.8**Pourquoi les zones économiques spéciales n'ont-elles pas réussi à se développer en Afrique, et quels enseignements peut-on en tirer pour l'avenir ?**

Les tentatives des pouvoirs publics pour lancer des ZES en Afrique ont connu peu de succès. De multiples zones et parcs industriels ont été annoncés, sans jamais se matérialiser ; d'autres ont été « construits », mais jamais occupés. Les quelques ZES qui ont émergé sont plus petites que celles d'autres régions. Par exemple, les ZES de six pays africains comprenaient une moyenne de 35 entreprises, contre 350 au Honduras, environ 300 au Bangladesh et 3 500 au Vietnam (Farole, 2011, 71). Il devient de plus en plus évident que les ZES africaines ont commencé à stagner à de faibles niveaux de croissance (Farole, 2011, 4). Qu'est-ce qui pourrait aider la prochaine génération de ZES à faire mieux ?

En Inde, le Scheme for Integrated Textile Parks (projet de parcs textiles intégrés), inauguré en 2005 par le ministère de l'Industrie textile, n'en est qu'à ses débuts, mais a déjà réussi à construire des parcs et à amener des entreprises à s'y installer et à y investir. Ces parcs semblent générer les avantages attendus du regroupement. L'innovation la plus importante du projet consiste à attribuer aux utilisateurs un rôle nettement plus important, et beaucoup plus précoce, dans le développement des parcs. En fait, le point essentiel n'est pas de construire des parcs, mais d'organiser les entrepreneurs.

Les entrepreneurs forment un groupe (appelé fonds commun de créance, FCC) en vue d'élaborer une proposition détaillée de parc. Pour l'aider dans sa tâche, le FCC choisit un consultant spécialisé dans la gestion de projet (CGP), dont les qualifications sont rigoureusement évaluées par le ministère. Guidé par le FCC, le CGP conçoit, évalue le coût et conduit une étude de faisabilité du projet. Le FCC prend les décisions finales en ce qui concerne l'emplacement, la conception du projet et le coût, étant donné que les entrepreneurs représentent la « demande » et ont, à ce titre, le plus d'incitation à choisir la meilleure option pour le parc.

Si les pouvoirs publics centraux approuvent la proposition, ils accordent une subvention pour les infrastructures qui seront partagées par les utilisateurs du parc (jusqu'à 40 % du coût, avec un maximum d'environ 8 millions de dollars EU). Le FCC finance le reste. Il peut demander des aides publiques, obtenir des contributions locales et de l'État (telles que des terrains subventionnés), et même obtenir des investissements du CGP, mais il doit apporter au moins 51 % du capital pour veiller à ce que les membres gardent le contrôle de la gestion. Au sein de la grappe, aucune entité privée ne

peut détenir plus de 20 % du capital, et chaque entreprise occupe un terrain proportionnel à son apport en capital. Le CGP ne perçoit des honoraires que si le projet est accepté.

La combinaison de mesures incitatives offertes dans le cadre du projet encourage l'interdépendance des parties prenantes. Les mécanismes institutionnels renforcent ces relations, notamment les rapports de suivi réguliers adressés au ministère par le CGP, les examens trimestriels du projet par les pouvoirs publics centraux, et la nomination d'administrateurs au conseil du FCC par le ministère, le CGP et les pouvoirs publics locaux.

La petite taille des parcs et des subventions semble réduire le désir d'ingérence de l'État et des pouvoirs publics locaux. Parce qu'un ministère central possède rarement les connaissances locales ou les ressources humaines pour assurer un suivi au niveau micro, la délégation de cette tâche à un organisme spécialisé (le CGP) lui permet de se concentrer sur sa mission stratégique et d'obtenir de meilleures microdonnées. Les exigences de production de rapports par le CGP sont claires et normalisées. Les règles et méthodes strictes de décaissement des subventions contribuent à limiter le détournement de fonds.

La responsabilité de la collaboration et de la coordination avec les organismes publics locaux incombe aux entrepreneurs, qui sont les plus à même de retrouver leur chemin au sein de l'économie politique de leur région. Les pouvoirs publics délivrent les autorisations essentielles pour le développement du parc, en particulier pour la conversion des terrains à un usage industriel. Bien que les limites de la participation de l'État au financement du FCC réduisent le rôle direct de celui-ci, le pouvoir de nommer un administrateur au conseil du FCC constitue un encouragement à participer. Les FCC peuvent également faire appel aux pouvoirs publics centraux en cas de problèmes avec les autorités locales.

Ce modèle semble tout à fait adaptable aux diverses conditions de l'Inde et de son industrie du textile. Il pourrait ne pas convenir à la situation d'autres industries ou pays, mais il a au moins l'avantage de démontrer que le succès est plus probable lorsque les incitations sont soigneusement adaptées au contexte politique, institutionnel et entrepreneurial.

Sources : Saleman et Jordan, 2013 ; Zeng, 2006.

damentales acquises à travers la scolarité sont également importantes. Des études récentes réalisées au Kenya suggèrent, par exemple, qu'en améliorant les compétences en lecture/écriture et la capacité de raisonnement, une scolarité secondaire complète réduit de 50 % la probabilité d'exercer un emploi indépendant peu qualifié et augmente de 30 % celle d'obtenir un emploi formel (Ozier, 2013). Ces compétences semblent avoir de l'importance parce qu'elles facilitent la formation en entreprise. Les travailleurs capables de lire et écrire peuvent, par exemple, être formés aux spécifications et procédures de l'entreprise à l'aide d'instructions écrites, et avoir ainsi moins besoin de supervision technique pratique de la part de collègues. Ce type de formation est rare en Afrique, en raison des faibles niveaux en lecture et écriture (Biggs, Shah et Srivastava, 1995).

Les enquêtes auprès des employeurs de certains pays d'Afrique (Botswana, Lesotho et Sierra Leone) indiquent que les employeurs recherchent des compétences comportementales chez les jeunes recrues. Les employeurs du Botswana classent la fiabilité et la ponctualité, l'engagement et l'ardeur au travail, l'honnêteté, et l'esprit d'équipe parmi les principales compétences recherchées lors du recrutement de travailleurs qualifiés (Banque mondiale, 2011a).

Bien que des données internationales indiquent de plus en plus l'existence d'un lien entre la productivité et les compétences, les entreprises africaines ne mentionnent généralement pas ces dernières comme un obstacle majeur. Le manque de compétences a tendance à être signalé comme plus important par les industries à haute intensité de capital. Les compétences semblent également devenir une contrainte pour les entreprises très performantes : celles qui se plaignent d'une pénurie de compétences ont systématiquement de meilleures performances que celles qui ne le font pas (Barker et Mengistae, 2013). Cette information suggère qu'à lui seul, l'accroissement des compétences ne résoudra pas le problème de l'emploi, mais qu'il devrait néanmoins faire

partie du paquet de politiques visant à améliorer la compétitivité. Même si actuellement, les compétences ne constituent pas un obstacle incontournable, elles le deviendront rapidement, à mesure que le secteur de l'emploi salarié moderne prendra son essor.

En plus de la disponibilité limitée des compétences cognitives, comportementales et techniques chez les demandeurs d'emploi, un manque de « capital managérial » peut également restreindre la compétitivité des entreprises africaines. Comme expliqué au Chapitre 3, de plus en plus de signes indiquent que les entreprises de la région ont visiblement de mauvaises pratiques élémentaires de gestion. Beaucoup de choses pourraient être faites pour améliorer la productivité (et donc accroître l'emploi) en investissant dans la formation aux compétences en affaires et en gestion, et peut-être même dans le conseil en gestion individualisé.

Plusieurs recommandations pour les politiques émergent de ces données sur le rôle des compétences. Elles soulignent la nécessité de mettre l'accent sur les compétences fondamentales et les biens publics tels que l'assurance qualité et l'information ; de concentrer l'intervention des pouvoirs publics sur le développement des compétences transversales plutôt que spécifiques à un métier particulier ; de fournir un soutien adéquat aux groupes pauvres et défavorisés pour leur permettre d'acquérir des compétences ; de créer des coopérations internationales ; d'installer des systèmes mettant en relation les employeurs et les formateurs. L'analyse de ces recommandations, présentée ci-dessous, examine les interventions testées en Afrique et ailleurs.

Concentration sur les compétences fondamentales et les biens publics tels que l'assurance qualité et l'information

Le débat sur le soutien public au développement des compétences en vue de l'emploi des jeunes obéit souvent à une vision à court terme en plaçant l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) au cœur

du problème. Il est tout aussi important, sinon plus, de bâtir de solides fondations qui permettront aux individus de développer leurs compétences à mesure qu'ils progressent dans la vie. L'instruction de base est déterminante pour les compétences cognitives et comportementales des travailleurs salariés. Elle est le fondement de l'acquisition de compétences supplémentaires, que ce soit à travers un enseignement ou une formation plus formels ou une formation en entreprise. L'amélioration de l'accès à l'enseignement général et de la qualité de celui-ci, même au niveau de base, constitue une priorité pour l'augmentation de la productivité de la main-d'œuvre dans le secteur de l'emploi salarié moderne.

L'investissement parental et les interventions dans la santé et l'éducation de la petite enfance influencent des traits de la personnalité qui, par la suite, s'avèreront importants pour la productivité, soit directement soit parce que certains rendront les élèves plus susceptibles de réussir à l'école (Almlund et coll., 2011). Récemment, de nombreux États ont intégré les compétences comportementales dans les programmes de formation destinés aux jeunes, et malgré quelques preuves de leur impact, l'importance de l'investissement dans la petite enfance est beaucoup mieux établie.

Les pouvoirs publics devraient également réévaluer leur rôle dans la fourniture directe de l'EFTP. Comme mentionné au Chapitre 3, le bilan de l'EFTP délivré par le public est assez médiocre en Afrique, où il est coûteux, mais souvent inefficace ou en déphasage avec le marché du travail. Une part croissante de l'EFTP est fournie en Afrique par le secteur privé (Mingat, Ledoux, et Rakotomalala, 2010 ; Banque mondiale, 2012d ; Atchoarena et Esquieu, 2002 ; Kitaev, 2002). Le fait que les fournisseurs privés offrent peu de formations dans certaines compétences spécifiques ne signifie pas nécessairement que les instituts privés naissants sont incapables de les délivrer ni que les rendements de ces compétences sont trop faibles. De même, un argument d'équité plaide en faveur de la création d'instituts publics d'EFTP dans les régions pauvres ou reculées, où l'accès au privé est limité. Toutefois, les rendements de l'EFTP peuvent ne pas y être suffisamment élevés. Dans beaucoup de cas, le faible taux de participation à la formation est mieux traité en amé-

liorant l'accès au crédit (par des subventions) et en mettant à disposition des informations sur les programmes de formation. Dans d'autres contextes, des programmes visant le marché de l'emploi, combinés à des composantes de formation et ciblant des groupes spécifiques peuvent constituer une meilleure alternative au soutien public (Almeida, Behrman, et Robalino, 2012).

Il est également essentiel de rendre l'EFTP formel plus efficace et mieux adapté au marché. Plusieurs recommandations pour les politiques sont intéressantes à ce sujet, mais elles se fondent largement sur l'expérience des pays développés. L'Encadré 6.9 analyse les réformes possibles et comment elles ont été entreprises en Afrique.

Lever les obstacles liés à l'information et au crédit pour améliorer l'accès des groupes pauvres et défavorisés à l'EFTP

Comme indiqué au Chapitre 3, l'État pourrait intervenir pour fournir un soutien financier ciblé et l'information dont les jeunes issus de milieux pauvres ou autrement défavorisés ont besoin pour accéder aux marchés de l'EFTP.²¹ Les jeunes femmes sont moins susceptibles de participer à l'EFTP que les jeunes hommes, et elles se retrouvent le plus souvent dans des formations portant sur un nombre restreint de domaines, tels que la couture ou le tissage. Ce type de choix suggère qu'un soutien financier direct ou de l'information seraient nécessaires pour accroître leur participation à des formations offrant des rendements plus élevés. Des programmes de bons ciblés intégrant une composante d'information, tels que le *Technical and Vocational Vouchers Program* (TVVP – programme de chèques de formation technique et professionnelle) du Kenya, peuvent améliorer l'accès à la formation des jeunes pauvres et défavorisés. L'expérience du TVVP montre que les bons flexibles (non limités à des types spécifiques de fournisseurs de formation) sont plus efficaces que ceux qui sont plus rigides. Une autre leçon importante tirée du TVVP est que les participants se trompent souvent sur les rendements de l'enseignement professionnel, avec pour conséquence que les hommes marquent une nette préférence pour les cours traditionnellement « à prédominance masculine », tels que la réparation automobile, et que

Encadré 6.9**Réformer les systèmes d'EFTP africains**

Une stratégie pour améliorer la pertinence et la qualité des compétences transmises par les programmes d'EFTP consiste à accorder une plus grande autonomie aux institutions publiques d'EFTP et de les rendre redevables de leurs résultats. Ces institutions devraient être libres de fixer les frais de scolarité, d'adapter la formation aux besoins locaux, d'embaucher un personnel approprié, et de choisir leurs méthodes pédagogiques. Leur redevabilité peut être renforcée en liant le financement aux performances et aux résultats, plutôt que sur les intrants, et en améliorant la mesure des performances.

Les pouvoirs publics ont également un rôle actif à jouer dans la définition des normes, l'accréditation, l'assurance qualité et la diffusion de l'information. Le système de certification de l'EFTP devrait être moins centré sur la fourniture d'intrants et plus la transmission des compétences requises pour le marché. Le manque d'informations sur les fournisseurs privés d'EFTP peut empêcher les jeunes de faire des choix éclairés en matière de formation, et il peut également amoindrir la motivation des prestataires à améliorer la qualité. Les États peuvent jouer un rôle dans la collecte et la diffusion de cette information. Au lieu de mesurer les intrants (nombre d'étudiants, d'établissements et d'enseignants), comme il est actuellement d'usage, l'accent devrait être mis sur le suivi de l'efficacité (taux d'abandon, de redoublement et de survie) et les résultats (part des étudiants exerçant un emploi salarié ou indépendant après l'obtention de leur diplôme), qui sont plus pertinents pour les décisions de formation des jeunes. Par exemple, aux Pays-Bas, presque tous les étudiants des établissements d'enseignement supérieur sont interrogés un an et demi après l'obtention de leur

diplôme, afin de recueillir des informations sur le temps qu'ils ont passé avant de trouver un emploi, le type et la qualité de celui-ci, et leur niveau de satisfaction par rapport à l'instruction qu'ils ont reçue.

Beaucoup de pays africains ont commencé à réformer leurs systèmes d'EFTP dans ce sens. Cette démarche est certainement positive, mais le peu de données rigoureuses actuellement disponibles ne permet pas de déterminer si ces réformes ont amélioré la rentabilité ou la pertinence par rapport au marché. Par exemple, l'Éthiopie, le Ghana et la Tanzanie ont élaboré des cadres nationaux de certification en vue d'établir des normes. Reconnaissant la nécessité d'une meilleure coordination de leurs systèmes d'EFTP, certains pays ont essayé de nouvelles modalités de gouvernance et mis en place des organes de coordination et des institutions de formation nationales, avec des résultats mitigés. Par exemple, le Ghana a créé en 2006 un conseil pour l'EFTP (le COTVET) en tant qu'organe de coordination. Une étude de cette réforme a observé que l'engagement du COTVET aux côtés du secteur privé et la collecte des données sur la demande pourraient être améliorés et qu'une coordination insuffisante au sein des pouvoirs publics a donné lieu à des agendas, plans, programmes et comités parallèles. Les pouvoirs publics africains pourraient avoir à renforcer les capacités des organismes concernés avant de pouvoir répliquer avec succès les systèmes d'EFTP complexes des pays développés.

Sources : Basé sur Johanson et Van Adams, 2004 (résultats mitigés des mécanismes de gouvernance) ; Darvas et Palmer, 2012 (EFTP au Ghana) ; Banque mondiale, 2012a (EFTP avec une composante commerciale en Ouganda) ; Sondergaard et Murthi, 2012 (réformes en Europe de l'Est et en Asie centrale) ; Krishnan et Shaorshadze, 2013 (EFTP en Éthiopie).

les femmes se tournent presque exclusivement vers des cours « à prédominance féminine », tels que la coiffure. Le TVVP a fourni des informations sur les rendements économiques plus élevés des métiers dominés par les hommes, ce qui a encouragé des femmes à suivre une formation dans ces domaines.

Centrer l'intervention de l'État sur le développement des compétences transversales plutôt que spécifiques à une occupation

Les interventions de l'État devraient se concentrer sur le développement des compétences « transversales », par opposition aux compé-

tences requises uniquement dans un métier donné ou une entreprise particulière. Les compétences transversales ont une valeur sociale plus élevée, parce qu'elles sont moins vulnérables aux évolutions de la demande de compétences spécifiques à certaines entreprises ou industries. Parce que leurs rendements actuels sur le marché peuvent être inférieurs à ce rendement social, la probabilité de sous-investissement est plus élevée pour les compétences plus transversales. Les entreprises répugnent également à investir dans les compétences transversales, parce que les travailleurs qu'elles ont formés risquent d'être débauchés par d'autres entreprises.

Les compétences spécifiques à l'entreprise peuvent être acquises à travers une formation sur le lieu de travail, et celle-ci ne requiert pas nécessairement un soutien public. Les obstacles liés au crédit peuvent empêcher les entreprises d'investir dans les compétences spécifiques à l'entreprise, mais il ne semble pas qu'en Afrique, la formation en entreprise soit particulièrement restreinte. Les enquêtes auprès des entreprises réalisées par la Banque mondiale indiquent qu'en moyenne, 30 % des entreprises formelles africaines délivrent une formation sur le lieu de travail, ce qui est conforme à la norme des pays à revenu faible et intermédiaire. L'absence de formation sur le lieu de travail dans une entreprise n'est pas non plus néces-

sairement le symptôme d'un obstacle. Selon une étude récente, de nombreuses entreprises n'en fournissent pas parce que, pour elles, les rendements de cette formation sont proches de zéro (Almeida et Carneiro, 2009). Les pouvoirs publics pourraient envisager de soutenir la formation en entreprise dans des cas spécifiques où il existe des preuves convaincantes d'une défaillance du marché (Encadré 6.10), mais pas de façon plus généralisée.

Certains des obstacles à la formation spécifique à l'entreprise pourraient être levés par des politiques plus larges, visant à améliorer le climat des affaires ou la productivité des entreprises. Par exemple, si des contraintes de liquidités empêchent les entreprises d'investir

Encadré 6.10

L'État a-t-il un rôle à jouer dans la formation en entreprise ?

Pour autant qu'on puisse les considérer comme interchangeables, son principe même rend la formation en entreprise plus susceptible d'être adaptée au marché que l'enseignement technique ou professionnel dispensé en salle de classe. Lorsqu'il existe des preuves que trop peu de formation en entreprise est délivrée pour des raisons liées au crédit ou à d'autres défaillances du marché, les pouvoirs publics peuvent envisager de la subventionner. Certains pays en développement utilisent des programmes de subventions (sous la forme de réductions d'impôts) pour promouvoir la formation en entreprise. Par exemple, le Pérou permet aux entreprises d'utiliser une partie de l'impôt sur les salaires pour la formation sur le lieu de travail ou pour l'achat de formation dans un établissement agréé. Les systèmes de réduction d'impôt ont toutefois des résultats mitigés. En Afrique du Sud, par exemple, seuls 35 % des petites entreprises ont profité de la subvention à laquelle elles avaient droit et encore moins de grandes entreprises semblent s'y intéresser.

Pour subventionner la formation en entreprise, certains pays ont utilisé un système de bons laissant de la souplesse dans le choix du fournisseur de formation. Le Programme Jua Kali du Kenya est un bon exemple. Une évaluation de ce programme a noté que, parmi les petites et microentreprises ciblées, celles qui avaient utilisé les bons avaient manifestement connu une plus forte croissance de leurs revenus et actifs. Bien que ce constat soit prometteur, il doit être interprété avec prudence, parce que les entreprises qui ont participé au programme ne sont pas nécessairement comparables à celles qui n'en faisaient pas partie. Dans les années 1990, le Ghana a mis en œuvre un programme de

bons similaire pour les entreprises informelles, mais celui-ci a largement échoué, apparemment parce que la publicité et la distribution avaient été mal faites.

Même lorsqu'il existe des preuves que certaines entreprises délivrent trop peu de formation, les pouvoirs publics doivent faire preuve de prudence avec les programmes de subvention de la formation sur le lieu de travail et leur ciblage. Les rendements de ceux-ci peuvent varier selon les entreprises. La formation peut être subventionnée dans des entreprises dont les revenus nets sont insuffisants pour la justifier, ou des ressources publiques déjà limitées peuvent être gaspillées pour des entreprises qui auraient de toute façon fourni de la formation, même sans subvention. Il n'est pas facile d'identifier les entreprises qui ont de vraies difficultés à délivrer de la formation. De nombreux programmes tentent d'améliorer le ciblage à l'aide de variables de remplacement, par exemple le ciblage des petites entreprises basé sur l'hypothèse qu'elles sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de crédit. Ces variables de remplacement ont leurs limites, et les pouvoirs publics devraient donc également investir dans de solides systèmes de suivi et évaluation de ces programmes. Une expérience pilote randomisée, par exemple, aiderait à détecter si les subventions sont une source de remplacement finançant une formation en entreprise qui aurait de toute façon été délivrée.

Sources : Basé sur Johanson et Van Adams, 2004 ; Filmer, 2012 (Afrique du Sud) ; Banque mondiale, 2011c (bons au Pérou) ; Almeida, Behrman, et Robalino, 2012 (Jua Kali).

dans la formation, les politiques améliorant leur accès au financement auront également un impact sur la formation sur le lieu de travail. Dans la mesure où les entreprises et les travailleurs seraient plus susceptibles de parvenir à un accord sur le partage des rendements de la formation si les contrats étaient exécutoires, le renforcement de l'exécution des contrats et la primauté du droit pourraient avoir un impact positif sur la formation en entreprise. Des entreprises forment parfois leurs employés à des compétences très spécifiques ou obsolètes parce qu'elles utilisent une ancienne technologie. Les politiques promouvant l'innovation et la modernisation technologique dans les entreprises pourraient donc améliorer, par la même occasion, les rendements sociaux de la formation sur le lieu de travail.

Faciliter la coopération internationale en matière de formation et de modernisation technologique dans des secteurs spécifiques

Les pouvoirs publics peuvent faciliter la coopération technique avec d'autres pays en matière de formation et de modernisation de la technologie dans des industries spécifiques, en particulier avec d'autres pays en développement disposant de capacités techniques dans ces secteurs. Un exemple récent est la coopération technique entre le ministère éthiopien du Commerce et de l'Industrie, l'Institut éthiopien de technologie du cuir et des produits du cuir (*Ethiopian Leather and Leather Products Technology Institute*), et l'Institut indien de design et de développement de la chaussure (*Footwear Design and Development Institute*). Ce dernier a fourni une assistance technique à sept usines éthiopiennes de chaussures pour la conception, la modernisation technique, l'assurance qualité, l'amélioration de la productivité et les essais, leur permettant ainsi d'améliorer leur productivité et la qualité globale des chaussures produites. Par exemple, dans l'une de ces usines, la coupe est passée de 2 000 à 2 400 paires par jour, et le taux de pertes a chuté de 3 % à 1 % (Dinh et coll., 2012).

Si certaines compétences techniques sont recherchées dans plusieurs pays, mais que la demande est trop faible pour justifier les coûts

fixes de la construction d'un centre de formation dans chaque pays, les États peuvent coopérer pour créer des centres régionaux de formation à ces compétences techniques. L'« importation » de ces compétences pourrait également avoir du sens pour l'économie, et pour répondre à la demande, les pouvoirs publics pourraient alléger les contraintes restreignant l'immigration des travailleurs qualifiés. Dans la plupart des pays africains, le cadre actuel des politiques n'est pas propice à l'importation de compétences techniques. Les responsables des politiques doivent effectivement prendre en compte les considérations d'économie politique, telles que la crainte de voir des emplois nationaux occupés par des étrangers, mais ils ne doivent pas perdre de vue que les travailleurs étrangers hautement qualifiés peuvent créer des emplois supplémentaires. Le développement d'une base de données sur les effets nets sur l'emploi de l'immigration qualifiée peut contribuer à faire évoluer le débat.²² Les politiques d'importation de compétences peuvent être conçues pour maximiser les effets de propagation au niveau national, par exemple, en encourageant les entreprises à former les travailleurs nationaux en échange de l'autorisation d'embaucher des compétences techniques venues de l'étranger.

Promouvoir des systèmes mettant en contact les employeurs et les formateurs

Une coordination entre les systèmes d'EFTP et les employeurs est indispensable pour garantir que les compétences transmises par la formation sont pertinentes pour le marché. Le rendement des compétences techniques spécifiques peut varier considérablement au cours du temps et selon les marchés. C'est pourquoi les politiques visant l'amélioration des compétences transmises par l'EFTP doivent faire participer les employeurs à la construction des systèmes d'EFTP, pour veiller à ce que les formateurs soient régulièrement informés de la demande de compétences. Certains pays en développement produisent déjà des rapports réguliers sur l'offre et la demande de compétences, tels que les rapports « Information sur le marché du travail » produits par l'Office de

l'enseignement technique et de la formation professionnelle des Philippines (TESDA — *Technical Education and Skills Development Authority*). Les rapports sur le marché du travail de la TESDA sont fondés sur des consultations et des discussions de groupe avec les associations d'employeurs, ainsi que sur des études du marché du travail (TESDA, 2012a, 2012b).

Des approches de ce genre sont actuellement mises en œuvre en Afrique. L'autorité de l'enseignement et de la formation professionnelle de Tanzanie dispose d'un système de suivi et d'évaluation fondé sur des données régulièrement collectées par les analystes du marché du travail des différentes zones et à travers des mini enquêtes de marché examinant les besoins actuels et prévus de l'industrie (République-Unie de Tanzanie et UNESCO, 2012). Les stages offrant aux étudiants une exposition pratique à l'industrie encadrée par des tuteurs et le recours à des professionnels confirmés pour donner des cours sur des sujets spécifiques dans les centres de formation sont deux moyens d'entretenir une interaction régulière entre ces derniers et l'industrie et le commerce. Le succès de cette approche reste à évaluer.

Les liaisons entre le système de formation et l'industrie peuvent également faciliter la transition des jeunes vers la vie active. En Afrique, les travailleurs dotés de compétences spécialisées ne rencontrent pas de problèmes sérieux pour entrer en relation avec les employeurs. En revanche, par manque d'information de base, les jeunes des milieux défavorisés ont des difficultés à contacter les employeurs offrant des emplois salariés peu qualifiés. Un signe de ce problème est l'omniprésence des réseaux informels en tant que source d'information sur les emplois. Les jeunes dépourvus de réseaux dans les entreprises modernes — en particulier ceux issus de familles pauvres ou d'un milieu rural, dont les membres de la famille ou les amis sont moins susceptibles d'occuper des emplois salariés — auront un accès plus difficile à ce genre d'emplois. Des études récentes suggèrent, de plus, que les réseaux d'emploi informels désavantagent les femmes. Une expérience sur le recrutement au Malawi a révélé que les hommes recommandaient des hommes, sauf si cela leur était spécifiquement demandé

pour des femmes, et que les femmes recommandaient des femmes peu qualifiées, sauf lorsqu'une récompense leur était spécifiquement octroyée pour des références de bonne qualité (Beaman, Keleher, et Magruder, 2012). En plus de désavantager certains groupes, les réseaux d'emploi informels détériorent la qualité du recrutement, en l'amenant à être fondé sur les connexions plutôt que sur les qualifications, et en restreignant le réservoir des candidats potentiels dans lequel les entreprises peuvent puiser.

Des stages temporaires et d'autres programmes visant à insérer les diplômés des formations dans les entreprises peuvent-ils faciliter la transition vers l'emploi ? Le double système allemand, où la théorie est enseignée dans des établissements scolaires et les compétences pratiques sont acquises à travers un apprentissage (ou stage) dans une entreprise, en est un exemple. Certaines données suggèrent que ce système réduit le chômage des diplômés (Pio-piunik et Ryan, 2012). La manière de l'importer à grande échelle en Afrique n'est toutefois pas évidente, étant donné que les possibilités de stages en entreprise y sont beaucoup plus limitées. S'ils étaient adoptés, les programmes de formation combinée à une insertion devraient cibler de façon sélective les personnes en ayant le plus besoin. Le modèle *Jóvenes en Acción* de l'Amérique latine, décrit plus loin, pourrait être mieux adapté au contexte africain.

Les pouvoirs publics soutiennent également l'insertion à travers des agences de placement ou de recherche d'emploi. Les faits suggèrent que ces services présentent un intérêt limité pour l'Afrique. Les agences publiques de placement sont sous-utilisées. Une enquête auprès des demandeurs d'emploi dans 11 villes africaines a révélé que seuls 7 % d'entre eux étaient inscrits auprès d'une agence de placement (De Vreyer et Roubaud, 2013). De même, une récente étude réalisée au Moyen-Orient et en Afrique du Nord a constaté que de nombreux demandeurs d'emploi n'avaient recours qu'à leurs relations personnelles et familiales, et que la plupart des emplois trouvés l'avaient été sans aide des agences publiques pour l'emploi (Kuddo, 2012). Un examen des évaluations d'impact, effectuées en grande partie dans des

pays développés, a constaté que ces services ont tendance à être plus efficaces pour les travailleurs les plus instruits, lorsque la demande de main-d'œuvre est élevée (Betcherman, Olivas et Dar, 2004).

Les programmes complets de formation utilisant des stages pour mettre les étudiants en relation avec les employeurs sont bien établis dans les pays d'Amérique latine et ont commencé à se propager à d'autres régions, y compris l'Afrique. Les programmes *Jóvenes en Acción* (Jeunesse en action) de la Colombie, par exemple, fournissent trois mois de formation théorique et trois mois de stage en entreprise à de jeunes chômeurs de 18 à 25 ans, appartenant aux deux couches socioéconomiques les plus basses de la population (Attanasio, Kugler, et Meghir, 2011). De même, le programme *Juventud y Empleo* (Jeunesse et emploi) de la République dominicaine offre aux 16 à 29 ans n'ayant pas achevé leurs études secondaires, une formation suivie d'un stage dans une entreprise privée (Ibarraran et coll., 2012). Les programmes de ce type requièrent une collaboration avec le secteur privé pour les stages et la définition du contenu de la formation. Ils offrent généralement un ensemble de compétences, en complétant la formation professionnelle avec une formation aux compétences de la vie, destinée à améliorer l'interaction sociale et les pratiques et attitudes liées au travail.

Des évaluations d'impact rigoureuses de plusieurs programmes *Jóvenes en Acción* montrent des résultats variables, mais prometteurs. En moyenne, ces programmes ont accru l'emploi salarié formel de quatre à six emplois supplémentaires pour 100 participants. Étant donné les faibles taux d'emploi salarié chez les jeunes Africains issus des milieux défavorisés, la valeur relative de cet impact pourrait être importante. Ces programmes ont également conduit à des revenus significativement plus élevés, mais si cet impact est marqué chez les femmes participantes, il n'est pas évident chez les hommes. Les évaluations du programme *Jóvenes en Acción* et de récents programmes de formation indiens et jordaniens suggèrent qu'une formule plus complète, telle que la combinaison d'une formation aux compétences comportementales et d'une formation

en entreprise, est plus efficace (voir Maitra et Mani, 2012 pour l'Inde ; Groh et coll., 2012 pour la Jordanie).

Ces constatations suggèrent qu'un programme complet (formation plus stages) et ciblé peut constituer un instrument efficace de promotion de l'emploi salarié productif chez les jeunes défavorisés. Des programmes de ce type sont en cours en Afrique, mais n'ont pas encore été évalués, et de sérieuses questions se posent au sujet de leur rapport coût-efficacité en Afrique. Les programmes *Jóvenes en Acción* ont été estimés rentables en Amérique latine, si l'on se borne à considérer le fait que leur impact moyen sur les revenus a dépassé le coût du programme par participant.²³ Le secteur de l'emploi salarié moderne étant relativement petit en Afrique, le coût de la subvention des stages pourrait y être plus élevé et l'impact sur les revenus plus faible. Pour cette même raison, le déploiement à grande échelle est encore plus problématique. Compte tenu du fait que rien ne permet d'identifier sans ambiguïté le type de formation qui fonctionne le mieux dans ces programmes, ceux-ci devraient être essayés sous une forme pilote et ensuite évalués pour déterminer le modèle le plus rentable pour l'Afrique.

Améliorer les pratiques de gestion

La formation en gestion peut avoir des effets positifs, mais il faut plus de données sur la manière de la cibler. Si les mauvaises pratiques de gestion sont aussi répandues en Afrique que le suggèrent certaines études récentes, il doit y avoir des possibilités considérables d'améliorer la productivité en investissant dans la formation aux compétences en affaires, et peut-être même dans le conseil en gestion individualisé. Une meilleure gestion peut rendre les entreprises plus productives et, à terme, accroître l'embauche. Des éléments indiquent que les entreprises sous-investissent dans les compétences en gestion parce qu'elles en sous-estiment la valeur ou sont confrontées à des problèmes de crédit.

Les programmes visant à promouvoir les compétences en gestion dans les petites et moyennes entreprises établies sont en augmentation dans les pays en développement,

en particulier les programmes offrant des conseils intensifs ou individualisés en gestion. Certains ont été évalués dans des études quasi expérimentales ou randomisées, notamment les études de l'Institut Kaizen portant sur des regroupements industriels de Dar es-Salaam et Addis-Abeba.²⁴ Ces évaluations suggèrent que ces programmes conduisent effectivement à l'adoption de nouvelles pratiques de gestion. L'ampleur de ces effets est généralement faible, à quelques exceptions près. Au Ghana, par exemple, le pourcentage des entreprises métallurgiques tenant une comptabilité a augmenté de 30 % (Mano et coll., 2012).

Les preuves que l'adoption de nouvelles pratiques de gestion améliore réellement les performances des entreprises et l'emploi sont plus mitigées, peu d'études ayant détecté des impacts statistiquement significatifs sur les ventes, les bénéfices ou la survie. La constatation la plus prometteuse provient d'une expérience dans de grandes entreprises textiles indiennes, où les pratiques de gestion ont accru la productivité de 17 % au cours de la première année et conduit, en trois ans, à l'ouverture d'un plus grand nombre de sites de production (Bloom, Sadun, et Van Reenen, 2012). Ces résultats suggèrent que des pratiques de gestion améliorées peuvent créer de l'emploi.

Compte tenu des preuves limitées, mais prometteuses, d'autres expériences pilotes seraient utiles en Afrique, notamment pour répondre aux questions de ciblage et de sélectivité. Par exemple, la limitation du capital managérial n'est-elle une contrainte que pour les grandes entreprises, comme le suggère l'étude indienne ? Les rendements de la formation en gestion sont-ils plus élevés lorsque la formation cible les entreprises disposant de la meilleure aptitude (« potentiel ») à la réussite, et ce potentiel peut-il être identifié ? Dans les industries où il n'existe pas toujours une saine concurrence entre les entreprises, il est difficile d'identifier ce potentiel en examinant les performances actuelles. En outre, les entreprises à fort potentiel peuvent fonctionner convenablement, même sans formation en gestion soutenue par l'État. De petits programmes pilotes visant des entreprises avec des profils différents pourraient être utiles pour comprendre où le soutien est le plus nécessaire.

Promouvoir des entreprises modernes et compétitives

Les entreprises modernes manufacturières et de services ont été un moteur de croissance de l'emploi dans les pays développés et plus récemment en Asie de l'Est. À long terme, il devrait en aller de même pour l'Afrique. Le secteur des entreprises modernes ne représente actuellement qu'une petite partie de l'emploi en Afrique et se développe de manière inégale dans la région. Le secteur manufacturier, qui a été une source dynamique de nouveaux emplois dans d'autres régions, fournit moins de 3 % de l'emploi total en Afrique.

À cause de la taille réduite des économies africaines, la demande intérieure ne suffit pas à soutenir un secteur moderne et prospère des entreprises, où l'extension et la diversification sont déterminantes. Les échanges peuvent être essentiels pour que les entreprises modernes actives dans l'industrie manufacturière (et les services échangeables) parviennent à réaliser pleinement leur potentiel de création d'emplois productifs pour les jeunes, mais actuellement elles exportent très peu. Les coûts de la main-d'œuvre ne sont généralement pas plus bas dans les pays africains que chez leurs concurrents potentiels. Pour rivaliser avec ceux-ci, les entreprises modernes africaines ne peuvent donc jouer leur atout salarial et sont donc contraintes d'être productives, mais elles le sont relativement peu.

Le manque de productivité est le reflet de problèmes plus profonds, qui varient à travers le sous-continent. Dans certains pays, le coût des intrants autres que la main-d'œuvre (électricité, transport, etc.) est trop élevé. Dans d'autres, la bureaucratie retarde l'accès des investisseurs à la terre ou aux permis ou complique le transport des marchandises (entrées et sorties) à travers les ports. Les coûts élevés de l'intermédiation financière privent les investisseurs de capital. Dans de nombreux pays, la taille réduite des marchés intérieurs, combinée aux barrières entravant l'importation et le commerce régional, élimine la concurrence et n'incite pas à innover et à améliorer la productivité, même dans les entreprises produisant pour les marchés locaux.

Les pouvoirs publics africains peuvent faire beaucoup de choses pour améliorer la situation. L'étape la plus importante est d'améliorer le climat des affaires pour permettre à l'entrepreneuriat et aux entreprises productives de se développer. Les objectifs clés de la réforme sont d'accroître l'accès au financement et aux services d'infrastructure, d'améliorer la logistique commerciale et d'aplanir les obstacles réglementaires à l'entrepreneuriat. Certains efforts, tels que la fourniture d'infrastructures physiques pour les services publics et le transport, requièrent des investissements à long terme et coûteux. De nombreuses réformes des politiques ne sont, par contre, pas aussi onéreuses et peuvent avoir des effets considérables en réduisant les distorsions et accroissant l'efficacité. Un appui, sélectif et spatialement ciblé, à des regroupements émergents peut tirer le meilleur parti de ressources limitées, en favorisant des économies d'agglomération. Les interventions localisées de ce type doivent aider les regroupements en leur fournissant de bonnes infrastructures et des réglementations favorables, mais ne jamais tenter de forcer leur création en essayant de sélectionner des « gagnants ».

Une pénurie de compétences ne semble pas une contrainte incontournable pour l'emploi salarié moderne en Afrique, mais de nombreuses preuves indiquent qu'un ensemble de compétences — cognitives, comportementales et techniques — ont de l'importance pour la productivité des entreprises. Les jeunes Africains doivent disposer de ces compétences pour être réellement productifs dans les entreprises modernes, en particulier alors que le secteur commence à se développer. Les pouvoirs publics doivent donc avant tout encourager la construction d'un solide socle de compétences de base en améliorant la qualité de l'enseignement général. Au lieu de délivrer directement l'EFTP, ils doivent se concentrer sur la fourniture de « biens publics », tels que l'assurance qualité et l'information, pour développer un secteur de la formation transmettant efficacement des compétences pertinentes pour le marché. Pour que les jeunes pauvres et défavorisés puissent accéder à la formation, les pouvoirs publics doivent leur fournir un appui financier accompagné d'une information leur permettant de choisir le bon type de formation.

Les programmes destinés aux jeunes défavorisés, combinant une formation avec des stages, semblent prometteurs, de même que ceux offrant une formation en gestion, même s'il reste encore à démontrer qu'il soit possible de les déployer à grande échelle avec un coût abordable en Afrique.

Notes

1. Ce chapitre s'appuie largement sur deux documents de référence par Trapeznikova (2012a et 2012b), spécialement pour la section qui discute et présente l'évidence sur les salaires en Afrique ainsi que les coûts unitaires de la main-d'œuvre, et la compétitivité.
2. Une nouvelle réflexion sur le commerce international reflète l'impact majeur que celui-ci peut avoir sur la productivité. Une part croissante du commerce des marchandises provient aujourd'hui des échanges de différentes variétés de produits au sein du même secteur. Par exemple, les États-Unis et les pays européens se vendent mutuellement des voitures. Un tel commerce est bénéfique, car il permet la production de différentes variétés à une échelle efficace, ce qui serait impossible si chaque variété n'était vendue que dans son pays d'origine. Ce type de commerce permet également aux producteurs plus efficaces de mieux tirer parti de leur efficacité, car un marché plus vaste — une conséquence directe de l'abaissement des barrières commerciales — a un impact positif sans commune mesure sur leur rentabilité. À mesure que les entreprises plus productives gagnent des parts de marché au détriment de celles qui le sont moins, le potentiel de génération d'emplois du secteur augmente (un point abordé plus loin dans l'analyse de la compétitivité de l'industrie manufacturière de l'Afrique).
3. Les entreprises moins productives ne peuvent vendre leurs produits que sur le marché intérieur, étant donné que le prix qu'elles devraient appliquer pour compenser les coûts de transport et autres frais d'exportation ne serait pas compétitif. Voir, par exemple, Melitz et Treffer (2012).
4. Il faut signaler que les données recueillies par les enquêtes ne concernent que les entreprises officiellement enregistrées. Dans la plupart des pays, toutes les entreprises atteignant au moins une certaine taille sont censées être enregistrées, mais en pratique, les taux d'enregistrement et la qualité de l'information du registre des inscriptions varient d'un pays à l'autre.

5. Certaines données indiquent que parmi les pays en développement, la productivité de la main-d'œuvre du secteur manufacturier de l'Afrique subsaharienne pourrait être la plus faible, avec celle de l'Asie du Sud. Voir Clarke (2011).
6. Une autre raison est que les entreprises Africaines remplacent le capital par la main-d'œuvre, en utilisant des méthodes de production à relativement haute intensité de main-d'œuvre, en dépit du fait que de nombreux pays africains ont des salaires supérieurs à ceux de la Chine.
7. En outre, l'investissement direct étranger en Afrique est dominé par les investissements dans les industries extractives (Banque mondiale, 2013a).
8. Le terme technique est la productivité totale des facteurs (PTF).
9. Comme examiné plus loin, certaines études récentes, notamment Bloom et coll. (2013), mesurent l'efficacité organisationnelle.
10. Les associations entre ces variables de l'environnement des affaires et la productivité au niveau des sites de production et agrégée, issues des données de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises sont analysées dans plusieurs articles, notamment Dollar, Hallward-Driemeier et Mengistae (2005) ; Li, Mengistae et Xu (2011) ; Harrison, Lin et Xu (2013). Voir aussi Hall et Jones (1999) ; Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta (2009).
11. Autrement dit, la moyenne simple des productivités des entreprises, non pondérée par leurs parts de marché, est supérieure dans le pays A.
12. Plus précisément, la productivité du secteur peut être séparée en deux composantes : la moyenne des PTF de niveau entreprise — qui pourrait être la PTF du secteur si toutes les entreprises avaient des parts de marché égales — et l'« efficacité de l'allocation des ressources ». Cette opération est connue sous le nom de décomposition de la productivité agrégée d'Olley-Pakes (Olley et Pakes, 1996). Voir aussi Melitz et Polanec (2012) et Foster, Haltiwanger et Syverson (2008) pour des décompositions connexes. La décomposition d'Olley-Pakes peut être décrite comme suit : soit a_t la moyenne pondérée du logarithme de la PTF d'un secteur spécifique pour l'année t , et a_{it} le logarithme de la PTF des entreprises constituant le secteur avec leurs parts de marché respectives (s_{it}), où i est l'indice des entreprises. Ensuite a_t peut être formulé comme suit :

$$a_t = \bar{a}_t + \sum_{i=1}^{N_t} (s_{it} - \bar{s}_t)(a_{it} - \bar{a}_t),$$
 où les lettres surmontées d'une barre représentent les moyennes non pondérées des variables du secteur.
13. Banerjee et Duflo (2012), par exemple, montrent que les entreprises indiennes sont confrontées à des contraintes de crédit. Dans Udry et Anagol (2006), l'analyse des données sur les taux de rendement du capital exceptionnellement élevés au Ghana suggère l'existence de contraintes de crédit.
14. En Inde, par exemple, la législation du travail empêche les entreprises d'ajuster l'emploi pour réagir à des chocs externes. Voir Adhvaryu, Chari et Sharma (2013).
15. Parmi les indications de gains potentiels dus à des réductions des coûts du commerce dans la région, on peut citer les disparités, substantielles et persistantes, dans les prix des marchandises, les revenus et les taux de rendement du capital existant entre les pays voisins. Elles suggèrent que les opportunités d'emploi pour les jeunes pourraient être substantiellement accrues, rien qu'en facilitant les échanges commerciaux et les investissements transfrontaliers, sans pour autant impliquer de larges mouvements migratoires internationaux (Habyarimana et Mengistae, 2013).
16. Barker et Mengistae (2013). Beck, Dermigüç-Kunt et Maksimovic (2005) observent que les entreprises déclarant le plus être limitées par l'accès au crédit sont susceptibles de se développer plus lentement.
17. *Gazette Supplement* n° 52 du Kenya (supplément législatif n° 31) et *Legal Notice* n° 97 du 11 juillet 2008.
18. Cadot et coll. (2013) ont constaté que les nouveaux exportateurs sont plus susceptibles de survivre au-delà de la première année lorsque d'autres entreprises exportent le même produit vers des destinations similaires. Ils soutiennent que les effets dus à l'information sont à l'origine de cette situation.
19. Collier et Venables (2007). Voir également Monga (2012) et Lin et Monga (2011) pour l'utilisation, pas nécessairement supposée dans le cadre de Collier et Venables, de la localisation à cette fin dans la politique industrielle.
20. La question de la localisation des interventions d'appui aux regroupements ou zones d'activités est souvent étroitement liée à la politique industrielle (la politique ciblant certains types de secteurs ou d'entreprises). Les deux sont toutefois complètement distinctes. Les interventions visant la localisation des regroupements ne comprennent pas l'identification des entreprises ou secteurs spécifiques qu'il conviendrait de regrouper. Lin (2011) ; Lin et Monga (2011) ; Pack et Saggi (2006) ; Rodrik (2004) fournissent des références clés sur le débat actuel sur la sépa-

ration de la politique industrielle et du ciblage spatial des mesures visant à améliorer le climat d'investissement.

21. Une enquête auprès des jeunes défavorisés du Malawi a constaté que seuls 13 % d'entre eux avaient reçu une quelconque formation technique ou professionnelle (Hicks et coll., 2011). Ceux qui n'en avaient pas reçu l'attribuaient aux coûts élevés et à l'accès limité ainsi qu'au manque d'informations.
22. Cette base de preuves n'existe pas encore pour l'Afrique.
23. Cette évaluation est fondée sur des hypothèses particulières relatives à la durée de l'effet sur les revenus. Voir Attanasio, Kugler et Meghir (2011).
24. McKenzie et Woodruff (2013) examinent ces évaluations des programmes de formation en gestion et aux pratiques d'entreprise. Mano et coll. (2012), Sonobe, Suzuki et Otsuka (2011), et Karlan, Knight, et Udry (2012) sont des évaluations spécifiques à l'Afrique.

Références

- Adhvaryu, Achyuta, A. V. Chari et Siddharth Sharma. 2013. "Firing Costs and Flexibility: Evidence from Firms' Employment Responses to Shocks in India." *Review of Economics and Statistics* 95 (3): 725–40.
- Almeida, Rita, Jere Behrman et David Robalino, eds. 2012. *The Right Skills for the Job? Rethinking Effective Training Policies for Workers*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Almeida, Rita et Pedro Carneiro. 2009. "The Return to the Firm Investment in Human Capital." *Land Economics* 16 (1): 97–106.
- Amlund, Mathilde, Angela Duckworth, James Heckman et Tim Kautz. 2011. "Personality, Psychology, and Economics." Dans *Handbook of the Economics of Education*, sous la conduite d'Eric Hanushek, Stephen Machin et Ludger Woessmann, 1–181. Amsterdam : Elsevier.
- Atchoarena, David et Paul Esquieu, eds. 2002. *Private Technical and Vocational Education in Sub-Saharan Africa: Provision, Patterns, and Policy Issues*. IIEP/Prg.DA/01.300. Paris : Institut international de planification de l'éducation.
- Attanasio, Orazio P., Adriana D. Kugler et Costas Meghir. 2011. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Developing Countries: Evidence from a Randomized Trial." *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (3): 188–220.
- Banerjee, Abhijit et Esther Dufló. 2005. "Growth Theory through the Lens of Development Economics." Dans *Handbook of Economic Growth*, Vol. 1A, sous la conduite de Philippe Aghion et Steven Durlauf, ch. 7, 473–552. Amsterdam : Elsevier.
- . 2012. "Do Firms Want to Borrow More? Testing Credit Constraints Using a Directed Lending Program." Institut de technologie du Massachusetts, Département d'économie, Boston, MA.
- Banque mondiale. 2004. "An Assessment of the Investment Climate in Zambia." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2008. *Finance for All? Policies and Pitfalls in Expanding Access*. Rapport de recherche sur les politiques 41972, Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2009. "Zambia: Second Investment Climate Assessment; Business Environment Issues in Diversifying Growth." Volumes 1 et 2. Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2010. "The Business Environment in Southern Africa: Issues in Trade and Market Integration." Volumes 1 et 2. Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2011a. "Botswana: Skills for Economic Diversification and Economic Growth." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2011b. *Doing Business 2012 : Entreprendre dans un monde plus transparent*. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2011c. "Strengthening Skills and Employability in Peru: Final Report." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012a. "Analysis of Uganda's System of Business, Technical-Vocational Education and Training (BTNET)." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012b. *Doing Business 2013 : Des réglementations intelligentes pour les petites et moyennes entreprises*. Washington, DC. Banque mondiale.
- . 2012c. "Financing Small- and Medium-Sized Enterprises in Rwanda." Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2012d. *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emploi*. New York: Oxford University Press.
- . 2013a. *Africa's Pulse 7* (Avril). Banque mondiale, Washington, DC.
- . 2013b. "Tanzania Economic Update, Opening the Gates: How the Modernization of the Port of Dar es Salaam Can Transform Tanzania." Rapport 77729, Banque mondiale, Washington, DC.
- Barker, M. et Taye Mengistae. 2013. "Business Environment, Market Distortions, and Employment in Africa: An Analysis of Business Survey Data on

- Manufacturing Industries and Services.” Document de référence pour le Rapport sur l’emploi des jeunes, Région Afrique. Banque mondiale, Washington, DC.
- Bartelsman, Eric, John Haltiwanger et Stefano Scarpetta. 2009. “Cross-Country Differences in Productivity: The Role of Allocation and Selection.” Document de synthèse IZA 4578, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Beaman, Lori, Niall Keleher et Jeremy Magruder. 2012. “Do Job Networks Disadvantage Women? Evidence from a Recruitment Experiment in Malawi.” Document de travail, Northwestern University, Département d’économie, Chicago.
- Beck, Thorsten, Asli Dermigüç-Kunt et Vojislav Maksimovic. 2005. “Financial and Legal Constraints to Growth: Does Firm Size Matter?” *Journal of Finance* 60 (1): 37–77.
- Bertrand, Marianne, Antoinette Schoar et David Thesmar. 2007. “Banking Deregulation and Industry Structure: Evidence from the French Banking Reforms of 1985.” *Journal of Finance* 62 (2): 597–628.
- Betcherman, Gordon, Karina Olivas et Amit Dar. 2004. “Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries.” Document de synthèse sur la protection sociale 04012, Banque mondiale, Washington, DC.
- Biggs, Tyler, Manju Shah et Pradeep Srivastava. 1995. “Technological Capabilities and Learning in African Enterprises.” Document technique 288, Banque mondiale, Washington, DC.
- Bloom, Nicholas, Benn Eifert, Aprajit Mahajan, David McKenzie et John Roberts. 2013. “Does Management Matter? Evidence from India.” *Quarterly Journal of Economics* 128 (1): 1–51.
- Bloom, Nicholas, Raffaella Sadun et John Van Reenen. 2012. “The Organization of Firms across Countries.” *Quarterly Journal of Economics* 127 (4): 1663–705.
- Briceño-Garmendia, Cecilia et Vivien Foster, 2010. *Infrastructures africaines : une transformation impérative*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Cadot, Olivier, Leonardo Iacovone, Martha Denisse Pierola et Ferdinand Rauch. 2013. “Success and Failure of African Exporters.” *Journal of Development Economics* 101 (C): 284–96.
- Chari, Amalavoyal V. 2011. “Identifying the Aggregate Productivity Effects of Entry and Size Restrictions: An Empirical Analysis of License Reform in India.” *American Economic Journal: Economic Policy* 3 (2): 66–96.
- Cingano, Federico et Paolo Pinotti. 2012. “Trust, Firm Organization, and the Structure of Production.” Document de travail 2012-133, Université Bocconi, Paolo Baffi Centre on Central Banking and Financial Regulation.
- Clarke, George R. G. 2011. “Manufacturing Firms in Africa.” In *Performance of Manufacturing Firms in Africa: An Empirical Analysis*, sous la conduite de Hinh T. Dinh et George R. G. Clarke, 47–86. Washington, DC. Banque mondiale.
- Collier, Paul et Anthony J. Venables. 2007. “Rethinking Trade Preferences: How Africa Can Diversify Its Exports.” *World Economy* 30 (8): 1326–45.
- . 2008. “Trade and Economic Performance: Does Africa’s Fragmentation Matter?” Article présenté à la conférence annuelle de la Banque mondiale sur l’économie du développement, Le Cap, 9–11 juin.
- Corrado, Carol, Charles Hulten et Daniel Sichel. 2005. “Measuring Capital and Technology: An Expanded Framework.” In *Measuring Capital in the New Economy: Studies in Income and Wealth*, Vol. 65, sous la conduite de Carol Corrado, John Haltiwanger et Daniel Sichel, 11–45. Chicago: University of Chicago Press.
- Darvas, Peter et Robert Palmer. 2012. “Technical and Vocational Skills Development in Ghana.” Banque mondiale, Washington, DC.
- De Vreyer, Philippe et François Roubaud, eds. 2013. *Urban Labour Markets in Sub-Saharan Africa*. Paris : Agence française de développement ; Washington, DC : Banque mondiale.
- Dinh, Hinh T., Dimitris A. Mavridis et Hoa B.Nguyen. 2012. “The Binding Constraints on the Growth of Firms in Developing Countries.” In *Performance of Manufacturing Firms in Africa: An Empirical Analysis*, sous la conduite de Hinh T. Dinh et George R. G. Clarke, 87–138. Washington, DC. Banque mondiale.
- Dinh, Hinh T., Vincent Palmade, Vandana Chandra et Frances Cossar. 2012. *Light Manufacturing in Africa: Targeted Policies to Enhance Private Investment and Create Jobs*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Djankov, Simeon. 2009. “The Regulation of Entry: A Survey.” *World Bank Research Observer* 24 (2): 183–203.
- Djankov, Simeon, Caroline Freund et Cong S. Pham. 2010. “Trading on Time.” *Review of Economics and Statistics* 92 (1): 166–73.
- Dollar, David, Mary Hallward-Driemeier et Taye Mengistae. 2005. “Investment Climate and Firm Performance in Developing Economies.” *Economic Development and Cultural Change* 54 (1): 1–31.
- Dutz, Mark, Sergio Kannebley, Maira Scarpelli et Siddharth Sharma. 2012. “Measuring Intangible Capital in an Emerging Market Economy: An Application to Brazil.” Document de travail

- consacré à la recherche sur les politiques 6142, Banque mondiale, Washington, DC.
- Eifert, Benn, Alan Gelb et Vijaya Ramachandran. 2008. "The Cost of Doing Business in Africa: Evidence from Enterprise Survey Data." *World Development* 36 (9): 1531–46.
- Fafchamps, Marcel et Simon Quinn. 2012. "Results of Sample Surveys of Firms." In *Performance of Manufacturing Firms in Africa: An Empirical Analysis*, sous la conduite de Hinh T. Dinh et George R. G. Clarke, 139–211. Washington, DC: Banque mondiale.
- Fafchamps, Marcel et Mans Soderbom. 2006. "Wages and Labor Management in African Manufacturing." *Journal of Human Resources* 41 (2): 346–79.
- Farole, Thomas. 2011. "Special Economic Zones in Africa: Comparing Performance and Learning from Global Experiences." Banque mondiale, Washington, DC.
- Filmer, Deon. 2012. "Challenges and Options for Technical and Post-Basic Education in South Africa." Note sur les politiques, Banque mondiale, Région Afrique, Unité du développement humain, Washington, DC.
- Fisman, Ray et Jakob Svensson. 2007. "Are Corruption and Taxation Really Harmful to Growth? Firm-Level Evidence." *Journal of Development Economics* 83 (C): 63–75.
- Fitzmaurice, Mike et Olivier Hartmann. 2013. "Border-Crossing Monitoring along the Northern Corridor." Document de synthèse PPTAS 96, Banque mondiale, Washington, DC.
- Forum économique mondial. 2012. *The Global Competitiveness Report 2012–13: Full Data Edition*. Genève : Forum économique mondial.
- Foster, Lucia, John C. Haltiwanger et Chad Syverson. 2008. "Reallocation, Firm Turnover, and Efficiency: Selection on Productivity or Profitability?" *American Economic Review* 98 (1): 394–425.
- Fujita, Masahisa, Paul Krugman et Anthony J. Venables. 1999. *The Spatial Economy: Cities, Regions, and International Trade*. Cambridge, MA : MIT Press.
- Gelb, Alan, Christian Meyer et Vijaya Ramachandran. 2013. "Does Poor Mean Cheap? A Comparative Look at Africa's Industrial Labor Costs." Document de travail du CGD 325, Center for Global Development, Washington, DC.
- Groh, Matthew, Nandini Krishnan, David McKenzie et Tara Vishwanath. 2012. "Soft Skills or Hard Cash? The Impact of Training and Wage Subsidy Program on Female Youth Employment in Jordan." Document de travail consacré à la recherche sur les politiques 6141, Banque mondiale, Washington, DC.
- Habyarimana, James et Taye Mengistae. 2013. "Labor Market Integration in Africa: Evidence from Trading Blocks." Document de référence pour le Rapport sur l'emploi des jeunes de la Région Afrique, Banque Mondiale. Washington, DC.
- Hall, Robert E. et Charles I. Jones. 1999. "Why Do Some Countries Produce So Much More Output per Worker Than Others?" *Quarterly Journal of Economics* 114 (1): 83–116.
- Hao, Janet et Charles R. Hulten. 2011. "Intangible Capital and the Sources of Recent Chinese Economic Growth." Article préparé pour la Conférence on Research in Income and Wealth, Productivity Program Workshop, Summer Institute 2011, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, Juillet 9.
- Harrison, Ann E., Justin Yifu Lin et L. Colin Xu. 2013. "Africa's (Dis)advantage: The Curse of Party Monopoly." Document de travail NBER 18683, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Hicks, Joan Hamory, Michael Kremer, Isaac Mbiti et Edward Miguel. 2011. "Vocational Education Voucher Delivery and Labor Market Returns: A Randomized Evaluation among Kenyan Youth." Rapport pour le Fonds espagnol d'évaluation d'impact Phase II.
- Hsieh, Chang-Tai et Peter J. Klenow. 2009. "Misallocation and Manufacturing TFP in China and India." *Quarterly Journal of Economics* 124 (6): 1403–48.
- Ibarraran, Pablo, Laura Ripani, Bibiana Tapoada, Juan Miguel Villa et Brigida Garcia. 2012. "Life Skills, Employability, and Training for Disadvantaged Youth: Evidence from a Randomized Evaluation Design." Document de synthèse IZA 6617, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Johanson, Richard K. et Arvil Van Adams. 2004. *Skills Development in Sub-Saharan Africa*. Washington, DC. Banque mondiale.
- Kalemli-Ozcan, Sebnem, Laura Alfaro et Vadym Volosovych. 2008. "Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries? An Empirical Investigation." *Review of Economics and Statistics* 90 (2): 347–68.
- Karlan, Dean, Ryan Knight et Christopher Udry. 2012. "Hoping to Win, Expected to Lose: Theory and Lessons on Micro Enterprise Development." Document de travail, Yale University, New Haven, CT.
- Kitaev, Igor, avec des contributions de T. Coleman, J. Glover et B. Kaluba. 2002. "Synthesis of Main Findings from Two Studies on Private Technical-

- Vocational Education and Training in Ghana and Zambia (Phase II)." Avant-projet IIEP/Prg. DA/02.365, Institut international de planification de l'éducation, Paris.
- Klapper, Leora, Luc Laeven et Raghuram Rajan. 2006. "Entry Regulation as a Barrier to Entrepreneurship." *Journal of Financial Economics* 82 (3): 591–629.
- Krishna, Pravin et Devashish Mitra. 1998. "Trade Liberalization, Market Discipline, and Productivity Growth: New Evidence from India." *Journal of Development Economics* 56 (C): 447–62.
- Krishnan, Pramila et Irina Shaorshadze. 2013. "Technical and Vocational Education and Training in Ethiopia." Document de travail, International Growth Centre, Londres, février.
- Kuddo, Arvo. 2012. "Public Employment, Services, and Activation Policies." Document de synthèse sur la protection sociale et le travail 1215, Banque mondiale, Washington, DC.
- Li, Wei, Taye Mengistae et Lixin Colin Xu. 2011. "Diagnosing Development Bottlenecks: China and India." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 73 (6): 722–52.
- Lin, Justin Yifu. 2011. "New Structural Economics: A Framework for Rethinking Development." *World Bank Research Observer* 26 (2): 193–221.
- Lin, Justin Yifu et Célestin Monga. 2011. "Growth Identification and Facilitation: The Role of the State in the Dynamics of Structural Change." *Development Policy Review* 29 (3): 259–310.
- Maitra, Pushkar et Subha Mani. 2012. "Learning and Earning: Evidence from a Randomized Evaluation in India." Document de synthèse du Département d'économie 44/12, Université Monash, Melbourne.
- Mano, Yukichi, Alhassan Iddrisu, Yutaka Yoshino et Tetsushi Sonobe. 2012. "How Can Micro and Small Enterprises in Sub-Saharan Africa Become More Productive? The Impacts of Experimental Basic Managerial Training." *World Development* 40 (3): 458–68.
- McKenzie, David et Christopher M. Woodruff. 2013. "What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?" *World Bank Research Observer*. doi: 10.1093/wbro/lkt007.
- Melitz, Marc J. et Sašo Polanec. 2012. "Dynamic Olley-Pakes Productivity Decomposition with Entry and Exit." Document de travail NBER 18182, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Melitz, Marc J. et Daniel Trefler. 2012. "Gains from Trade When Firms Matter." *Journal of Economic Perspectives* 26 (2): 91–118.
- Mingat, Alain, Blandine Ledoux et Ramahatra Rakotomalala. 2010. "Developing Post-Primary Education in Sub-Saharan Africa: Assessing the Financial Sustainability of Alternative Pathways." Banque mondiale, Washington, DC.
- Monga, Célestin. 2012. "Winning the Jackpot-Jobs Dividend in a Multi-Polar World." Article présenté à l'occasion de la Table ronde International Economic Association — Banque mondiale, "Industrial Policy in Africa," Pretoria, Afrique du Sud, 3–4 juillet.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2010. *Mesurer l'innovation: Un nouveau regard*. Paris : OCDE
- Olley, Steven et Ariel Pakes. 1996. "The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry." *Econometrica* 64 (6): 1263–97.
- Ozier, Owen. 2013. "The Impact of Secondary Schooling in Kenya: A Regression Discontinuity Analysis." Article présenté à l'Assemblée annuelle de la Population Association of America, Nouvelle-Orléans, 11–13 avril.
- Pack, Howard et Kamal Saggi. 2006. "The Case for Industrial Policy: A Critical Survey." *World Bank Research Observer* 21 (2): 267–97.
- Piopiunik, Marc et Paul Ryan. 2012. "Improving the Transition between Education/Training and the Labour Market: What Can We Learn from Various National Approaches?" Rapport analytique n° 13 de l'EENEE, Réseau européen d'experts en économie de l'éducation, http://www.eenee.de/portal/page/portal/EENEEView/_generische_page_eenee?content=eenee-home.htm&language=us.
- Rodrik, Dani. 2004. "Industrial Policy for the Twenty-First Century." Document de synthèse CEPR 4767, Centre for Economic Policy Research, Londres.
- Rotunno, Lorenzo, Pierre-Louis Vézina et Zheng Wang. 2012. "The Rise and Fall of (Chinese) African Apparel Exports." Document de travail CSAE 2012–12, Centre pour l'étude des économies africaines, Université d'Oxford.
- Sachs, Jeffrey D. et Andrew M. Warner. 2001. "The Curse of Natural Resources." *European Economic Review* 45 (4–6): 827–38.
- Saleman, Yannick et Luke S. Jordan. 2013. "The Implementation of Industrial Parks: Some Lessons Learned in India." Banque mondiale, Washington, DC.
- SFI (Société financière internationale). 2013. *IFC Job Study: Assessing Private Sector Contributions to Job Creation and Poverty Reduction*. Washington, DC. SFI.

- Sondergaard, Lars et Mamta Murthi, avec Dina Abu-Ghaida, Christian Bodewig et Jan Rutkowski. 2012. "Skills, Not Just Diplomas: Managing for Results in Education Systems in Eastern Europe and Central Asia." Banque mondiale, Washington, DC.
- Sonobe, Tetsushi, Aya Suzuki et Keiji Otsuka. 2011. "Kaizen for Managerial Skills Improvement in Small and Medium Enterprises: An Impact Evaluation Study." Banque mondiale, Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/DEC/Resources/FinalVolumeIV.pdf>.
- Svensson, Jakob. 2003. "Who Must Pay Bribes and How Much? Evidence from a Cross-Section of Firms." *Quarterly Journal of Economics* 118 (1): 207–30.
- Syverson, Chad. 2011. "What Determines Productivity?" *Journal of Economic Perspectives* 49 (2): 326–65.
- Tanzanie, République-Unie de, et UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). 2012. "Management Issues in Higher, Technical, and Vocational Education and Training in Tanzania." In *Education Sector Analysis: Beyond Primary Education, the Quest for Balanced and Efficient Policy Choices for Human Development and Economic Growth*, ch. 8, 307–32. Dar es-Salaam: Gouvernement de la Tanzanie et UNESCO.
- TESDA (Autorité pour l'enseignement technique et le développement des compétences). 2012a. "Metals and Engineering Sector: Supply and Demand in Computer Numerical Control (CNC) Machine Operation and Other Related TVET Qualification." Labor Market Intelligence Report LMIR-ST-PO 03-05-12, TESDA, Philippines.
- . 2012b. "Technical Education and Skills Development Monitoring and Evaluation System: Towards Increasing Efficiency, Effectiveness, and Relevance of TVET in the Philippines." Présentation au Troisième congrès international sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels, « Transformer l'EFTP : Construire des compétences pour le travail et la vie », Shanghai. <http://www.unesco.org/education/TVET2012/roundtable/3/M-DelaRama.pdf>.
- Trapeznikova, Ija. 2012a. "Determinants of Earnings Differentials and Wage Trends in Africa's Modern Wage Sector." Document de référence pour le Rapport sur l'emploi des jeunes de la Région Afrique, Banque Mondiale, Washington, DC.
- Trapeznikova, Ija. 2012b. "Competitiveness and Job Creation: The Case of the Manufacturing and Service Sectors in Africa." Document de référence pour le Rapport sur l'emploi des jeunes de la Région Afrique, Banque Mondiale, Washington, DC.
- Udry, Christopher R. et Santosh Anagol. 2006. "The Return to Capital in Ghana." Document de synthèse 932. Université de Yale, Economic Growth Center, New Haven, CT. SSRN: <http://ssrn.com/abstract=893023>.
- Wood, Adrian et Kersti Berge. 1997. "Exporting Manufactures: Human Resources, Natural Resources, and Trade Policy." *Journal of Development Economics* 34 (C): 35–59.
- Wood, Adrian et Jörg Mayer. 2001. "Africa's Export Structure in a Comparative Perspective." *Quarterly Journal of Economics* 25 (3): 369–94.
- Xu, Lixin Colin. 2011. "The Effects of Business Environments on Development: A Survey of New Firm-Level Evidence." *World Bank Research Observer* 26 (2): 310–40.
- Zeng, Douglas. 2006. "Knowledge, Technology, and Cluster-based Growth in Africa: Findings from Eleven Case Studies of Enterprise Clusters in Africa." Knowledge for Development (K4D) Program, Institut de la Banque mondiale, Washington, DC.

Chômage des jeunes en Afrique du Sud : à situation différente, réponse différente

Contrairement à la répartition du marché du travail dans la plupart des autres pays d'Afrique subsaharienne, en Afrique du Sud, la part de l'emploi salarié est importante en dehors des exploitations agricoles, très faible dans les entreprises individuelles, et encore moindre dans l'agriculture (4,5 %). L'Afrique du Sud se démarque également des autres pays africains par son taux de chômage élevé, estimé à 25 % (sur base d'une définition étroite du chômage) en 2012.

Un taux élevé de chômage n'est pas une nouveauté en Afrique du Sud, qui affichait un taux de 39 % en 2005, contre 17 % dans les autres pays africains à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Avec 51 %, le chômage des 15 à 24 ans atteignait le double de la moyenne nationale en 2012. Ce taux énorme est le reflet du chômage prévalant à travers l'ensemble du pays et aggravé par des facteurs propres à la jeunesse.

La combinaison d'un taux de chômage élevé et d'un très petit secteur des entreprises individuelles est tout à fait unique. En Afrique du Sud, le rapport estimé entre l'emploi dans les entreprises individuelles et le chômage était de 0,30 à 0,48 en 2012, un taux nettement inférieur à celui des pays à revenu intermédiaire d'Asie et d'Amérique latine (respectivement de 11 et 7) ou d'autres pays d'Afrique subsaharienne (4,7). En Afrique du Sud, la main-d'œuvre résiduelle n'est pas absorbée par le secteur informel, comme dans d'autres pays africains ou même dans les pays à revenu intermédiaire d'autres parties du monde. Les entreprises sud-africaines de plus grande envergure remplissent l'espace occupé par les entreprises individuelles dans de nombreux autres pays africains.

Perceptions classiques des causes du chômage

Des niveaux de salaires et des coûts unitaires réels de la main-d'œuvre élevés ont contribué à freiner la demande de main-d'œuvre et à encourager l'industrie à passer à des modes et secteurs de production à plus haute intensité de capital, au détriment des travailleurs peu qualifiés et des industries qui les utilisent intensivement (Mengistae, 2011). Même si l'industrie sud-africaine est devenue plus compétitive au cours de la dernière décennie, elle l'est toujours moins que celle de beaucoup de ses partenaires commerciaux. Les réglementations strictes du marché du travail sont habituellement identifiées comme la cause principale du chômage élevé. Un examen attentif des données indique toutefois que l'explication ne se résume pas aux rigidités du marché du travail. Des déficiences dans la croissance économique, conjuguées à l'expansion rapide de la population en âge de travailler, sont les principaux facteurs contribuant au chômage en Afrique du Sud.

À bien des égards, l'Afrique du Sud a à la fois une législation rigide du travail et de fortes barrières à l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles. Le salaire minimum imposé par les réglementations est élevé, avec un rapport entre le salaire minimum et le salaire médian de 1,52 pour les travailleurs non qualifiés, pouvant aller jusqu'à 2,66 dans certains secteurs (Bhorat, Kanbur et Mayet, 2011). La forte syndicalisation et le recours à des comités de négociation salariale contribuent à augmenter encore davantage les salaires : des estima-

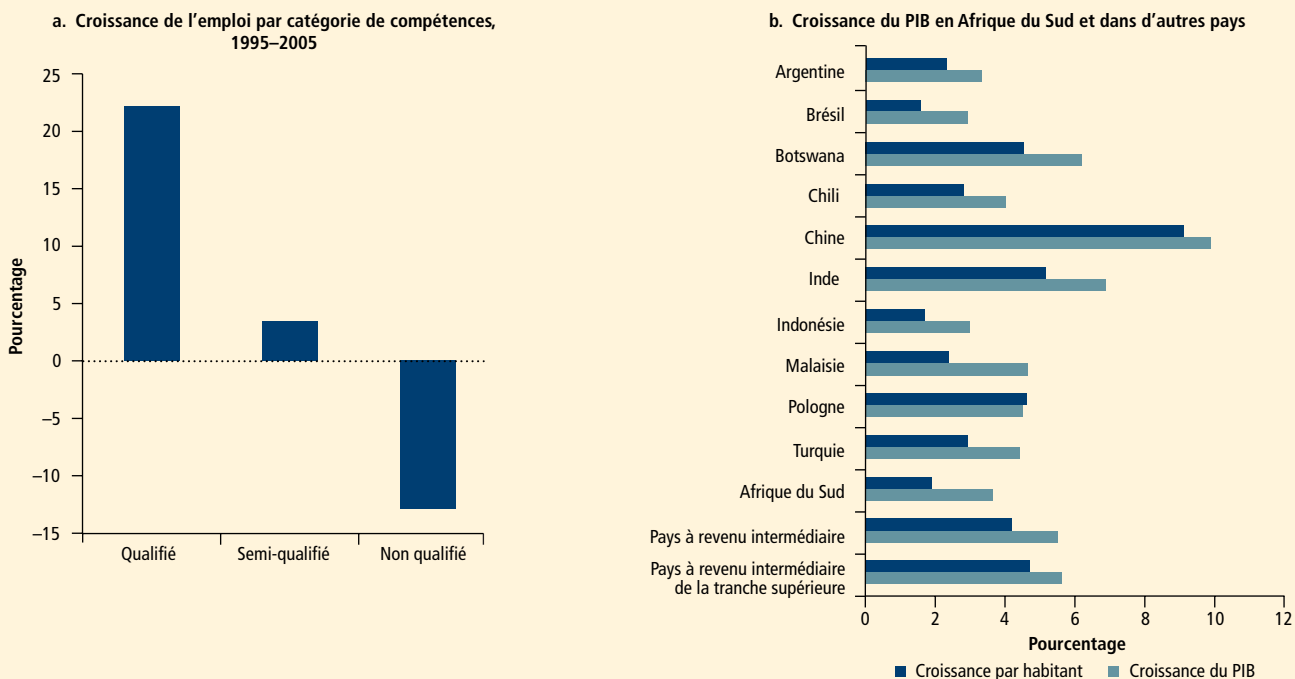
tions prudentes indiquent que les emplois syndiqués bénéficient d'un avantage salarial d'au moins 17 %. Le marché du travail est donc stratifié : les emplois salariés non agricoles bien payés occupent la partie haute du spectre, tandis qu'un réservoir de chômeurs, à la recherche d'un emploi salarié, en occupe l'extrémité inférieure. Les hautes barrières à l'entrée dans le secteur des entreprises individuelles — principalement créées par les règlements administratifs rigoureux des autorités locales, l'accès limité au capital et de médiocres compétences entrepreneuriales — veillent à ce que très peu de ceux qui ne parviennent pas à obtenir un emploi salarié rejoignent le secteur des entreprises individuelles non agricoles. Un fort niveau de chômage déclaré coexiste, par conséquent, avec un petit secteur informel, que les hauts salaires de réserve des chômeurs ne suffisent pas à expliquer (Kingdon et Knight, 2004 ; Mitra, 2010).

La contribution des rigidités du marché du travail au chômage semble toutefois exagérée. Une élasticité des salaires par rapport à l'emploi de $-0,7$ suggère que les lois sur le salaire minimum et les avantages salariaux exigés par les syndicats et les comités de négociation réduisent certes l'emploi, mais l'ampleur de cette élasticité suggère également que les rigidités salariales n'expliquent que partiellement pourquoi le chômage est élevé. Il est important de souligner que les infractions aux règlements sur le salaire minimum sont nombreuses en Afrique du Sud, atteignant 50 % en 2007 (Bhora, Kanbur et Mayet, 2011). Elles sont particulièrement répandues dans les secteurs où les salaires minimum sont plus élevés, suggérant ainsi que la réglementation en la matière n'est que modérément contraignante. Les estimations révisées des avantages dus à la syndicalisation sont également largement inférieures aux précédentes (Bhorat, Goga et van der Westhuizen, 2012). En effet, de récentes estimations indiquent que les rigidités salariales ne sont responsables que de 1 % du chômage en Afrique du Sud (Magruder, 2012).

Le véritable problème du chômage : une croissance trop faible

Le problème du chômage en Afrique du Sud est, dans une plus grande mesure, un problème de croissance, résultant non seulement de la structure de celle-ci, mais aussi de sa lenteur par rapport aux tendances démographiques. L'essentiel de la croissance de l'emploi entre 1995 et 2005 a eu lieu dans les emplois qualifiés, qui ont augmenté de 22 % alors que les emplois non qualifiés déclinaient de 13 % (Figure F4.1, Volet a). La demande de main-d'œuvre non qualifiée est faible à un moment où celle-ci connaît un développement comparativement significatif. Cet accroissement déséquilibré induit à la fois une importante pénurie de compétences et un chômage élevé parmi les demandeurs d'emploi non qualifiés.

De 1995 à 2005, avant la crise financière mondiale, l'élasticité de la croissance par rapport à l'emploi (comprise entre 0,6 et 0,8) et la croissance du produit intérieur brut (PIB) ont été similaires en Afrique du Sud et dans d'autres pays à revenu intermédiaire, à l'exception de la Chine et de l'Inde. La croissance démographique n'était toutefois pas comparable. En Afrique du Sud, sa rapidité a entraîné une chute de la croissance par habitant par rapport à d'autres pays à revenu intermédiaire (Figure F4.1, Volet b). La main-d'œuvre sud-africaine a augmenté de 46 % entre 1995 et 2005, dépassant ainsi les 29 % de croissance de l'emploi. La croissance de la main-d'œuvre résulte à la fois d'une participation accrue au marché du travail et de la croissance démographique. La participation au marché du travail a augmenté de 11 % entre 1997 et 2005, principalement parce que les normes post-apartheid ont permis une plus grande intégration dans les activités économiques, en particulier chez les femmes. En même temps, la part de la population en âge de travailler a augmenté de 6 points de pourcentage entre 1990 et 2010.

Figure F4.1 Tendances de la croissance économique et de l'emploi en Afrique du Sud

Sources : Banque mondiale, 2011 ; Borat, Kanbur et Mayet, 2011.

Le chômage élevé qui a accompagné la croissance de la population en âge de travailler est un signe que le dividende démographique de l'Afrique du Sud ne s'est pas matérialisé.

Inefficacité dans la recherche d'emploi

Pour les jeunes en particulier, les effets de la saturation du marché sud-africain sur la main-d'œuvre non qualifiée sont amplifiés par des frictions dans la recherche d'emploi et les processus de sélection. La qualité est très variable parmi les travailleurs non qualifiés et leur faible niveau d'instruction offre aux employeurs potentiels peu d'indications sur leurs aptitudes réelles. Les entreprises sont également confrontées à des coûts d'embauche et de licenciement importants en raison des contraintes imposées par les réglementations. Pour minimiser les coûts du recrutement de travailleurs non qualifiés, les entreprises ont tendance à utiliser

le bouche-à-oreille et d'autres annonces non publiques, et à faire confiance à des recommandations en ce qui concerne la productivité des candidats. Étant donné leur expérience limitée, leur incapacité à signaler leurs aptitudes réelles, leurs maigres relations et le manque d'information sur les possibilités d'emploi, la recherche d'un travail peut s'avérer très longue et démoralisante pour les jeunes. Et l'âge auquel ils obtiennent leur premier emploi salarié continuera à augmenter.

Politiques visant à réduire le chômage

Diverses politiques ont été poursuivies et proposées pour réduire le chômage en Afrique du Sud. Les propositions populaires du côté de la demande comprennent des subventions salariales, la réforme de la réglementation du travail et les travaux publics. Du côté de l'offre, elles concernent des réformes des systèmes

d'enseignement et de formation, ainsi qu'un appui à l'entrepreneuriat. Que pourrait-on faire pour améliorer le potentiel de réussite de ces stratégies, en particulier pour les jeunes ?

Améliorer le ciblage et la conception des subventions salariales

Les subventions sont censées stimuler la demande de main-d'œuvre en atténuant l'impact des salaires minimum élevés, des avantages syndicaux ou des hauts salaires de réserve. Il est toutefois possible que les subventions n'aient pas beaucoup d'effet sur la demande de main-d'œuvre en Afrique du Sud, dans la mesure où il est difficile de remplacer de la main-d'œuvre qualifiée par des travailleurs non qualifiés (Go et coll., 2010). Les subventions ne peuvent parvenir qu'à déplacer vers d'autres emplois des personnes ayant déjà un travail, et leurs effets risquent d'être temporaires. Un taux élevé d'infraction à la loi sur le salaire minimum dans les secteurs ayant les ratios de salaire minimum les plus élevés réduira encore davantage l'impact des subventions salariales.

Celles-ci auraient plus d'efficacité si elles ciblaient des secteurs où la réponse a des chances d'être plus importante et si elles étaient conçues pour réduire le transfert des travailleurs d'un emploi à l'autre. Bien que les résultats préliminaires d'une évaluation d'impact en Afrique du Sud montrent que le programme de subventions salariales a augmenté la probabilité d'obtenir et de conserver un emploi, une proportion négligeable des employeurs a réclamé une subvention. Cette constatation suggère que son impact réel résidait plus dans une amélioration de l'efficacité de la recherche et de la sélection, que dans la réduction des salaires réels à payer par l'employeur. La conclusion générale est que, même si les subventions salariales pour les jeunes peuvent avoir un impact positif, leur efficacité est subordonnée à d'autres conditions du marché du travail, telles que sa flexibilité. La subvention des salaires n'est qu'un instrument parmi d'autres pour lutter contre le chômage des jeunes. Si les rigidités salariales s'avéraient être la principale cause du chômage, leur élimination pourrait être une solution à plus long terme. Si la demande globale de main-

d'œuvre s'avérait trop faible, elle devrait alors être augmentée.

Offrir des incitations à une croissance génératrice d'emploi

Les programmes de travaux publics n'ont pas sensiblement amélioré l'emploi en Afrique du Sud, si on en croit les données de l'*Expanded Public Works Program* (McCord, 2007). Une meilleure solution consisterait à adopter des politiques nationales qui ne se contentent pas d'augmenter le rythme de la croissance économique, mais incitent également les entreprises à haute intensité de main-d'œuvre à s'établir et à s'installer à proximité de réservoirs de main-d'œuvre, par exemple en créant des zones économiques spéciales (voir Chapitre 6) ou en offrant des mesures d'incitation fiscales favorables aux industries à haute intensité de main-d'œuvre.

Réformer les systèmes d'éducation et de formation

Les problèmes à long terme de l'emploi en Afrique du Sud ne peuvent être abordés sans réformes des systèmes d'enseignement et de formation. Celles-ci peuvent contribuer à améliorer la productivité du réservoir de main-d'œuvre, à réduire l'écart entre les compétences demandées par le marché du travail et celles offertes par les travailleurs, et à accroître la capacité de l'instruction à signaler les compétences, qui à son tour, améliorera l'efficacité de la recherche et de la sélection sur le marché du travail.

Le système d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) souffre de ses bas niveaux de scolarisation, d'achèvement et de perspectives d'emploi, mais il pourrait être amélioré par des réformes renforçant l'instruction de base (un domaine où l'Afrique du Sud enregistre des résultats médiocres). Une restructuration du système d'enseignement et de formation postsecondaire (EFP) pourrait autoriser la fréquentation à temps partiel (pour améliorer la souplesse et l'accessibilité) et introduire l'apprentissage et une plus étroite collaboration avec les entreprises (pour rendre l'EFP plus pertinent par rapport au travail). Les

autorités sectorielles compétentes en matière d'éducation et de formation devraient simplifier leurs procédures administratives, évoluer vers un financement basé sur la demande et déléguer les activités de formation aux institutions les plus compétentes en adoptant une approche de financement fondée sur la performance (voir la discussion dans Filmer, 2012).

Revoir les règlements administratifs et offrir une formation spécifique pour soutenir les activités entrepreneuriales

L'Afrique du Sud doit faciliter l'engagement des jeunes dans l'emploi indépendant en introduisant des règlements administratifs compatibles avec celui-ci et en offrant un appui financier. Même si les preuves sont variables au niveau international, les données sur l'impact du Programme de développement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique du Sud suggèrent qu'une formation à l'entrepreneuriat bien structurée peut améliorer les chances de réussite (Botha, Nieman et van Vuuren, 2006). Les propositions actuelles de renforcement de l'octroi des licences commerciales peuvent avoir un effet contraire en accroissant la charge administrative des entreprises individuelles (ainsi que des petites et moyennes entreprises).

Références

Banque mondiale. 2011. Indicateurs du développement dans le monde. Washington, DC. Banque mondiale.

Bhorat, Haroon, Sumayya Goga, et Carlenevan der Westhuizen. 2012. "Institutional Wage Effects: Revisiting Union and Bargaining Council Wage Premia in South Africa." *South African Journal of Economics* 80 (3): 400–14.

Bhorat, Haroon, Ravi Kanbur et Natasha Mayet. 2011. "The Determinants of Minimum Wage Violation in South Africa." Document de travail 2011–05, Cornell University, Charles H. Dyson School of Applied Economics and Management, Ithaca, NY.

Botha, M., G. H. Nieman et J. J. van Vuuren. 2006. "Evaluating the Women Entrepreneurship Training Programme: A South African Study." *International Indigenous Journal of Entrepreneurship, Advancement, Strategy, and Education* 2 (1): n.p. <http://www.indigenousjournal.com/read.html>.

Filmer, Deon. 2012. "Challenges and Options for Technical and Post-Basic Education in South Africa." Note sur les politiques, Banque mondiale, Région Afrique, Unité du développement humain, Washington, DC.

Go, Delfin S., Marna Kearney, Vijdan Korman, Sherman Robinson et Karen Thierfelder. 2010. "Wage Subsidy and Labour Market Flexibility in South Africa." *Journal of Development Studies* 46 (9): 1481–502.

Kingdon, Geeta Gandhi et John Knight. 2004. "Unemployment in South Africa: The Nature of the Beast." *World Development* 32 (3): 391–408.

Magruder, Jeremy R. 2012. "High Unemployment yet Few Small Firms: The Role of Centralized Bargaining in South Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (3): 138–66.

McCord, Anna. 2007. "Training within the South African National Public Works Programme." In *Human Resources Development Review 2008: Education, Employment, and Skills in South Africa*, sous la conduite de Andre Kraak et Karen Press. Le Cap : MIT Press.

Mengistae, Taye. 2011. "Are South African Wages Too High or Growing Too Fast? A Comparison of Manufacturing Pay and Productivity in Selected Middle-Income Economies." Banque mondiale, Washington, DC.

Mitra, Sophie. 2010. "Disability Cash Transfers in the Context of Poverty and Unemployment: The Case of South Africa." *World Development* 38 (12): 1692–709.

Chapitre 7

Conclusion : Mise en œuvre d'une politique efficace pour l'emploi des jeunes

La question de l'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne ne peut être résolue à l'aide de solutions simples. Elle reflète le réseau complexe des défis et opportunités, qui relie tous les pays dans un univers mondialisé. Pour l'Afrique d'aujourd'hui, le principal problème de l'emploi est que la productivité (et par conséquent les revenus) de nombreux emplois est faible, tandis que les aspirations, en particulier des jeunes, sont élevées et croissantes. Malgré les progrès réalisés dans de nombreux pays, la plupart des jeunes Africains ne bénéficieront pas d'une transition facile ou structurée vers des activités stables et productives, qui constituent l'un des aspects fondamentaux de l'âge adulte. Toutes les parties prenantes ont un rôle à jouer pour soutenir cette transition.

La plupart des pays africains approuvent l'agenda à moyen et long terme visant à accroître l'emploi dans le secteur salarié moderne non agricole, autrement dit à provoquer une transformation structurelle de leurs économies. Si l'Afrique suit le modèle asiatique, cet effort s'appuiera essentiellement sur le développement du secteur

manufacturier tourné vers l'exportation, à haute intensité de main-d'œuvre. Tout en se lançant dans des politiques encourageant cette transformation, les pouvoirs publics reconnaissent de plus en plus que le processus prendra du temps, compte tenu de la base industrielle limitée et du profil démographique de l'Afrique. C'est pourquoi ce rapport met l'accent sur des stratégies à court et moyen terme destinées à répondre aux défis actuels, tout en préparant le succès à long terme de l'agenda pour l'emploi.

Une approche programmatique

Généralement peu élevé dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, le chômage n'est que la pointe émergée de l'iceberg. La plupart des Africains ne peuvent se permettre d'être au chômage. Ils travaillent, mais gagnent peu. Le défi de l'emploi des jeunes requiert une approche globale, conçue pour atténuer les obstacles qui empêchent les jeunes et le secteur privé de saisir

les opportunités et d'accroître la productivité dans l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur salarié moderne. Les pouvoirs publics doivent adopter une vision holistique de la manière d'aborder la situation, ils doivent « s'approprier » l'ensemble du problème.

Selon une croyance répandue, la formation aux compétences techniques et professionnelles délivrée par les pouvoirs publics suffira à libérer le potentiel des jeunes. Elle ne résoudra toutefois pas à elle seule les problèmes plus fondamentaux qui empêchent les jeunes de trouver de meilleures opportunités. Le déficit de compétences techniques n'est qu'un aspect du problème de l'emploi des jeunes. Une approche globale de ce défi s'attaquera aux contraintes pesant à la fois sur le capital humain et les aspects du problème liés à l'environnement des affaires.

Le principe général est la reconnaissance du fait que c'est dans le secteur privé que les jeunes trouveront des opportunités, que ce soit dans l'agriculture, les entreprises individuelles, ou le secteur salarié moderne. Les pouvoirs publics doivent se concentrer sur la fourniture de biens et services publics apportant un appui à la productivité des activités économiques aussi bien des ménages que des entreprises. Ils doivent jouer un rôle de facilitateur de la création d'emplois.

Une mesure de facilitation essentielle consiste à veiller à ce que chaque cohorte de jeunes entrant sur le marché du travail dispose d'une solide base de compétences acquises dans l'enseignement fondamental. Il ne suffit pas que les enfants aillent à l'école, il est capital de s'assurer qu'ils y bénéficient d'un sérieux apprentissage. L'importance des compétences sociales et comportementales pour la productivité étant de moins en moins contestable, les systèmes éducatifs doivent envisager de les inculquer en même temps que les compétences cognitives plus traditionnelles.

La jeunesse est, par définition, une période de transitions, mais en Afrique, les jeunes ne trouvent pas de voies de passage bien balisées vers des activités stables et productives. Des efforts doivent être consentis pour aider tous les jeunes à opérer cette transition, mais certains groupes seront confrontés à des problèmes particuliers. Par exemple, il a été démontré que le

renforcement de l'autonomisation des jeunes femmes par l'accroissement de leur capacité d'action et de décision (leur contrôle sur leur propre destin) réduit les conséquences négatives, telles que la grossesse précoce et l'exposition au VIH/SIDA, tout en ayant des effets positifs sur leurs revenus. De nouvelles approches doivent être tentées. Les nouvelles technologies de la communication, qui se répandent dans toute l'Afrique et sont si attractives pour les jeunes, offrent aux pouvoirs publics des options innovantes pour transmettre des messages aux jeunes et pour les aider à définir leurs aspirations ainsi qu'à en savoir plus sur les opportunités en matière d'emploi.

Relever le défi de l'emploi des jeunes exige deux types d'action. Les pouvoirs publics doivent *agir maintenant pour maintenant*, en s'attaquant aux obstacles immédiats qui empêchent, à court terme, les jeunes de trouver un emploi plus productif. Ils doivent également *agir maintenant pour plus tard*, en prenant dès aujourd'hui des décisions et des mesures qui rendront le problème de l'emploi des jeunes plus facile à régler à moyen terme (Tableau 7.1).

« Agir maintenant pour maintenant » : éliminer les obstacles rencontrés par les ménages et les entreprises

Priorités pour l'intégration des jeunes dans les activités économiques productives des ménages

Les entreprises individuelles, agricoles ou non, souffrent d'une *exclusion financière*. L'élimination des barrières au crédit, au financement et aux instruments d'épargne appuiera l'accroissement de la productivité (et de la croissance) dans les secteurs agricoles et non agricoles. L'amélioration de l'accès au crédit et au financement est certes importante pour l'inclusion financière, mais il est crucial de faciliter l'épargne. Celle-ci peut être encouragée à l'aide de groupes d'épargne locaux et de l'argent mobile (particulièrement attractif pour les jeunes), ainsi que d'un secteur bancaire mieux établi. Les mécanismes contribuant à développer l'habitude d'épargner augmenteront les fonds disponibles

Tableau 7.1 Actions prioritaires à entreprendre maintenant pour s'attaquer au défi de l'emploi des jeunes

Domaine d'intervention	Actions requises maintenant pour affecter la cohorte actuelle de jeunes	Actions requises maintenant pour affecter les futures cohortes de jeunes
Agriculture	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir les marchés de location de terres 2. Piloter des programmes de transfert intergénérationnel de terres 3. Appuyer les services de vulgarisation agricole de qualité liés à la demande (couvrant l'information et les compétences) 4. Lier le crédit agricole aux services de vulgarisation agricole 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instaurer des systèmes efficaces de transactions et d'enregistrement foncier 2. Passer à l'échelle les programmes de transfert intergénérationnel de terres 3. Intégrer les jeunes dans des interventions innovantes destinées à accroître la productivité (organisations de producteurs, développement de l'élevage, irrigation et autres) 4. Développer les compétences à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs dans les zones rurales
Agriculture et entreprises individuelles	<ol style="list-style-type: none"> 5. Promouvoir les associations villageoises d'épargne et de crédit et les groupes d'entraide 6. Promouvoir l'inclusion financière des ménages 7. Utiliser les programmes de filets sociaux comme un vecteur de mise en œuvre d'interventions destinées aux jeunes défavorisés 	
Entreprises individuelles	<ol style="list-style-type: none"> 8. Développer une stratégie nationale visant l'expansion et la productivité, en tenant compte de l'avis des jeunes et des propriétaires d'entreprise individuelle 9. Assurer aux entreprises individuelles l'accès à un espace de travail et aux infrastructures à travers l'amélioration de la politique urbaine 10. S'appuyer sur des organisations non gouvernementales pour réaliser des interventions intégrées qui aident les jeunes défavorisés à se lancer dans le secteur, en s'attaquant à des multiples contraintes (par ex., développer conjointement un ensemble de compétences, ou développer des compétences tout en assurant un accès aux financements) 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Développer les compétences fondamentales à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs 6. Répondre aux besoins en infrastructures des entreprises individuelles dans la planification du développement urbain
Secteur de l'emploi salarié moderne	<ol style="list-style-type: none"> 11. Réduire le coût des services d'infrastructure en améliorant la qualité et l'efficacité 12. S'attaquer aux goulots d'étranglement dans la logistique 13. Réduire la corruption et le coût de démarrage d'entreprise 14. Réformer l'enseignement et la formation techniques et professionnels et instaurer des partenariats public-privé pour offrir des formations liées à la demande 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Augmenter la quantité des services d'infrastructure 8. Élargir les marchés régionaux des produits 9. Développer les compétences fondamentales à travers des améliorations rapides des systèmes éducatifs 10. Améliorer l'accès au crédit à travers la réforme du secteur financier
Mesures transversales	<ol style="list-style-type: none"> 15. Augmenter la sensibilisation sur les possibilités et voies d'insertion vers les activités indépendantes, surtout pour les jeunes femmes 16. Envisager l'éducation de la deuxième chance pour les compétences de base 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Promouvoir le développement de la petite enfance et la nutrition pour établir une base plus solide pour l'acquisition ultérieure des compétences 12. Développer les compétences comportementales (envisager des réformes au sein du système éducatif) 13. Réduire les taux de fécondité pour réduire la taille des cohortes futures de jeunes (à travers l'amélioration de l'éducation des filles, l'amélioration de la santé maternelle et infantile, et l'amélioration de l'accès au planning familial) 14. Collecter de meilleures données sur l'emploi, et développer des analyses plus solides sur les contraintes, les priorités et les opportunités des pays en matière d'emploi

pour l'investissement et permettront d'obtenir d'autres financements.

Priorités pour l'agriculture

Les politiques doivent permettre aux jeunes ruraux d'accéder à la terre. Elles peuvent comprendre des mesures pour renforcer le droit au maintien dans les lieux, la propriété, et les ventes, en vue d'encourager le développement

de marchés fonciers fluides. Les stratégies impliqueront la réduction du coût de transfert des terres, la promotion des marchés fonciers de la location, l'encouragement d'une redistribution des terres favorable aux jeunes, et la promotion d'une administration des terres communales ou de l'État, centrée sur les jeunes.

Les nouvelles approches de vulgarisation agricole promettent de remédier aux défauts

lances antérieures. Pour étendre l'éventail des compétences agricoles et augmenter l'accès à l'information, ces programmes de vulgarisation de qualité, déterminés par la demande devront cibler les jeunes.

Des interventions innovantes pour améliorer la productivité, telles que des organisations de producteurs efficaces, des systèmes améliorés de production animale, ou une irrigation et une gestion de l'eau durables, contribueront à intégrer les jeunes. Les projets ne devront ni traiter les jeunes comme un groupe isolé ni les ignorer.

Priorités pour les entreprises individuelles

Dans la plupart des pays, une des premières actions à entreprendre est d'élaborer une stratégie nationale pour les entreprises individuelles, étant donné que celles-ci sont actuellement ignorées, quand on ne tente pas de les faire disparaître. Une telle stratégie impliquera une collaboration avec les autorités locales dans le cadre des efforts d'urbanisation et de développement de l'économie locale. En plus de définir des plans, la stratégie devra expressément mettre en place un moyen pour permettre aux personnes travaillant dans le secteur des entreprises individuelles de se faire entendre. Lorsque les besoins des propriétaires d'entreprise individuelle ne peuvent être ni exprimés ni transmis, il n'est pas étonnant que les responsables des politiques et les politiciens négligent d'y répondre.

Pour s'assurer que les entreprises individuelles soient créées et fonctionnent de manière légale et productive, les politiques urbaines devront prévoir des emplacements adéquats où ces entreprises pourront travailler et vendre leurs produits. Une planification urbaine intelligente devra également permettre aux entreprises individuelles d'accéder aux services d'appui de base, tels que l'électricité, l'eau, l'assainissement et une réelle sécurité.

Parce qu'en Afrique, une très grande partie des nouvelles opportunités d'emploi non agricole viendront de l'emploi indépendant, les projets devront encourager les jeunes à se lancer avec succès dans la création et l'exploitation d'une entreprise individuelle. En fonction de la personne et du secteur, cette assistance pourra

comprendre un appui au développement d'un éventail de compétences (comportementales, personnelles, techniques et entrepreneuriales), ainsi que l'accès au financement pour le démarrage de l'entreprise. Les approches intégrées s'attaquant simultanément à des obstacles multiples sont prometteuses.

Les pouvoirs publics devront s'appuyer sur des organisations non gouvernementales (ONG) et guider leur soutien aux jeunes qui sont bien placés pour se lancer dans le secteur des entreprises individuelles. Les ONG peuvent être impliquées dans la mise en œuvre d'interventions intégrées visant à éliminer les problèmes de productivité, avec un accent particulier sur les jeunes plus pauvres. La collaboration avec les ONG est intéressante dans la mesure où celles-ci peuvent être plus souples, plus à l'écoute des communautés, et plus réactives vis-à-vis de leurs clients que d'autres prestataires de services. Le financement accordé aux ONG par les pouvoirs publics pour la mise en œuvre de programmes intégrés destinés aux jeunes devra néanmoins être basé sur les résultats, avec un paiement lié à la prestation effective de services dont les effets bénéfiques seront démontrés.

Les programmes de filets sociaux (tels que les transferts monétaires ou d'actifs) se sont avérés de puissants instruments pour l'amélioration du niveau de vie des zones et populations pauvres et pour l'appui à l'investissement productif. Ces programmes peuvent aider les jeunes à opérer la transition vers une activité productive (dans le secteur agricole ou ailleurs) à travers des interventions intégrées, telles que des programmes combinant des travaux publics ou des transferts avec une formation, en particulier lorsque l'environnement général des affaires est favorable. Le suivi et une évaluation rigoureuse sont essentiels pour identifier les approches les plus rentables.

Priorités pour l'accroissement et l'amélioration des emplois salariés dans les entreprises

Si le nombre total des emplois augmente dans le secteur salarié moderne, les jeunes en bénéficieront. L'industrie manufacturière orientée vers l'exportation étant potentiellement le secteur le plus générateur d'emplois salariés, la principale priorité est d'éliminer les obstacles à

la compétitivité des exportations. Les pouvoirs publics devront donc s'attaquer aux éléments de l'environnement des affaires qui réduisent la productivité au niveau des usines et au-delà de leurs portes, tels que les obstacles liés au transport et à d'autres infrastructures, aux douanes et au contrôle frontalier.

Une autre priorité est le développement et le maintien d'un cadre des politiques permettant l'entrée sur le marché et la croissance des entreprises les plus productives. Les étapes cruciales comprennent, ici, l'amélioration de l'accès au financement et à la terre, la suppression des barrières à l'entrée, et la réduction du coût de la corruption.

La qualité médiocre et la rareté des services d'infrastructure sont clairement un frein à la compétitivité, mais la solution la plus immédiate et la meilleure ne consiste pas nécessairement à augmenter la quantité des infrastructures. Les stratégies doivent s'intéresser au coût et à la qualité des services d'infrastructure. De meilleurs services (d'électricité, des routes ou des ports, par exemple) peuvent être fournis en conjuguant les infrastructures existantes avec une politique et une organisation améliorées. Les mesures incitatives sont importantes pour convertir l'infrastructure disponible en services d'infrastructure efficaces.

Dans toute l'Afrique, le secteur privé fournit un large éventail d'opportunités de formation professionnelle. Le secteur public ne devrait prévoir des programmes de formation postsecondaire que pour des groupes soigneusement ciblés. Lorsque de tels programmes sont entrepris, le partenariat public-privé permet de veiller à ce que la formation soit alignée sur les besoins des entreprises. La participation directe de celles-ci à la formation est un moyen supplémentaire de faciliter la transition vers l'emploi. Les programmes ne devront pas se borner à remplacer les travailleurs adultes par de jeunes travailleurs.

« Agir maintenant pour plus tard » : prendre des mesures en vue de gains à moyen terme

En même temps que les pouvoirs publics identifient et mettent en œuvre des politiques

pour rendre leur jeune et croissante population active plus productive à court terme, ils doivent aussi commencer à mettre en place des politiques qui engrangeront des gains à moyen terme. Avant toute autre chose, de nombreux pays devront accélérer la baisse des taux de fécondité. Les pays dont le rapport entre la population en âge de travailler et le reste de la population est le plus élevé enregistreront les gains les plus rapides en matière de productivité et d'investissement.

Les pays qui auront rapidement pris des mesures pour améliorer leurs systèmes éducatifs en tireront également un avantage important. Étant donné la taille des cohortes entrant dans son système éducatif, aucun pays d'Afrique ne peut se permettre de maintenir un système incapable d'inculquer les compétences nécessaires à l'obtention d'un moyen de subsistance stable. Les systèmes éducatifs défaillants ne se contentent pas d'être inefficaces, ils condamnent aussi à la pauvreté des pans entiers de la génération suivante. Indépendamment de la qualité du système, les enfants doivent être prêts à apprendre lorsqu'ils entrent à l'école. Dès la petite enfance, des efforts doivent être consentis pour constituer les bases d'une éducation efficace, par exemple en améliorant la nutrition et le développement cognitif des moins de cinq ans. Des déficits de compétences ont freiné la croissance de la productivité dans le passé, et ils resteront un obstacle si rien n'est fait pour y remédier.

L'élimination des contraintes de l'environnement des affaires faisant obstacle à la création d'emplois plus nombreux et meilleurs dans le secteur salarié moderne est un travail de longue haleine, qui exigera un effort soutenu. Réformer les marchés fonciers ou financiers prend du temps.

Une véritable intégration régionale, mettant fin aux restrictions des relativement petits marchés intérieurs africains des biens et services, nécessitera une série d'efforts se renforçant mutuellement. La concrétisation des avantages de certaines de ces réformes peut elle aussi exiger du temps, étant donné qu'avant de s'engager, les investisseurs et entrepreneurs attendent en général d'être certains que les réformes sont bien en cours. Les changements doivent donc commencer dès aujourd'hui.

Fondamentalement, le défi de l'emploi des jeunes est étroitement lié à celui de la croissance inclusive, définie comme une croissance non seulement partagée par les tranches les plus pauvres de la société, mais aussi au sein de laquelle la vitalité des jeunes est utilisée et

récompensée. Pour les pays africains qui relèveront ce défi, les avantages croîtront progressivement, en prenant appui les uns sur les autres. Le dividende démographique commencera à porter ses fruits, et la prospérité de l'Afrique augmentera et sera partagée.

Une note sur les données

Enquêtes de ménages et d'emplois harmonisées

De nombreux graphiques dans ce rapport proviennent des enquêtes de ménages et d'emploi harmonisées. Les données présentées émanent de l'analyse des auteurs sur des séries de données harmonisées de la région Afrique de la Banque mondiale. Cette harmonisation a été menée par le biais du programme d'indicateurs harmonisés fondés sur des enquêtes (*Survey-Based Harmonized Indicators Program*, SHIP). Le rapport utilise aussi des enquêtes sur l'emploi également harmonisées. Une liste de ces enquêtes est disponible dans le tableau A.1.

Les variables de participation à la population active ont été harmonisées sur l'ensemble des enquêtes afin que les données puissent être correctement agrégées. Dans le calcul des agrégats, les populations ont été pondérées pour que les données de chaque enquête contribuent au total en proportion de la population réelle de chaque pays. La dernière enquête de chaque pays a été

utilisée pour parvenir aux totaux régionaux. En plus de ces séries de données harmonisées pour la région de l'Afrique subsaharienne, les auteurs ont sélectionné et analysé des données issues de la base de données internationale sur la répartition des revenus (*International Income Distribution Database*, I2D2) du Département de recherche de la Banque mondiale. Cette dernière est une compilation du Département de la recherche de la Banque mondiale des enquêtes de ménages et d'emploi à travers le monde.

Données des enquêtes démographiques et de santé

Certains graphiques et chiffres sont basés sur l'analyse des données des enquêtes démographiques et de santé (EDS). Ces données sont disponibles sur www.measuredhs.com. Les pays et années mentionnés dans l'analyse sont présentés dans le tableau A.2.

Tableau N.1 Enquêtes harmonisées de ménages et d'emploi utilisées dans l'analyse du rapport

Pays	Type d'enquête	Année	Dernière année
Cameroun	SHIP	2001	
	SHIP	2007	x
Comores	SHIP	2004	x
Côte d'Ivoire	SHIP	2002	
	SHIP	2008	x
Éthiopie	SHIP-LF	2005	x
Ghana	SHIP	1991	
	SHIP	1998	
	SHIP	2005	x
Kenya	SHIP	2005	x
Malawi	SHIP	2004	x
Mozambique	SHIP	2003	
	SHIP	2008	x
Niger	SHIP	2005	x
Nigéria	SHIP	2004	
	SHIP	2010	x
Rwanda	SHIP	2005	
	SHIP	2010	x
Sao Tomé-et-Principe	SHIP	2000	
	SHIP	2010	x
Sénégal	SHIP	2001	
	SHIP	2005	x
Sierra Leone	SHIP	2003	x
Tanzanie	SHIP-LF	2006	x
Ouganda	SHIP	2005	
	SHIP	2010	x
Zambie	SHIP	2010	x

Tableau N.2 Séries de données démographiques et de santé utilisées dans l'analyse du rapport

Pays	Année	Transitions ^a		Profil de formation ^b
		Femme	Hommes	
Bénin	2006	x	x	x
Burkina Faso	2010	x	x	x
Burundi	2010	x	x	x
République centrafricaine	1994	x	x	
Cameroun	2011	x	x	x
Tchad	2004	x	x	x
Congo, République.	2005	x	x	
Côte d'Ivoire	2005	x		x
Congo, République démocratique.	2007	x		x
Éthiopie	2011	x	x	x
Gabon	2000	x	x	x
Ghana	2008	x	x	x
Guinée	2005	x	x	
Kenya	2008	x	x	x
Lesotho	2009	x	x	x
Libéria	2007	x	x	x
Madagascar	2008	x	x	x
Malawi	2010	x		x
Mali	2006	x	x	x
Mauritanie	2000	x		x
Mozambique	2003	x	x	x
Namibie	2006	x	x	x
Niger	2006	x	x	x
Nigéria	2008	x	x	x
Rwanda	2010	x	x	x
Sao Tomé-et-Principe	2008	x		x
Sénégal	2010	x	x	x
Sierra Leone	2008	x	x	x
Afrique du Sud	1998	x		
Swaziland	2006	x	x	x
Tanzanie	2010	x	x	x
Togo	1998	x		
Ouganda	2011	x	x	x
Zambie	2007	x	x	x
Zimbabwe	2010	x	x	x

a. Chapitre 2.

b. Chapitre 3.

ÉCO-AUDIT

Déclaration des avantages environnementaux

La Banque mondiale s'attache à préserver les forêts menacées et les ressources naturelles. Le Bureau des publications a décidé d'imprimer **L'emploi des jeunes on Afrique subsaharienne** sur papier recyclé constitué à 50 % de fibres provenant de déchets de consommation conformément aux normes recommandées par l'Initiative Green Press, programme sans but lucratif visant à encourager les éditeurs à utiliser des fibres ne provenant pas de forêts menacées. Pour plus d'information, se rendre sur le site www.greenpressinitiative.org.

Économies réalisées :

- arbres : 10
- énergie totale : 5 millions BTU
- gaz à effet de serre : 398 kg
- eaux usées : 18 045 litres
- déchets solides : 145 kg



La combinaison d'un taux de fécondité élevé et d'un taux de mortalité déclinant a entraîné l'émergence d'une très jeune population dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne. On prévoit que, sur la prochaine décennie, la population active de la région comptera 11 millions de personnes en plus chaque année. Les nouveaux arrivés dans le monde du travail seront pour la plupart à la recherche de leur premier emploi. Si la nouvelle génération est mieux formée que la précédente, elle manque souvent de moyens pour traduire cette formation en emplois productifs. Aujourd'hui, la majorité de la population travaille dans des emplois non salariés dans des exploitations agricoles ou des entreprises individuelles. Même si une plus forte activité économique créait les conditions pour une croissance soutenue et une transformation économique, le secteur privé salarié moderne ne pourra pas absorber l'arrivée de tous ces demandeurs d'emploi dans le moyen terme dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire-tranche inférieure. Ce rapport met l'accent sur la façon d'améliorer la qualité de tous les emplois et de satisfaire les aspirations de la jeunesse. Il insiste sur le fait que la construction de fondations solides pour le développement du capital humain peut jouer un rôle important dans l'augmentation des revenus, et fait valoir qu'une approche équilibrée centrée sur le développement des compétences, la hausse de la productivité et l'augmentation de la demande de main-d'œuvre est nécessaire.

L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne explique que de nombreux défis de l'emploi des jeunes sont liés aux problèmes de l'emploi en général. La jeunesse est néanmoins une période de transition, et les jeunes font face à des contraintes particulières dans l'accès aux emplois productifs. Le rapport mène une analyse originale des enquêtes de ménages et d'emploi ; il examine les expériences tirées d'interventions prometteuses menées à travers le continent ; il reflète les résultats d'études qualitatives menées dans plusieurs pays ; et il rassemble les résultats les plus à jour d'évaluations rigoureuses de politiques et de programmes. Sur la base de ces informations, le rapport fournit des recommandations aux décideurs politiques sur la façon d'intervenir sur deux dimensions : le capital humain et l'environnement des affaires, et dans trois domaines prioritaires : l'agriculture, les entreprises individuelles et le secteur salarié moderne. Les objectifs ultimes sont la hausse de la productivité, l'amélioration des conditions de vie et la multiplication des opportunités pour les jeunes.

