Secteurs de Croissance, Jeunesse et Emploi : Défis et Perspectives Document de Synthèse des Études de Cas de l'Éthiopie, du Mali et du Nigeria

Jacob Omolo

***Documents de travail* GSYE-004**

AFRICAN ECONOMIC RESEARCH CONSORTIUM
CONSORTIUM POUR LA RECHERCHE ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE

Apporter de la rigueur et des éléments de preuve à l'élaboration des politiques économiques en Afrique

Secteurs de Croissance, Jeunesse et Emploi : Défis et Perspectives Document de Synthèse des Études de Cas de l'Éthiopie, du Mali et du Nigeria

Par

Jacob Omolo
Département d'économie appliquée
Université de Kenyatta, Kenya

CREA Document de Travail GSYE-004
Consortium pour la Recherche Economique en Afrique, Nairobi
janvier 2023

CETTE ÉTUDE DE RECHERCHE a été rendue possible grâce à une subvention du Consortium pour la Recherche Economique en Afrique. Toutefois, les conclusions, opinions et recommandations sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du Consortium, de ses membres individuels ou du Secrétariat du CREA.

Publié par : Le Consortium pour la Recherche Economique en Afrique
B.P. 62882 - City Square
Nairobi 00200, Kenya

© 2023, Consortium pour la Recherche Economique en Afrique.

Table des matières

Liste des figures
Liste des abréviations et acronymes
Remerciements

1. Contexte de l'étude 1

2. Contexte 3

3. Résumé des résultats 9

4. Messages politiques 20

5. Options politiques 23

Remarques 26

Références 27

Liste des figures

1. Proportion de jeunes dans la population totale, 2010-2020 3
2. Taux de croissance annuel du PIB réel 5
3. Évolution du taux de chômage, 2010-2020 (%) 6
4. Évolution du taux de chômage des jeunes, 2010-2020 8
5. ACR du Nigeria par produits, 2019 12
6. Indices de diversification et de concentration des exportations de marchandises du Nigeria. 13
7. Distribution des élasticités de l'emploi en arc et en point par secteur 14
8. Taux de croissance annuel de la productivité du travail (%) 15
9. Contraintes contraignantes à la croissance de l'emploi au Mali 16

Liste des abréviations et acronymes

AERC	Consortium pour la recherche économique en Afrique
BAD	Banque africaine de développement
COVID-19	Pandémie du COVID - 2019
ERF	Forum de recherche économique
PIB	Produit intérieur brut
TIC	Technologies de l'information et de la communication
OIT	Organisation internationale du travail
FMI	Fonds monétaire international
ODI	Institut de développement d'outre-mer
PPP	Partenariats public-privé
RCA	Avantage comparatif révélé
SSA	Afrique sub-saharienne
TVET	Enseignement et formation techniques et professionnels

Remerciements

Je souhaite exprimer ma profonde reconnaissance au Consortium pour la recherche économique en Afrique (CREA) pour tout le soutien qui a rendu possible la réalisation de cette recherche. Je suis également éternellement reconnaissant au Secrétariat INCLUDE pour son soutien technique et financier, ainsi que le Forum de recherche économique (ERF) et à l'institut de développement d'outre-mer (ODI) pour leur soutien intellectuel. J'aimerais également remercier les personnes ressources qui ont guidé l'ensemble du processus par des commentaires et suggestions approfondis qui ont façonné cette étude du début à la fin. Les conclusions et les opinions exprimées dans ce document sont exclusivement celles de l'auteur. Elles ne représentent pas nécessairement les vues du CREA ou de toute autre organisation liée à ce projet. L'auteur est donc seul responsable du contenu et des erreurs de cette étude.

1. Contexte de l'étude

Les pays d'Afrique subsaharienne (ASS) affichaient des taux de croissance économique relativement bons avant le COVID-19. La région a enregistré un taux de croissance moyen de 4,1 % sur la période 2010-2019 avant de connaître un déclin de la croissance de 1,9 % en 2020. L'Éthiopie a maintenu un fort taux de croissance d'au moins 7,7 % sur la période 2010-2019, avec une moyenne de 9,6 % sur cette période. De même, les taux de croissance moyens de 5,5 % et 4,4 % du Mozambique et du Mali pour la période 2010-2019 sont supérieurs à la moyenne de l'Afrique subsaharienne. Bien que le taux de croissance économique réel du Nigeria soit resté très volatil, il a atteint une moyenne de 3,8 % sur la période 2010-2019, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de la région. Malgré les taux de croissance réalisés, l'Afrique subsaharienne et ses pays membres continuent d'enregistrer des niveaux de chômage élevés, en particulier chez les femmes et les jeunes. Le taux de chômage des jeunes (15-35 ans) au Mali était estimé à 20,2 % en 2019, les jeunes femmes étant plus touchées (6,1 %) que les jeunes hommes (4,9 %). En Éthiopie, le taux de chômage des jeunes (15-29 ans) était de 14 % en 2021, soit six points de pourcentage de plus que la moyenne nationale. Le taux de chômage des jeunes femmes (29%) était presque le double de celui des jeunes hommes (16%). Le taux de chômage des jeunes (15-34 ans) au Nigeria était estimé à 30 % en 2018. Là encore, les jeunes femmes ont subi des taux de chômage plus élevés que les jeunes hommes. Outre le chômage déclaré, les jeunes connaissent également le sous-emploi et l'emploi vulnérable, avec des disparités régionales, sectorielles, de genre et d'âge.

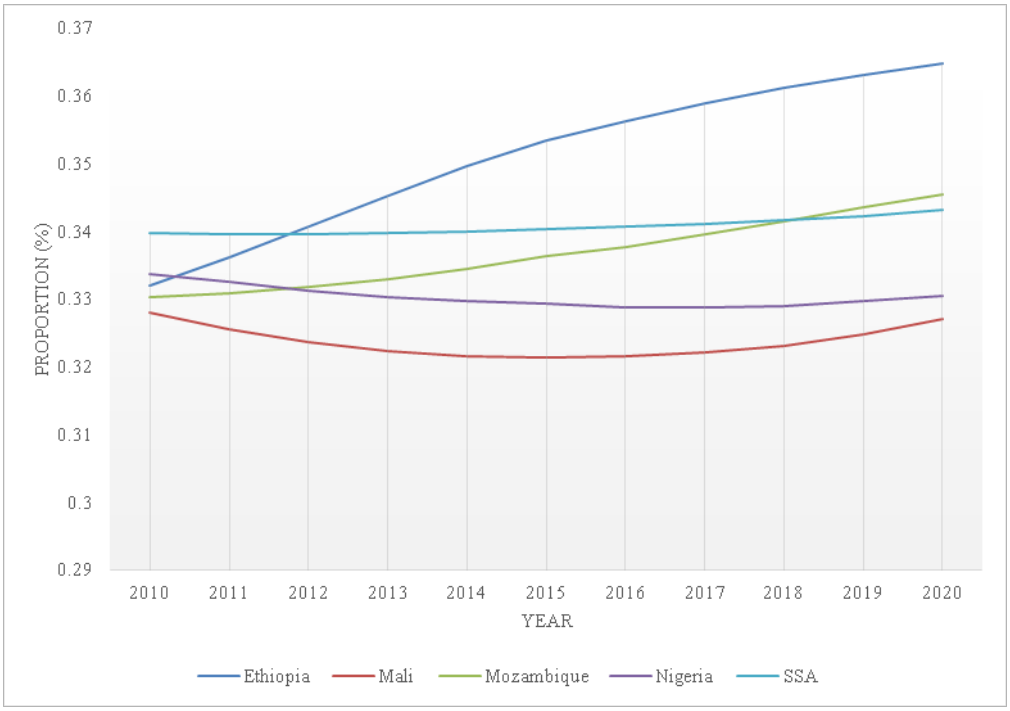
L'amélioration de l'emploi décent pour les jeunes hommes et femmes est une priorité politique importante pour tous les gouvernements d'Afrique subsaharienne, y compris l'Ethiopie, le Mali et le Nigeria. Bien qu'il existe de nombreuses interventions politiques, juridiques, institutionnelles et programmatiques visant à promouvoir la création d'opportunités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes, le défi de l'emploi des jeunes persiste. Par ailleurs, alors que ces pays fondent la création d'emplois sur la croissance économique, les phénomènes de croissance dans ces pays ne se sont pas accompagnés d'une croissance proportionnelle de l'emploi. Un certain nombre d'études ont été menées sur les évolutions et les moteurs du chômage des jeunes. Cependant, il existe peu de preuves solides sur les secteurs économiques qui ont le plus grand potentiel de création d'emplois pour les jeunes.

Suite à la découverte d'un écart de recherche, le Consortium pour la recherche économique en Afrique (CREA), en partenariat avec le Forum de recherche économique (ERF) et l'institut de développement d'outre-mer (ODI), a commandé des études collaboratives dans un certain nombre de pays. Les recherches ont porté sur « **Le revenu et le travail des jeunes hommes et femmes en Afrique : Une approche d'économie politique et d'équité sociale du potentiel d'emploi de secteurs et sous-secteurs spécifiques dans les économies africaines** ». Ce document de synthèse s'appuie sur des recherches spécifiques menées en Éthiopie, au Mali et au Nigeria. Bien qu'une étude similaire ait également été menée au Mozambique, le rapport d'étude du pays n'était pas disponible pour examen. L'objectif général des études de cas des pays était d'identifier les secteurs de croissance, de fournir des preuves sur les acteurs et les conditions spécifiques au pays nécessaires pour soutenir ces secteurs, et d'identifier les moyens de promouvoir l'égalité d'accès aux opportunités pour tous les jeunes, indépendamment de leur sexe, de leur origine socio-économique ou de leur situation géographique.

2. Contexte

La population de l'Afrique subsaharienne (ASS) était estimée à 1,1 milliard d'habitants en 2020, avec un taux de croissance annuel moyen de 2,6 % (Banque mondiale, 2022). La région représente 14,1 % de la population mondiale et 13 % de la population active mondiale (Organisation internationale du travail [OIT], 2022a). Les femmes représentent un peu plus de la moitié (50,1%) de la population de la région, et environ la moitié (50,3%) de la population en âge de travailler. La région comptait 390 millions de jeunes (âgés de 15 à 34 ans) en 2020, soit 35 % de la population totale (figure 1). L'Éthiopie avait la plus forte proportion de jeunes âgés de 15 à 34 ans, passant de 33 % de la population du pays en 2010 à 36 % en 2020. La part des jeunes dans la population totale des autres pays a augmenté de façon marginale, de moins de 1 % entre 2010 et 2020, avec des proportions comprises entre 33 % et 35 % en 2020.

Figure 1 : Proportion de jeunes dans la population totale, 2010-2020



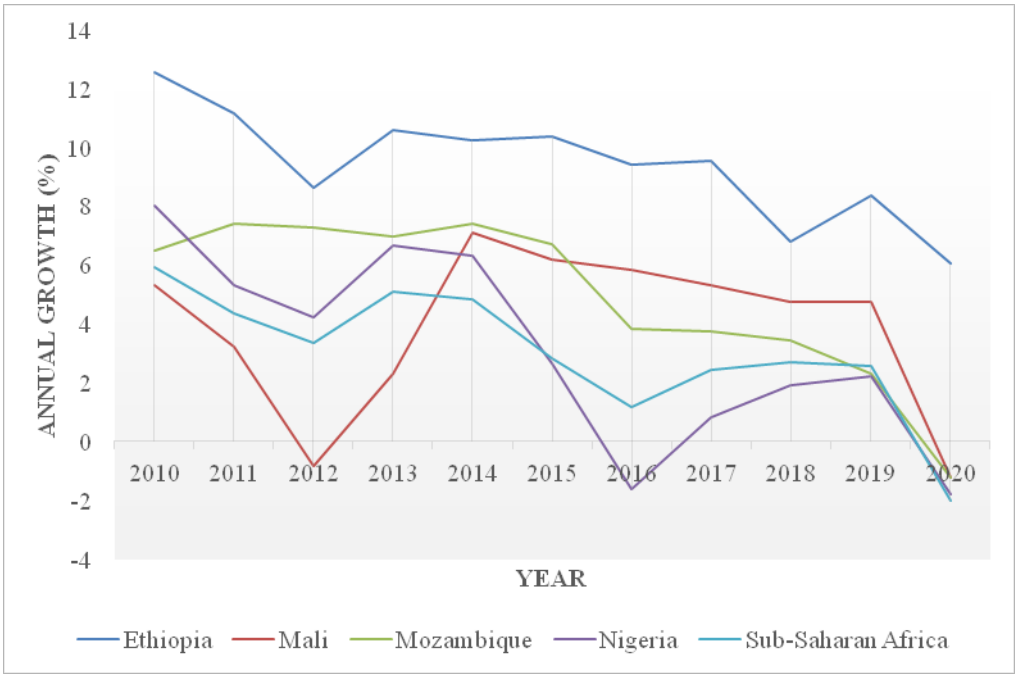
Source : Construction de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2022).

La croissance du produit intérieur brut (PIB) réel de l'Afrique subsaharienne a oscillé entre 1,5 % et 7 % sur la période 2010-2019 (figure 2), avec une moyenne annuelle de 4,1 %. L'économie de la région devrait connaître une croissance de 3,7 % en 2021 et de 3,8 % en 2022, en hausse par rapport au taux de croissance de 3,2 % réalisé en 2019, et une baisse du taux de croissance du PIB réel induite par le COVID-19 de 1,9 % en 2020. La sous-région de l'Afrique australe a été la plus durement touchée avec une baisse du PIB de 7 % en 2020, suivie par l'Afrique centrale (-2,1 %) et l'Afrique de l'Ouest (-0,7 %). L'économie de l'Afrique de l'Est a été la moins touchée par COVID-19, maintenant un taux de croissance économique positif de 0,6% en 2020 (OIT, 2022b).

L'économie éthiopienne s'est montrée relativement plus solide, affichant un taux de croissance moyen du PIB réel de 9,6 % sur la période 2010-2019. L'économie du pays a résisté à la pandémie de COVID-19 pour connaître une croissance de 6,1 % en 2020. Les performances économiques impressionnantes de l'Éthiopie peuvent être attribuées à une augmentation constante des investissements publics, qui sont passés d'environ 5 % du PIB en 1992 à 16 % en 2014 (Shiferaw, 2017). Le PIB réel de l'Éthiopie devrait croître de 2 % en 2021 et remonter à 8,7 % en 2022 (Fonds monétaire international [FMI], 2021).

Le Mali fait espérer de meilleures perspectives de croissance du PIB réel par rapport au Nigeria et au Mozambique en 2021 et 2022, bien qu'il ait eu un taux de croissance moyen du PIB réel relativement faible (4,4 %) sur la période 2010-2019 par rapport au Mozambique (5,5 %). L'économie du Mali a progressé de 4,8 % en 2019, mais s'est réduite de 2 % en 2020 en raison de la COVID-19. Ceci est relatif à la croissance de 2,2 % du Nigeria en 2019 et à un effondrement de 1,8 % en 2020, et à la croissance de 2,3 % du Mozambique en 2019 et à un déclin de 0,5 % en 2020. Le PIB réel du Mali devrait croître de 4 % en 2021 et de 6 % en 2022, tandis que le PIB réel du Nigeria devrait croître de 2,5 % et de 2,3 % en 2021 et 2022, respectivement. L'économie du Mozambique devait croître de 2,1 % en 2021 et plus que doubler le taux de croissance pour atteindre 4,7 % en 2022 (FMI, 2021). Le ralentissement de la croissance économique du Nigeria a été largement attribué à la baisse des prix du pétrole suite aux arrêts de travail et aux restrictions de voyage imposées par les pays en raison du COVID-19. Dans l'ensemble, le déclin des performances des économies est lié à la diminution des capacités de production des pays, ce qui augmente l'écart de production et, par conséquent, le chômage. Cette situation a une incidence directe sur les femmes et les jeunes, qui sont plus vulnérables aux pertes d'emploi, de revenus et de moyens de subsistance.

Figure 2 : Taux de croissance annuel du PIB réel



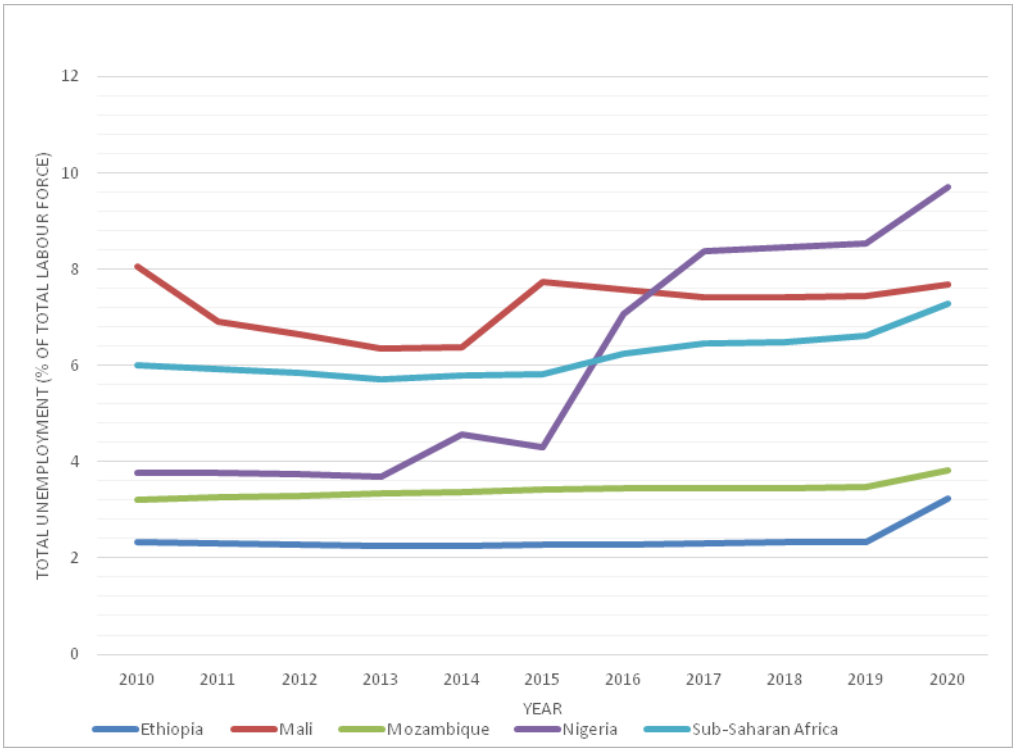
Source : Construction de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2022).

Contrairement à la plupart des autres régions, la main-d'œuvre de l'ASS a continué de croître même en 2020, sous l'effet de la croissance démographique (OIT 2022). La population active de la région âgée de 15 ans et plus est passée de 325,3 millions (47,1% de femmes) en 2010 à 418,3 millions (46,7% de femmes) en 2020, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,6%. Notamment, la population active de la région a augmenté de 0,5 %, passant de 416 millions en 2019 à 418 millions en 2020. Selon les prévisions, la population active devrait avoir augmenté de 435 millions en 2021 et de 451 millions en 2022, reflétant un taux de croissance de 4 % et de 3,7 % en 2021 et 2022, respectivement (OIT 2022). Parmi les pays ayant fait l'objet d'une étude de cas, c'est le Nigeria qui disposait de la plus grande main-d'œuvre en 2020, soit 15 % de la main-d'œuvre de l'ASS, suivi de l'Éthiopie (12,8 %), du Mozambique (3,3 %) et du Mali (1,8 %). En ce qui concerne la main-d'œuvre propre (15+), le Mozambique avait la plus forte proportion de main-d'œuvre féminine, soit 52,3 %, suivi de l'Éthiopie (46,2 %), du Nigeria (43,9 %) et du Mali (42,6 %). La main-d'œuvre jeune (15-24 ans) représentait 32 % de la main-d'œuvre totale au Mali en 2020, 30,8 % en Éthiopie, 28,8 % au Mozambique et 19,4 % au Nigeria.

En raison des faibles niveaux de croissance de l'économie et de l'emploi, la croissance rapide de la population active en Afrique subsaharienne et dans les pays concernés par l'étude de cas a fait que les nouveaux arrivants sur le marché du travail se sont retrouvés au chômage ou dans des emplois à faible productivité, tandis que les travailleurs déplacés par la COVID-19 se sont également retrouvés au chômage,

dans des emplois à faible productivité ou ont complètement quitté la population active. Les effets compensatoires ont entraîné une baisse nette de l'emploi et une augmentation du chômage. L'OIT (2022) a estimé que l'emploi net en ASS a diminué d'un million et que le chômage a augmenté de 2,8 millions de personnes entre 2019 et 2020. Les femmes et les jeunes ont représenté la plus grande part des pertes nettes d'emplois dans la région, en partie en raison de leur surreprésentation dans les emplois informels et vulnérables. Le Nigeria affichait le taux de chômage le plus élevé, soit 9,7 % en 2020 (figure 3), suivi du Mali (7,7 %), du Mozambique (3,8 %) et de l'Éthiopie (3,2 %). Ces chiffres sont à comparer à la moyenne de l'Afrique subsaharienne qui est de 7,3 %. Selon les estimations, le taux de chômage dans les pays de l'étude de cas a augmenté en 2021, car la croissance de l'emploi a été inférieure à celle de la population active, cette dernière étant alimentée à la fois par les nouveaux entrants et les rentrants sur le marché du travail.

Figure 3 : Évolutions des taux de chômage, 2010-2020 (%)



Source : Construction de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2022)

Les jeunes sont une ressource importante pour l'innovation et la créativité dans toute société. La Banque africaine de développement (BAD) soutient que, si elle est correctement exploitée, l'augmentation de la main-d'œuvre jeune pourrait favoriser une productivité accrue et une croissance économique plus forte et plus inclusive dans toute la région. Le plus grand défi en Afrique subsaharienne est la création

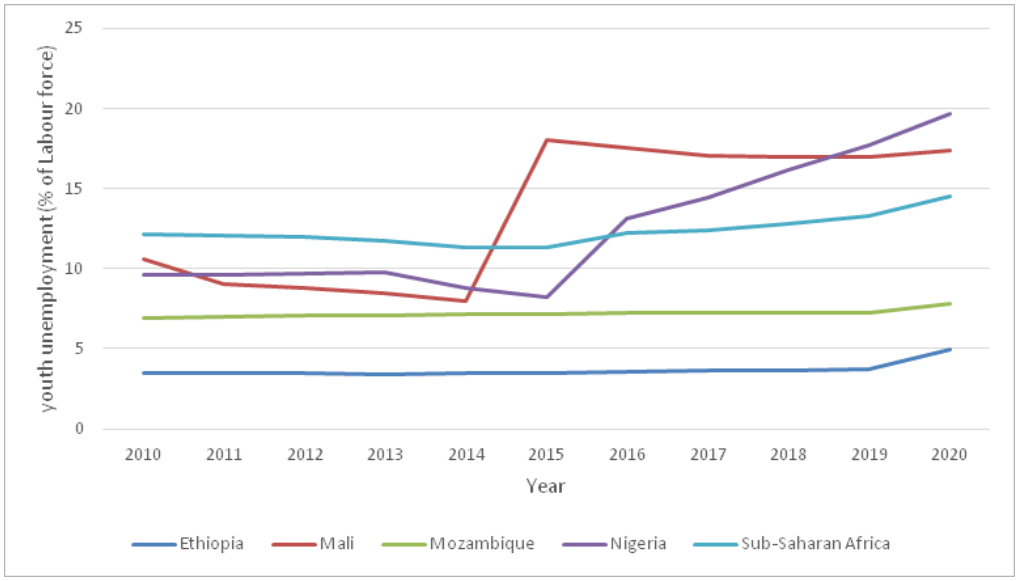
d'emplois pour la population jeune en augmentation. On estime que parmi les jeunes de la région âgés de 15 à 35 ans, un tiers est au chômage et découragé, un tiers a un emploi précaire et seulement un sur six (16,7 %) a un emploi salarié.

La figure 4 compare les évolutions du chômage des jeunes en Afrique subsaharienne et dans les quatre pays étudiés. Elle montre que le taux de chômage des jeunes dans chacun des pays étudiés est plus élevé que le taux de chômage global de la région, ce qui implique que les jeunes de ces quatre pays sont plus vulnérables au chômage. L'augmentation du chômage des jeunes en Afrique subsaharienne est largement attribuée à la capacité limitée de la région à créer des emplois, et au manque de compétences pertinentes qui excluent les jeunes des activités économiques productives (Hilson & Osei, 2014).

Le Nigeria a enregistré la plus forte augmentation du chômage des jeunes, passant de 9,6 % en 2010 à 19,7 % en 2020 (figure 4). Le taux de chômage des jeunes en Éthiopie était relativement faible, augmentant légèrement de 3,5 % en 2010 à 4,9 % en 2020. Alors que le faible taux de chômage des jeunes en Éthiopie est dû à l'importance accordée par le pays au secteur agricole, principal moteur de la croissance économique (Broussard & Tekleselassie, 2012), le problème de l'emploi des jeunes au Nigeria est dû à plusieurs facteurs.

De nombreuses études (Omolo & Anyidoho, 2017) suggèrent que la croissance économique du Nigeria ne produit pas suffisamment d'emplois pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail. La situation est aggravée par l'augmentation rapide de la croissance démographique, qui a produit une augmentation écrasante de la population jeune et une croissance rapide de la main-d'œuvre qui dépasse l'offre d'emplois. Un autre facteur est la disparité entre les compétences produites dans les établissements d'enseignement supérieur et les exigences de l'industrie. De nombreux analystes (Akande, 2014 ; AfDB et al., 2012 ; Oluyomi & Adedeji, 2012 ;) suggèrent que le programme d'études des établissements d'enseignement supérieur au Nigeria ne dote pas les diplômés de compétences employables correspondant aux besoins et aux exigences des employeurs. Selon ces études, les programmes d'études et de formation du Nigeria ont généralement été conçus pour préparer les jeunes à des emplois formels. De nombreux diplômés nigérians manquent donc de compétences entrepreneuriales pour se lancer dans une activité indépendante. Les décideurs politiques nigérians reconnaissent de plus en plus que l'absence de compétences artisanales et professionnelles est la cause du chômage des jeunes. Oladunjoye et Audu (2014) affirment également que le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) offre un grand potentiel pour promouvoir l'emploi des jeunes au Nigeria.

Figure 4 : Évolutions du taux de chômage des jeunes, 2010-2020



Source : Construction de l'auteur à partir des données de la Banque mondiale (2022).

3. Synthèse des résultats

L'objectif principal des études de cas des pays était d'identifier les secteurs de croissance pour la création d'opportunités d'emploi pour les hommes et les femmes, de fournir des preuves sur les acteurs et les conditions spécifiques au pays nécessaires pour soutenir ces secteurs, et d'identifier les moyens de promouvoir l'égalité d'accès à ces opportunités pour tous les jeunes, indépendamment de leur sexe, de leur origine socio-économique ou de leur situation géographique. Les études de cas ont utilisé un concept de recherche à méthodes mixtes impliquant l'utilisation de données secondaires, de données transversales et d'entretiens qualitatifs. Les techniques analytiques utilisées comprenaient l'analyse descriptive, l'analyse de contenu, l'analyse de décomposition et l'analyse des multiplicateurs de la matrice de comptabilité sociale. D'autres approches ont été les techniques de régression logistique et de séries chronologiques, l'analyse de l'avantage comparatif révélé (ACR) et le calcul des indices de diversification et de concentration des exportations. Voici les points saillants des résultats des études de cas.

Secteurs de croissance pour la création d'emplois

L'étude de cas sur l'Éthiopie a montré que la contribution de l'agriculture à l'emploi a été soit en baisse, soit constante au fil du temps. Selon l'étude, il existe un décalage entre la croissance du PIB et la croissance de l'emploi dans les secteurs non agricoles du pays. La principale source de croissance dans le secteur industriel est la construction (73,2%), la fabrication (23,8%), les services publics (1,8%) et l'exploitation minière (1,2%). En revanche, la croissance de l'emploi dans le secteur industriel provenait principalement de la fabrication (71,6 %), de la construction (20,1 %), de l'exploitation minière (3,2 %) et des services publics (1,4 %).

La principale source de croissance économique dans le secteur des services était les services commerciaux (47,4 %), les services gouvernementaux (17,6 %), les services de transport (10,2 %), les services financiers (8,4 %), l'immobilier (8,1 %), les services aux entreprises (4,8 %) et autres (3,4 %). Cependant, la croissance de l'emploi dans le secteur des services a été principalement le fait d'autres sous-secteurs non classés du secteur des services (51,5 %), des services commerciaux (27,7 %), des services publics (10 %), des services de transport (4,6 %), des services financiers (2 %), de l'immobilier (0,1 %) et des services commerciaux (4,4 %).

Les résultats ont des implications importantes en matière de politique. Ils montrent que la contribution sectorielle à la croissance économique ne correspond pas à la croissance de l'emploi. La contribution relativement élevée de l'industrie manufacturière (71,6 %) à la croissance de l'emploi en Éthiopie, par opposition à la faible contribution du sous-secteur de la construction (20,1 %), souligne la nature capitalistique de la construction en Éthiopie et la nature relativement intensive en main-d'œuvre de l'industrie manufacturière. On peut également affirmer que, bien que le secteur de la construction soit perçu comme absorbant un grand nombre de travailleurs, en particulier les jeunes, ces derniers occupent des emplois de bas niveau avec de faibles revenus.

La disparité entre la contribution sectorielle à la croissance économique et la croissance de l'emploi en Éthiopie révèle une faible élasticité de l'emploi. Ceci est particulièrement évident dans le sous-secteur de la construction (0,27) dans le secteur industriel ; et dans les sous-secteurs des services de transport (0,45), des services financiers (0,24) et de l'immobilier (0,01) dans le secteur des services. Les élasticités de l'emploi dans le secteur industriel en Éthiopie sont favorables dans le sous-secteur des services publics (0,78) ; et dans le commerce (0,58), les services gouvernementaux (0,57) et les services commerciaux (0,92) dans le secteur des services. L'élasticité de l'emploi est relativement élevée dans les sous-secteurs de la fabrication (3,01) et de l'exploitation minière (2,67) dans le secteur industriel ; et dans le sous-secteur "autres" (15,15) dans le secteur des services. Les élasticités de l'emploi élevées déclarées (>1) impliquent que la croissance de l'emploi dans les secteurs minier, manufacturier et « autres services » se fait au détriment de la productivité, ce qui remet en question la durabilité des emplois créés. Cela met également en lumière la compétitivité des sous-secteurs pour promouvoir la création d'emplois durables et productifs, en particulier pour les femmes et les jeunes.

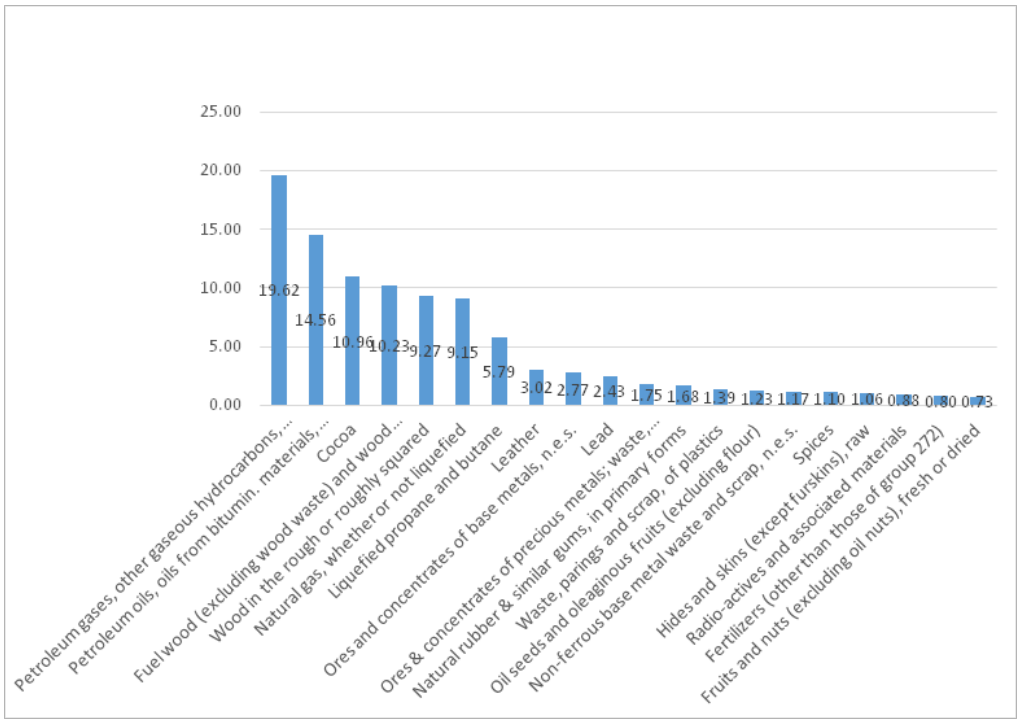
Les secteurs qui contribuent le plus à la croissance économique du Mali sont le secteur primaire[1] (40.7%), secteur tertiaire[2] (38.7%), et le secteur secondaire[3] (20.8%). Selon l'étude, les sous-secteurs ayant le plus grand potentiel de création d'emplois au Mali sont l'agriculture (51%), le commerce (44%), et le transport et l'entreposage (4,3%). Le commerce et l'agriculture offrent également la majorité des emplois aux femmes avec une proportion de 54,1% et 46,7%, respectivement. Les jeunes s'insèrent dans les sous-secteurs de l'agriculture (52,3%), du commerce (42,4%), et du transport et de l'entreposage (3,9%). Bien que le commerce et l'agriculture semblent avoir un fort potentiel de création d'emplois pour les femmes et les jeunes, ces sous-secteurs sont faibles en termes de productivité du travail. Selon l'étude, la productivité du travail est plus élevée dans l'information et la communication, les services financiers et d'assurance, la production associée aux services bancaires et les services d'eau et de distribution, mais faible dans l'agriculture et l'exploitation minière.

Le potentiel de création d'emplois s'est révélé faible dans les sous-secteurs de l'exploitation minière (1,9 %), des hôtels et restaurants (1,5 %) et de l'électricité et du gaz (1,4 %). Les sous-secteurs énumérés présentaient également une capacité d'absorption minimale pour les jeunes, de 2,3 % pour l'exploitation minière, de 1,8 % pour l'électricité et le gaz, et de 1,5 % pour les hôtels et restaurants, ce qui démontre une fois de plus la croissance limitée de l'emploi dans ces sous-secteurs. Comme dans le cas de l'Éthiopie, le sous-secteur de la construction au Mali avait la plus faible proportion (0,8 %) d'emplois pour les jeunes, ce qui signifie la nature capitalistique de l'activité économique. Dans l'ensemble, le potentiel de création d'emplois pour les femmes et les jeunes était négatif dans la fonction publique (1,1%), l'information et la communication (0,17%), et les services financiers et d'assurance (1,45%). Cela signifie que ces trois sous-secteurs déchargent plus de main-d'œuvre qu'ils n'en admettent. Il n'est cependant pas clair si les sous-secteurs ont atteint des points de saturation ou s'ils connaissent simplement des rigidités structurelles. Il est très probable que la croissance de l'emploi dans les sous-secteurs soit limitée par des rigidités structurelles.

L'analyse des secteurs économiques à fort potentiel de création d'emplois pour les jeunes au Nigéria a montré que le secteur de la construction a connu la plus forte croissance de l'emploi de 40,9% en 2018. Il était suivi par l'exploitation minière (30,5 %), la fabrication (24 %), l'agriculture (14,3 %) et l'immobilier (0,5 %). L'agriculture s'est avérée avoir le potentiel de réduire le chômage des jeunes étant donné sa forte capacité de création d'emplois, tandis que les secteurs des services et du commerce étaient respectivement le plus grand et le deuxième plus grand employeur de jeunes.

L'étude a également établi que le Nigeria a une ACR supérieure à un (>1) pour 17 des 205 produits qu'il exporte (Figure 5). Ces produits comprennent le cacao, le bois de chauffage, les graines oléagineuses, les fruits et les noix, les minerais d'épices, le caoutchouc naturel, le plomb et les produits manufacturés tels que différents types de cuir. Cela signifie que les secteurs et sous-secteurs sont potentiellement créateurs d'emplois, en particulier pour les femmes et les jeunes.

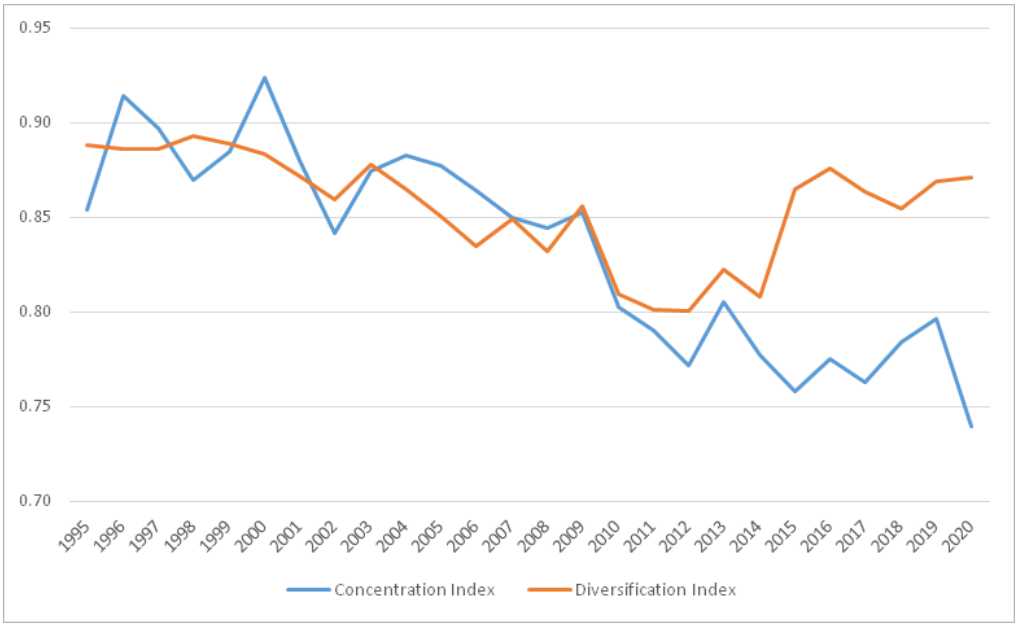
Figure 5 : ACR du Nigeria par produits, 2019



Source : Edewor et Kollie (2022).

L'étude a également établi que le taux de diversification et de concentration des produits du Nigeria est d'au moins 0,7 mais inférieur à 1 (figure 6). Cela implique que les produits d'exportation du Nigeria ne sont pas diversifiés mais concentrés sur un produit principal. Ainsi, bien que le pays exporte 205 produits en 2020, les produits d'exportation sont principalement constitués de pétrole et de gaz. D'après l'estimation, les produits pétroliers ont un indice de concentration de 0,76, ce qui implique que la quasi-totalité des exportations du Nigeria sont constituées de produits pétroliers.

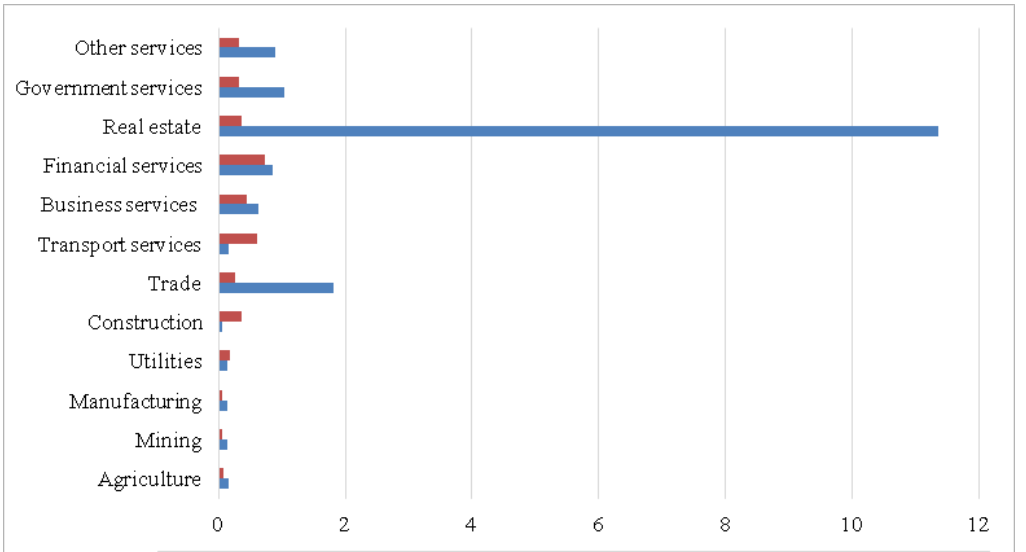
Figure 6 : Indices de diversification et de concentration des exportations de marchandises du Nigeria



Source : Edewor et Kollie (2022).

L'étude de cas du Nigeria a analysé les secteurs économiques présentant un fort potentiel d'emploi des jeunes en générant des élasticités d'emploi en arc et ponctuelles à l'aide de la méthode descriptive et de l'approche d'estimation en double logarithme, respectivement. L'élasticité de l'emploi en arc révèle la variation de l'emploi due à la croissance économique survenant entre deux années, tandis que l'élasticité ponctuelle mesure la variation en pourcentage de l'emploi due à des changements infiniment minimes du PIB. Les deux approches ont donné des élasticités de l'emploi positives pour l'ensemble des 12 secteurs (figure 7). L'élasticité de l'arc s'est avérée relativement élevée dans l'immobilier (11,36), le commerce (1,807), les services publics (1,029), les autres services (0,891), les services financiers (0,860) et les services commerciaux (0,624). L'élasticité ponctuelle était relativement élevée dans les services financiers (0,734), les services de transport (0,602), les services commerciaux (0,452), la construction (0,360) et les autres services (0,332). Il en résulte que les sous-secteurs du secteur des services, à savoir l'immobilier, les services financiers, les services commerciaux, les services gouvernementaux et les autres services, ont un potentiel plus élevé de création d'emplois au Nigeria. Le potentiel de création d'emplois est faible dans les secteurs de la construction, de l'agriculture, des mines et de la fabrication.

Figure 7 : Distribution des élasticités de l'emploi en arc et en point par secteur

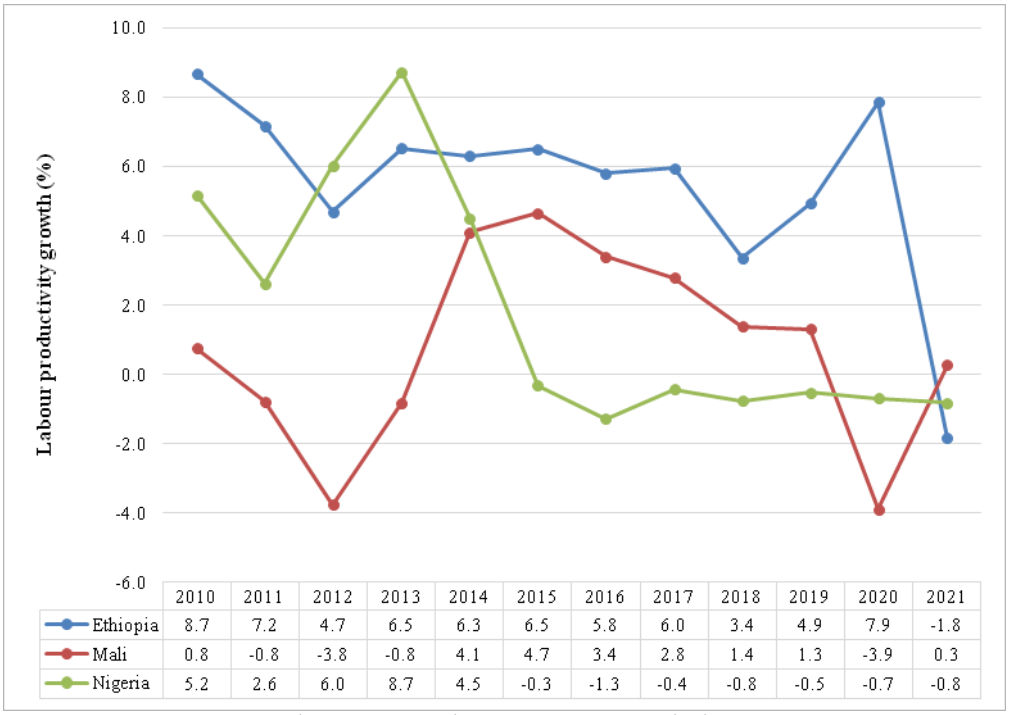


	Agriculture	Mining	Manufacturing	Utilities	Construction	Trade	Transport services	Business services	Financial services	Real estate	Government services	Other services
Point elasticity	0.08	0.057	0.056	0.176	0.364	0.252	0.602	0.452	0.734	0.359	0.327	0.332
Arc elasticity	0.163	0.144	0.137	0.141	0.05	1.807	0.154	0.624	0.86	11.36	1.029	0.891

Source : Construction de l'auteur à partir des données de Edewor et Kollie (2022).

Les trois études de cas ont montré une faible corrélation entre la croissance du PIB et la création d'emplois pour de nombreux secteurs et sous-secteurs dans les pays étudiés. Cela implique l'existence d'une croissance sans emploi malgré les stratégies d'emploi orientées vers la croissance poursuivies dans les pays. La faible croissance de l'emploi peut être attribuée à une forte dépendance à l'égard des exportations de ressources, avec des liens limités avec d'autres secteurs économiques à plus forte intensité de main-d'œuvre. Les élasticités de l'emploi dans les trois pays ont été beaucoup plus élevées dans les services que dans l'industrie ou l'agriculture. De plus, les élasticités de l'emploi très élevées, supérieures à 1, telles que celles calculées pour les autres services (15,15), l'industrie manufacturière (3,01) et l'exploitation minière (2,67) en Éthiopie, et l'immobilier (11,36), le commerce (1,807) et les services publics (1,029) au Nigeria, indiquent un déclin de la productivité du travail. Il en résulte qu'une grande partie des emplois créés dans ces secteurs et sous-secteurs ont une faible productivité, ce qui nuit à la compétitivité et à la durabilité des emplois. Le piège de la faible productivité, qui limite la création d'emplois productifs et durables dans les pays, se manifeste par des taux de croissance annuels très volatils et négatifs de la productivité du travail sur la période 2010-2021 (figure 8).

Figure 8 : Taux de croissance annuels de la productivité du travail (%)



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ethiopia	8.7	7.2	4.7	6.5	6.3	6.5	5.8	6.0	3.4	4.9	7.9	-1.8
Mali	0.8	-0.8	-3.8	-0.8	4.1	4.7	3.4	2.8	1.4	1.3	-3.9	0.3
Nigeria	5.2	2.6	6.0	8.7	4.5	-0.3	-1.3	-0.4	-0.8	-0.5	-0.7	-0.8

Source : Construction de l'auteur à partir des données des estimations modélisées du BIT (Nov. 2021), ILOSTAT.

Conditions requises pour soutenir la création d'emplois dans les secteurs identifiés

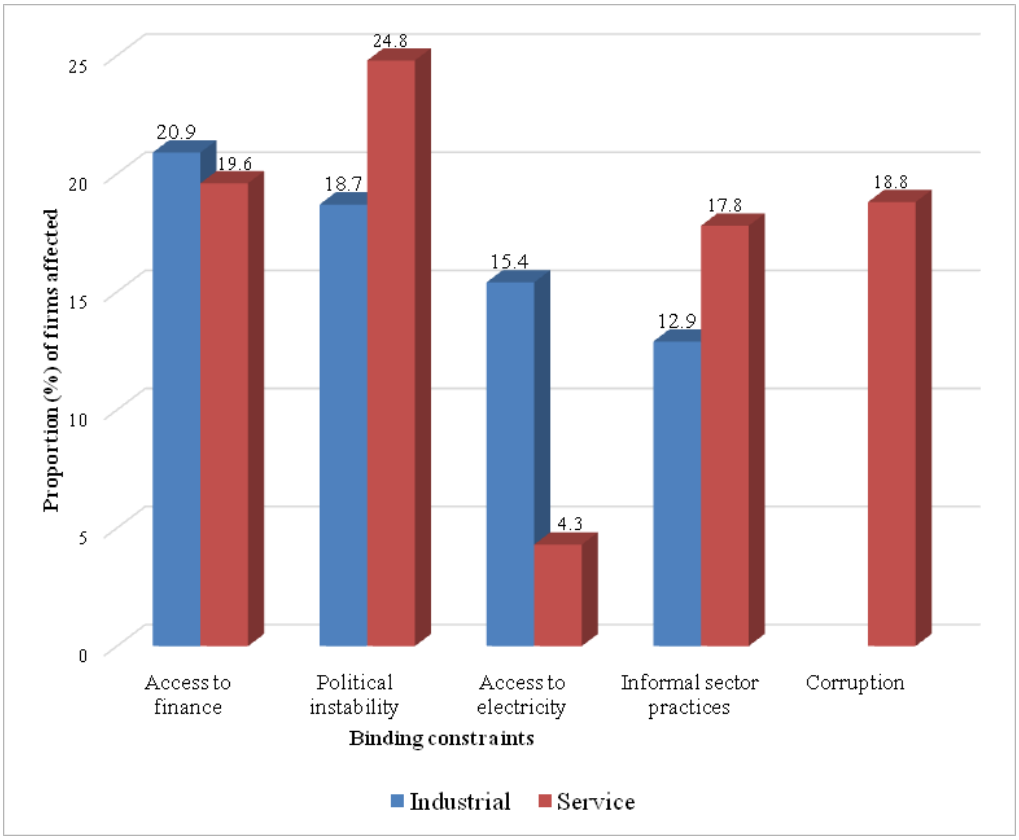
L'étude de cas du Nigéria a identifié les contraintes économiques et politiques au développement des secteurs de croissance de l'emploi des jeunes dans le pays en utilisant les données de l'enquête 2014 sur les entreprises, et les données qualitatives obtenues par le biais d'entretiens avec des informateurs clés. Les principales contraintes à la croissance et à la création d'emplois identifiées par les entreprises interrogées sont l'accès au financement (30,2%), l'électricité (27,2%), la corruption (12,7%) et la fiscalité élevée (5,9%). Les autres obstacles sont le mauvais état des transports (5,7 %), l'instabilité politique (4,3 %), les réglementations restrictives du travail (1,1 %), les difficultés d'obtention de licences et de permis d'exploitation (0,7 %) et une main-d'œuvre insuffisamment qualifiée (0,4 %).

Au Mali, l'accès au financement (20,9%), l'instabilité politique (18,7%), l'accès à l'électricité (15,4%) et les pratiques dans le secteur informel (12,9%) sont quelques-unes des contraintes contraignantes en matière de croissance et d'emploi auxquelles sont confrontées les entreprises du secteur industriel. Les mêmes contraintes ont été identifiées par les entreprises du secteur des services, mais avec des variations dans la proportion d'entreprises les citant comme contraintes. La majorité (24,8%) des entreprises du secteur des services ont identifié l'instabilité politique comme une

contrainte majeure à la croissance et à la création d'emplois au Mali. Elle est suivie par l'accès au financement (19,6%), la corruption (18,8%), les pratiques du secteur informel (17,8%) et l'accès à l'électricité (4,3%).

L'analyse des contraintes contraignantes dans la promotion de la croissance économique et de l'emploi au Mali montre des variations dans la proportion d'entreprises qui subissent des entraves spécifiques selon les secteurs (Figure 9). Alors que la proportion d'entreprises dans les secteurs de l'industrie et des services ayant été touchées par l'accès au financement est presque égale, davantage d'entreprises dans le secteur des services identifient l'instabilité politique, les pratiques du secteur informel et la corruption comme des obstacles clés. L'accès à l'électricité ne semble pas être un obstacle majeur dans le secteur des services au Mali, mais environ 3,6 fois plus d'entreprises dans le secteur industriel l'identifient comme une contrainte clé. La corruption semble également répandue et constitue un obstacle majeur à la croissance de l'emploi dans le secteur des services, mais cette contrainte n'est pas hautement évaluée par les entreprises du secteur industriel. Sur la base de l'analyse, toute intervention visant à résoudre les contraintes et les défis contraignants doit tenir compte des besoins et des variations uniques des secteurs.

Figure 9 : Contraintes contraignantes à la croissance de l'emploi au Mali



Source : Construction de l'auteur à partir des données de Ousmane et Sountoura (2022).

L'étude de cas du Nigeria a identifié une main-d'œuvre insuffisamment éduquée comme l'une des contraintes contraignantes à l'emploi des femmes et des jeunes, tandis que l'étude de l'Éthiopie a relevé l'inefficacité du développement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) dans la lutte contre le chômage des jeunes dans le pays. Bien que l'étude de cas du Mali ne l'ait pas spécifiquement souligné, l'absence de compétences et l'inadéquation des compétences sont des défis importants dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne (Omolo & Anyidoho, 2017).

La Banque mondiale (2013) a indiqué que, dans le cadre d'une enquête menée auprès d'experts de 36 pays africains sur les principaux défis auxquels les jeunes sont confrontés sur les marchés du travail, 54 % ont identifié l'inadéquation des compétences entre ce que les demandeurs d'emploi ont à offrir et ce que les employeurs exigent comme un obstacle majeur. Par ailleurs, 21,8 % d'entre eux ont indiqué qu'une main-d'œuvre insuffisamment éduquée constituait une contrainte majeure pour leur entreprise.

L'OIT (2020)[4] souligne qu'en 2013, 74% des travailleurs en Éthiopie étaient sous-éduqués pour leur emploi, tandis que 5% des travailleurs occupaient des emplois pour lesquels ils étaient sur-éduqués. De même, en 2016, 89% des travailleurs au Mali étaient sous-éduqués pour leur emploi et 1% des travailleurs étaient sur-éduqués pour leur emploi. Il en résulte que seuls 10 % et 21 % des travailleurs au Mali et en Éthiopie, respectivement, avaient un niveau d'éducation correspondant à leur emploi. L'inadéquation des compétences laisse les jeunes diplômés mal équipés pour la transition école-travail.

Au-delà des compétences, la faiblesse du cadre de l'orientation professionnelle est une faiblesse majeure des systèmes éducatifs. Dans l'idéal, les systèmes d'orientation professionnelle devraient fournir : des informations fiables sur le marché du travail, y compris les possibilités d'emploi et les compétences requises au niveau d'entrée dans le domaine d'intérêt ; un placement professionnel ; et des possibilités de créer des réseaux avec des modèles, des mentors et d'autres professionnels. Le manque d'informations sur les compétences requises sur le marché du travail et les perspectives de carrière dans différents domaines fait que les jeunes ne sont pas en mesure de faire des choix éclairés en matière de carrière. Les établissements de formation ne sont pas non plus en mesure de concevoir et de proposer un programme d'études axé sur la demande.

Les employeurs valorisent l'expérience professionnelle et, dans la plupart des cas, préfèrent recruter des personnes qui ont un emploi ou qui ont été sans emploi pendant une courte période. Cette situation a un impact considérable sur les jeunes participants au marché du travail, qui n'ont pas la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle à travers des stages, des affectations, des apprentissages, des postes bénévoles et des emplois de vacances pour étudiants. Les jeunes sont donc pris dans un double piège : ils n'ont pas d'expérience professionnelle à faire valoir dans leurs demandes d'emploi parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi.

Omolo et Anyidoho (2017) ont également identifié que, outre les contraintes de la demande et les lacunes en matière de compétences techniques, des facteurs individuels peuvent également empêcher les femmes et les jeunes d'accéder aux opportunités d'emploi. Les auteurs ont rapporté qu'une enquête menée auprès de capitaines d'industrie au Kenya a révélé que les employeurs considèrent que les jeunes manquent de compétences générales telles que les relations publiques, les compétences interpersonnelles, les compétences en communication, le respect de l'autorité, la gestion du temps et l'esprit d'équipe. Ils considèrent également que les jeunes manquent de loyauté et d'engagement envers le travail, qu'ils sont peu enclins à respecter le code vestimentaire conventionnel, qu'ils manquent de concentration et qu'ils passent souvent beaucoup de temps sur les médias sociaux au détriment du travail. Selon les capitaines d'industrie, les jeunes sont davantage motivés par la croissance personnelle que par celle de l'organisation. Ils sont également perçus comme étant susceptibles de s'emporter et de profiter des lacunes des directives et des contrôles de la direction. La plupart des jeunes employés ne seraient pas patients et ne resteraient pas assez longtemps dans un emploi pour acquérir l'expérience requise. Ils sont également considérés comme agités et quittent souvent leur emploi sans préavis.

Les contraintes liées à l'information, telles que le manque de mise en réseau et la mauvaise communication, constituent également un défi important pour l'emploi qui influe sur l'employabilité des femmes et des jeunes en Afrique subsaharienne (Omolo & Anyidoho, 2017). Un type de contrainte informationnelle fait référence aux femmes et aux jeunes qui ne sont pas en mesure de faire connaître leurs compétences aux employeurs potentiels, soit parce qu'ils ne disposent pas des connaissances et de l'expérience nécessaires, soit parce que la valeur des qualifications qu'ils détiennent ne peut être évaluée objectivement.

D'autres types de contraintes sont liés au manque de réseau social ou de contacts et/ou d'informations sur les offres d'emploi. Cunningham et al. (2010) [NON INCLUS DANS LA RÉFÉRENCE] notent que les employeurs utilisent principalement des réseaux informels tels que la famille, les amis et les employés actuels pour trouver de nouveaux travailleurs. Selon les auteurs, ces sources fournissent de bonnes informations sur les nouveaux employés, ce qui est particulièrement important sur les marchés du travail où les coûts de licenciement sont élevés. Cependant, les jeunes qui entrent sur le marché du travail ne disposent généralement pas de ces réseaux, ni de compétences efficaces en matière de communication, ce qui limite leurs possibilités d'emploi. Le manque de confiance en soi, de réseaux et de relations sociales a été identifié dans l'étude de cas du Mali comme une barrière sociale importante qui limite l'emploi des jeunes dans le pays.

Outre les compétences et les facteurs comportementaux, les femmes et les jeunes doivent faire face aux défis posés par l'avenir du travail. Le monde du travail évolue rapidement, et tant les emplois que le paysage des compétences continuent d'être perturbés par les changements dans le monde du travail, principalement par l'informatisation, la numérisation et d'autres avancées technologiques. Par

conséquent, de nouveaux types d'emplois apparaissent et les compétences considérées comme importantes pour l'exécution de fonctions professionnelles spécifiques évoluent également. Il s'ensuit que la main-d'œuvre devrait connaître d'importants mouvements entre les différents types d'emplois et de fonctions, ainsi que la création de nouveaux emplois.

Le Forum économique mondial (2020) prévoit que, d'ici 2025, les rôles de plus en plus redondants passeront de 15,4 % à 9 % de la main-d'œuvre, ce qui implique une baisse de 6,4 %. On estime que les professions émergentes passeront de 7,8 % à 13,5 %. On estime en outre que 40 % des travailleurs auront besoin d'une requalification d'au plus six mois, et que les autres employés devraient acquérir de nouvelles compétences sur le lieu de travail (Forum économique mondial, 2020).

4. Messages politiques

Voici quelques-uns des messages politiques issus des trois études de cas.

Éthiopie

i. Le secteur agricole en général et l'élevage en particulier sont des secteurs présentant un potentiel important pour l'emploi des femmes et des jeunes en Éthiopie.

ii. Les secteurs de l'agriculture, de l'industrie manufacturière et des services en Éthiopie sont confrontés à des contraintes contraignantes, ce qui empêche leur croissance et leur potentiel de création d'emplois pour les jeunes.

iii. Les secteurs de l'industrie et des services sont confrontés à des contraintes structurelles, qui sapent leur productivité et leur capacité à créer des emplois.

iv. Le secteur manufacturier a le potentiel de promouvoir la création d'emplois et la transformation structurelle.

v. Les fortes élasticités de l'emploi (>1) calculées pour les autres services, l'industrie manufacturière et l'exploitation minière en Éthiopie impliquent qu'une grande partie de la création d'emplois dans ces secteurs et sous-secteurs est peu productive, ce qui nuit à la compétitivité et à la durabilité des emplois.

vi. Le piège de la faible productivité dans les secteurs clés en Éthiopie entrave la création d'emplois productifs et durables dans le pays.

vii. Il existe un certain nombre de contraintes contraignantes, qui entravent la croissance économique et la création d'emplois en Éthiopie.

viii. Outre l'insuffisance des compétences techniques, des facteurs individuels peuvent également empêcher les femmes et les jeunes d'accéder aux opportunités d'emploi.

ix. La faiblesse du cadre d'orientation et de conseil en matière de carrière compromet la capacité des femmes et des jeunes à faire des choix éclairés en la matière.

x. L'inadéquation des compétences laisse les jeunes diplômés mal préparés à la transition entre l'école et le travail.

xi. Les travailleurs auront besoin d'une requalification et d'un apprentissage sur le lieu de travail pour s'aligner sur les exigences de compétences de l'avenir du travail.

Mali

i. Il existe des disparités entre les hommes et les femmes dans l'accès aux opportunités d'emploi dans tous les secteurs de l'économie malienne, mais avec une intensité dans 14 des 21 secteurs.

ii. Des disparités dans l'accès aux emplois par les jeunes de différentes cohortes d'âge et par sexe sont évidentes dans 7 des 21 secteurs.

iii. Les inégalités dont souffrent les femmes dans l'accès à l'emploi sont aiguës dans le secteur industriel.

iv. Les jeunes femmes souffrent davantage d'inégalités dans l'accès à l'emploi que les jeunes hommes.

v. L'efficacité des politiques d'emploi des jeunes pourrait bénéficier de la mise en œuvre de programmes et d'investissements basés sur le classement prioritaire des secteurs riches en emplois.

vi. Les politiques visant à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des jeunes aux opportunités d'emploi devraient être ciblées sur les jeunes, les femmes, les analphabètes et les personnes vivant dans les zones urbaines.

vii. Le piège de la faible productivité dans les secteurs clés au Mali entrave la création d'opportunités d'emplois productifs et durables dans le pays.

viii. Il existe un certain nombre de contraintes contraignantes, qui entravent la croissance économique et la création d'emplois au Mali.

ix. Outre l'inadéquation des compétences techniques, des facteurs individuels peuvent également empêcher les femmes et les jeunes d'accéder aux opportunités d'emploi.

x. L'inadéquation des compétences laisse les jeunes diplômés mal équipés pour la transition de l'école au travail.

xi. Les travailleurs auront besoin d'une requalification et d'un apprentissage sur le lieu de travail pour s'aligner sur les exigences de compétences de l'avenir du travail.

Nigeria

i. Le chômage des jeunes est en hausse au Nigeria.

ii. Le Nigeria a des potentiels inexploités dans les noix de cajou, le cacao et les graines de sésame.

iii. Les 12 secteurs de l'économie nigériane ont tous un potentiel de création d'emplois, la plus grande capacité étant celle du secteur des services financiers.

iv. Les fortes élasticités de l'emploi (>1) dans l'immobilier, le commerce et les services publics au Nigeria impliquent qu'une grande partie de la création d'emplois dans ces secteurs et sous-secteurs est peu productive, ce qui nuit à la compétitivité et à la durabilité des emplois.

v. Le piège de la faible productivité dans les secteurs clés au Nigeria entrave la création d'emplois productifs et durables dans le pays.

vi. Il existe un certain nombre de contraintes contraignantes qui freinent la croissance économique et la création d'emplois au Nigeria.

vii. L'accès accru au financement, l'amélioration des infrastructures et la stabilité politique sont des conditions nécessaires aux investissements, à la croissance économique et à la création d'emplois au Nigeria.

viii. Outre l'insuffisance des compétences techniques, des facteurs individuels peuvent également empêcher les femmes et les jeunes d'accéder aux opportunités d'emploi.

ix. L'inadéquation des compétences laisse les jeunes diplômés mal équipés pour la transition de l'école au travail.

x. Les travailleurs auront besoin d'une requalification et d'un apprentissage sur le lieu de travail pour s'aligner sur les exigences de compétences de l'avenir du travail.

5. Options politiques

Un certain nombre de conditions sont donc nécessaires pour créer un environnement favorable aux investissements et à la compétitivité dans les secteurs de croissance identifiés. Ces conditions comprennent : la promotion de l'accès au financement pour les investisseurs ; la création d'un portail d'enregistrement unique pour tous les enregistrements d'entreprises afin d'accroître la transparence et de réduire le temps de traitement pour l'octroi de licences aux entreprises ; et l'établissement et/ou la réparation des infrastructures existantes telles que les routes de desserte, les voies aériennes et fluviales, les réseaux électriques et les réseaux d'eau. D'autres mesures sont la promotion d'un régime macroéconomique stable, l'introduction de politiques favorables en matière de régime foncier et de droits de propriété, et la garantie de la sécurité et de la stabilité politique.

Les partenariats public-privé sont indispensables pour promouvoir la création d'emplois dans les secteurs identifiés. Les gouvernements doivent donc mettre en place des mécanismes pour garantir une meilleure sécurité et une stabilité politique et macroéconomique afin d'attirer les investisseurs locaux et étrangers dans le cadre des PPP. Pour garantir la création d'emplois durables pour les femmes et les jeunes, les accords de PPP avec les investisseurs étrangers doivent disposer d'une clause sur la proportion minimale de travailleurs locaux devant occuper des postes techniques et de direction, de mécanismes pour le renforcement des capacités de la main-d'œuvre locale et de cadres pour garantir le transfert de compétences et de technologies des entreprises étrangères et de leurs travailleurs vers leurs homologues locaux. Les accords de PPP doivent également inclure une clause de contenu local afin de promouvoir l'approvisionnement en matières premières et autres services auxiliaires auprès des producteurs et fournisseurs locaux, et de renforcer les liens industriels.

Les politiques publiques, qui visent à promouvoir les investissements et la création d'emplois dans les différents secteurs, devraient être ciblées en fonction des besoins uniques et des contraintes contraignantes auxquels sont confrontés les secteurs spécifiques. Les interventions devraient également être correctement hiérarchisées pour être efficaces. Les mesures qui visent à promouvoir les investissements et la création d'emplois dans le secteur des services pourraient se concentrer davantage sur la stabilité politique, la lutte contre la corruption et la concurrence déloyale des entreprises informelles. Cependant, elles pourraient promouvoir efficacement les opportunités d'investissement ainsi que la création d'emplois dans le secteur

industriel en améliorant l'approvisionnement en électricité. Les politiques et les interventions qui facilitent l'accès au financement sont utiles à tous les secteurs, étant donné le rôle important qu'il joue dans la promotion des investissements, de la croissance et de la compétitivité.

Les stratégies visant à promouvoir l'emploi des femmes et des jeunes dans les pays respectifs devraient faire ressortir la combinaison et l'interaction des politiques macroéconomiques, des politiques du travail et de l'emploi et d'autres interventions ciblant spécifiquement les femmes et les jeunes, et notamment les plus défavorisés. Les investissements publics ciblant l'emploi des jeunes devraient également être maximisés en veillant à ce que les jeunes travailleurs aient les bonnes compétences et soient soutenus en matière de concordance des emplois. Cela signifie que le fait de lier les investissements dans les infrastructures aux politiques du marché du travail permettrait d'améliorer la quantité et la qualité des emplois pour les jeunes.

Le problème de faible productivité identifié dans les secteurs de croissance des pays ayant fait l'objet d'une étude de cas peut limiter la création d'emplois productifs et durables pour les femmes et les jeunes. Pour inverser cette tendance, les pays doivent concevoir et mettre en œuvre un cadre intégré de gestion de la productivité. Cela implique de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies ciblées visant à renforcer les capacités opérationnelles institutionnelles, d'entreprendre des enquêtes nationales et sectorielles sur la productivité et de mettre en œuvre des initiatives sectorielles ciblées d'amélioration de la productivité dans les secteurs de croissance. D'autres interventions consistent à établir des indices de productivité nationaux et sectoriels, à intensifier les campagnes de sensibilisation à la productivité et à assurer une mise en œuvre durable des programmes d'amélioration de la productivité.

Afin d'améliorer l'accès au système d'EFTP et d'en accroître la pertinence dans les pays, les gouvernements respectifs devraient prendre des mesures pour réformer les systèmes d'EFTP afin d'offrir un accès égal aux jeunes femmes et aux jeunes hommes ; réformer le système afin de répondre de manière flexible aux exigences du marché du travail, y compris par l'offre d'une expérience professionnelle ; et renforcer les programmes d'EFTP et de niveau universitaire afin de répondre aux besoins en compétences des secteurs de croissance. En outre, les gouvernements devraient intégrer le volontariat, les stages, l'apprentissage, les stages en entreprise et d'autres programmes d'apprentissage en milieu professionnel dans tous les secteurs de leur économie. Les gouvernements devraient également intégrer la fourniture de compétences du 21ème siècle dans les programmes des institutions d'éducation et de formation.

La disparité des compétences, qui se manifeste par une sous-éducation ou une sur-éducation, reflète une utilisation inadéquate du capital humain et, si elle persiste, elle peut entraîner des coûts économiques et sociaux élevés pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. Pour soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes visant à réduire l'inadéquation des compétences, les gouvernements respectifs devraient commander des recherches et des enquêtes sur les besoins actuels et futurs en matière de compétences. Ces recherches et/ou

enquêtes devraient évaluer dans quelle mesure le niveau d'éducation des travailleurs correspond au niveau d'éducation requis par leur emploi. Elles devraient également viser à identifier les causes et les conséquences de la suréducation et de la sous-éducation parmi différents groupes de population tels que les femmes et les hommes, les jeunes et les personnes âgées et les travailleurs migrants. Ces informations sont essentielles pour la planification macroéconomique et le développement des ressources humaines, ainsi que pour la formulation de politiques adéquates.

Les gouvernements respectifs doivent également apporter un soutien accru à la formation continue et à l'amélioration des compétences des femmes et des jeunes. Les gouvernements doivent également créer des incitations à investir dans les marchés et les emplois de demain et améliorer les systèmes d'éducation et de formation.

Remarques

1. Comprend l'agriculture de subsistance, l'agriculture d'exportation, le pastoralisme et la chasse, la sylviculture et la cueillette de fruits, la pêche et les activités minières.

2. Comprend le commerce, l'hôtellerie et la restauration, les transports et les communications, les activités financières, le commerce et les services commerciaux, les activités des administrations publiques, les autres services et la production liée aux services bancaires.

3. Comprend les industries agroalimentaires, les industries textiles, la métallurgie, les fonderies (or), les autres industries, l'électricité et l'eau, et la construction.

4. https://ilostat.ilo.org/258-million-workers-in-the-world-are-over-educated-for-their-jobs/

Références

AfDB, A. U. C., & UNECA, A. S. Y. (2012). *African Development Bank Group*. African Union Commission, United Nations Economic Commission for Africa.

Akande, T. (2014). *Youth unemployment in Nigeria: A situation analysis.* Africa in Focus, the Brookings Institute.

Alemayehu, G. 2022. "The challenge of unemployment and youth unemployment amidst fast economic growth in Ethiopia". Forthcoming Research Paper.

Broussard, N. and T.G. Tekleselassie. 2012. "Youth unemployment: Ethiopia country study". IGC Working Paper No. 12(0592). International Growth Centre Working, London, August.

Cunningham, W., Sanchez-Puerta, M. L., & Wuermli, A. (2010). *Active labor market programs for youth: A framework to guide youth employment interventions*, Washington, DC: The World Bank

Edewor, S.E. and G.B. Kollie. 2022. "Sectoral development: Assessing the conditions that drive youth employment in key sectors of the Nigerian economy". Forthcoming Research Paper.

Hilson, G. and L. Osei. 2014. "Tackling youth unemployment in sub-Saharan Africa: Is there a role for artisanal and small-scale mining?" *Futures*, 62: 83–94.

International Labour Organization (ILO). 2022a. https://ilostat.ilo.org/data/, viewed on 25 March 2022.

International Labour Organization (ILO). 2022b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: International Labour Office.

International Monetary Fund (IMF). 2021. *Regional Economic Outlook. Sub-Saharan Africa: Navigating a Long Pandemic*. Washington, D.C.: International Monetary Fund.

Oladunjoye, I. M., & Audu, J. S. (2014). The impact of information and communication technology on youth and its vocational opportunities in Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa,* 2(1), 106-112.

Omolo, J. and N.A. Anyidoho. 2017. *Africa's Youth and Prospects for Inclusive Development: Regional Situation Analysis.* Addis Ababa: United Nations Economic Commission for Africa.

Oluyomi P. S., & Adedeji, S. O. (2012). Skills Mismatch among University Graduates in the Nigeria Labor Market. *Online Submission.*

Ousmane, Z.T and L. Sountoura. 2022. "The potential for women and youth employment in Mali's economic sectors". Forthcoming Research Paper.

Shiferaw, A. (2017). *Productive capacity and economic growth in Ethiopia.* United Nations: Department of Economics and Social Affairs.

World Bank. 2013. *Enterprise Surveys: Kenya.* At http://www.enterprisesurveys.org, viewed on 30 March 2022.

World Bank. 2022. *The World Development Indicators.* Washington, D.C.: The World Bank.

World Economic Forum. 2020. *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: World Economic Forum.

Mission

Renforcer les capacités des chercheurs locaux pour qu'ils soient en mesure de mener des recherches indépendantes et rigoureuses sur les problèmes auxquels est confrontée la gestion des économies d'Afrique subsaharienne. Cette mission repose sur deux prémisses fondamentales.

Le développement est plus susceptible de se produire quand il y a une gestion saine et soutenue de l'économie.

Une telle gestion est plus susceptible de se réaliser lorsqu'il existe une équipe active d'économistes experts basés sur place pour mener des recherches pertinentes pour les politiques.

www.aercafrica.org/fr

Pour en savoir plus :

www.facebook.com/aercafrica

www.instagram.com/aercafrica_official/

twitter.com/aercafrica

www.linkedin.com/school/aercafrica/

Contactez-nous :
Consortium pour la Recherche Économique en Afrique
African Economic Research Consortium
Consortium pour la Recherche Économique en Afrique
Middle East Bank Towers,
3rd Floor, Jakaya Kikwete Road
Nairobi 00200, Kenya
Tel: +254 (0) 20 273 4150
communications@aercafrica.org