

éditions OCDE

# ASPIRATIONS DES JEUNES ET RÉALITÉ DE L'EMPLOI EN AFRIQUE

---

DOCUMENT D'ORIENTATION  
DE L'OCDE SUR  
LE DÉVELOPPEMENT

mai 2021 n°. 38





Documents d'orientation de l'OCDE sur le développement  
Mai 2021 – n° 38

# Aspirations des jeunes et réalité de l'emploi en Afrique

Par Adrien Lorenceau, Ji-Yeun Rim et Toma Savitki

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE ou de son Centre de développement.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

La publication de ce document a été autorisée par Mario Pezzini, Directeur du Centre de développement et Conseiller spécial auprès du Secrétaire général de l'OCDE sur le développement.

**Mots clés** : emploi des jeunes, inadéquation des compétences, aspirations professionnelles des jeunes

**Codes JEL** : J11, J13, J18, J23

# Résumé

Il existe en Afrique un réel décalage entre les aspirations des jeunes et la réalité des marchés du travail. Les aspirations professionnelles des jeunes Africains ont ainsi peu en commun avec la demande de main-d'œuvre actuelle et prévue dans la région, ce qui rend peu probable une transition facile des études à la vie active. Selon les données de dix pays africains, c'est la sécurité de l'emploi que les jeunes de ces pays valorisent le plus, comme par exemple un travail dans le secteur public. À l'inverse, les emplois les moins prisés sont les activités liées au secteur agricole ou les emplois moyennement qualifiés du secteur manufacturier. Les politiques peuvent néanmoins contribuer à remédier à ce décalage entre les préférences professionnelles des jeunes et les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux. Une double approche est alors recommandée : i) aider les jeunes à formuler des aspirations professionnelles réalistes, en phase avec le monde qui les attend ; et ii) améliorer la qualité des emplois en prenant dûment en considération les conditions de travail qui comptent à leurs yeux.

# Table des matières

<b>Résumé</b>	<b>3</b>
Introduction	5
Aspirations des jeunes Africains	5
Satisfaction professionnelle des jeunes Africains	7
Décalage des jeunes Africains quant à leurs aspirations	9
Statut professionnel	10
Inadéquation des compétences	16
Recommandations stratégiques	17
<b>Références</b>	<b>20</b>
<b>Graphiques</b>	
Graphique 1. Une grande part des élèves/étudiants souhaitent travailler dans le secteur public	6
Graphique 2. Catégories professionnelles souhaitées, élèves/étudiants de 15 à 29 ans	7
Graphique 3. Part des jeunes travailleurs satisfaits (mesure brute ou ajustée)	8
Graphique 4. Les jeunes travailleurs satisfaits souhaitent changer d'emploi pour diverses raisons	8
Graphique 5. Différence entre la répartition des aspirations et celle des travailleurs entre les différentes catégories professionnelles, par pays	9
Graphique 6. Aspirations des jeunes Africains en termes de secteur d'activité	10
Graphique 7. Répartition des jeunes travailleurs selon leur statut professionnel	11
Graphique 8. Répartition des jeunes travailleurs indépendants en fonction des raisons motivant ce statut	11
Graphique 9. Répartition des jeunes travailleurs familiaux non rémunérés en fonction des raisons motivant ce statut	12
Graphique 10. Répartition des jeunes travailleurs par niveau de qualification des professions	13
Graphique 11. Répartition des jeunes travailleurs par secteur d'activité	14
Graphique 12. Probabilité de conserver le même emploi au cours des 12 prochains mois, parmi l'ensemble des travailleurs	14
Graphique 13. Part des jeunes salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée	15
Graphique 14. Informalité chez les jeunes travailleurs dans les pays en développement	15
Graphique 15. Perception des jeunes travailleurs de l'adéquation de leur niveau de qualification avec les exigences de leur emploi actuel	16
Graphique 16. Qualification selon un indicateur normatif d'inadéquation basé sur le niveau d'éducation requis pour chaque type de profession	17

## Introduction

Aujourd'hui, une personne sur six est âgée de 15 à 24 ans. La population mondiale des jeunes devrait atteindre 1.3 milliard à l'horizon 2030 et continuer à augmenter jusqu'en 2065, principalement sous l'impulsion du continent africain. En Afrique subsaharienne (ASS), quelque 375 millions de jeunes devraient rejoindre la population active d'ici 2030 (OIT, 2016<sup>[1]</sup>). Les responsables politiques du monde entier, et en particulier d'Afrique, s'inquiètent ainsi de l'immense défi qui se présente à eux : aider des millions de jeunes à trouver un emploi décent, comme le préconise l'objectif 8 du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Or, ce défi est particulièrement ardu dans les pays en développement, où l'emploi informel et la faible application des normes du travail maintiennent de nombreux jeunes dans des emplois de piètre qualité et dans la pauvreté.

L'emploi joue un rôle essentiel dans le développement et des efforts délibérés sont nécessaires pour améliorer sa qualité et son attrait financier. On en sait toutefois peu sur ce qui compte vraiment aux yeux des jeunes en termes de caractéristiques et de conditions d'emploi. Sur ce plan, une enquête<sup>1</sup> menée dans 32 économies émergentes et en développement apporte de nouveaux éclairages sur les aspirations professionnelles des jeunes. Le présent document s'attache plus particulièrement au cas de dix pays africains et vient en complément du rapport *Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries: Mind the Gap* (OCDE, 2017<sup>[2]</sup>). Produit dans le cadre du projet de l'UE et de l'OCDE dédié à l'inclusion des jeunes, il place les préférences des jeunes en matière d'emploi au premier plan de l'analyse et aborde les questions suivantes : Quelle est la nature des aspirations professionnelles des jeunes et des facteurs de leur satisfaction professionnelle liés à l'emploi ? Quels éléments déterminent ces préférences en matière d'emploi ? Quelle est la probabilité que les jeunes puissent satisfaire leurs aspirations professionnelles ? Que peuvent faire les responsables politiques pour réduire l'écart entre les préférences de jeunes et la réalité de l'emploi ?

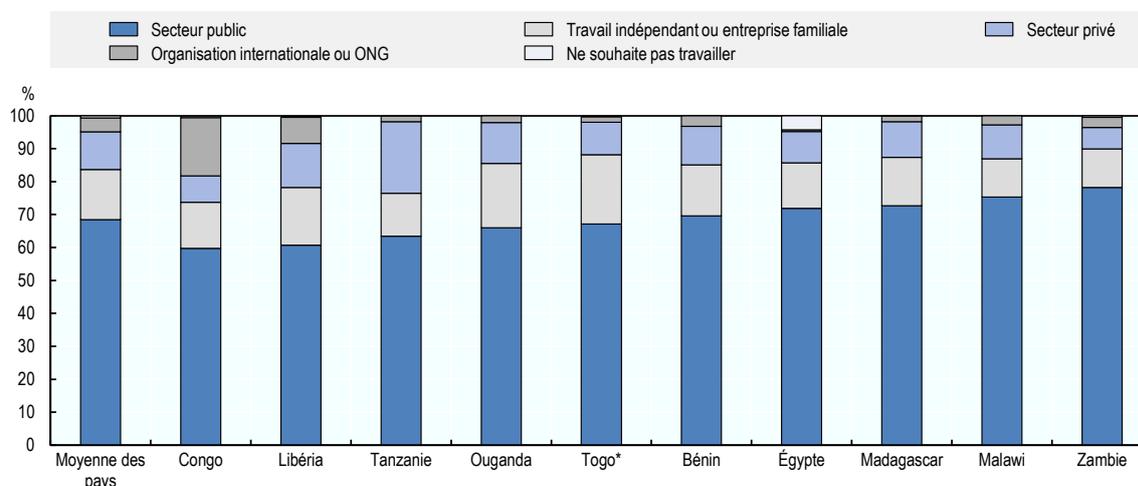
## Aspirations des jeunes Africains

En Afrique, la majorité des élèves/étudiants souhaitent travailler dans le secteur public. Leur part (en incluant les organisations internationales et non-gouvernementales dans le secteur public) va de 60 % en République du Congo (Congo) à 78 % en Zambie (Graphique 1). Ce constat confirme que l'emploi public reste très prisé des jeunes Africains, très vraisemblablement parce qu'il combine des caractéristiques appréciées des jeunes travailleurs, comme la stabilité et la sécurité de l'emploi. Ces préférences sont susceptibles d'influencer les choix éducatifs des jeunes hommes et femmes du continent.

---

<sup>1</sup> L'étude s'est attachée à harmoniser et analyser les données d'enquêtes sur la transition des études à la vie active, collectées entre 2012 et 2015 dans 32 pays en développement et en transition d'Afrique, d'Asie, d'Europe, et d'Amérique latine et des Caraïbes. Les informations sur les aspirations professionnelles des jeunes sont tirées de données recueillies auprès d'élèves/étudiants âgés de 15 à 29 ans sur le secteur d'activité et le type d'emploi dans lesquels ils souhaiteraient exercer plus tard.

## Graphique 1. Une grande part des élèves/étudiants souhaitent travailler dans le secteur public

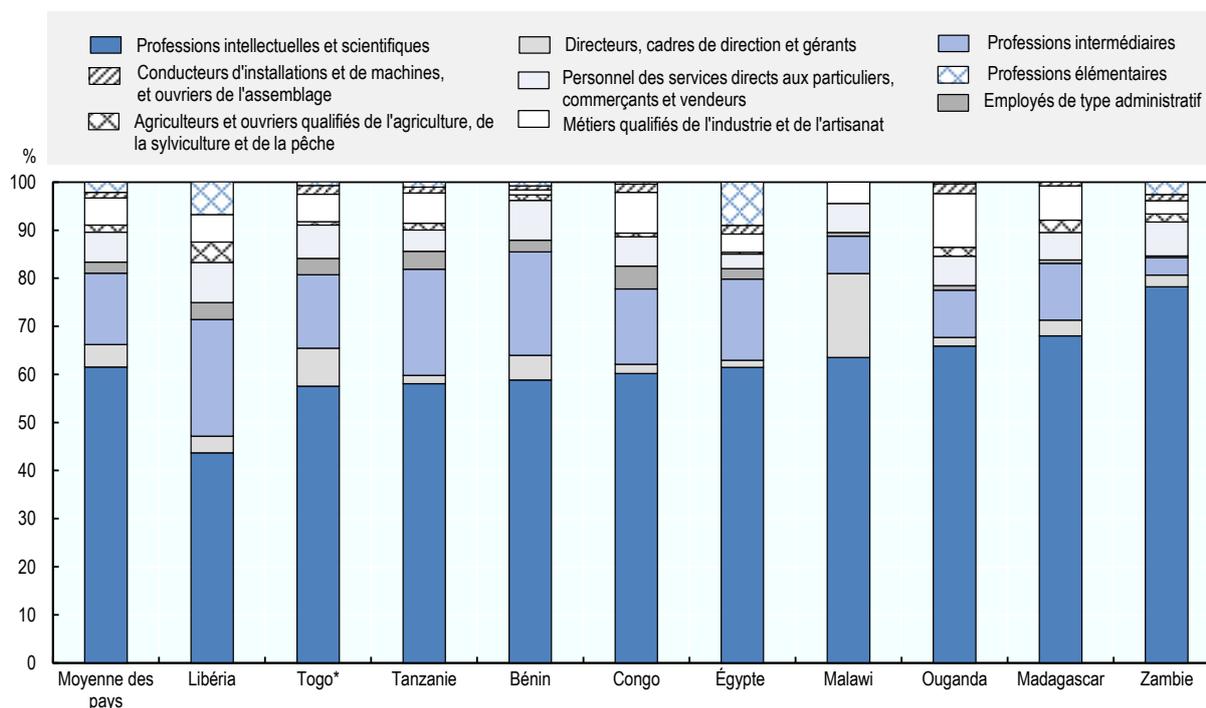


Note : Ce graphique représente la répartition des réponses des élèves/étudiants à la question : « Dans l'idéal, pour qui aimeriez-vous travailler ? ». \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.  
Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

La plupart des élèves/étudiants africains interrogés aspirent à des professions hautement qualifiées. Sur la base des définitions de la Classification internationale type des professions (CITP), lorsqu'on leur demande quel type d'emploi ils aimeraient occuper, la grande majorité des élèves/étudiants déclarent souhaiter exercer une profession hautement qualifiée, du type directeur, cadre de direction et gérant (CITP 1), professions intellectuelles et scientifiques (CITP 2) ou professions intermédiaires (CITP 3). Le Graphique 2 montre qu'en moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, plus de 80 % des élèves/étudiants aspirent ainsi à exercer une profession hautement qualifiée, dont 62 % une profession intellectuelle ou scientifique, 5 % un poste de directeur, cadre de direction ou gérant, et 15 % une profession intermédiaire. Toutes ces professions requièrent au moins un certain niveau d'études supérieures, conformément aux catégories de la CITP (OIT, 2012<sup>[3]</sup>). On notera avec intérêt que les préférences professionnelles des élèves/étudiants sont très similaires d'un pays à l'autre. Le Libéria est le seul pays africain parmi les dix à l'étude où moins de la moitié des élèves/étudiants souhaitent exercer les professions les plus qualifiées (directeur, cadre de direction et gérant, et professions intellectuelles et scientifiques).

Peu d'élèves/étudiants expriment en revanche le souhait d'exercer une profession moyennement qualifiée, de type travail de bureau, services, vente ou artisanat. En moyenne, seul un élève/étudiant interrogé sur sept a ainsi choisi les services, le commerce ou l'artisanat comme future profession préférée. Les emplois du secteur des services sont les plus prisés par les élèves/étudiants du Libéria (8 %), tandis que ceux de l'artisanat sont les plus convoités par les élèves/étudiants d'Ouganda (11%). Les données montrent en outre que moins de 2 % des élèves/étudiants souhaitent devenir des agriculteurs, tandis que seul 1 % aspire à travailler comme ouvriers d'assemblage dans le secteur industriel, même si ces activités sont souvent considérées comme un important moteur de croissance dans les pays en développement (Graphique 2).

**Graphique 2. Catégories professionnelles souhaitées, élèves/étudiants de 15 à 29 ans**



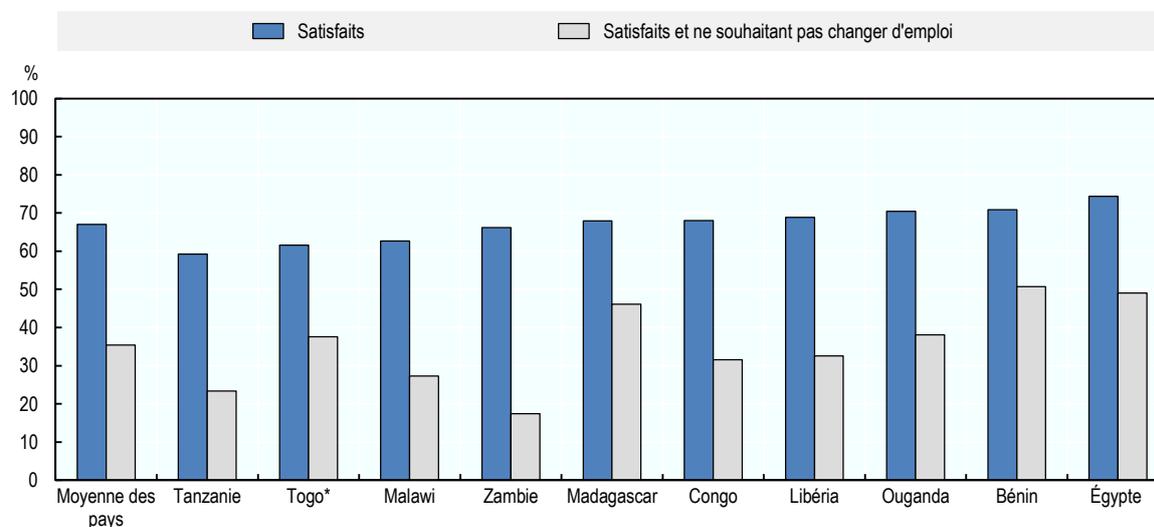
Note: Ce graphique représente la répartition des réponses des élèves/étudiants à la question : « Dans l'idéal, quel type de travail souhaiteriez-vous faire? ». Les catégories professionnelles correspondent aux neuf grands groupes de la Classification internationale type des professions (CITP-08). \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

## Satisfaction professionnelle des jeunes Africains

La majorité des jeunes Africains aimeraient changer d'emploi. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, 67 % des jeunes travailleurs se disent satisfaits de leur emploi actuel. Cependant, lorsqu'une définition plus restrictive de la satisfaction est appliquée (corrigée du souhait de ne pas changer d'emploi), seuls 35 % indiquent alors être satisfaits de leur emploi actuel et ne pas souhaiter en changer (Graphique 3). En d'autres termes, quand on leur demande s'ils changeraient d'emploi s'ils en avaient la possibilité, la majorité répond par l'affirmative. Il convient toutefois de noter la grande hétérogénéité entre les pays de l'effet de cette utilisation d'une mesure ajustée de la satisfaction professionnelle. Dans des pays comme la Zambie ou la Tanzanie, l'application de cette définition plus restrictive entraîne par exemple une diminution de plus de moitié de la part de répondants réellement satisfaits.

Graphique 3. Part des jeunes travailleurs satisfaits (mesure brute ou ajustée)

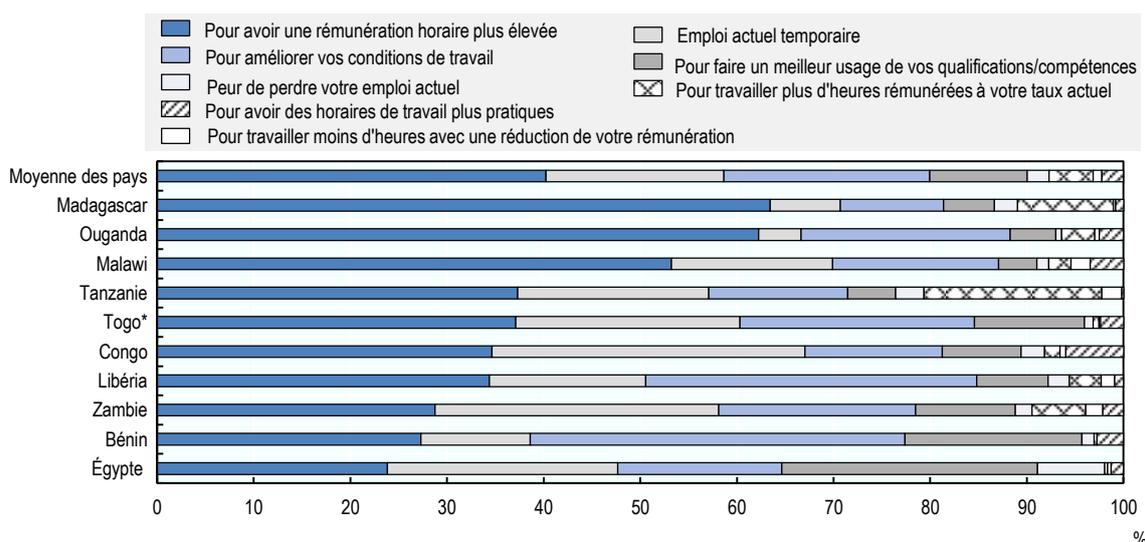


Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

La raison la plus souvent citée pour changer d'emploi est l'obtention d'une meilleure rémunération. La majorité des jeunes travailleurs africains satisfaits de leur emploi, mais qui en changeraient s'ils en avaient la possibilité, ont ainsi cité ce motif comme raison principale (Graphique 4). Toutefois, plus la satisfaction professionnelle est forte, moins les répondants sont susceptibles de souhaiter changer d'emploi ou d'en chercher activement un autre. Ce constat montre que, dans l'ensemble, les jeunes travailleurs font preuve de cohérence lorsqu'ils évaluent leur situation professionnelle.

Graphique 4. Les jeunes travailleurs satisfaits souhaitent changer d'emploi pour diverses raisons



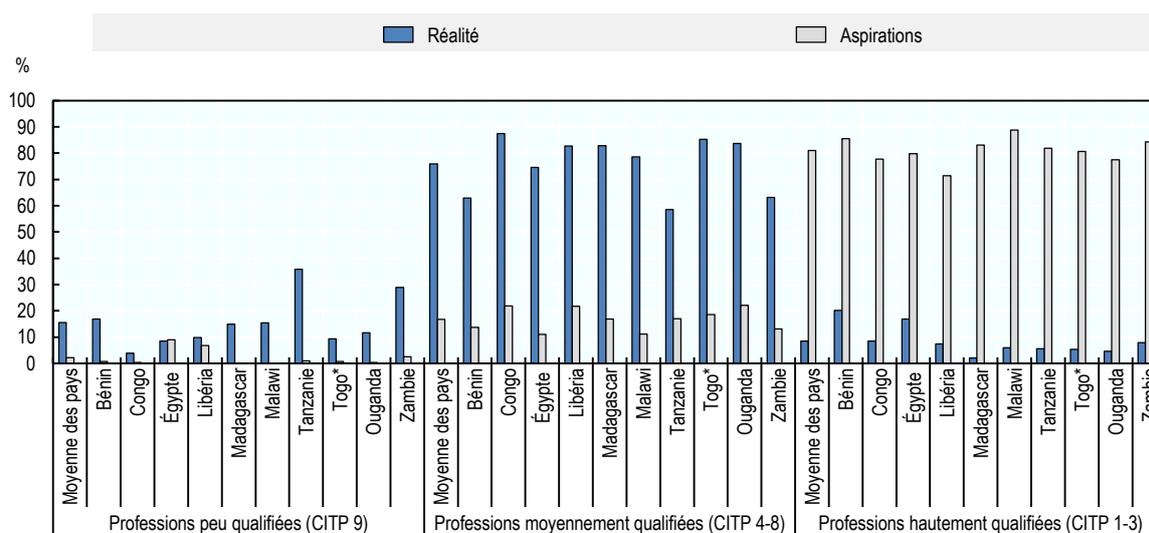
Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

## Décalage des jeunes Africains quant à leurs aspirations

L'irréalisme des aspirations professionnelles est un problème en Afrique. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, la différence entre la part d'élèves/étudiants affirmant souhaiter exercer une profession hautement qualifiée et la part réelle de jeunes travailleurs hautement qualifiés sur le marché du travail au moment de l'enquête est ainsi de 73 % (Graphique 5).

**Graphique 5. Différence entre la répartition des aspirations et celle des travailleurs entre les différentes catégories professionnelles, par pays**

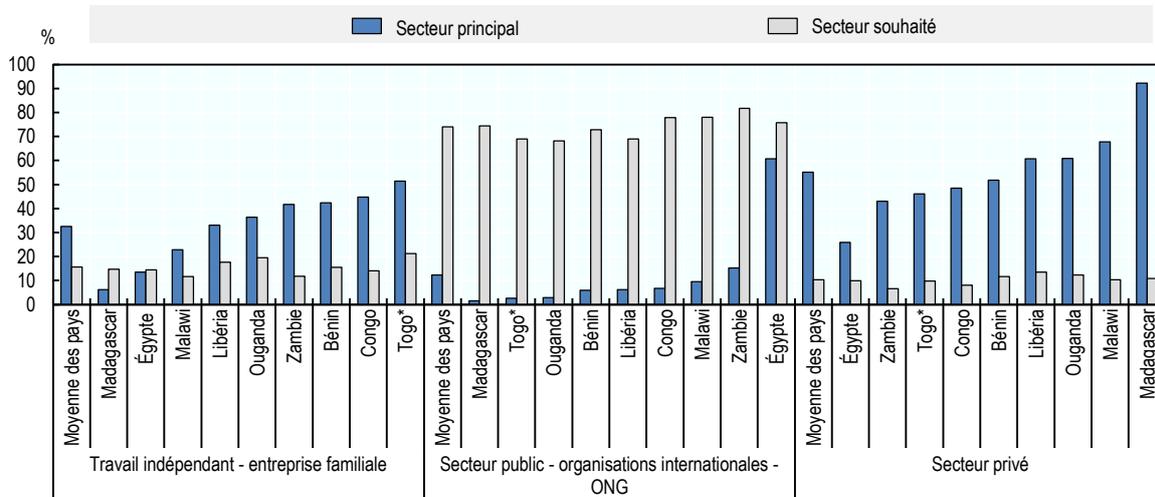


Note : Les données sont manquantes pour la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

La demande d'emplois dans le secteur public dépasse de loin les possibilités réelles d'embauche dans ce secteur. Alors qu'environ 74 % des élèves/étudiants souhaitent travailler dans le secteur public, en moyenne dans les dix pays africains à l'étude, ce secteur ne représente au maximum que 12 % des emplois des jeunes travailleurs (dont les travailleurs des entreprises publiques). Environ 62 % des jeunes voient donc leurs aspirations non satisfaites (Graphique 6). En revanche, le secteur privé représente en moyenne 55 % des emplois des jeunes, alors que seuls 10 % des élèves/étudiants disent souhaiter travailler. Ces écarts sont susceptibles d'influer sur les choix éducatifs et d'entraîner des phénomènes de surdemande dans le secteur public, largement observés dans les pays émergents et en développement. À cet égard, étendre l'accès des jeunes à la protection sociale dans le secteur non étatique et encourager des relations de travail formelles pourrait renforcer l'attrait du secteur privé.

Graphique 6. Aspirations des jeunes Africains en termes de secteur d'activité



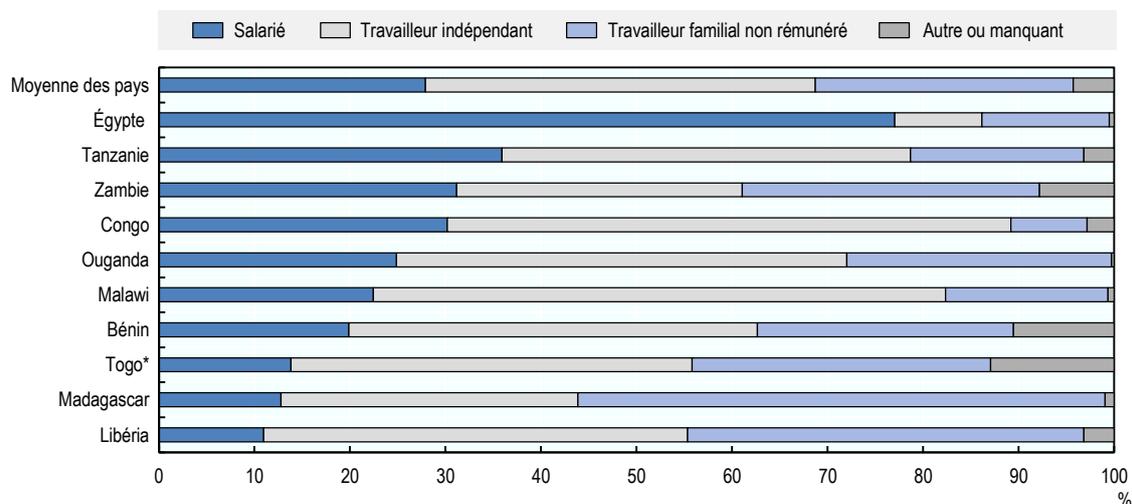
Note : L'emploi salarié dans le secteur public comprend l'emploi dans les organisations internationales, les ONG et les entreprises publiques. Les données sont manquantes pour la Tanzanie et la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

## Statut professionnel

Le statut professionnel constitue une source de satisfaction. Le travail indépendant est une forme d'emploi courante chez les jeunes Africains et représente 40 % de l'emploi des jeunes, en moyenne, dans les dix pays à l'étude, avec des pourcentages allant de 30 % en Zambie à 60 % au Malawi. En moyenne, l'emploi salarié représente quant à lui 28 % de l'emploi des jeunes (Graphique 7). Le travail familial non rémunéré n'est pas une forme inhabituelle d'emploi dans les pays en développement. Les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, souvent appelés travailleurs familiaux non rémunérés, exercent une forme d'emploi spécifique répandue dans de nombreux pays africains. Ils ne sont pas inactifs – puisqu'ils collaborent à l'entreprise ou à l'activité familiale –, mais ne perçoivent pas de rémunération explicite (en nature ou en espèces) au titre de leur travail. Ils sont en général nourris et logés en échange de leur contribution. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, environ 27 % des jeunes travailleurs appartiennent à cette catégorie (Graphique 7), avec des pourcentages allant de 8 % au Congo à 55 % à Madagascar.

## Graphique 7. Répartition des jeunes travailleurs selon leur statut professionnel

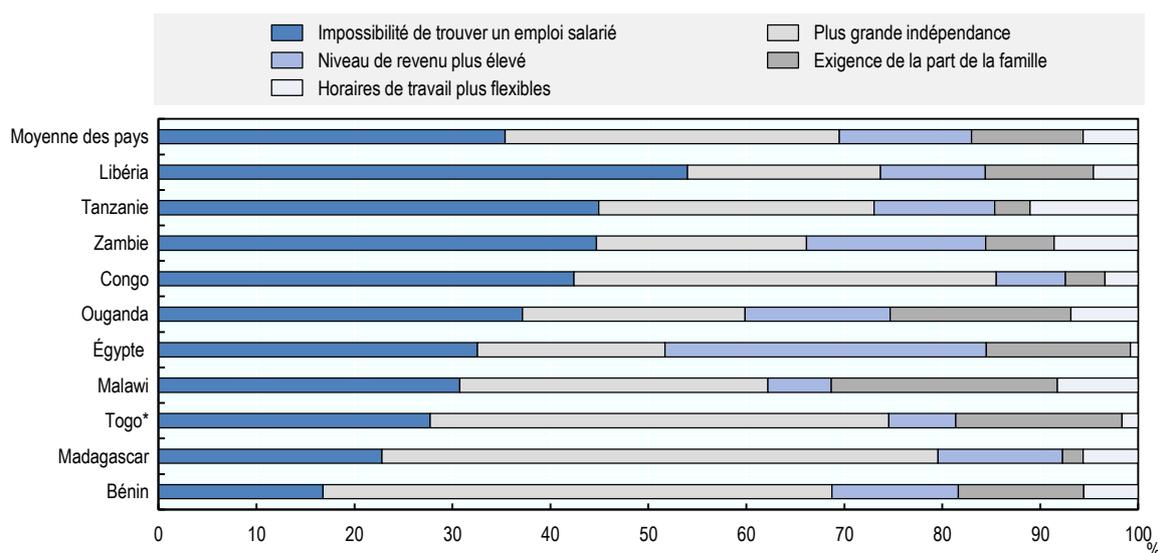


Note : Les données sont manquantes pour la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

Qu'il résulte d'une décision ou de motifs familiaux, le travail indépendant reste souvent un choix par défaut face à l'absence d'emplois mieux rémunérés. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, 46 % des jeunes travailleurs indépendants le sont par défaut, soit parce qu'ils n'ont pas réussi à trouver un emploi salarié, soit parce qu'ils y ont été contraints par leur famille (Graphique 8). La part des jeunes travailleurs qui ont choisi de se mettre à leur compte pour avoir plus d'indépendance ou de meilleurs revenus s'établit respectivement à 34 % et 13 %.

## Graphique 8. Répartition des jeunes travailleurs indépendants en fonction des raisons motivant ce statut

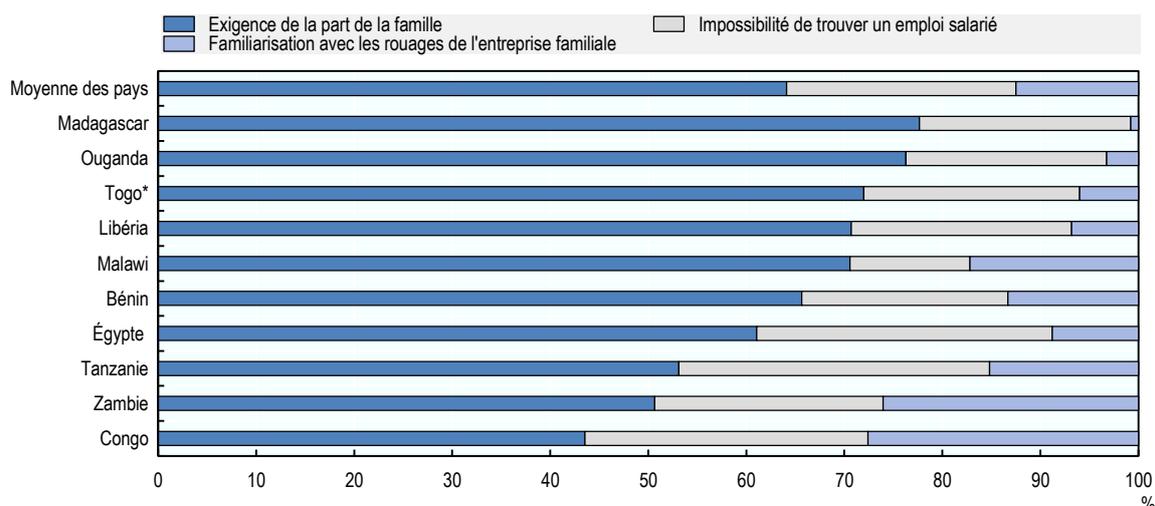


Note : Les données sont manquantes pour la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

De son côté, l'analyse des raisons qui poussent les jeunes à exercer un travail familial non rémunéré indique qu'ils sont peu à choisir volontairement ce statut, tandis que l'influence familiale joue un rôle central. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, les jeunes exercent un travail familial non rémunéré principalement car leur famille le leur a imposé (64 %), mais aussi comme moyen de se familiariser avec les rouages de l'entreprise familiale (12 %). Lorsqu'il n'est pas choisi par défaut, le travail familial non rémunéré peut être associé à un niveau plus élevé de satisfaction que l'emploi salarié (Graphique 9).

**Graphique 9. Répartition des jeunes travailleurs familiaux non rémunérés en fonction des raisons motivant ce statut**

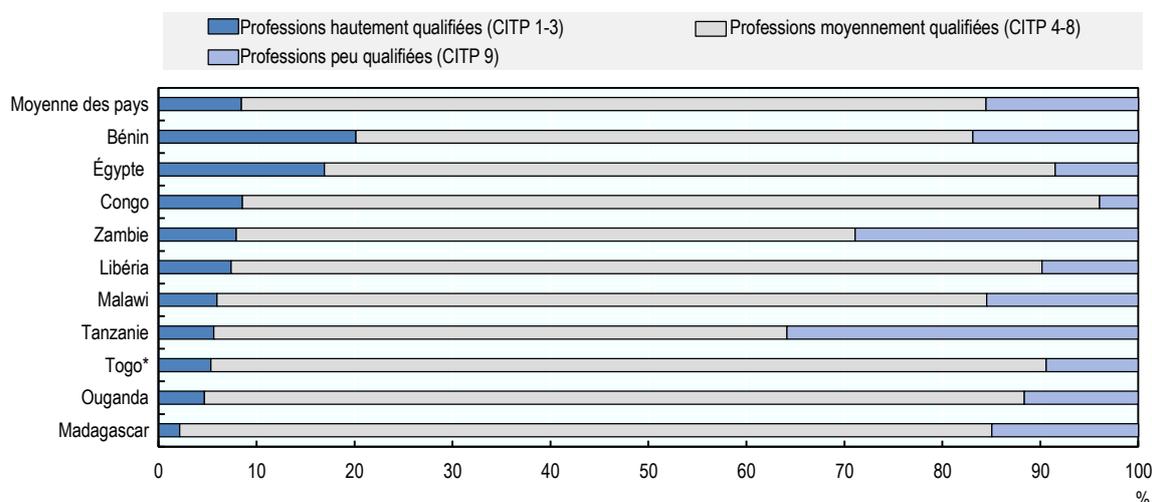


Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

L'exercice d'une profession hautement qualifiée apporte une plus grande satisfaction professionnelle. Cependant, dans les pays africains, rares sont les jeunes en mesure d'occuper de tels emplois. La répartition des travailleurs entre les professions, présentée dans le Graphique 10, reflète à la fois la structure globale des économies et les types de professions plus accessibles aux jeunes. En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, seuls 8 % des jeunes travailleurs exercent une profession hautement qualifiée, contre environ 76 % pour les professions moyennement qualifiées et 16 % pour celles peu qualifiées. En Afrique, seule une petite part des jeunes travailleurs exercent une profession hautement qualifiée (de 2 % à Madagascar à 20 % au Bénin). La part des jeunes travailleurs exerçant une profession peu qualifiée va quant à elle de 4 % au Congo à 36 % en Tanzanie.

## Graphique 10. Répartition des jeunes travailleurs par niveau de qualification des professions



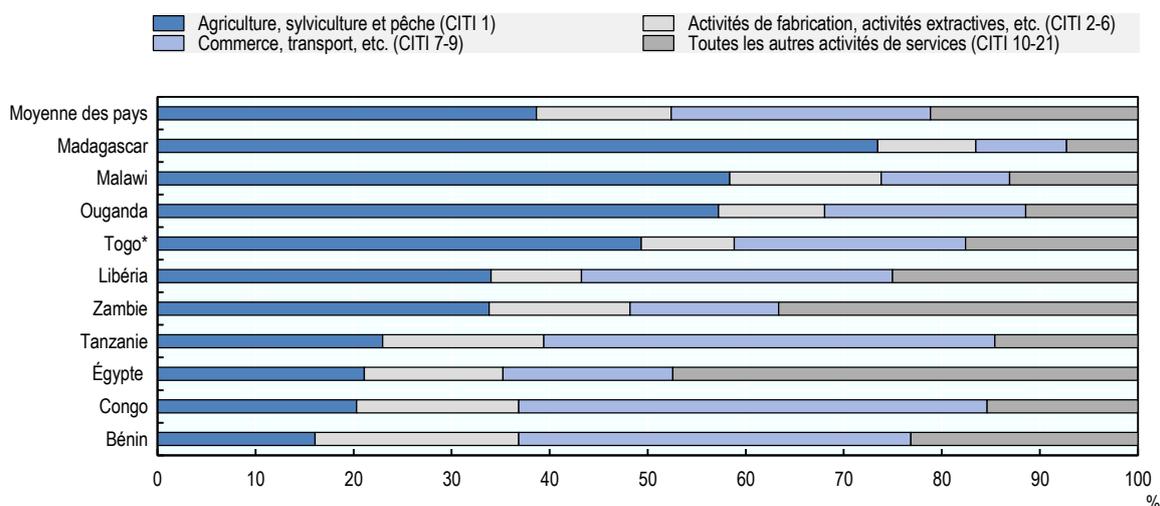
Note : Les données sont manquantes pour la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

L'agriculture reste un vivier important d'emplois pour de nombreux jeunes d'Afrique, même si elle n'est pas source de grande satisfaction professionnelle. Environ 39 % des jeunes Africains travaillent dans l'agriculture, 14 % dans les activités de fabrication et la construction, 26 % dans le commerce et les transports, et 21 % dans tous les autres services (Graphique 11). Les jeunes travailleurs du secteur agricole sont moins souvent satisfaits de leur activité que ceux des autres professions. L'agriculture demeure cependant une importante source d'emplois pour de nombreux jeunes dans plusieurs pays du monde en développement (BAfD et al., 2012<sup>[4]</sup>). D'où l'importance d'investir dans l'agriculture, d'améliorer l'accès aux marchés, de développer l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, et de soutenir l'innovation dans ce secteur, afin de réconcilier les jeunes avec l'agriculture et d'attirer les jeunes talents dans les métiers qui y sont liés.

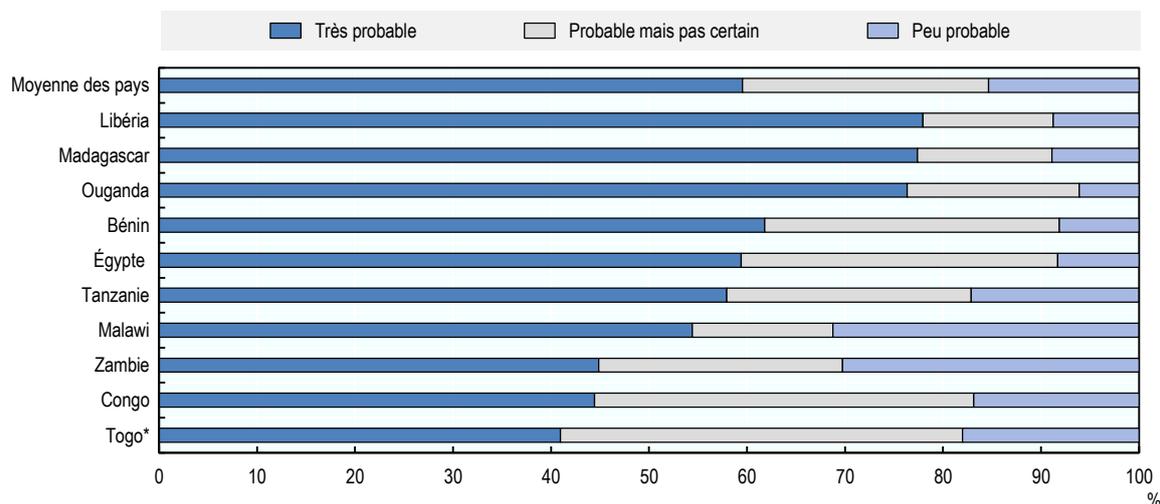
Facteur de diminution de la satisfaction professionnelle, le faible niveau de sécurité de l'emploi affecte une part non négligeable des jeunes travailleurs. Deux indicateurs permettent d'évaluer le niveau de sécurité de l'emploi chez les jeunes travailleurs dans les pays en développement. Le premier est subjectif : il correspond au sentiment qu'a le travailleur de pouvoir conserver son emploi actuel au cours des 12 prochains mois. Le second est objectif, mais limité à l'emploi salarié : il fait référence au type de contrat de l'employé (durée indéterminée vs. durée déterminée). En moyenne, dans les dix pays africains à l'étude, 60 % des jeunes travailleurs indiquent qu'il est probable qu'ils conservent leur emploi actuel, environ 25 % qu'ils n'en sont pas certains, et 15 % que cela est peu probable (Graphique 12) ; d'importantes variations s'observent toutefois entre les pays, avec par exemple 6 % des jeunes travailleurs d'Ouganda estimant qu'ils ne conserveront pas leur emploi actuel, contre 31 % en Zambie.

S'agissant du second indicateur, les données montrent qu'en moyenne, 57 % des jeunes salariés bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée (Graphique 13). Cette moyenne masque toutefois d'importantes disparités entre les pays, avec seulement 40 % des jeunes salariés dans ce cas en Égypte, contre plus de 73 % au Congo. Répondre aux préoccupations en matière de sécurité de l'emploi semble donc l'une des orientations les plus importantes pour améliorer la satisfaction professionnelle.

**Graphique 11. Répartition des jeunes travailleurs par secteur d'activité**

Note : Sur la base de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), les activités sont regroupées en quatre grandes catégories : agriculture, sylviculture et pêche (CITI 1) ; activités de fabrication, activités extractives, production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et climatisation, distribution d'eau, réseau d'assainissement, gestion des déchets et remise en état, et construction (CITI 2-6) ; commerce de gros et de détail, réparation de véhicules automobiles et de motocycles, transport et entreposage, activités d'hébergement et de restauration (CITI 7-9) ; et autres activités de services, dont information et communication, activités financières et d'assurances, activités immobilières, activités de services administratifs et d'appui, éducation, etc. (CITI 10-21). \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

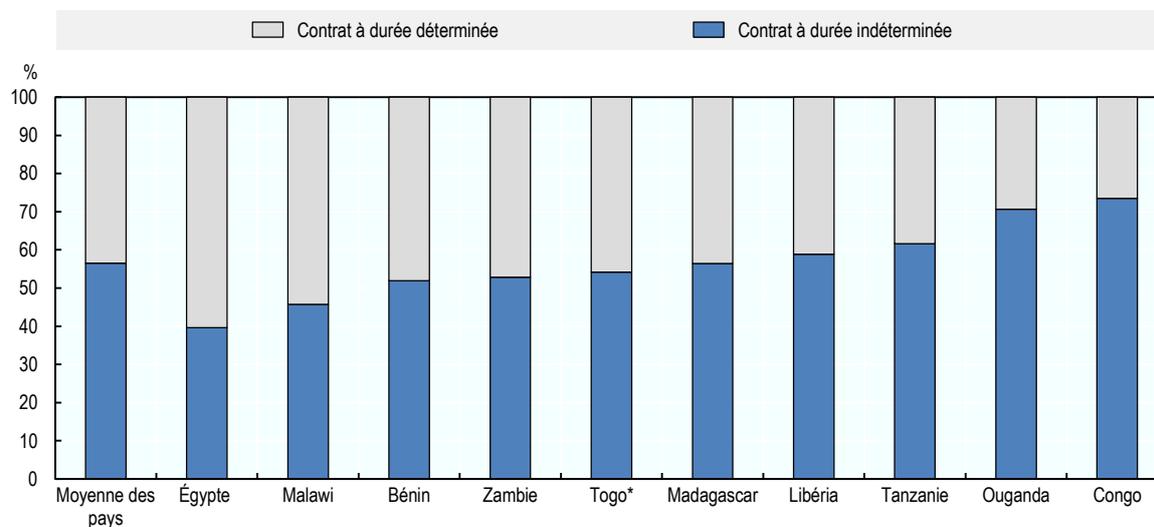
Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

**Graphique 12. Probabilité de conserver le même emploi au cours des 12 prochains mois, parmi l'ensemble des travailleurs**

Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données. Les données sont manquantes pour la Tunisie.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

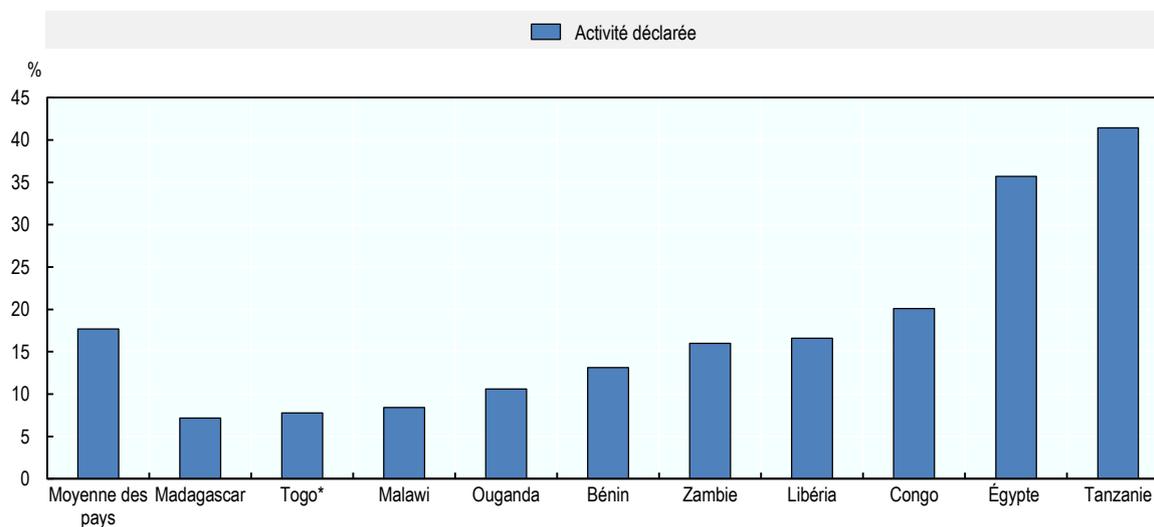
**Graphique 13. Part des jeunes salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée**



Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.  
Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

Des relations de travail plus formelles augmentent la satisfaction professionnelle. Or, un grand nombre de jeunes Africains travaillent dans l'économie informelle. En moyenne, dans les dix pays à l'étude, seuls 18 % des jeunes travailleurs exercent ainsi une activité déclarée (Graphique 14). Si ce pourcentage est supérieur à 41 % en Tanzanie, il n'est en revanche que de 7 % à Madagascar.

**Graphique 14. Informalité chez les jeunes travailleurs dans les pays en développement**

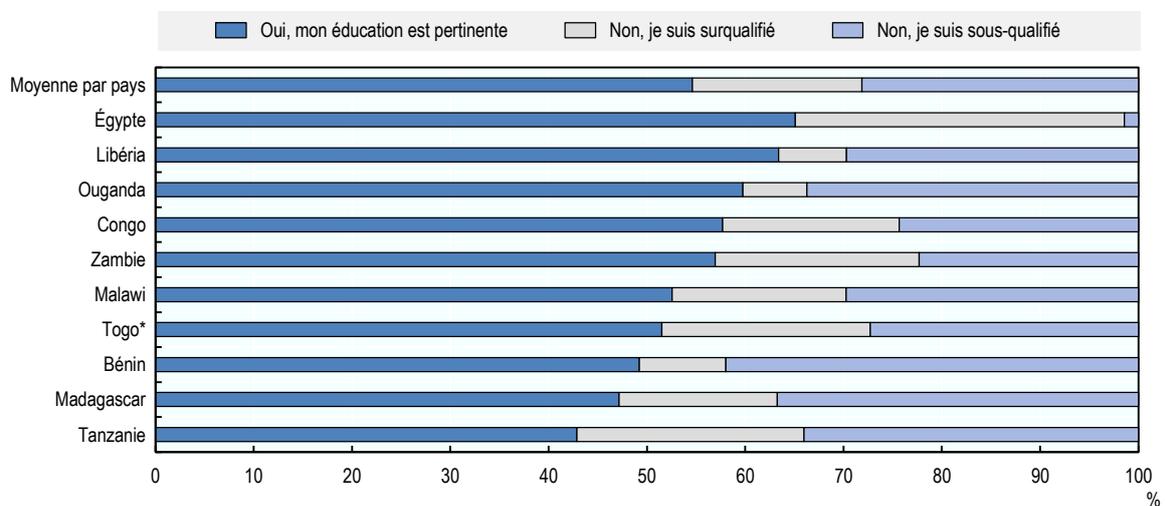


Note : \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.  
Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

## Inadéquation des compétences

L'inadéquation des compétences est peut-être le plus grand défi des jeunes travailleurs africains. D'après un indicateur subjectif, environ 55 % d'entre eux, en moyenne, estiment que leur niveau de qualification correspond à leur emploi (Graphique 15). La nature de cette inadéquation des compétences (surqualification vs. sous-qualification) varie toutefois entre les pays. Environ 33 % des travailleurs s'estiment ainsi surqualifiés en Égypte, contre seulement 7 % environ au Libéria et en Ouganda. Parallèlement, un grand nombre de jeunes travailleurs s'estiment sous-qualifiés dans des pays africains comme le Bénin (42 %), Madagascar (37 %), la Tanzanie et l'Ouganda (34 %), le Libéria (30 %), et le Malawi et le Togo (27 %).

**Graphique 15. Perception des jeunes travailleurs de l'adéquation de leur niveau de qualification avec les exigences de leur emploi actuel**

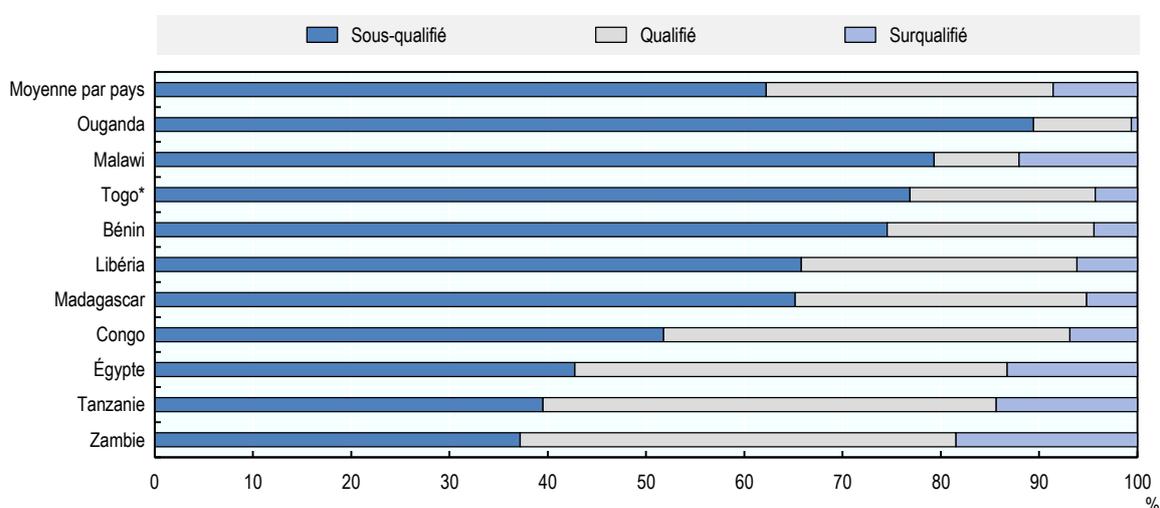


Note: \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source: Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

L'utilisation d'une approche normative – comparant les qualifications réelles à celles requises pour l'emploi – révèle des résultats similaires concernant l'inadéquation des compétences dans les différents pays, tout en mettant en évidence un phénomène plus marqué, avec seulement 29 % des jeunes travailleurs réellement qualifiés pour l'emploi qu'ils exercent (Graphique 16).

**Graphique 16. Qualification selon un indicateur normatif d'inadéquation basé sur le niveau d'éducation requis pour chaque type de profession**



Note : L'indicateur normatif de l'inadéquation des compétences se base sur une mise en correspondance des grands groupes de la CITP-08 avec les niveaux de qualification de la CITE, comme suit : une personne exerçant une profession hautement qualifiée (CITP 1-3) doit avoir terminé avec succès au moins une partie d'un cursus de l'enseignement supérieur ; une personne exerçant une profession moyennement qualifiée (CITP 4-8) doit avoir terminé avec succès un cursus secondaire (en filière générale ou professionnelle) ; et une personne exerçant une profession peu qualifiée (CITP 9) doit avoir terminé avec succès au moins un cursus primaire. Ces personnes sont considérées comme dûment qualifiées ; dans le cas contraire, elles entrent dans la catégorie de la sur- ou de la sous-qualification. Les données sont manquantes pour la Tunisie. \* Les estimations du Togo ne tiennent pas compte des poids d'échantillonnage, car ils sont manquants dans les données.

Source : Calculs des auteurs à partir des Enquêtes 2012-15 de l'OIT sur la transition des études à la vie active.

## Recommandations stratégiques

Il existe en Afrique un réel fossé entre les aspirations des jeunes et la réalité des marchés du travail. Les aspirations professionnelles des jeunes Africains ont ainsi peu en commun avec la demande de main-d'œuvre actuelle et prévue dans la région, ce qui rend peu probable une transition facile des études à la vie active. À long terme, l'insatisfaction professionnelle peut entraîner des troubles sociaux, comme en témoigne le Printemps arabe de 2011. La mise en adéquation des aspirations professionnelles des jeunes et des différentes facettes de leur satisfaction professionnelle avec la réalité des marchés du travail peut donc jouer un rôle essentiel pour le bien-être de la jeunesse et la cohésion sociale en général. Or les politiques accordent trop peu d'attention aux aspirations des jeunes et à la compréhension de ce qui compte le plus à leurs yeux.

Selon les données de dix pays africains, c'est la sécurité de l'emploi que les jeunes Africains valorisent le plus, comme un travail dans le secteur public. La plupart des élèves/étudiants africains interrogés (plus de 80 %) souhaitent exercer une profession hautement qualifiée, et ce malgré le fait que la majorité d'entre eux n'ont pas le niveau d'éducation adéquat. Rares sont ceux qui souhaitent exercer une profession moyennement qualifiée, de type travail de bureau, services, vente ou artisanat. Les emplois les moins prisés des jeunes Africains sont les activités liées au secteur agricole ou les emplois moyennement qualifiés du secteur manufacturier. La majorité des jeunes (65 %) occupant actuellement un emploi souhaiteraient en trouver un nouveau mieux rémunéré.

Les politiques peuvent néanmoins contribuer à remédier au décalage entre les préférences professionnelles des jeunes et les possibilités d'emploi qui s'offrent à eux. Une double approche est alors recommandée : i) aider les jeunes à formuler des aspirations professionnelles réalistes, en phase avec le

monde qui les attend ; et ii) améliorer la qualité des emplois en prenant dûment en considération les conditions de travail qui comptent à leurs yeux. Pour être réaliste, cette stratégie doit s'adapter au contexte spécifique de chaque pays et reconnaître que ce processus de mise en adéquation peut prendre du temps.

Une stratégie efficace nécessitera alors un ensemble de mesures conjuguant objectifs à court et long terme, pouvant s'articuler autour des huit objectifs suivants :

1. *Orienter les choix des élèves/étudiants en matière d'apprentissage et de carrière.* Les responsables politiques doivent veiller à ce que les jeunes aient accès à des informations précises sur les perspectives du marché du travail et à des conseils efficaces sur la meilleure façon d'atteindre leurs objectifs. Il est donc nécessaire de proposer des services d'orientation professionnelle de meilleure qualité et en phase avec les réalités du marché. Cela passe notamment par la mise en place de systèmes d'information solides sur l'éducation et le marché du travail, afin de permettre la collecte et l'analyse de données pertinentes et régulières sur les résultats éducatifs et les possibilités d'emploi.
2. *Libérer le potentiel entrepreneurial des jeunes.* Il est important de reconnaître que, dans de nombreux pays en développement, seuls un nombre infime de jeunes entrepreneurs aux caractéristiques bien spécifiques réussissent, tandis que la majorité se retrouve à exercer des activités de subsistance (OCDE, 2017<sup>[2]</sup>). Une approche globale est donc nécessaire pour agir sur tout l'éventail des facteurs favorables et défavorables à une meilleure performance entrepreneuriale, dont des programmes bien conçus de promotion de l'entrepreneuriat.
3. *Renforcer l'attrait de l'agriculture et des professions moyennement qualifiées.* Le secteur agricole absorbe actuellement la majorité des jeunes travailleurs dans de nombreux pays africains. Il offre la possibilité de créer davantage d'emplois pour les jeunes, à la fois en amont et en aval, que ce soit en tant qu'entrepreneurs ou salariés de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Pour renforcer l'attrait de l'agriculture aux yeux des jeunes, il est nécessaire d'intervenir sur plusieurs fronts. L'emploi dans le secteur agricole doit tout d'abord proposer des emplois décents, à commencer par la meilleure rémunération des agriculteurs et la modernisation des pratiques agricoles dans le respect des préoccupations environnementales. Les infrastructures rurales et de marché doivent en outre être améliorées en vue de renforcer l'accès à l'éducation, à la formation, aux intrants, aux marchés, aux technologies (dont les TIC) et aux financements.
4. *Étendre la protection sociale aux travailleurs du secteur non étatique.* Dans de nombreux pays en développement, les prestations de sécurité sociale restent largement adressées aux travailleurs du secteur public. En conséquence, l'emploi public est largement préféré par les jeunes, en particulier les femmes et les travailleurs vulnérables. La création d'un secteur non étatique moderne et attrayant pour les jeunes ne peut se faire sans la mise en place de systèmes nationaux complets de protection sociale qui étendent leur couverture aux travailleurs formels du secteur privé puis, progressivement, aux travailleurs informels.
5. *Répondre aux préoccupations en matière de sécurité de l'emploi.* Si la sécurité de l'emploi est une composante essentielle de la satisfaction professionnelle, un grand nombre de jeunes ont peu de chance de trouver un emploi stable. Il est donc important d'offrir une plus grande sécurité de l'emploi par le biais de dispositions contractuelles plus stables dans le secteur salarié, non seulement pour améliorer le bien-être des jeunes au travail, mais aussi pour aider les entreprises à attirer des travailleurs suffisamment qualifiés et les inciter à investir dans le développement des compétences. Il est par ailleurs nécessaire de protéger les travailleurs contre la perte de revenus. Dans les pays ne disposant pas d'allocations chômage, les dispositifs de protection de l'emploi, tels que les indemnités de licenciement, peuvent soutenir les travailleurs licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi et améliorer l'adéquation professionnelle, mais doivent être mieux appliqués.

6. *Rendre le travail plus attrayant sur le plan financier.* Dans le cadre d'un programme d'action plus large visant à améliorer la qualité de l'emploi dans les pays en développement, des efforts spécifiques doivent être consentis pour augmenter la productivité du travail et les possibilités de revenus des travailleurs faiblement rémunérés. Pour ce faire, les gouvernements doivent poursuivre leurs investissements dans une éducation de qualité pour tous et inscrire l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la loi. Il est en outre nécessaire de rétablir le lien entre gains de productivité et évolution de la rémunération, et de veiller à ce que les entreprises et leurs propriétaires et gestionnaires répercutent leurs bénéfices, et améliorent ainsi le niveau de vie des travailleurs.
7. *Réduire l'inadéquation des compétences.* Parmi l'ensemble des mesures visant à réduire cette inadéquation figurent la mise à disposition de services d'orientation professionnelle de qualité pour les jeunes, l'investissement dans la qualité, la pertinence et la réactivité de l'éducation et de la formation initiale, ainsi que le développement de possibilités d'apprentissage en cours d'emploi et de formation continue au travail. Les politiques globales de développement et d'adéquation des compétences doivent en outre faire partie intégrante des stratégies plus larges de développement et tenir compte des contraintes spécifiques à chaque pays.
8. *Encourager des relations de travail plus formelles.* Des efforts doivent être consentis pour réduire les coûts du travail formel et en augmenter les bénéfices. Pour les jeunes entrepreneurs, les avantages d'une activité formelle sont souvent liés à la possibilité de jouir de la propriété légale de leur lieu d'activité et de leurs moyens de production, de bénéficier de contrats commerciaux exécutoires et d'allègements fiscaux, ou d'être couverts par des régimes de protection sociale abordables. Les coûts d'entrée dans l'économie formelle comprennent, quant à eux, la nécessité de payer des impôts et des cotisations de sécurité sociale, d'obtenir une licence, ou encore de déposer ses comptes. Le rapport coûts-bénéfices peut être différent pour les salariés du secteur informel, pour qui la formalisation signifie principalement l'obtention d'un emploi salarié formel donnant accès à contrat sûr et à un régime légal de protection sociale.

Pour une perspective comparative mondiale sur cette thématique, consultez le rapport : *Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries: Mind the Gap* (OCDE, 2017<sup>[2]</sup>).

# Références

- BAfD et al. (2012), *Perspectives économiques en Afrique 2012 : Promouvoir l'emploi des jeunes*, Éditions de l'OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/aeo-2012-fr>. [4]
- OCDE (2017), *Youth Aspirations and the Reality of Jobs in Developing Countries: Mind the Gap*, Études du Centre de développement, Éditions de l'OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264285668-en>. [2]
- OIT (2016), "Structural transformation to boost youth labour demand in sub-Saharan Africa: The role of agriculture, rural areas and territorial development", *Employment Working Paper No. 204*, [https://iccia.com/sites/default/files/library/files/wcms\\_533993.pdf](https://iccia.com/sites/default/files/library/files/wcms_533993.pdf). [1]
- OIT (2012), "Structure de la classification (partie 2) et définitions des groupes (partie 3)", *Classification internationale type des professions (CITP-08) Vol. 1*, <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/>. [3]