



Études et Travaux

en ligne n° 26



Anne Le Bissonais

Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger

État des lieux et pistes d'action

LES ÉDITIONS DU GRET



Référence du document :

Le Bissonnais Anne, *Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger : état des lieux et pistes d'action*. Coll. Études et travaux, série en ligne n° 26, Éditions du Gret, www.gret.org, 2010, 64 p.

Auteur : Anne Le Bissonnais

Anne Le Bissonnais est socio-économiste. Elle travaille depuis vingt ans dans le domaine du développement local et de l'insertion, en France (ADIE) et en Afrique (Iram). Entre 1998 et 2008, elle a été conseillère, puis directrice d'une mission locale francilienne. En 2009, elle a engagé une recherche action sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Niger. Aujourd'hui consultante, elle poursuit ses travaux sur ces questions d'emploi et d'insertion, au Nord et au Sud.

Relecteurs : Amadou Abdou Diori (ministère de la Formation professionnelle, Niger), René Daugé (FAFPCA/BIT, Niger), Charlotte Guénard (chercheuse associée à DIAL), Sandra Barlet (Gret), Christian Castellanet (Gret).

Domaine(s) : Sciences sociales/société/politique

Zones géographiques : Niger, Afrique de l'Ouest.

Mots clés : chômage, emploi, formation professionnelle, insertion professionnelle, insertion sociale, jeune, marché du travail, politique de l'emploi.

Mise en ligne : novembre 2010.

Maquette couverture : Hélène Gay

Collection Études et travaux en ligne

Cette collection rassemble des textes qui présentent des travaux des intervenants ou partenaires du Gret (rapports de programmes de recherche, capitalisation sur des projets, études thématiques, points de débat, études d'impact, etc.).

Ces documents sont mis en ligne et téléchargeables gratuitement sur le site du Gret (rubrique « Ressources en ligne ») :

www.gret.org

Contact : Éditions du Gret, edition@gret.org

Résumé

Au Niger, comme dans la plupart des pays de la sous-région, l'accroissement démographique, l'exode rural et la crise économique ont fait de la question de l'emploi des jeunes un enjeu majeur. Depuis peu, les autorités nigériennes s'accordent à reconnaître que les difficultés rencontrées par les jeunes constituent un risque de déstabilisation sociale important.

La jeunesse nigérienne est caractérisée par un niveau de scolarisation très faible, un taux de chômage très élevé et des difficultés d'insertion socioprofessionnelle fortes. Cela se traduit par des périodes de transition vers l'autonomie plus longues, un accès au mariage retardé et des dépendances financières renforcées.

La principale cause du chômage et du sous-emploi est le manque de dynamisme de son économie. Mais, même dans ce contexte, les problèmes d'insertion des jeunes sont aggravés par un certain nombre de facteurs comme leur manque de compétences et d'expérience professionnelle, par l'insuffisance de l'offre de formation, la faiblesse du dispositif d'apprentissage et la pauvreté des opportunités de stages et d'emploi dans les secteurs publics et privés. Le manque de réseaux, les difficultés de mobilité, de santé ou d'instabilité familiale, rendent souvent encore plus complexe la problématique de l'insertion professionnelle. Enfin, alors que les offres d'appui sont rares, l'absence de dispositif d'information et d'orientation professionnelle et le manque de concertation entre les acteurs de l'insertion ne permettent pas d'agir efficacement et d'établir les mises en synergie nécessaires.

L'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion des jeunes au sein d'une ONG nigérienne et avec l'appui du ministère de la Formation professionnelle a démarré en octobre 2009 dans l'objectif d'aider les jeunes par des actions en matière d'information, d'écoute, d'orientation, de construction d'un projet professionnel, et d'accompagnement vers la formation et l'emploi. La logique du dispositif est celle de l'approche globale ou systémique, intégrant les différentes fonctions de l'insertion. Il s'agit également, sur un territoire, d'être l'interface entre les jeunes, les institutions, les centres de formation, les opérateurs économiques et les structures d'appui social. La démarche est donc aussi de construire les partenariats nécessaires avec ces organismes et de développer des opportunités d'insertion professionnelle, en lien avec les acteurs de l'emploi.

Au cours des six premiers mois de l'expérimentation nigérienne, sans publicité et avec très peu de moyens financiers, 567 jeunes ont été nouvellement accueillis dans le centre de l'AFJ à Niamey, 1 289 entretiens individuels ont été réalisés par les cinq conseillers. Près de 200 jeunes ont participé à des ateliers de techniques de recherche d'emploi. 324 jeunes ont été orientés vers des actions de formation ou d'emploi et 182 jeunes sont effectivement entrés en formation, en emploi ou en stage. La méthodologie, les outils et les savoir-faire construits, même s'ils sont à améliorer et à consolider, peuvent désormais servir de référence. Compte tenu du contexte et du niveau de qualification des jeunes concernés, ces premiers résultats montrent la pertinence d'un tel service, même s'il est bien évidemment trop tôt pour établir une réelle évaluation du dispositif.

Aujourd'hui, devant l'intérêt que suscite l'expérimentation auprès des différents acteurs de la formation, de l'emploi et de la société civile concernée par la question des jeunes, le

ministère de la Formation professionnelle souhaite poursuivre l'expérimentation, former de nouveaux conseillers et étendre le dispositif dans les régions.

Comme au Niger, d'autres pays expérimentent depuis quelques années ces dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle : en Côte-d'Ivoire, les missions locales des plates-formes de services (PFS) s'inscrivent dans un dispositif national qui mène des actions d'information et d'orientation des jeunes vers l'emploi, tout en s'appuyant sur les territoires pour développer l'activité économique et l'offre d'insertion.

Au Sénégal, à Saint-Louis, le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ), porté par une collectivité territoriale en partenariat avec plusieurs conseils régionaux en France, a pour objectif depuis 2006 de développer un service d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, dans une logique de partenariats et de « faire faire ».

En Mauritanie, le Groupe de recherche et d'échanges technologiques (Gret) teste depuis mi-2008 un dispositif d'appui à l'insertion des jeunes dans la capitale, Nouakchott, avec un financement de l'Agence française de développement (AFD) et en lien avec la politique publique sectorielle. En 18 mois, 2 100 jeunes s'étaient inscrits dans les trois antennes créées.

Même si leurs modalités et leurs contextes de création diffèrent, ces expérimentations se situent dans une logique d'interface et innovent en développant les notions d'approche globale ou systémique de l'insertion. Elles ont aussi de façon générale vocation à contribuer aux évolutions des politiques de l'emploi et de la formation. La connaissance qu'ils ont des territoires et des situations des jeunes à travers les activités menées et le recueil d'informations dans les bases de données, fait de ces dispositifs des observatoires incontournables de la jeunesse utiles aux institutions.

Ces expériences ouest-africaines sont pour la plupart encore récentes, limitées géographiquement et fragiles financièrement. Même si elles ont montré leur pertinence, elles devront, avant de s'étendre, faire la preuve de leur efficacité. L'évaluation qui devra être faite des dispositifs devra être nécessairement systémique, prenant en compte un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer la dimension globale de l'insertion, et de mesurer également les effets en termes de développement de l'offre locale de formations et d'emplois.

Aujourd'hui, dans une perspective de professionnalisation et de pérennisation et dans le cadre d'un réseau à construire, ces dispositifs expérimentaux cherchent à échanger sur les méthodes et les outils et à partager les acquis et les questionnements en tenant compte des spécificités de chaque contexte.

Sommaire

Résumé.....	3
Préface.....	7
Introduction.....	9
L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES AU NIGER, UN ENJEU MAJEUR.....	13
Le contexte du Niger, un pays pauvre, une population très jeune.....	13
• Une pauvreté croissante malgré des potentialités de développement économique	13
• Une population très jeune	13
• Un tissu économique faible, un marché du travail contraignant.....	14
• L'insertion des jeunes, un enjeu majeur pour le pays	16
Des jeunes en quête d'insertion professionnelle et sociale.....	18
• Souleymane, Awa, Boubacar, Hadiza, Abdoulaye : des trajectoires d'insertion difficiles... ..	18
• Une majorité de jeunes peu ou pas du tout scolarisés, un accès difficile à la formation	21
• Des jeunes éloignés du monde du travail et de l'entreprise	22
• Des difficultés sociales, financières et de mobilité	26
• Des difficultés multiples et qui interagissent entre elles	28
EMPLOI, FORMATION ET INSERTION SOCIALE :	
UNE PRÉOCCUPATION RÉCENTE, DES RÉPONSES ENCORE INSUFFISANTES.....	30
Une politique de l'emploi récente, des réponses limitées.....	30
• Le ministère de la Fonction publique et du Travail et l'Agence nationale	
pour la promotion de l'emploi (ANPE)	30
• Les dispositifs d'appui à la création d'entreprise	31
Une offre de formation professionnelle insuffisante	32
• L'offre publique et privée de formation professionnelle et technique.....	32
• Les limites de l'offre de formation professionnelle au Niger	35
Des actions nombreuses dans le domaine de l'insertion sociale.....	37
L'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à Niamey	38
• Un espace d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes.....	38
• Les jeunes accueillis.....	38
• Les réponses apportées et les premiers résultats.....	39
• Les perspectives de l'expérimentation	44
Un manque de coordination des interventions en faveur de l'insertion, l'enjeu de dispositifs d'accompagnement global.....	45

CRÉER ET INSTITUTIONNALISER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES.....	47
Les dispositifs d'appui en Afrique de l'Ouest.....	47
• Les plates-formes de services en Côte-d'Ivoire	47
• Le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes au Sénégal	48
• L'expérience de CAP Insertion en Mauritanie	49
Principes, fonctions et pérennisation des dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes	51
• Principes et fonctions des centres d'appui à l'insertion des jeunes	51
• Les conditions de développement et de pérennisation de ces centres d'appui à l'insertion des jeunes	53
Conclusion.....	57
Annexe 1. Bibliographie.....	59
Annexe 2. Liste des sigles.....	61
Annexe 3. Le réseau des missions locales en France : service public de l'insertion des jeunes	63

Préface

L'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest est devenu un enjeu de première importance pour les décideurs politiques du Sud¹ et du Nord. En effet, la forte augmentation du nombre de jeunes et leur concentration dans les villes en raison de l'exode rural font craindre des troubles sociopolitiques si le problème de l'insertion professionnelle et sociale de ces jeunes n'est pas traité.

Un contexte de croissance économique, s'accompagnant de création d'emploi, est assurément une condition nécessaire pour faciliter l'accès de nombreux jeunes à une activité salariée ou entrepreneuriale et ainsi à un revenu décent. Dans des contextes de croissance économique insuffisante, comme c'est le cas actuellement en Afrique de l'Ouest, tout ce qui peut être fait dans le domaine de l'emploi est à encourager, notamment le développement de micro et petites entreprises dans le secteur informel ou semi-formel, car celles-ci représentent une part importante voire croissante du PIB et de l'emploi dans la région.

Toutefois l'expérience montre que cela n'est pas suffisant. Il est également nécessaire de travailler à l'amélioration du lien entre les formations – trop souvent coûteuses et peu adaptées –, les profils des jeunes – notamment les plus défavorisés –, et les besoins du marché du travail – en particulier ceux des entreprises du secteur informel.

Mettre en relation et accompagner les jeunes pour faciliter leur intégration professionnelle peut contribuer à développer des opportunités d'emplois. Il s'agit de mieux connaître le marché local du travail, de créer des synergies entre les différents acteurs du territoire et d'améliorer l'adéquation entre les formations, les besoins des jeunes et ceux des entreprises et enfin d'outiller les jeunes pour leurs démarches de recherche d'emploi.

Face à cet enjeu, les réponses restent timides et conçues le plus souvent de manière peu concertée. Les acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle essaient de plus en plus de prendre en compte les attentes des milieux professionnels pour définir une offre de formation adaptée aux besoins du marché du travail. Certains acteurs de la microfinance essaient de promouvoir le concept d'inclusion financière des jeunes² afin de faciliter leur accès à des produits et services financiers adaptés.

Pourtant, en échangeant avec de jeunes Africains et avec les acteurs du développement intervenant en appui au secteur privé, au secteur de l'éducation et de la formation professionnelle ou à la mise en œuvre de politiques sociales, on peut aisément constater qu'il existe un besoin pour des dispositifs pouvant offrir de manière décentralisée des services multiples d'appui à l'insertion. Ces services doivent être accessibles aux jeunes les plus démunis et capables de faire l'interface entre les jeunes, les employeurs, les structures publiques et privées de formation, les collectivités locales, les fournisseurs de services aux entreprises (financiers et non financiers), etc.

L'étude menée par Anne Le Bissonnais vient donc au bon moment. Elle présente le grand intérêt de poser une première pierre dans la réflexion sur les enjeux de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Sud et les moyens de l'améliorer.

¹ Voir par exemple :

- *L'étude réalisée par l'Iram pour le compte du MAEE : Transition démographique et développement économique en Afrique sub-saharienne – Remettre l'emploi au cœur des politiques de développement – janvier 2010.*
- *Youth and Employment in Africa, the Potential, the Problem, the Promise – The World Bank – 2008.*

² Voir par exemple le programme lancé récemment par Making Cents International intitulé « Youth-inclusive Financial Services Program » - <http://www.makingcents.com/ourWork/yfslink.php>

Cette étude a été réalisée en lien avec le Gret qui travaille depuis plusieurs années sur l'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre de ses activités d'appui aux entreprises et de formation professionnelle. Depuis 2009, des échanges se sont tenus régulièrement entre les dispositifs de Niamey au Niger qu'Anne Le Bissonnais accompagnait et le centre d'appui Cap Insertion à Nouakchott en Mauritanie, mis en œuvre par le Gret dans le cadre d'un programme financé par l'AFD et associant le CFSI et Essor.

L'étude de l'initiative développée dans la ville de Niamey par l'association nigérienne Afrique Fondation Jeunes met en évidence l'intérêt de créer des dispositifs offrant une gamme étendue de services susceptibles de traiter la multiplicité des contraintes à l'insertion. Largement illustré d'exemples concrets de jeunes Nigériens confrontés à la difficulté d'accéder à un emploi, ce document situe bien la problématique dans le contexte d'un pays sahélien classé parmi les plus pauvres de la planète.

Ce travail a également le grand mérite de mettre en évidence les multiples contraintes à l'insertion socioprofessionnelle et les capacités d'autant moins grandes à les lever que le niveau de pauvreté du milieu dont sont issus les jeunes est élevé et/ou qu'il s'agit de femmes. Ainsi, l'accès à la formation et à l'information, les moyens de déplacement ou le logement sont d'autant plus difficiles à trouver que les milieux d'origine sont modestes, ce qui renforce les inégalités devant l'accès à l'emploi.

Partant de l'analyse de l'expérience nigérienne et en s'appuyant sur des expériences en cours dans d'autres pays africains - Mauritanie, Sénégal et Côte-d'Ivoire, Anne Le Bissonnais argumente ensuite en faveur de la création et de l'institutionnalisation de dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Il s'agit là effectivement d'un enjeu essentiel. Si les expérimentations en cours continuent de démontrer leur pertinence en matière d'insertion, elles sont encore trop récentes pour avoir fait preuve de leur efficacité. Par ailleurs, la question de leur pérennisation reste largement posée : quelles sont les ressources financières nécessaires, d'où peuvent-elles provenir, quel ancrage institutionnel est-il souhaitable pour ces dispositifs situés à l'interface entre des acteurs publics (nationaux et territoriaux) et privés, etc. ?

Enfin cette étude bénéficie de l'expérience acquise par son auteure dans sa pratique de l'insertion socioprofessionnelle en France à travers la direction d'une mission locale. Elle démontre sa capacité à prendre le recul nécessaire pour examiner et analyser ses pratiques comme elle l'a déjà montré dans un récent ouvrage³ et sa bonne connaissance des pays africains et des problématiques de développement auxquelles ils sont confrontés.

Christian Baron et Sandra Barlet (Gret)

³ Voir : *Le Bissonnais A*, Les missions du possible. Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion, *Éditions Apogée, Rennes, 2009*.

Introduction

L'Afrique de l'Ouest est confrontée aujourd'hui à une augmentation du chômage des jeunes, notamment dans les villes. Il devient de plus en plus long et difficile de s'insérer dans la vie active et atteindre l'âge adulte – c'est-à-dire obtenir un emploi, une autonomie résidentielle et s'installer en couple. L'accroissement démographique, la proportion grandissante des jeunes urbains, l'exode rural et la crise économique sont autant de facteurs qui aggravent la situation de la jeunesse africaine, contribuant aux risques d'exclusion, de tensions sociales, d'instrumentalisation politique et de radicalisation. Comme le soulignait déjà le centre de recherche DIAL en 2007 dans le numéro de sa revue *Dialogue* consacré à l'emploi des jeunes en Afrique, « la conjonction entre une pression démographique forte et les faibles perspectives d'emploi des jeunes est porteuse de risques majeurs pour le continent africain et ses voisins : la criminalité, l'instabilité politique et les flux migratoires sont en effet alimentés par la disponibilité d'un grand nombre de jeunes sans perspectives. »⁴

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes représente donc un enjeu majeur dans la plupart des pays de la sous-région.

Plusieurs travaux ont été réalisés sur la question de la formation professionnelle et de l'apprentissage en Afrique de l'Ouest⁵. D'autre part, les études sur les enfants des rues ou plus largement sur les difficultés sociales des jeunes africains sont relativement nombreuses⁶. En revanche, la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, incluant les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation et du social n'a, jusqu'à présent, pas été véritablement traitée. En effet, l'insertion des jeunes est nécessairement multidimensionnelle, faisant intervenir de nombreux acteurs économiques et sociaux dans un système complexe d'interrelations entre marché du travail, politiques publiques de formation et d'emploi et dispositifs d'aide.

Or, depuis quelques années, dans le cadre des interventions de terrain, au sein des projets, les réflexions se multiplient sur ce sujet, partant de l'hypothèse qu'une approche sectorielle ne suffit plus et que l'accès à l'emploi des jeunes demande un travail plus global et personnalisé d'accompagnement, pour les aider – selon les cas – à s'informer, s'orienter, connaître les métiers, découvrir le monde de l'entreprise et préparer leur recherche d'emploi, construire un projet professionnel ou reprendre une formation. C'est cette prise en compte de la dimension systémique de l'insertion qui permettrait de mieux accompagner les jeunes vers l'emploi. Ce travail d'accompagnement doit être mené à l'échelle locale et en partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'insertion. Parallèlement, il y a nécessité à agir sur les politiques publiques, au niveau de l'État et des collectivités territoriales, qui touchent à l'insertion des jeunes.

Les expérimentations dans ce domaine que l'on observe en Afrique de l'Ouest depuis environ cinq ans sont à l'image des dispositifs créés en France dans les années 1980⁷. Chaque expérience est spécifique, avec une ancienneté, un statut et des modalités d'intervention et de financements

⁴ *Dialogue*, la Lettre d'information de DIAL, n° 27, juillet 2007.

⁵ Voir notamment les travaux de R. Walther et E. Filipiak cités en annexe 1.

⁶ Voir notamment les travaux de l'Unicef, de SongES ou du Lasdel, cités en annexe 1.

⁷ Voir la présentation du réseau des missions locales en annexe 3. Pour les éléments d'évaluation du réseau, voir le récent rapport de l'Inspection générale des finances (IGF) sur les missions locales de juillet 2010, qui souligne notamment que « les performances des missions locales tiennent au caractère doublement intégrateur qui fait leur originalité : « intégrateur de moyens », du fait de leur cofinancement par l'État et les collectivités locales, et « intégrateur de services », de par leur objectif d'accompagnement global des jeunes (emploi, formation, logement, santé, mobilité, culture, sport) », cité in plabbe.wordpress.com, septembre 2010.

différents, mais leur objectif, globalement, est de favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à l'autonomie des jeunes, à partir d'un accompagnement global et personnalisé. Tout en construisant une méthode d'accueil, d'orientation et de suivi des jeunes, il s'agit aussi, dans chaque contexte, de développer pour eux les opportunités de se former, de découvrir les métiers et l'entreprise, de trouver un emploi ou de créer leur propre activité économique et d'accéder ainsi à l'autonomie.

En Côte-d'Ivoire, les missions locales des plates-formes de services (PFS) ont été mises en place en 2005 pour contribuer à réduire le chômage des jeunes. Mis en place par quatre organismes publics nationaux (le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), l'Agence nationale de formation professionnelle (AGEFOP), l'Agence d'étude et de promotion de l'emploi (AGEPE) et le Fonds national de solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS)) et financé en grande partie par la Coopération française, ce dispositif national mène des actions d'identification, d'information et d'orientation des jeunes vers l'emploi, salarié ou non. Elles s'appuient sur les territoires pour développer l'activité économique et l'offre d'insertion.

Au Sénégal, à Saint-Louis, le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ) a pour objectif depuis 2006 de développer un service d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi, dans une logique de partenariats et de « faire faire ».

En Mauritanie, le Groupe de recherche et d'échanges technologiques (Gret) teste depuis mi 2008 un dispositif d'appui à l'insertion des jeunes des quartiers périphériques de la capitale. Ce projet, Centre d'appui à l'insertion des jeunes de Nouakchott - CAP Insertion, est financé par l'Agence française de développement (AFD).

Au Niger, l'ONG nigérienne Afrique fondation jeunes (AFJ), basée à Niamey, a entamé, début 2008, un travail d'accueil, de formation et d'emploi des jeunes, en partenariat avec l'ONG Swisscontact. Elle a démarré en octobre 2009 l'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion des jeunes permettant la découverte des métiers, l'orientation professionnelle, les mises en relation dans les domaines de la formation, de l'emploi, de la création d'activités économiques et de l'insertion sociale et l'accompagnement des jeunes tout au long de leur parcours.

Ces expériences au Sud sont encore récentes et expérimentales ; aucun travail de capitalisation n'a jusqu'à présent été réalisé. Ce document est une première formalisation de la réflexion sur ces approches d'accompagnement global des jeunes en Afrique. Il est axé sur un pays, le Niger, mais il s'inscrit dans une perspective plus large, dans l'objectif de partager les acquis et les questionnements avec les autres expérimentations en cours dans la sous-région.

Le travail présenté ici est le résultat de la recherche-action que j'ai pu mener au Niger de janvier 2009 à mai 2010. Ayant travaillé pendant dix ans dans le réseau des missions locales en France, j'étais particulièrement intéressée, à mon arrivée au Niger, par la question de l'insertion des jeunes dans ce pays. Le contexte y est sans doute encore plus difficile que dans les autres pays de la sous-région : l'accroissement démographique y est très élevé, contribuant à une augmentation forte de la proportion des jeunes dans la population nigérienne ; les opportunités d'emploi sont faibles et l'offre de formation professionnelle est réduite. L'hypothèse de départ était qu'un dispositif d'orientation et d'accompagnement global des jeunes pouvait contribuer à la diminution du chômage et à une meilleure insertion socioprofessionnelle de la jeunesse nigérienne.

Après avoir identifié les acteurs (services publics, collectivités locales, centres de formation, fédérations professionnelles, associations, etc.) jouant un rôle dans les différents champs de l'insertion (emploi, formation, insertion sociale), j'ai réalisé un certain nombre d'entretiens, à Niamey (ministère de la Formation professionnelle, ministère Jeunesse et Sports, ANPE, Commune 1 de Niamey, centres de formation, associations etc.). J'ai pu effectuer également des observations de terrain et des entretiens auprès de plusieurs dizaines de jeunes demandeurs d'emploi ou de formation qui m'ont permis de mieux connaître leur situation en matière de qualification, d'expérience professionnelle, leurs difficultés et leurs aspirations. Enfin, j'ai travaillé pendant huit mois comme bénévole au sein de l'AFJ à la mise en place d'un centre d'appui à l'insertion des jeunes (construction de la méthodologie et des documents-supports, recrutement et formation de conseillers d'insertion, démarrage des premiers ateliers de recherche d'emploi, création d'une boîte à outils pour les conseillers, etc.). Pendant toute

cette période, j'ai échangé régulièrement avec la direction de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle sur les perspectives d'institutionnalisation d'un dispositif d'orientation et d'accompagnement des jeunes à l'insertion.

Ce document est le fruit de ces rencontres et expérimentations. Il poursuit un triple objectif :

- faire connaître la situation des jeunes nigériens aujourd'hui, leurs difficultés en matière d'accès à l'emploi et, de façon plus globale, d'accès à l'autonomie ;
- dresser un état des lieux des réponses qui existent au Niger en matière d'emploi, de formation et d'insertion sociale pour les jeunes ;
- relater l'expérience récente de création d'un centre d'appui à l'insertion globale des jeunes au Niger et donner un éclairage sur les autres expérimentations en cours dans la sous-région pour envisager des perspectives de pérennisation et d'extension de ces dispositifs d'accompagnement des jeunes.

Il espère ainsi contribuer à la prise de conscience de l'enjeu de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique de l'Ouest, et alimenter la réflexion des acteurs impliqués dans le secteur ainsi que les échanges entre expériences.

L'insertion socioprofessionnelle des jeunes au Niger, un enjeu majeur

Le contexte du Niger, un pays pauvre, une population très jeune

- **Une pauvreté croissante malgré des potentialités de développement économique**

Le Niger, avec une superficie de 1 267 000 km², est un pays totalement enclavé au cœur de l'Afrique de l'Ouest. Le port le plus proche est à plus de 1 000 km de la capitale.

À prédominance rurale et disposant de ressources naturelles limitées, le pays connaît un phénomène de pauvreté qui s'est amplifié dans les années 1990. Sur 89 % de son territoire, le Niger reçoit moins de 350 mm de pluie par an, avec de fortes irrégularités qui entraînent la récurrence de sécheresses. En janvier 2010, le pays était encore confronté à un risque de crise alimentaire grave, comparable à celle de 2005. Le revenu par habitant est d'environ 600 USD, faisant du Niger l'un des pays les plus pauvres du monde, classé dernier selon le rapport 2009 des Nations unies sur l'indice de développement humain (IDH). Selon ce même rapport, 85 % de la population nigérienne vit actuellement en dessous du seuil de pauvreté (deux dollars par jour).

Néanmoins, le Niger dispose des réserves d'uranium parmi les plus riches du monde, ainsi que de gisements d'or et de pétrole. Le prix de l'uranium a récemment augmenté grâce à la reprise du secteur de l'énergie nucléaire. Par ailleurs, le pays a des vastes troupeaux d'animaux recherchés pour leur viande (les boeufs *azawak*) ou leur peau (les chèvres rousses de Maradi) et un fort potentiel d'irrigation, déjà en partie exploité pour les oignons violets de Galmi. L'artisanat d'art nigérien est l'un des plus riches de l'Afrique. Le secteur du bâtiment et des travaux publics connaît actuellement une croissance de plus de 5 %, croissance qui devrait se poursuivre dans les années à venir⁸.

Le Niger possède également des atouts dans le secteur touristique mais difficilement exploitables actuellement en raison des tensions dans le Nord et de l'instabilité politique qui s'installe dans le pays.

La croissance économique était de 5,9 % en 2008. Le secteur primaire représente 40 % du PIB, le secteur secondaire 14 % et le secteur tertiaire, dominé par le secteur informel, 46 %.

- **Une population très jeune**

La population du Niger était de 14 692 000 habitants en 2009 (sources INS) et connaît un taux de croissance démographique très élevé (3,3 %). Ce taux, l'un des plus élevés du monde, entraîne une pression croissante sur les ressources, une dégradation des sols et des tensions sociales.

La densité moyenne est de 11,2 habitants au km², avec une concentration dans la partie Sud du pays : les trois quarts de la population vivent sur un quart du territoire national.

⁸ Voir *Perspectives économiques en Afrique* (2010), in AfricanEconomicOutlook.org (BAD, OCDE, CEA-ONU).

La population nigérienne est encore essentiellement rurale (80 % vivant en milieu rural) ; le phénomène d'urbanisation est important, même s'il demeure encore limité par rapport aux autres pays de la sous-région. Le taux d'urbanisation était estimé à 20,4 % en 2010. La population est aussi de plus en plus jeune. Avec un indice synthétique de fécondité de 7,1 enfants par femme et une espérance de vie à la naissance de 58 ans en 2009, l'une des spécificités du Niger est la jeunesse de sa population (66 % a moins de 25 ans et près de 52 % a moins de 15 ans). En milieu urbain, les jeunes âgés de 15 à 34 ans représentent environ 35 % de la population totale. À Niamey, cette proportion serait encore supérieure.

• Un tissu économique faible, un marché du travail contraignant

Au Niger, le secteur formel est très limité. Au total, on dénombrait 3 575 entreprises enregistrées en 2007, employant 54 010 salariés et dont la plupart étaient concentrées à Niamey (71 % étaient localisées dans la région de Niamey). Près de 90 % de ces entreprises avaient moins de 20 salariés. Un peu plus de 8 % d'entre elles avaient entre 20 et 100 salariés. 2 % seulement (soit 72 entreprises) avaient un effectif de plus de 100 salariés dont 13 entreprises de plus de 500 salariés⁹.

En 2008, le chiffre était de 4 181 entreprises enregistrées, dont la moitié étaient des entreprises individuelles, avec une capacité faible de création d'emplois.

La fonction publique a, quant à elle, quasiment cessé d'embaucher de façon permanente depuis près de vingt ans, même si, en raison des besoins, notamment dans les domaines de l'éducation et de la santé, elle recrute des contractuels et des jeunes diplômés dans le cadre du service civique.

La contribution du secteur informel¹⁰ au produit intérieur brut (PIB) est donc en augmentation depuis les années 1980, en partie en raison de cet effondrement du secteur public. Elle se situe aujourd'hui entre 60 et 75 % du PIB. La taille de l'économie informelle est en partie responsable de la faible pression fiscale ; le ratio recettes fiscales/PIB est l'un des plus faibles en Afrique subsaharienne – 10,6 % en 2006 – qui est loin de l'objectif de l'UEMOA (17 %). Cette faiblesse de la fiscalité rend le Niger extrêmement dépendant de l'aide extérieure et diminue sa capacité à financer l'infrastructure et les services publics nécessaires pour appuyer le secteur privé.

Ce secteur informel n'est pas uniforme. Trois catégories au moins peuvent être distinguées :

- le secteur intermédiaire ou « de transition », dans lequel les entreprises sont soumises à la patente. Elles ne payent pas d'impôt sur les bénéfices ; la comptabilité est très simplifiée. Les travailleurs ne sont pas immatriculés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ;

- le secteur informel localisé, caractérisé par la petite patente municipale (ou non) et l'existence d'un local fixe ;

- le secteur informel non localisé qui comprend les activités ambulantes, de rue ou de marché ; elles sont parfois soumises à la patente municipale.

Globalement, ce secteur est caractérisé par des entreprises de petite taille, des techniques de production artisanale, une main-d'œuvre formée sur le tas, une production à la fois autoconsommée et marchande et surtout le non-respect de la réglementation du travail. Enfin, le secteur informel manque de sources de financement, financement qui reste principalement assuré par l'épargne individuelle, les appuis familiaux ou par le système des tontines traditionnelles.

Le faible niveau d'instruction des acteurs du secteur constitue également un handicap, notamment pour communiquer avec l'environnement institutionnel. Il n'existe pas de cadre permettant de favoriser les rencontres et la défense des intérêts de ces acteurs. Dans l'artisanat, on peut noter cependant le poids que représente aujourd'hui la Fédération nationale des artisans (FNAN).

⁹ Ministère de la Fonction publique et du Travail, ANPE, ONEF (décembre 2008) : *Annuaire des statistiques du travail*.

¹⁰ Le secteur informel, selon les définitions du BIT ou de la Banque mondiale, est caractérisé par son absence de réglementation et de fiscalité.

Dans la mesure où le secteur privé formel ou « classique » et le secteur public offrent peu d'opportunités d'intégration dans la vie professionnelle, c'est le secteur informel qui procure l'essentiel des emplois (environ 75 % des emplois au Niger) et des revenus aux populations urbaines du Niger. À Niamey, selon l'étude PARSTAT de 2002, les 74 116 unités recensées de production informelle des activités marchandes non agricoles de la capitale généraient 101 000 emplois¹¹ ; les travailleurs de ce secteur sont répartis essentiellement dans le commerce (produits alimentaires majoritairement), l'artisanat de production et l'artisanat de services (restauration ambulante notamment). Les unités sont globalement petites (la taille moyenne des unités informelles est de 1,4 personnes par établissement) et les salaires très faibles, lorsqu'ils existent. Du fait de la taille réduite des unités informelles et du poids écrasant de l'auto-emploi, le taux de salarisation (ratio rapportant le nombre de salariés au nombre total d'actifs) est de 10,5 %. Selon une étude du BIT, en milieu urbain, en 1995, 51 % des employés étaient sans rémunération, 47,5 % ayant un salaire ne dépassant pas 15 000 francs CFA¹². Pour les auteurs de l'étude PARSTAT de 2002 qui admettent que « *la mesure des revenus dans le secteur informel pose de redoutables problèmes de mesure et d'interprétation* », la rémunération mensuelle moyenne, calculée sur l'ensemble des actifs du secteur informel, était de 52 700 francs CFA.

Aujourd'hui, même s'il est difficile d'obtenir des données précises, il est reconnu que la grande majorité des travailleurs du secteur informel non agricole, et en particulier les jeunes, reçoivent une rémunération très inférieure au salaire minimum légal¹³. Ces revenus ne suffisent pas à couvrir les besoins d'un jeune, même célibataire, qui n'habite plus dans sa famille. Le loyer mensuel d'une chambre dans un « célibatorium » à Niamey s'élève à environ 15 000 francs CFA et le sac de riz, permettant de se nourrir pendant un mois, coûte environ 18 000 francs CFA. Dans ces conditions, il est impossible de vivre sans être dépendant de son entourage. Lorsque le jeune est marié et père de famille, la situation est pire, même si la femme exerce alors souvent des petites activités de survie. Pour les jeunes peu ou pas du tout qualifiés qui n'ont souvent la possibilité d'accéder à un emploi que dans ce secteur informel, les conditions de travail sont souvent extrêmement difficiles. Inexpérimentés, ils sont souvent mal traités par les patrons et ne jouissent pratiquement d'aucun droit légal. Les recrutements dans ces ateliers ou ces petites entreprises se font souvent grâce à l'entourage familial ou aux réseaux de relations sociales ; les engagements ne sont bien sûr pas formalisés, les rémunérations sont non seulement réduites mais aussi très irrégulières et aléatoires et les emplois sont rarement pérennisés. Lorsque l'atelier ferme, le jeune ne dispose d'aucune attestation de travail ou de formation.

Les offres dans le secteur formel sont surtout accessibles aux diplômés des écoles supérieures du secteur tertiaire (comptables, gestionnaires, etc.), qui ont souvent reçu un enseignement très général et théorique, pas toujours adapté aux besoins des employeurs. Les grandes entreprises (travaux publics, téléphonie, mines, etc.) ou les ONG importantes, concentrées à Niamey et dans les villes secondaires les plus importantes du pays, ont globalement du mal à recruter et à fidéliser leur personnel. Certains secteurs en développement, comme ceux du bâtiment et des travaux publics, par exemple, connaissent un déficit de main-d'œuvre qualifiée (maçons, plombiers, conducteurs d'engins, etc.).

Les opportunités économiques sont globalement limitées et beaucoup de secteurs sont saturés en raison notamment d'une demande solvable réduite. Beaucoup de jeunes ne trouvent pas d'emploi dans la filière où ils ont été formés ; c'est le cas, par exemple, de la menuiserie bois pour les garçons et de la couture pour les filles. Les compétences techniques et de gestion manquent dans tous les

¹¹ AFRISTAT, *Le secteur informel dans la communauté urbaine de Niamey (CUN) : performance, insertion et perspectives*. Enquêtes réalisées dans le cadre du projet PARSTAT, financé par l'UEMOA, et avec l'aide scientifique de DIAL, 2002.

¹² Gasarian J. et Maldonado C., *Secteur informel : fonctions macro-économiques et politiques gouvernementales : le cas du Niger*, OIT, (1998).

¹³ Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est au Niger d'un peu plus de 28 000 francs CFA, c'est-à-dire environ 42 euros par mois (pour une durée de travail de 40 heures par semaine). Source ANPE Niger.

secteurs de l'économie nigérienne. Plusieurs études ont été réalisées¹⁴ afin que soient identifiés les créneaux ou les métiers porteurs ; mais les moyens ne sont pas mis pour améliorer le niveau des qualifications et l'adéquation entre les besoins des entreprises ou de l'économie et les formations proposées.

- **L'insertion des jeunes, un enjeu majeur pour le pays**

Avec un taux d'alphabétisation pour les adultes qui ne dépasse pas 28 % en 2009, avec des milliers de jeunes très faiblement scolarisés et avec des créations d'emplois qui n'augmentent pas, le chômage des jeunes nigériens s'aggrave d'année en année. Dans les villes et particulièrement à Niamey, qui représente plus d'un million d'habitants, la question du chômage des jeunes est devenue alarmante¹⁵.

Au total, la population active est estimée à environ 5 500 000 personnes âgées de 15 à 64 ans, dont 48,4 % d'hommes et 51,6 % de femmes. Plus de 62 % de la population active sont sans instruction et seulement 0,6 % de cette population ont un niveau d'instruction supérieur. La population active occupée serait de 3 400 000 personnes dont 67,2 % d'hommes et 32,8 % de femmes.

Selon les chiffres de l'ANPE, repris dans un certain nombre de rapports, le taux de chômage est estimé à environ 18 % de la population active en 2009, contre 16 % en 2005. Il est plus important en milieu urbain (21,4 %) qu'en milieu rural (16,7 %). Les femmes sont les plus touchées, avec un taux de 30 %, contre 15 % environ pour les hommes. Les 15-29 ans enregistrent le taux le plus élevé (24 %). En général, les personnes les plus exposées au chômage possèdent un faible niveau d'instruction.¹⁶

En réalité, ces taux sont probablement supérieurs. Mais il est impossible d'obtenir des données fiables du chômage selon la définition du BIT (les chômeurs sont les personnes en âge de travailler qui sont sans emploi, disponibles et actives dans leurs recherches de travail). Au Niger particulièrement, la frontière entre chômage et sous-emploi (c'est-à-dire la situation dans laquelle sont les personnes qui travaillent à temps partiel et qui souhaiteraient travailler davantage) est difficile à établir. Et les jeunes nigériens sont très touchés par le sous-emploi, visible et invisible et par les petits boulots qui ne sont pas rémunérés. Nous ne pouvons nous fonder que sur des estimations données notamment par catégories d'âge ou de situation socioprofessionnelle. Selon la direction de l'Insertion professionnelle des jeunes au ministère de la Formation professionnelle, un million et demi de jeunes de 13 à 19 ans sont en dehors du système éducatif et sans emploi et plus de 50 000 diplômés sont au chômage. Chaque année, 4 000 jeunes environ sortiraient du système de formation initiale sur le marché du travail¹⁷.

Le risque d'insécurité et de délinquance lié à l'inactivité des jeunes est de plus en plus mis en avant, notamment par les organisations internationales. Selon Jean Lieby, responsable de l'unité protection de l'enfant au Fonds des Nations unies pour l'enfance (Unicef), « au Niger, le nombre élevé de jeunes fait de ce groupe une force potentiellement explosive »¹⁸. Marthe Diarra Doka souligne quant à elle dans son étude commanditée par la Coopération danoise¹⁹ que le sort de la jeunesse nigérienne

¹⁴ Salaou Nouhou, (mars 2006), Étude d'identification des créneaux économiques porteurs d'emplois ou d'activités génératrices de revenus, PAFPCA. Hambally Yacouba (avril 2007), Étude sur les filières porteuses d'emploi dans la communauté urbaine de Niamey. ANPE.

¹⁵ La région de Niamey, qui équivaut à la communauté urbaine de Niamey, compte 1 222 066 habitants selon les estimations 2010 de l'Institut national de la statistique, in www.ins.ne, « Population du Niger estimée en 2010 ».

¹⁶ Voir Perspectives économiques en Afrique (2010), in *AfricanEconomicOutlook.org* (BAD, OCDE, CEA-ONU) et Programme d'action triennal de promotion de l'emploi des jeunes au Niger (2010-2012), MJS-MFP/T-MFPT-MPJE, octobre 2009.

¹⁷ *Projet de plaidoyer pour un appui à la mise en œuvre des programmes de promotion d'emploi en cours à l'ANPE, 2009-2012, ministère de la Fonction publique et du Travail, ANPE, Service des programmes d'emploi.*

¹⁸ « Les Jeunes, une « bombe à retardement démographique », article de l'IRIN (Integrated Regional Information Networks), 15 septembre 2008.

¹⁹ Diarra Doka Marthe, DANIDA, *Étude sur les activités, aspirations et besoins des jeunes et des organisations de jeunes*, mars 2005.

devient de plus en plus « *préoccupant pour le Gouvernement (...) du fait du nombre élevé des jeunes évoluant dans une situation de précarité professionnelle qui constitue à n'en point douter une menace permanente pour la quiétude sociale* ».

Selon une étude de 2005 publiée par les Nations unies, le Gouvernement nigérien et la Banque mondiale, 25 000 enfants survivaient dans les rues, en majorité seuls, et plus de 4 000 d'entre eux vivaient dans la rue à plein temps.

À l'heure actuelle, la situation en matière de délinquance dans les villes nigériennes est encore loin d'être celle d'autres grandes villes africaines. Avant tout, le chômage et le sous-emploi ont comme conséquence une insertion socioprofessionnelle plus difficile qui se traduit par un allongement des périodes de transition vers l'autonomie financière, familiale et résidentielle. Au sens de la *Charte nationale de la jeunesse du Niger*, le terme « jeune » se définit comme l'ensemble des personnes âgées de 14 à 30 ans. Mais, comme dans beaucoup d'autres pays d'Afrique, le concept de jeunesse s'étend au Niger jusqu'à 35 ans²⁰. Les programmes d'appui aux jeunes sont souvent accessibles au-delà de 30 ans. Le mariage, qui constitue en Afrique une étape essentielle vers l'âge adulte, est retardé pour les garçons, en raison du manque d'emplois et de revenus. Selon le recensement de la population 2001, près de 80 % des jeunes de 15 à 25 ans résidant à Niamey étaient encore célibataires. Les dépendances vis-à-vis de l'entourage sont fortes. Même parmi la catégorie des jeunes diplômés, les trajectoires d'insertion sont retardées. D'après l'étude récente sur les jeunes diplômés²¹ (qui peuvent être âgés de 15 à 35 ans et même plus), près de 58 % d'entre eux (filles et garçons confondus) étaient célibataires et pour 45 % d'entre eux, les dépenses de logement étaient prises en charge par les plus proches parents et 25 % par leur conjoint. Les proportions pour la prise en charge des dépenses de nourriture étaient similaires.

Cette question de l'insertion socioprofessionnelle devient depuis quelques années un enjeu majeur pour le pays. L'une des priorités du programme cadre pour l'insertion professionnelle des jeunes, dans le cadre de la stratégie de réduction de la pauvreté en 2002, était de « *réduire le chômage, notamment des jeunes et des femmes* », en développant un « *système efficace d'insertion et de formation professionnelle* ».

Dans le cadre de sa Stratégie de développement accéléré et de réduction de la pauvreté (SDRP 2008-2012) et du Plan national de l'emploi (PNE), le Niger s'est fixé des objectifs en matière de développement de l'économie et de réduction du chômage, notamment celui des jeunes. Le programme d'action triennal de promotion de l'emploi des jeunes au Niger (2010-2012), élaboré en octobre 2009²², constatant que le chômage et le sous-emploi des jeunes sont parmi les principaux problèmes du Niger, propose une stratégie interministérielle visant à « *promouvoir la formation et l'insertion d'au moins 100 000 jeunes d'ici 2012* ».

Pour la direction de l'Insertion professionnelle des jeunes, précédemment citée, « *en nous inscrivant dans le cadre du processus de mise en œuvre de la SDRP en général et du programme de modernisation et de développement de l'enseignement et de la formation professionnelle et technique (EFPT), il apparaît indispensable de mettre en place un mécanisme partagé de coordination méthodologique des interventions des acteurs publics et privés de promotion de l'insertion socioéconomique des jeunes* »²³.

²⁰ Pour la *Charte africaine de la jeunesse*, adoptée en 2006, « jeune » signifie toute personne âgée de 15 à 35 ans.

²¹ Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE), Institut national de la statistique (INS), *Rapport du recensement des diplômés sans emploi de novembre 2009*.

²² *Programme d'action triennal de promotion de l'emploi des jeunes au Niger (2010-2012)*, MJS-MFP/T-MFPT-MPJE, octobre 2009.

²³ Note relative à la création d'un dispositif global de cohésion institutionnelle pour l'insertion professionnelle des jeunes au Niger, direction de l'Insertion professionnelle des jeunes, ministère de la Formation professionnelle et technique, juin 2009.

Des jeunes en quête d'insertion professionnelle et sociale

Au Niger, comme dans beaucoup de pays de la sous-région, l'insertion professionnelle et l'accès à l'autonomie deviennent de plus en plus difficiles pour les jeunes peu ou pas du tout qualifiés mais aussi pour les jeunes diplômés. Tout au long de notre étude et du travail de recherche-action, j'ai rencontré de nombreux jeunes, filles et garçons, en recherche d'une insertion professionnelle stable. J'ai pu recueillir un certain nombre de témoignages qui illustrent des histoires différentes et des trajectoires singulières mais à travers lesquels transparaissent les mêmes difficultés d'orientation, de mobilité, de formation, d'accès aux stages ou aux emplois stables.

Pour ces jeunes filles et garçons de Niamey, la sortie du système scolaire s'est faite globalement de façon précoce. Ils ont été confrontés rapidement à différents problèmes financiers, familiaux, de recherche de qualification ou d'emploi. Malgré leur volonté de « s'en sortir » et les différentes stratégies qu'ils ont pu développer, l'accès à l'emploi et à l'autonomie financière et familiale est encore loin.

Après avoir présenté ces portraits de jeunes, nous pourrions décrire les difficultés rencontrées et le phénomène d'interactions entre ces différentes problématiques qui rend la question de l'insertion d'autant plus complexe.

- **Souleymane, Awa, Boubacar, Hadiza, Abdoulaye : des trajectoires d'insertion difficiles**

Les petites histoires de vie présentées ici sont celles de jeunes rencontrés dans le cadre de mon travail de recherche-action, à l'occasion d'ateliers réalisés à l'AFJ ou lors de mes visites dans les centres de formation (AFJ, Centre Agapè²⁴, Centre éducatif du Musée); les difficultés que ces jeunes rencontrent reflètent celles que vivent les jeunes de Niamey, des garçons et filles en général de faible niveau scolaire (niveau ne dépassant pas la classe de quatrième), ayant vécu des expériences de petits boulots ou d'emploi dans le secteur informel ou de formations courtes, et qui, au moment où les entretiens ont été réalisés, se trouvaient encore en recherche d'insertion dans la vie professionnelle.

Jeune homme de 27 ans, habitant le quartier de Yantala à Niamey, Souleymane a arrêté l'école en 1995, en classe de CM2 ; son père étant décédé et sa mère résidant près de Dosso, il loge dans une location qu'il partage avec un ami pour un loyer de 15 000 francs CFA par mois. Il a commencé en 1998 la mécanique automobile dans un atelier du quartier Lacouroussou pour un patron qui le payait 20 000 francs CFA par mois. L'atelier ayant fermé, il a ensuite fait des ménages chez un oncle pour une rémunération de 40 000 francs CFA par mois puis chez une tante pendant quatre ans, pour un salaire très faible (parfois aucun salaire) mais qui le logeait. En 2004, il a démarré la menuiserie métallique dans un atelier de Yantala. Il a appris le métier « sur le tas » et appréciait ce qu'il faisait. Il travaillait « comme un fou », dit-il, estimant « qu'il faisait du bon travail ». D'après lui, l'atelier fonctionnait bien et le patron faisait des bénéfices ; pourtant, Souleymane ne gagnait que 500 francs CFA par jour, à peine de quoi se nourrir.

Il a donc décidé de quitter l'atelier mais il souhaite aujourd'hui poursuivre la menuiserie métallique, continuer à se former, apprendre à « fabriquer de nouveaux modèles », à développer des idées et à faire des devis. Son rêve, c'est de devenir un jour patron, « pour gérer mon atelier et bien rétribuer mes apprentis ».

²⁴ Agapè Niger est une ONG créée en 2008 avec le soutien notamment du Comité français de secours à l'enfance (CFSE) et dont l'un des objectifs est la création à Niamey d'un centre de formation professionnelle aux métiers de la boulangerie. Quatre promotions de 8 jeunes environ ont déjà été formées.

Souleymane fait partie de ces jeunes garçons qui, très tôt sortis du système scolaire, n'ont eu que la possibilité d'effectuer des petits boulots ou d'entrer dans le secteur informel et qui sont confrontés alors à la dépendance vis-à-vis des « patrons ». Ils ont acquis des compétences pratiques parfois dans plusieurs métiers mais ne possèdent aucune reconnaissance, aucun diplôme ou attestation et ne disposent pas non plus de fonds propres leur permettant de créer leur activité économique. Ils manquent aussi des connaissances de base et des savoirs théoriques nécessaires pour mettre en œuvre et développer une activité.

Awa, jeune fille de 15 ans et demi, habite le quartier Yantala, à côté du marché. Elle a du mal à s'exprimer en français. En effet, elle a arrêté l'école en 2005, alors qu'elle était en classe de CM1, parce que sa tante voulait qu'elle reste à la maison pour faire la vaisselle et le ménage. Ses parents étant divorcés, elle a été obligée de rester avec son père, vendeur de voitures et la sœur de celui-ci, vendeuse de *soumbala*. Elle ne s'entend pas avec sa tante et cherche à se rendre chez sa mère, qui habite le quartier de Bukoki avec ses deux frères. Son cousin lui a parlé de l'AFJ ; elle s'y est rendue il y a un an.

« Quand je suis venue, je ne connaissais rien : lecture un peu, français un peu ». Elle a demandé à entrer en formation couture car sa tante ne lui avait parlé que de cette filière mais elle n'aime pas la couture ; elle voulait faire restauration. Avant de démarrer, elle a fait un an de remise à niveau en français et un peu en calcul. Elle a effectué un test en hygiène corporelle. Et elle a pu entamer sa formation professionnelle il y a un mois : « J'adore la restauration. Je sais que je vais trouver là-dedans, gagner des bénéfices ». Elle souhaiterait ouvrir plus tard un petit restaurant car elle sait que son père ne voudra pas qu'elle travaille à l'extérieur, dans un hôtel ou un restaurant de la ville. Il aimerait bien, en revanche, qu'elle travaille dans une famille, « chez les Blancs » notamment.

« Je suis pauvre. Je n'ai pas les moyens. Si je veux aller dans un restaurant, pour tester et avoir des idées, on ne me laisse pas entrer ».

Awa a donc du mal à se faire une idée concrète des réalités du métier de cuisinier. Elle sait aussi qu'à son âge, elle ne peut faire de stage pratique en entreprise. En réalité, pour l'instant, elle mise tout sur la formation et espère qu'elle pourra ensuite accéder à un emploi.

Pour Awa, les difficultés sont multiples : elle est très jeune, son âge l'empêchant de trouver un stage pratique ; son niveau scolaire est faible et ne permet pas une acquisition rapide des compétences professionnelles ; sa famille, et en particulier son père, restreint ses choix professionnels, d'autant qu'elle a choisi un secteur d'activité, la restauration, dont les horaires et les conditions de travail sont très contraignants, particulièrement pour les femmes. Souhaitant rejoindre sa mère, elle est aussi dans une période d'instabilité, notamment géographique. Son parcours d'insertion sera long et exigera un travail d'accompagnement portant sur les différents freins qu'elle rencontre et sur l'apprentissage de l'autonomie.

Boubacar Sani, jeune haoussa de 25 ans, né dans un village près de Dosso, est arrivé à Niamey en 2002, avec sa famille. Le père est bigame et alterne des périodes avec chacune de ses femmes, à Niamey et à Dosso. Ils habitent actuellement dans le quartier populaire de Bukoki. Boubacar a arrêté l'école en 2007 lorsqu'il était en 4^{ème}. Il avait des difficultés à suivre sa scolarité en raison des grèves et de ses problèmes financiers (son père, animateur dans une radio locale, ne gagne que 40 000 francs CFA par mois et sa mère est sans emploi). Il souhaitait s'inscrire dans une école privée car c'est ce qu'avaient fait ses amis, mais son père ne pouvait pas la financer. Il a fait quelques « petits boulots » ; il a aidé par exemple à vendre du lait et gagnait 500 à 1 000 francs CFA tous les trois jours. Depuis deux ans, il travaillait tous les dimanches à l'entretien du grand cimetière. Il n'avait pas de salaire ; il était payé en nature, en nourriture. Un programme d'aide conduit par l'ONG Africare a contacté le groupe de jeunes qui travaillait avec lui au cimetière pour leur proposer une formation.

Au cours de l'entretien qu'il a eu avec les responsables du programme, Boubacar a expliqué qu'il voulait apprendre la couture ; selon lui, c'est le seul métier qui permet de gagner beaucoup. Il y a quatre mois, on l'a appelé pour lui dire que la formation allait commencer, au sein de l'AFJ. Il a donc démarré et se dit satisfait de ce qu'il apprend. Il aime particulièrement la coupe et prendre les mesures. Avec une formation de 45 jours, il a conscience qu'il n'aura pas acquis les compétences nécessaires pour le métier et qu'il aura besoin de se constituer une expérience, notamment dans le cadre de stages pratiques. « Si, quand j'ai fini, je ne peux pas être embauché tout de suite par un patron, j'aimerais faire des « entraînements » (stages pratiques). Mais je n'ai pas d'espoir ». En effet, il est justement très difficile de trouver des stages. Il pense que s'il se rend seul dans un atelier de couture pour faire part de sa candidature, on va le considérer comme un voleur.

Issu du monde rural, Boubacar a pris beaucoup de retard dans sa scolarité qu'il a interrompue avant la classe de troisième. Il n'a aucune expérience professionnelle et n'a effectué que des « petits boulots ». Il a obtenu l'opportunité de se former grâce à l'intervention d'une ONG mais dans un secteur saturé et qui n'offre que peu de débouchés, surtout lorsqu'il s'agit de formations aussi courtes. Comme beaucoup de jeunes de milieu défavorisé, il est confronté à la difficulté de trouver un stage pratique dans un atelier ou une entreprise, n'ayant aucune relation ni aucune connaissance des démarches à suivre pour se présenter à un éventuel employeur. Le manque de confiance en lui est aussi un frein qui l'empêche de prendre des initiatives.

Âgée actuellement de 21 ans, Hadiza a quitté l'école en classe de 5^{ème}. Elle habite à Niamey depuis toujours, dans le quartier de Sonni, près de Katakou avec ses parents et ses jeunes frères et sœurs. Entre 2005 et 2007, elle a été envoyée au Burkina Faso chez sa sœur étudiante mariée à un Burkinabé, qui lui a confié la gestion d'un télécabine à Ouagadougou. Ce télécabine ayant fermé, elle est revenue à Niamey chez ses parents ; son père lui a parlé d'une formation en couture au foyer féminin de son quartier, dont il connaissait la directrice. Elle a dit oui car elle n'avait pas d'autres idées. Ce n'était pas son projet (« avant, il n'y avait pas de projet ») mais elle a suivi avec assiduité sa formation à partir d'octobre 2007 et obtenu son diplôme en juillet 2009. Son père, entrepreneur à Niamey, a financé l'inscription au Centre (18 500 francs CFA la première année et 22 500 francs CFA la deuxième année).

Au centre, elle a également appris la pâtisserie et a apprécié de confectionner madeleines et biscuits ; la directrice du foyer féminin lui a parlé du centre de formation en boulangerie Agapè ; elle l'a aidée à effectuer les démarches nécessaires pour l'entrée en formation. Après la remise de son dossier, elle a fait un entretien avec les responsables et formateurs et a été sélectionnée. Même si elle aime la couture (elle continue à coudre, parfois le soir, chez un voisin tailleur), elle pense que ce domaine est aujourd'hui saturé à Niamey (« toutes les filles font de la couture ») alors que la boulangerie manque de personnel.

Hadiza a effectué sa formation en boulangerie-viennoiserie d'août à décembre 2009. Ne sachant pas conduire un vélo, elle s'y est rendue en taxi, grâce à l'aide d'Agapè. De l'avis de tous, elle s'est montrée très motivée : elle est sortie première ex-æquo de sa promotion. À la sortie, en décembre, elle a réalisé une période d'essai d'une semaine dans une boulangerie importante du quartier Terminus. Elle en a gardé un très mauvais souvenir, en raison notamment des horaires de nuit très contraignants et de l'absence d'encadrement et d'accompagnement des responsables de l'établissement : elle n'a pas pu poursuivre.

Actuellement, elle réalise un stage de trois semaines non rémunéré dans la boulangerie d'Agapè (son repas de midi est payé) ; elle a décidé de faire ce stage pour ne pas oublier ce qu'elle a appris et parce qu'elle ne veut pas rester chez elle et « s'asseoir à ne rien faire ». Pour la suite, elle n'a pas de piste ; elle dit ne pas avoir de contact pour entrer chez un boulanger. Elle a réalisé son CV dans le cadre d'un atelier avec l'AFJ ; avant, elle ne savait pas ce qu'était un CV. Elle sait maintenant que cela est utile pour son dossier et pour chercher un emploi mais elle n'a pas encore fait de démarche de recherche (« Je ne connais personne où aller ») ; elle pense que les responsables d'Agapè vont lui trouver un travail. En attendant, elle ira aider sa mère à la maison.

Hadiza est dans une situation différente. De niveau scolaire peu élevé, elle a pu cependant, grâce au soutien de sa famille, acquérir des expériences professionnelles significatives. Aidée dans ses démarches et financièrement par son père, elle a réussi à s'intégrer et à progresser dans des milieux de travail différents. Les réseaux de relation ont été importants dans sa trajectoire. On voit aussi dans cet exemple que la question de l'orientation professionnelle est fondamentale ; elle a d'abord été orientée vers une formation couture car l'opportunité existait, mais sans lien avec un objectif professionnel concret et dans un secteur saturé. L'orientation ensuite vers la boulangerie a été réalisée également par opportunité et il est clair que le projet professionnel devra alors être travaillé pour résoudre les problèmes de mobilité et de conditions de travail qui s'avèrent difficiles dans ce secteur pour une femme. Encore jeune, elle doit aussi apprendre à devenir plus autonome dans ses choix et ses démarches.

Abdoulaye, jeune nigérien de 16 ans, habite à Niamey depuis 2007, dans le quartier de Yantala. Né à Agadez, il est allé à l'école jusqu'à l'âge de 12 ans. Il a interrompu sa scolarité alors qu'il était en classe de CM2, sa mère voulant qu'il arrête pour faire un métier manuel. Elle estimait qu'il perdait son temps à l'école et souhaitait qu'il devienne mécanicien pour gagner sa vie. Elle l'a envoyé dans la capitale, espérant qu'il entre dans l'atelier de mécanique de son oncle. Ce dernier ayant quitté la capitale, Abdoulaye s'est rendu chez un autre de ses oncles, garde du corps du président Tandja. Un autre parent menuisier lui a parlé de l'AFJ ; il s'est alors inscrit et a pu intégrer la formation « mécanique deux-roues » dans cette ONG en septembre 2008, pour deux ans ; il a d'abord suivi un module de formation théorique de deux mois, puis un stage pratique de trois mois dans un atelier à côté du marché Yantala bas.

Aujourd'hui, il poursuit sa formation théorique et a démarré des activités de réparation dans le cadre de l'atelier coopératif. Il aime réparer et apprendre, dit-il. Ce métier lui plaît et il veut monter son propre atelier de mécanique mais n'a pas de fonds propres. Le peu d'argent que lui verse son oncle, de façon irrégulière, ne suffit pas à la constitution progressive d'une épargne.

Abdoulaye fait partie des jeunes envoyés par les parents dans la capitale pour trouver un métier. Hébergé par des oncles, il a pu trouver l'opportunité pour démarrer une formation dans une filière qu'il aime. Si son projet professionnel se confirme, c'est un domaine d'activité dans lequel il pourra probablement trouver un emploi stable, soit dans un atelier de la ville, soit en créant sa propre entreprise. S'il se lance dans la création d'activité, il lui faudra rechercher l'appui nécessaire pour la constitution de son dossier et à la recherche de financement.

Ces quelques portraits illustrent à la fois la diversité des trajectoires et la récurrence des problèmes que rencontrent ces jeunes ; ils montrent aussi leur volonté de s'en sortir et de ne pas « rester chez soi », acceptant les rares opportunités qui s'offrent à eux pour se former ou acquérir de l'expérience, même si elles sont souvent difficiles, aléatoires et peu rémunératrices.

- **Une majorité de jeunes peu ou pas du tout scolarisés, un accès difficile à la formation**

La question du post-primaire et de l'offre de formation destinée aux jeunes qui n'ont pas intégré ou qui ont abandonné le système éducatif se pose de façon cruciale au Niger.

Le taux brut de scolarisation au primaire²⁵ (TBSP) est de 67,8 % (avec un écart de 20 points entre filles et garçons) en 2008-2009 mais le taux brut de scolarisation au secondaire (TBSS) premier cycle n'est que de 16,6 % et au secondaire deuxième cycle de 3,4 %. Selon le ministère de l'Éducation nationale,

²⁵ Le taux brut de scolarisation est le nombre total d'élèves ou d'étudiants inscrits dans un niveau d'enseignement donné, quel que soit leur âge, exprimé en pourcentage de la population du groupe d'âge officiel correspondant à ce niveau d'enseignement. Source : « Un bon départ », Rapport mondial de suivi sur l'EPT 2007, Éducation et protection de la petite enfance, éditions Unesco.

le Niger compte plus de quatre millions d'analphabètes, soit 86 % des personnes de plus de 15 ans ; les trois quarts de ces analphabètes (soit trois millions) sont des femmes. Dans les milieux les plus défavorisés, la plupart des jeunes et particulièrement des jeunes filles sont analphabètes ou ne maîtrisent pas le français.

Les niveaux très faibles de scolarisation et de qualification sont en grande partie dus à des ruptures de scolarité ou de formation pour des raisons financières. Les jeunes sont souvent obligés d'arrêter l'école pour aider leur famille à subvenir aux besoins. Parfois, ils ne peuvent poursuivre seulement à cause des habits qu'il faut payer. Les familles ont souvent du mal à assumer à la fois des frais de scolarité ou de formation et les dépenses quotidiennes. Dans un certain nombre de familles et plus particulièrement en milieu rural, l'éducation et la formation ne sont pas perçus comme un investissement pour l'avenir. Le coût des transports pour se rendre dans les centres représente une difficulté supplémentaire qui devient parfois insurmontable. Pour les jeunes filles, le phénomène de déscolarisation est aggravé par le mariage précoce ; au Niger, une jeune adolescente sur deux est déjà mariée à 15 ans. À 17 ans, une sur deux est soit enceinte, soit déjà mère (source Unicef). Elles deviennent alors « femmes au foyer », prises toute la journée dans les différentes tâches ménagères au moins jusqu'à ce que les enfants soient en âge d'aller à l'école. Même lorsqu'elles ne sont pas mariées, les jeunes filles, dans les milieux défavorisés, en ville comme à la campagne, doivent aider la famille et s'occuper de la maison et des petits frères et sœurs.

La majorité des jeunes que nous avons interrogés ou rencontrés ont été très peu scolarisés. Parmi les jeunes reçus en premier entretien à l'espace d'accompagnement de l'AFJ, les niveaux de scolarisation ou de qualification sont très faibles puisque près de 90 % d'entre eux n'ont pas dépassé le niveau collège. Les jeunes ayant quitté l'école plusieurs années avant leur inscription au Centre ne possèdent plus le niveau de formation qu'ils avaient à la sortie. Beaucoup de jeunes ayant fréquenté le collège savent à peine écrire. Les connaissances acquises ont été oubliées, notamment en français et en mathématiques, ce qui rend difficile le travail d'orientation vers les formations demandées car, le plus souvent, les jeunes ne disposent pas des bases nécessaires pour le suivi d'une formation professionnelle. Beaucoup de jeunes filles ne parlent pas le français et sont totalement analphabètes. On retrouve les proportions connues sur le plan national.

Ce très faible niveau de formation des jeunes est un frein majeur à l'insertion professionnelle. Il rend indispensable la mise en place d'actions préalables à la qualification ou à l'emploi, notamment dans le domaine de l'alphabétisation ou de la remise à niveau.

- **Des jeunes éloignés du monde du travail et de l'entreprise**

L'absence d'information et la méconnaissance des métiers

Le manque ou l'absence totale d'information sur les secteurs d'activités, les métiers et l'offre de formation par filière est l'une des difficultés rencontrées par les jeunes. Ils ignorent les possibilités éventuelles de formation, surtout lorsqu'ils sont sortis du système scolaire.

Seuls, les élèves de troisième encore scolarisés sont informés de l'existence des centres de formation professionnels par le biais de conseillers pédagogiques du ministère qui se déplacent dans les établissements scolaires. Il ne s'agit pas d'une information sur les filières et les contenus de formation mais sur le nombre de places à pourvoir dans ces centres et leur répartition dans les régions. Les parents remplissent une fiche de vœux pour leurs enfants et, en fonction des résultats scolaires (il faut avoir 11 ou 12 sur 20 de moyenne), les jeunes sont acceptés ou non. C'est ce que l'on appelle « l'orientation sur dossiers ». Par ailleurs, le ministère de la Formation professionnelle et technique organise des concours chaque année en septembre. Un communiqué transmis à la radio informe des dates et des lieux de passage de ces concours. La plupart des jeunes, en particulier en milieu rural, n'accèdent pas à ces informations.

Les centres ne sont pas choisis en fonction des métiers auxquels ils forment mais souvent en fonction des conditions financières qu'ils offrent. Les stagiaires peuvent obtenir une bourse (14 000 francs CFA

pour préparer le CAP ; 20 000 francs CFA pour le BEP) et il existe des systèmes d'internat dans certains cas. Les deux centres qui préparent au BEP (CFPA de Zinder et centre technique de Kalmaharo) représentent 95 % des demandes dans la mesure où les bourses versées sont les plus intéressantes.

Selon le directeur de l'insertion au ministère de la Formation professionnelle, « *une campagne de valorisation de la formation professionnelle est nécessaire* » et pour le directeur des examens et des concours de ce même ministère, « *la question de l'information est un véritable problème ; comment la diffuser à tous les jeunes compte tenu de l'absence de moyens. Et comment informer sur les filières d'activités pour éviter que les jeunes entrent dans les centres de formation sans aucun projet* ».

À l'heure actuelle, il n'existe pas encore de lieux où sont rassemblées, de manière régulière et actualisée, les informations sur l'offre de formation dans le pays, sur les organismes de formation publics et privés, et sur les filières d'activités concernées. En outre, les occasions de discussion avec des professionnels sur les opportunités de métiers, sur le marché du travail, les visites d'entreprises ou d'ateliers sont très rares. En général, les familles n'accompagnent pas ces jeunes vers les opportunités de formation et lorsqu'elles voudraient le faire, elles ne disposent pas non plus de l'information nécessaire.

Ainsi, le plus souvent, lorsque le jeune trouve une piste de formation ou d'emploi, les choix sont faits « par défaut » ; on saisit l'opportunité que le parent ou que l'ONG du quartier a proposée. Dans le meilleur des cas, on cherche à s'orienter dans un domaine que l'on connaît, que l'on visualise. Le plus souvent, il s'agit de métiers très répandus, la couture ou la menuiserie par exemple, qui sont privilégiés par les ONG et sont en grande partie saturés. La méconnaissance des métiers est encore plus grande pour les jeunes filles qui ont moins d'opportunités de sorties et de rencontres avec le monde du travail. En conséquence, ces jeunes n'ont dans l'ensemble aucun projet professionnel précis, faute d'une connaissance suffisante des secteurs d'activités et des possibilités offertes.

Dans la base de données de l'AFJ, il est frappant de voir la pauvreté des choix de métier proposés par les jeunes : ils se limitent à huit ou dix secteurs : la couture, la mécanique, la menuiserie, la restauration, la plomberie, l'électricité, le transit-douane ou le maraîchage. « L'informatique » est aussi très fréquemment citée, les jeunes ignorant totalement les métiers possibles dans ce secteur d'activités et les prérequis pour y accéder.

Cette question de la découverte des métiers et de l'orientation professionnelle commence à être prise en compte ; c'est une piste désormais mentionnée dans différentes études sur les questions d'emploi en Afrique²⁶ ou dans des rapports concernant plus spécifiquement le Niger. Le ministère de la Formation professionnelle et technique et la Coopération luxembourgeoise, impliquée dans les questions de formation professionnelle, soulignent l'importance de « la promotion de l'orientation professionnelle des jeunes » dans leur programme de modernisation et de développement de l'EFPT²⁷.

Swisscontact Niger, ONG spécialisée notamment sur les questions de formation professionnelle, met l'accent dans son document de phase 2007-2008 sur « la mise en place d'une offre de type « office d'orientation professionnelle », permettant aux jeunes d'accéder à l'information sur les métiers, sur les possibilités de formation, sur les débouchés ainsi que sur les différents types d'appuis existants ».²⁸

Dans ce contexte, il semble indispensable de créer des lieux offrant une information et une documentation sur les métiers, les filières de formation, les organismes de formation dans le pays mais aussi de développer des méthodes et des outils (ateliers de découverte des métiers, stages pratiques) permettant une approche concrète des secteurs d'activités.

²⁶ Walther R. et Tamoifo M. (janvier 2009), *L'itinéraire professionnel du jeune africain*, Les résultats d'une enquête auprès de jeunes leaders africains sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire, document de travail, N° 78, AFD, Paris.

²⁷ Amadou Oumarou (juillet 2009), « Les enjeux et les perspectives des appuis à la formation professionnelle », Lux développement en collaboration avec la GTZ et l'AFD.

²⁸ *Swisscontact Niger et Service de développement du Lichtenstein (LED)*, Formation et emploi des jeunes au Niger. Document de phase 2007-2008.

En effet, améliorer l'orientation professionnelle et la découverte des métiers permet d'élargir les choix des jeunes, de construire des véritables projets professionnels, de rendre plus efficace l'intégration en formation et de faciliter l'accès à l'emploi.

L'absence de réseaux et la difficulté à trouver des stages pour les jeunes défavorisés

La plupart des jeunes expriment leur souhait de réaliser un stage, conscients que celui-ci permet de mettre en pratique les cours et de faire reconnaître leur savoir-faire. C'est une notion utilisée non seulement par les jeunes diplômés mais aussi par ceux qui ont un faible niveau de scolarisation. Beaucoup ont conscience qu'effectuer des stages pratiques est souvent un moyen important d'entrer dans le monde du travail, de valoriser ses connaissances théoriques et d'enrichir son CV. Il s'agit souvent d'une première étape vers un recrutement ou au moins vers l'emploi. Il peut aussi s'avérer utile pour vérifier un projet professionnel avant de s'engager dans une formation. Or, faute de relations, la grande majorité des jeunes nigériens ne peut accéder aux stages. « Il faut avoir le bras long », « Je ne connais personne » sont des expressions qui reviennent constamment chez les jeunes. Même pour obtenir un stage, il faut avoir des réseaux relationnels. Avec l'augmentation du chômage, il semble que la pratique du « piston » est devenue prépondérante pour obtenir un emploi ou un stage. « Cette pratique profondément injuste de pistonner une catégorie de Nigériens déjà privilégiés de par leur statut social est très répandue au Niger. Hier cachée, aujourd'hui pratiquement exhibée au vu et au su de tout le monde, cette pratique couramment appelée le PACC (parent, amis, connaissance et connaissances) est devenue un symbole de puissance et de fierté ».²⁹

Cette question de l'importance du capital social pour l'emploi n'est pas nouvelle ; comme le souligne DIAL dans le numéro de sa revue *Dialogue* consacré à l'emploi des jeunes en Afrique³⁰, dans un pays où la croissance est peu riche en emploi, « ce sont en général les jeunes, dépourvus de réseaux sociaux et d'expérience et ne sachant pas comment faire valoir leurs qualités auprès des employeurs, qui ont le plus de difficultés à trouver un emploi ».

Il n'existe pas de système d'accompagnement des jeunes qui permettrait l'aide à la construction du projet professionnel ou à la recherche de stage, permettant de pallier cette absence de réseaux relationnels. Par ailleurs, lorsqu'un jeune parvient à entrer en formation professionnelle, il n'est pas suivi pendant son cursus et n'est pas accompagné non plus à la sortie de sa formation. L'absence d'accompagnement postformation est un problème que l'ensemble de nos interlocuteurs souligne. Aucun travail n'est réalisé avec le jeune sur une poursuite de la formation, une réorientation éventuelle, l'accès à l'emploi ou à la création d'entreprise.

La difficulté de s'insérer professionnellement et d'accéder à l'autonomie financière

Pour les jeunes peu ou pas du tout qualifiés, et en particulier pour les jeunes filles, les opportunités d'accès à l'emploi durable sont très faibles.

Les jeunes garçons exercent ou cherchent un petit boulot (vente de cigarettes ou de journaux dans la rue, petite manutention, etc.). Parfois, ils trouvent une place « d'apprenti » dans un atelier où ils ne gagnent quasiment rien. L'apprentissage, comme on le verra plus loin, n'est pas une solution d'insertion au Niger. Le contrat d'apprentissage existe dans le Code du Travail nigérien ; dans la réalité, les patrons ne signent aucun contrat ; les jeunes apprentis sont le plus souvent exploités, ne disposant d'aucun statut, ne recevant aucune rémunération régulière ni aucune formation pratique (en général, les savoir-faire sont peu diffusés) ou théorique.

Certains jeunes ont plus de chances en obtenant la possibilité de vendre des cartes téléphoniques dans la rue, activité « en vogue » depuis l'explosion des téléphones portables et qui semble assez lucrative (le jeune perçoit entre 3 % et 5 % du montant de la carte vendue). D'autres, enfin, partent à

²⁹ Maharou Habou O., cité dans « Recensement des jeunes, faut-il croire à la fin du calvaire ? », *Éducation, opinions*, 18 novembre 2009.

³⁰ In *Dialogue*, la Lettre d'information de DIAL, n° 27, juillet 2007.

l'étranger, au Nigeria ou au Togo, et se lancent dans le commerce, le plus souvent avec un parent. Ils en reviennent parfois avec un sentiment d'échec et en ne parvenant pas à valoriser cette expérience.

Les jeunes filles, lorsqu'elles ne sont pas contraintes de rester toute la journée dans le foyer, secondent parfois leur mère dans une activité génératrice de revenus (AGR) ou se lancent dans leur propre petite activité économique (vente de savon ou de beignets, confection et vente de draps, confection de tresses, etc.), qui, en général, ne leur suffit pas à acquérir une autonomie financière. Ces différentes activités ne permettent pas aux jeunes de se constituer une expérience professionnelle ni d'accéder à un emploi et à des revenus stables. En conséquence, les jeunes hommes ne peuvent pas envisager de se marier et de créer une famille et les jeunes femmes ne peuvent accéder à l'indépendance économique, ce qui pose de graves difficultés, même quand elles sont mariées, notamment lorsque survient un divorce ou le décès du mari.

Les jeunes diplômés³¹ ont, en général, davantage d'expérience. Mais pour eux aussi, les parcours d'insertion sont longs et difficiles. Beaucoup ont enchaîné plusieurs périodes de stages, avec de très faibles rémunérations. Disposant parfois de contacts, ils parviennent en effet à intégrer des stages en entreprises mais sans arriver à les transformer en emploi durable.

Halimatou a fait ses études au Centre de formation en télécommunications de Niamey d'où elle est sortie en 2002 avec un diplôme de niveau Bac professionnel. Elle s'est mariée en 2004 et habite à Niamey depuis cette date. Passionnée par les métiers de la téléphonie, elle voudrait être agent de réseau. Durant cinq ans, elle a enchaîné les périodes de stage. « Même pour postuler à un stage, il faut connaître quelqu'un », affirme-t-elle. Elle a déposé ensuite des dossiers de candidature pour être recrutée dans les trois entreprises les plus importantes de téléphonie à Niamey : Orange, Zain et Moove ; elle n'a pour l'instant décroché aucun entretien. En attendant, elle essaye de se perfectionner en micro-informatique. Heureusement, son mari a un emploi qui lui permet de subvenir à leurs besoins.

Ces jeunes s'inscrivent parfois à l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE) mais les quelques offres proposées concernent en général des candidats dotés d'une expérience qu'ils ne possèdent pas. L'Agence peut leur proposer des stages en alternance dans le cadre du Programme d'insertion des jeunes diplômés (PIJD) (voir plus loin). Plus souvent, ils déposent un dossier auprès du ministère de l'Enseignement supérieur pour un poste en service civique dans une administration. Certains peuvent enchaîner quatre ou cinq années de ces dispositifs, faiblement rémunérés, prolongeant ainsi de plusieurs années leur transition vers l'autonomie. Les rémunérations pour le service civique ont été augmentées et sont passées de 50 000 à 75 000 francs CFA par mois depuis janvier 2010. Mais les jeunes interrogés se plaignent tous d'être toujours dans des conditions de travail difficiles. Ne disposant parfois même pas d'une chaise, ils regrettent surtout de ne pas être encadrés, de n'avoir rien à faire et de ne rien apprendre pendant des mois. Dans la plupart des cas, ils restent dans ce dispositif car c'est la seule possibilité pour eux de se positionner sur les concours de la fonction publique. D'autres jeunes espèrent devenir « volontaires de l'éducation », c'est-à-dire des contractuels qui remplacent progressivement les enseignants et qui sont très mal payés. En théorie, la durée du service civique est de deux ans ; dans la réalité, il est peu fréquent aujourd'hui que les jeunes soient recrutés à l'issue de ces deux ans. Beaucoup sont renouvelés dans le cadre du service civique. L'État embauche de moins en moins de façon permanente depuis une quinzaine d'années. Ainsi, ces « civicards à vie », comme on les appelle parfois, ne parviennent plus à construire de véritables projets professionnels en adéquation avec leur projet de vie.

³¹ Les jeunes diplômés au chômage au Niger seraient 50 000 selon la direction de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle mais ce chiffre tombe à environ 8 000 selon le récent recensement réalisé par l'INS et l'ANPE (rapport du recensement des diplômés sans emploi de novembre 2009), à partir de critères plus restrictifs (les jeunes titulaires d'un bac général par exemple ne sont pas pris en compte).

Globalement, la plupart des jeunes ne sont pas préparés à rechercher un emploi. Hormis certains jeunes diplômés inscrits à l'ANPE ayant suivi les ateliers de recherche d'emploi, ils ne savent pas comment procéder et ne connaissent pas les démarches à suivre. Non seulement ils n'ont pas accès aux offres d'emploi lorsqu'elles existent mais ils ne savent pas se présenter devant un employeur potentiel et défendre une éventuelle candidature. Très peu, même parmi les plus qualifiés, savent rédiger un CV, une lettre de motivation ou effectuer un entretien d'embauche.

Parmi les jeunes reçus à l'AFJ, non scolarisés ou scolarisés jusqu'au collège, quasiment aucun n'avait de CV lors de son inscription ni ne savait d'ailleurs ce qu'était un CV. Or, pouvoir retracer sa trajectoire scolaire, ses expériences, même si elles sont peu nombreuses, et savoir parler de ses motivations est important lorsque l'on soumet une candidature pour entrer en formation, en emploi ou même en stage, dans le secteur formel comme dans le secteur informel. Les jeunes diplômés, s'ils ont en général réalisé leur CV, ne savent pas, pour la plupart, rédiger une lettre de motivation ou défendre leur candidature.

Concernant la création d'entreprises ou d'activités économiques, peu de jeunes ont un véritable projet ou même une idée. Certains, qualifiés ou non, pourraient créer leur propre activité mais, en général, ils ne possèdent pas le savoir-faire minimum dans un domaine et ne disposent pas des contacts ou de l'entourage pouvant les aider à mobiliser les ressources pour démarrer.

Jeune homme de 27 ans, Moussa est en quatrième année d'agronomie à la faculté de Niamey. En première, au lycée, il avait suivi des cours d'informatique, une heure par semaine pendant trois mois. Il a ainsi acquis les bases du traitement de texte. Lorsqu'il était en terminale, son père, entrepreneur en bâtiment, l'envoyait faire des copies et des petits travaux de saisie dans les cybercafés de la capitale ; les frais de déplacement étant importants, l'idée lui est venue de créer son propre cybercafé. Il a commencé à en parler avec son père et au sein du *fada* (cf. page suivante) dont il faisait partie. Alors qu'il était en première année à la faculté d'agronomie, un de ses neveux venu d'Algérie décida de lui prêter son ordinateur portable pour qu'il démarre son centre dans un petit local appartenant à son père dans le quartier Dar Salam. Avec sa mobylette, il se déplaçait dans les autres centres pour réaliser les photocopies ou l'impression des travaux de saisie que ses premiers clients lui demandaient. Un coopérant belge remarqua alors sa boutique et lui proposa de le former aux logiciels de montage vidéo. La confiance étant établie, il lui confia du matériel qui permit au jeune homme d'augmenter ses activités.

Aujourd'hui, Moussa est autonome. Son centre fonctionne bien ; il emploie plusieurs personnes, vend des prestations de formation en micro-informatique. Parallèlement, il poursuit ses études d'agronomie et pour mener de front ses différentes activités, il dort très peu. Mais il « tient » car son vrai projet professionnel est de travailler dans le développement rural.

L'exemple de Moussa est celui d'une « success story », celui d'une trajectoire particulière, liée au contexte favorable dans lequel il a grandi. Son père, entrepreneur, lui a permis de réaliser ses études et a facilité le démarrage de son activité économique. Par ailleurs, doté d'une réelle volonté d'entreprendre, il a su entretenir des réseaux relationnels nécessaires pour la construction des étapes de son projet d'entreprise. J'ai pu rencontrer d'autres jeunes créateurs d'entreprises au « parcours réussi ». Ces exemples, même s'ils existent, ne sont pas représentatifs de ce que vit la très grande majorité des jeunes nigériens, issus de familles pauvres.

• Des difficultés sociales, financières et de mobilité

Beaucoup de jeunes connaissent une précarité financière importante. La pauvreté ou les difficultés familiales sont souvent à l'origine de leur rupture scolaire. Sans accès à l'information, sans moyen de transport (mobylette ou vélo) et sans pouvoir se payer le taxi, ils n'ont pas non plus eu la possibilité d'accéder aux opportunités éventuelles de formation professionnelle ou d'emploi. Le taxi collectif n'est pas onéreux au Niger. Cependant, la course revient à 200 francs CFA et s'il faut se déplacer tous les

jours pour suivre une formation non rémunérée, par exemple, il devient impossible de réunir la somme nécessaire. La marche devient le seul moyen de déplacement qui devient difficile lorsque les distances dépassent 5 ou 8 km. Les retards engendrent alors des exclusions. Cette problématique de la mobilité est d'ailleurs encore accentuée pour les jeunes filles, limitées dans leurs déplacements par les pères ou les maris. Les jeunes mères de famille sont confrontées également au problème de garde de leurs enfants. Lorsqu'elles n'ont pas la petite sœur ou la cousine pour s'en occuper, elles n'ont, en général, pas les moyens de payer une « nounou » et ne peuvent donc prendre le temps des démarches de recherche d'emploi.

La plupart des jeunes résident dans leur famille ou chez un parent. Parfois, les difficultés familiales (séparation des parents, départ du père, maladie de la mère, etc.) engendrent des situations de précarité financière plus importante et d'instabilité psychologique qui freinent davantage l'insertion de certains jeunes. Ils perdent confiance en eux, sont parfois obligés de trouver les solutions aux problèmes des parents et ne peuvent se concentrer sur leurs propres projets. La situation des jeunes filles est plus compliquée encore lorsque leurs choix professionnels ou leurs projets sont restreints par les pères ou les maris.

Les jeunes en rupture familiale, les orphelins, ceux qui sortent de prison ou les jeunes talibés (élèves d'écoles coraniques) sont particulièrement touchés par la misère et vivent souvent dans la rue (en permanence ou dans la journée). Par rapport à d'autres pays de la sous-région, le nombre des « jeunes des rues » est encore peu important. À Niamey, ces groupes d'enfants « sans domicile fixe » sont réperables dans les lieux où ils dorment comme le grand marché ou l'autogare de Wadata.³²

Mais la pauvreté se généralise parmi la jeunesse nigérienne dans son ensemble. Sans habiter dans la rue, les jeunes sont dans des situations de précarité souvent difficiles à vivre. Ils ont le sentiment d'être rejetés et stigmatisés par les adultes avec lesquels ils ne communiquent plus. Lorsqu'ils ne sont pas considérés comme de futurs délinquants, ils sont vus comme des jeunes ne cherchant pas à s'en sortir, passant leur temps à boire le thé, tard dans la soirée. La réalité est qu'ils n'ont souvent pas de chambre ou de pièces pour dormir, juste peut-être un coin de la terrasse qu'ils rejoindront le soir dans la nuit. Le fait de se réunir en *fadas*³³, associations informelles de jeunes, très nombreuses dans les quartiers de Niamey (et dans l'ensemble du pays), est un moyen pour ces jeunes de parler de leurs difficultés, parfois de s'aider mutuellement et de réaliser des activités collectives (organisation de tournois de foot, de fêtes ou de mini-concerts de rap). Pour les jeunes filles, que l'on rencontre très rarement dans ces *fadas*, une des façons de s'entraider est d'intégrer des tontines³⁴, permettant de démarrer des petites activités génératrices de revenus ou de réaliser des achats, pour une fête par exemple.

Nombreux sont les jeunes garçons ou les jeunes femmes que nous avons rencontrés notamment lors des ateliers CV de l'AFJ qui font partie d'un *fada*, d'une tontine ou d'une autre forme d'association. Ils ont du mal à en parler car ils ont l'impression que ces appartenances sont mal considérées par les adultes. Les *fadas* sont en effet vus par beaucoup comme des lieux d'oisiveté. Il s'agit pourtant d'un des rares moyens pour ces jeunes de se retrouver et de s'entraider, en milieu urbain particulièrement.

Les situations de précarité que l'on retrouve aujourd'hui chez les jeunes entraînent une impossibilité de se projeter dans l'avenir et de construire un projet professionnel et un projet de vie. La période de transition vers l'âge adulte, marquée par l'obtention d'un emploi, l'installation en couple et la prise d'autonomie résidentielle, est de plus en plus longue. Pourtant, malgré les préjugés, les jeunes

³² Voir à ce sujet l'étude d'Olivier de Sardan J.-P. et Tidjani A. (1998), *Les enfants de la rue à Niamey*, Études et travaux, Lasdel, N°6, qui analyse la situation des « enfants de la rue » au sens strict, c'est-à-dire des enfants dormant dans la rue (*kan sinda nankanya*, en zarma : littéralement « qui n'ont pas d'endroit où dormir »), qui se distinguent de la plupart des « enfants dans la rue », qui passent leurs journées ou travaillent dans la rue mais qui réintègrent le soir un domicile normal (c'est le cas de la très grande majorité des mendiants, dont beaucoup sont des talibés - élèves d'écoles coraniques -, des cireurs de chaussures ou des vendeurs de journaux).

³³ Les *fadas* sont des clubs informels de 10 à 30 jeunes environ ; ils ont fait leur apparition dans les années 1990 avec l'instauration du multipartisme et la disparition des *samaris* (rassemblements de jeunesse).

³⁴ La tontine peut se définir comme une association de personnes versant de l'argent à une caisse commune dont le montant est remis à tour de rôle à chaque membre. Le montant des versements varie en fonction du pouvoir d'achat des membres. On rencontre l'*addaché* en milieu haoussa ou la *foyandi tontine*, en langue zerma.

cherchent à s'en sortir et font preuve souvent d'une énergie étonnante ; ils sont capables d'effectuer de longs trajets à pieds et acceptent les petits boulots proposés. Ils disposent d'une expérience de vie, de capacités de débrouille et de mémorisation ainsi que d'habilités manuelles qu'ils ont développées en exerçant des activités de bricolage ou de récupération. L'enjeu est de faire reconnaître ces jeunes comme une ressource indispensable à la société nigérienne et notamment aux opérateurs économiques.

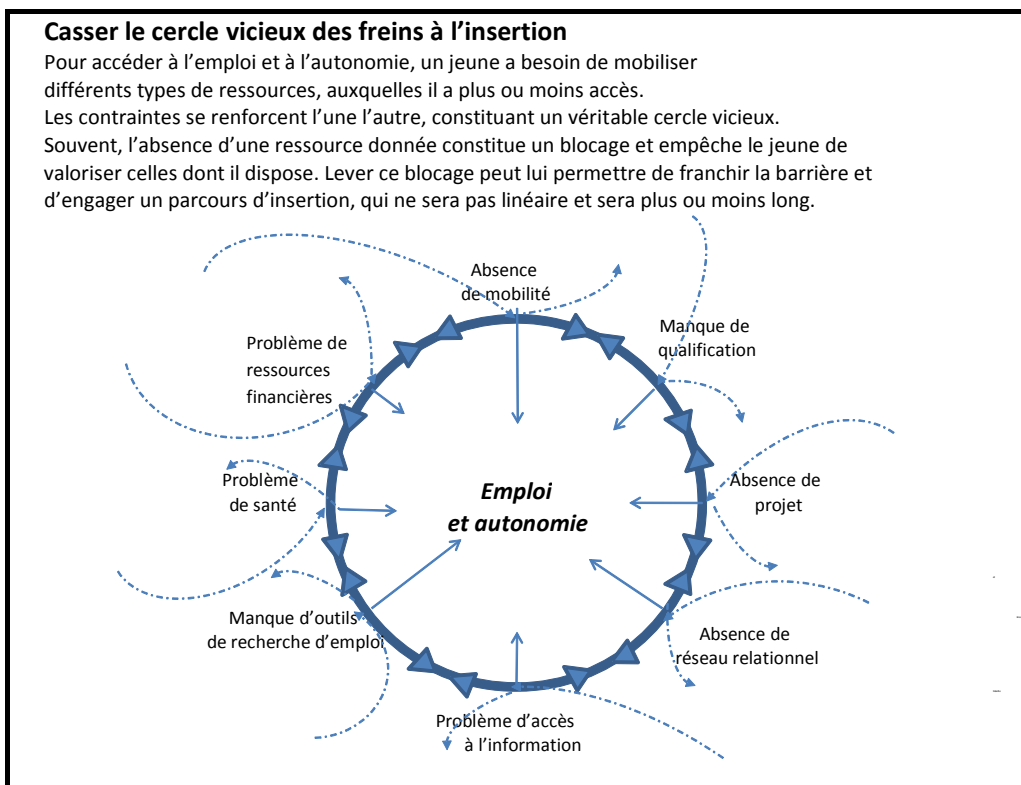
- **Des difficultés multiples et qui interagissent entre elles**

Les difficultés que nous avons évoquées plus haut et dont parlent les jeunes au cours des entretiens mettent en évidence l'existence des interactions qui existent entre les différentes problématiques. Interactions, car on ne sait pas toujours quelle difficulté est cause ou conséquence des autres difficultés.

L'absence de compétences freine l'accès à l'emploi - Les niveaux très faibles de qualification sont le résultat des difficultés à accéder à la formation - L'absence d'emploi et donc de revenus entraîne une impossibilité d'accéder à la formation, souvent coûteuse - Le coût des transports est aussi un frein à l'entrée en emploi ou même en stage - Sans emploi, pas de revenus et donc pas d'accès à la mobilité - Le manque d'accès à l'information limite les possibilités d'intégration dans des formations - L'absence de réseaux relationnels restreint les opportunités d'insertion - Les difficultés financières et les problèmes de famille engendrent des ruptures de scolarité ou de formation, etc.

On voit bien ici la question du cercle vicieux et de ces interactions qui nécessitent de prendre en compte les différents facteurs qui freinent ou facilitent l'insertion professionnelle. Il apparaît alors comme indispensable, si l'on veut contribuer à résoudre le problème du chômage des jeunes, de travailler simultanément sur les problématiques d'information, d'orientation professionnelle, de formation, d'emploi, de mobilité, de médiation familiale et d'insertion sociale. Il ne s'agit pas d'assister les jeunes en prenant en charge l'ensemble de leurs difficultés mais de les prendre en compte, d'identifier avec eux le frein majeur (ou les freins majeurs dans certains cas) et de les aider à le débloquent. Parfois, en agissant sur le frein de la mobilité, on peut rompre le cercle vicieux et permettre une entrée en formation qui sera le point de départ d'un parcours d'insertion choisi par un jeune. Pour un autre jeune, ce sera une mise en relation avec un employeur qui permettra d'enclencher le processus d'insertion. Pour un autre, l'accès à un module de formation en bureautique facilitera l'intégration dans un poste de travail. Un travail de médiation familiale, une discussion avec un jeune mari, par exemple, pourra débloquent une situation et permettre l'intégration en formation d'une jeune femme.

Dans la mesure où les jeunes font face à des problématiques et à des contraintes différentes, le chemin qui leur permet d'avancer ne passe pas par les mêmes étapes pour tous. Chaque jeune nécessite un suivi particulier car aucune histoire, aucun projet n'est identique. En outre, les parcours ne sont jamais linéaires. Les étapes et la durée de ces parcours varient en fonction de plusieurs facteurs (instabilité, événement familial, problèmes de mobilité, changement d'orientation, etc.). Pour certains, l'accompagnement pourra ne durer que quelques mois, le temps de préparer une entrée en formation qui sera concluante ; pour d'autres, plus en difficulté, il se prolongera plusieurs années, alternant expériences de travail, formation, redéfinition du projet professionnel, etc.



Comme le soulignait Bertrand Schwartz, fondateur des missions locales en France, en 1981, « *Il convient de créer des lieux susceptibles de concerner tous les aspects de la vie sociale et individuelle des jeunes. Cela doit permettre de traiter les différents aspects d'un même problème et, pour sa solution, de réaliser toutes les interconnexions souhaitables* ».

Ainsi, créer des espaces d'accueil et d'accompagnement global des jeunes en Afrique de l'Ouest est un moyen de contribuer à leur insertion socioprofessionnelle en agissant, dans la durée et de façon individualisée, sur l'ensemble des difficultés des jeunes, et en construisant avec eux et à partir de leurs ressources les étapes de leur parcours d'accès à l'emploi. Non seulement ces jeunes disposent d'une volonté réelle de s'en sortir et de capacités à partir desquelles il faut partir pour les accompagner mais ils ont également des aspirations, des envies ou des projets qu'il faut mobiliser et sur lesquels il faut s'appuyer. Ce travail de construction de dispositifs d'accompagnement ne pourra pas se faire de façon efficace sans une politique cohérente de l'État en matière de formation et d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

Emploi, formation et insertion sociale : une préoccupation récente, des réponses encore insuffisantes

Une politique de l'emploi récente, des réponses limitées

- **Le ministère de la Fonction publique et du Travail et l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE)**

Ce n'est que dans les années 1990, à partir du moment où la crise économique et les programmes d'ajustement structurel ont eu pour conséquence l'apparition du chômage, que le Gouvernement nigérien s'est préoccupé réellement du problème de l'emploi. C'est en 1996 qu'il a révisé le Code du Travail et mis en place l'Agence pour la promotion de l'emploi (ANPE) comme organe d'exécution de la politique nationale de l'emploi. Établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, l'Agence est placée sous la tutelle et le contrôle du ministère de la Fonction publique et du Travail. Elle a pour rôle d'une part d'aider les demandeurs à trouver un emploi et, d'autre part, d'aider les employeurs à identifier ou trouver les profils correspondants à leurs besoins.

L'inscription comme demandeur d'emploi auprès de l'ANPE est gratuite et obligatoire (articles 10, 11 et 12 du Code du Travail du Niger). L'Agence aide les demandeurs d'emploi à définir leur profil, à élaborer un dossier de candidature (élaboration du CV et de la lettre de motivation) et à mieux connaître le marché de travail. Elle organise des ateliers et des techniques de recherche d'emploi qui sont suivis essentiellement par les demandeurs d'emploi les plus qualifiés. Les conseillers emploi peuvent également aider à l'orientation professionnelle.

L'Agence accompagne également les employeurs à mieux définir les profils des candidats à recruter et joue le rôle d'intermédiation entre les demandeurs et les entreprises (réception et présélection des dossiers pour l'employeur). À la différence de ce qui se passe dans les cabinets privés, les prestations y sont totalement gratuites.

L'ANPE a mis en place plusieurs programmes pour faciliter l'insertion dans l'emploi et notamment :

- le Programme d'insertion des jeunes diplômés (PIJD) : le premier volet consiste à placer les jeunes diplômés de 16 à 30 ans dans les entreprises du secteur « moderne », pour un stage de 6 mois reconductible. L'objectif est l'embauche ou l'acquisition d'une première expérience permettant une meilleure recherche d'emploi. Le deuxième volet vise à placer les jeunes diplômés dans des entreprises avec des contrats de travail où les charges salariales sont supportées par l'employeur et l'ANPE, afin de faciliter leur recrutement à terme ;

- le Programme d'insertion dans les petites et moyennes entreprises (PIPME) concerne les jeunes sans qualification de 15 à 35 ans. Il s'agit de stages de 6 mois, soit en ateliers ou en centres de formation, soit dans des PME, avec l'objectif d'une intégration ensuite dans l'entreprise. Les jeunes ont

une indemnité de 15 000 francs CFA, permettant d'assurer au moins les frais de déplacement. La formation est sanctionnée par une attestation.

Pour ces deux programmes, l'ANPE prend en charge les primes de stage.

Par ailleurs, il existe deux programmes d'appui pour les demandeurs qui expriment des besoins d'auto-emploi : le Programme d'appui aux initiatives d'emploi indépendant (PAIEI) et le Programme d'appui à la création d'emplois ruraux (PACER). Un programme de formation ou programme de reconversion des chômeurs concerne également aujourd'hui les primodemandeurs.

L'une des principales limites de l'Agence est qu'elle ne dispose pas des moyens ni de l'organisation nécessaires pour toucher les chômeurs les plus défavorisés et les moins qualifiés. Les ateliers de recherche d'emploi (ARE), animés par les conseillers, sont suivis essentiellement par les demandeurs d'emploi les plus qualifiés. En 2008, 64 stagiaires seulement en un an ont été placés dans le cadre du PIPME, dont 52 à Niamey et 12 dans les antennes ANPE (Agadez, Zinder et Tillabéry). Environ 40 % des stagiaires placés ont bénéficié d'un recrutement à l'issue de leur stage.

Au total, en 2009, 21 430 demandeurs d'emploi étaient inscrits à l'ANPE. Les jeunes de 18 à 29 ans représentent près de 50 % de ce total. Il s'agit essentiellement des jeunes diplômés.

5 299 offres d'emploi ont été enregistrées en 2009, dont 5 282 ont été satisfaites. Les offres récoltées, qui proviennent par exemple d'ONG comme PLAN ou CARE ou des sociétés telles que les entreprises de téléphonie, concernent en général des candidats dotés d'une expérience d'au moins deux ans.

L'ANPE a également une fonction d'observation et d'analyse de l'emploi ; elle a créé l'Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF) qui réalise des études, notamment sur l'identification de secteurs porteurs sur le plan national et régional. L'objectif est en principe d'orienter les décisions stratégiques de l'État, du secteur privé et des institutions d'enseignement, de recherche et de formation. En réalité, les articulations entre les ministères concernés ne sont pas faites, notamment entre le ministère de la Fonction publique et du Travail et celui de la Formation professionnelle et technique. Les études réalisées respectivement³⁵ n'ont pas fait l'objet d'échanges ou de concertation. Elles ne sont quasiment pas diffusées, ni exploitées.

Les agences d'intérim sont encore peu développées au Niger. On peut citer parmi les cabinets de placement officiellement reconnus des entreprises comme Management for Entreprise Consult, SOPLAMO et COSEF. Elles reçoivent les dossiers, les sélectionnent, mènent les entretiens, négocient et gèrent souvent le salaire.

Dans la très grande majorité des cas, les recrutements sont directement effectués par l'employeur sans passer par l'ANPE ou par un cabinet de placement.

● Les dispositifs d'appui à la création d'entreprise

Les programmes d'appui à la création d'entreprise, à l'auto-emploi et à la promotion de l'entrepreneuriat sont assez nombreux au Niger mais dispersés. Plusieurs ministères s'occupent de ces questions et notamment le ministère de la Promotion des jeunes entrepreneurs ainsi que le ministère Jeunesse et Sports qui dispose d'une direction chargée de la formation de jeunes porteurs de projet. Ce ministère héberge le Fonds d'insertion des jeunes (FIJ) qui finance les projets de création d'entreprise sélectionnés, dispositif soutenu par la Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports des pays ayant le français en partage (CONFEJES), basée à Dakar. Et l'ANPE a ses propres programmes d'appui à la création d'activités (voir plus haut).

Des modules de formation à l'esprit d'entreprise ou à la création d'activités économiques sont réalisés par plusieurs organismes comme la Chambre de commerce, d'industrie et d'artisanat (CCIAN), Entreprendre au Niger ou certaines ONG (Afrika Obota par exemple).

³⁵ Étude sur « les filières porteuses d'emploi dans la communauté urbaine de Niamey » et celle sur « l'identification des créneaux économiques porteurs d'emplois ou d'activités génératrices de revenus », citées en annexe 1.

Entreprendre au Niger (EAN) est une structure d'appui mise en place dans le cadre du Projet PNUD/BIT d'appui au Programme cadre national de promotion du secteur privé pour appuyer la création et le développement des micro et petites entreprises. Depuis 1997, elle accompagne les promoteurs dans la réalisation des études de faisabilité, le montage des dossiers, la recherche de financements, le suivi des entreprises et la formation des promoteurs.

Le Comité international pour le développement des peuples (CISP Niger), ONG qui intervient au Niger depuis 2004, met en œuvre, dans le cadre d'un cofinancement avec l'Union européenne, un projet visant l'insertion des jeunes qui passe notamment par l'accompagnement à la création d'entreprise en lien avec les autres structures d'appui à l'entrepreneuriat (notamment Entreprendre au Niger pour l'aspect technique et la Banque régionale de solidarité pour l'appui financier).

Le Centre Afrika Obota (CAO) est présent dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest ; il mène au Niger une action d'appui aux jeunes porteurs de projets axée essentiellement sur la formation et le montage des dossiers de création ; la ligne de crédit est apportée par ASUSU (IMF) et le fonds de garantie est financé par Oxfam Québec. Le programme d'appui au développement de l'entrepreneuriat des jeunes (PADEJ) est en cours de renouvellement pour 2010.

Globalement, les institutions de microfinance, relativement nombreuses à Niamey, sont plutôt réticentes à accorder des crédits aux jeunes créateurs, estimant qu'ils n'ont pas suffisamment d'expérience et qu'ils ne disposent pas de garantie.

Il n'est pas facile d'avoir des chiffres précis sur le nombre de projets de création d'entreprise par des jeunes, appuyés, financés et ayant véritablement démarré. Il n'existe pas de statistiques ou de données écrites permettant de consolider des informations sur l'ensemble des programmes d'aide à la création d'entreprise. Mais il est probable que le nombre de créations ne dépasse pas la centaine par an. Par ailleurs, beaucoup s'accordent à reconnaître qu'il n'existe pas de suivi réel des jeunes créateurs financés. Une fois l'activité économique démarrée, il est difficile de savoir combien de temps elle aura perduré.

Une offre de formation professionnelle insuffisante

- **L'offre publique et privée de formation professionnelle et technique**

Le ministère de la Formation professionnelle et technique

Le ministère de la Formation professionnelle et technique³⁶ est chargé de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation professionnelle et technique (EFPT) conformément aux orientations définies par le Gouvernement. La politique sectorielle de l'EFPT, adoptée en mars 2006, en précise les orientations, les axes stratégiques qui sont l'amélioration de l'accès, de la qualité et du développement institutionnel. La priorité est donnée au public des déscolarisés et non scolarisés avec le développement des dispositifs d'apprentissage et de formation initiale professionnalisante. Le budget de l'EFPT était de 1,5 milliards de francs CFA sur les 93,7 milliards du secteur de l'éducation en 2007³⁷.

La direction de la Formation professionnelle et technique assure la tutelle des lycées d'enseignement technique et de formation professionnelle, des centres de formation professionnelle et technique (CFPT), des centres de formation et de perfectionnement professionnel (CFPP), des centres de formation professionnelle et agricole (CFPA), des centres de formation au développement

³⁶ Devenu depuis mars 2010 le ministère de la Formation professionnelle et de l'Alphabétisation.

³⁷ Amadou Oumarou, Lux développement en collaboration avec la GTZ et l'AFD : « Les enjeux et les perspectives des appuis à la formation professionnelle », juillet 2009.

communautaire (CFDC) et du Fonds d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (FAFPCA). En 2007-2008, les établissements publics de formation ont assuré au total la formation de 8 850 jeunes, dont 4 258 filles (49 %).

Les CFPT, de création récente puisqu'ils ont moins de dix ans, assurent des formations dans les secteurs de la construction métallique, mécanique réparation moto, électricité-bâtiment, menuiserie bois. À Niamey, il s'agit du CFPT AMA (Agence des musulmans d'Afrique) qui forme au CAP et du CFPT de Kouara Tegui (route de Oualam). Les six autres CFPT sont situés à Agadez, Dosso, Maradi, Diffa, Tahoua, Tillabéry. Il existe aussi un CFPP (perfectionnement professionnel) à Niamey (à Gamkalley, zone industrielle) et un CFPA à Zinder.

Le lycée d'enseignement professionnel de Niamey, situé à Issa Béri (en cogestion État/Église), forme environ 1 500 jeunes de la seconde à la terminale et prépare au BEP et au baccalauréat professionnel dans les métiers de la climatisation et du froid, topographie-mètreur, bureautique. Il existe également un lycée d'enseignement technique à Maradi.

Les actions prioritaires du ministère concernent notamment le développement des formations de courte durée en milieu rural et la construction des centres de formation au développement communautaire (CFDC). En six mois environ, ces centres préparent au certificat de qualification professionnelle (CQP) qui donne accès aux CFPT. Recrutant des jeunes très peu scolarisés, ils sont considérés comme des « écoles de la deuxième chance » et des passerelles vers la préparation au CAP.

On peut citer aussi le Centre de formation aux métiers d'art et du cuir (CMCAN) spécialisé dans la maroquinerie et le tannage, et les établissements publics accessibles à des niveaux supérieurs, comme l'Institut national de la jeunesse et des sports (INJS), l'Institut de formation aux techniques de l'information et de la communication (IFTIC) ou l'École nationale de santé publique (ENSP).

Les autres établissements publics gérés par différents ministères

Le Centre de formation professionnelle des transports routiers (CFPTR), à Niamey, dépend du ministère du Transport. L'École des mines de l'Air à Agadez, qui forme dans le secteur des mines, de l'électronique et de la mécanique, dépend du ministère des Mines et de l'Énergie. Le Centre national des postes et télécommunications (CNIPT) à Niamey dépend du ministère des Télécommunications.

Le Centre éducatif du Musée national, créé en 1970, est quant à lui sous la tutelle du ministère de la Culture. Il développe des formations professionnalisantes de trois ans dans huit secteurs d'activités : l'électricité, la plomberie, la menuiserie, la soudure, la mécanique auto, la couture, le batik, l'informatique. Ce centre est accessible à des jeunes de faible niveau scolaire ; lorsque le stagiaire recruté n'a pas obtenu son certificat de fin de primaire, il a la possibilité de le passer pendant sa première année de formation. Le coût d'inscription est de 20 000 francs CFA par an. Cet organisme jouit d'une bonne réputation ; il est en lien avec un certain nombre d'entreprises et le taux d'accès à l'emploi pour les jeunes est important à l'issue de la troisième année. La difficulté aujourd'hui est liée au manque de moyens et de formateurs par rapport au nombre de stagiaires en formation (200 jeunes en première année d'électricité pour deux formateurs par exemple).

Quant au Centre du service national de la participation (SNP), situé en périphérie de Niamey, il a été créé en 1989 et a bénéficié en 2002 des fonds du programme spécial du Président ; il dispose de 500 places, ouvertes aux jeunes de tous les niveaux pour des formations courtes (six mois), modulaires, dans les domaines de l'agriculture, de la mécanique auto, de la menuiserie bois, de la soudure ou de la couture.

Cette dispersion des organismes publics de formation ne facilite pas la coordination ni la lisibilité de l'offre de formation dans le pays.

L'offre privée de formation professionnelle

L'offre privée se développe fortement depuis les années 2000 : en 2009, il existait 68 établissements privés, dont 37 à Niamey. Ces établissements assurent essentiellement des formations dans le secteur tertiaire mais quelques initiatives dans des secteurs plus porteurs sont à noter : le lycée technique privé Wangari, à Niamey et le lycée technique privé de Maradi qui offrent des formations dans le secteur industriel ; l'ONG Nigetech, qui est devenue opérateur de formation, notamment pour le Programme d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (BIT/UE) (voir plus bas). On peut mentionner aussi le centre de formation en boulangerie Agapè, financé notamment par une ONG française, qui offre des formations professionnelles de quatre mois permettant d'obtenir un emploi dans les boulangeries et le centre Gidan Gwaninta pour la restauration et la garde d'enfants notamment, appuyé par le CADEV (Caritas Niger).

Mais, globalement, les formations mises en place par les ONG sont souvent concentrées sur des secteurs classiques, par exemple la couture pour les filles et la menuiserie pour les garçons.

Suite aux deux phases I et II du projet Nigetech, le Niger a négocié une troisième phase du projet avec l'Union européenne (UE) dénommée programme d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (PAFPCA). Le PAFPCA, démarré en janvier 2006, a pour objectif notamment de mettre en place un programme pilote d'apprentissage par l'alternance au profit des apprentis. Appuyé par le BIT, le programme mène donc actuellement une expérimentation qui concerne une centaine de jeunes dans le pays. À Niamey, il s'agit de 45 apprentis répartis dans trois filières de formation : la plomberie (avec l'ONG Nigetech et le Centre du Musée comme opérateurs), la mécanique poids lourds (avec le CFPTR et l'ONG Nigetech) et la maroquinerie (avec le CMCAN); à Zinder, l'expérimentation concerne la filière maintenance en matériel audiovisuel avec trois ateliers (télévision, vidéo et satellite).

Ce programme représente un montant de 1,8 millions de francs CFA par apprenti sur trois ans.

L'expérience est certes limitée sur le plan quantitatif mais elle est intéressante, notamment sur le plan méthodologique ; plusieurs acteurs sont impliqués, dont la Fédération nationale des artisans du Niger (FNAN), qui a joué un rôle essentiel dans la mise en place du programme, dans le développement des compétences des apprentis et dans le suivi des contrats d'apprentissage. Par ailleurs, un travail important est en cours de réalisation en matière de validation des acquis et de certification. Les certificats de qualification professionnelle mis en place sont également ouverts aux maîtres d'apprentissage, permettant des perspectives d'adhésion plus grandes de la part d'employeurs potentiels.

Le Fonds d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (FAFPCA)

Le Fonds d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique nationale du Gouvernement en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage de courte durée en faveur, d'une part, des salariés des entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, et, d'autre part, des catégories de population des secteurs artisanal et rural, des demandeurs d'emploi et des jeunes en recherche de formation. Établissement public à caractère administratif, il a pour rôle de fournir des conseils, une expertise et une aide à la décision en matière de FTP.

Le fonds, abondé par les produits de la taxe professionnelle, est ouvert aux entreprises qu'elles soient du secteur formel ou du secteur informel. Il cofinance trois types de formations : des formations en cours d'emploi destinées aux salariés des entreprises, des formations en alternance/apprentissage, des formations à l'auto-emploi. Actuellement, ce fonds n'a que peu de moyens.

- **Les limites de l'offre de formation professionnelle au Niger**

Une offre encore récente et insuffisamment adaptée aux besoins des employeurs

Les centres de formation sont encore peu nombreux, concentrés principalement à Niamey et mal équipés. Dans l'ensemble, les formateurs ne sont pas suffisamment qualifiés. « *Au public, l'effectif enseignant est à 64 % constitué d'agents non titulaires. Au privé, les vacataires sont légion. La majorité des enseignants du public comme du privé est constituée de diplômés sortis de l'enseignement supérieur manquant de formation pédagogique et d'expérience en entreprise. La principale cause réside dans l'absence de structure de formation pédagogique au Niger (...)* ».³⁸

Quant au suivi pédagogique, il est assuré aujourd'hui, pour toutes les filières, par cinq inspections régionales récemment créées (arrêté n°115 MFPT/DEFPT du 21 octobre 2008), manquant encore de moyens.

Le constat fait par tous est que les formations techniques et professionnelles proposées ne sont pas suffisamment en adéquation avec les besoins des entreprises et ne préparent pas assez à l'intégration dans l'emploi. Les connaissances acquises ne sont pas valorisées. De nombreux secteurs d'activités se plaignent de ne pas pouvoir trouver ni fidéliser une main-d'œuvre qualifiée (métiers du bâtiment ou de l'électromécanique notamment). C'est notamment le cas dans des secteurs en relatif développement comme l'hôtellerie-restauration, le secteur du BTP ou de l'électromécanique. Mais il faut également souligner que les entreprises accordent encore peu de place à la gestion de leurs ressources humaines et rares sont celles qui acceptent de formaliser des contrats de travail. Le secteur des métiers du bâtiment (maçons, carreleurs, plombiers, couvreurs, etc.) connaît un déficit particulièrement important de main-d'œuvre qualifiée. Celui des travaux publics et des mines également. Il est par exemple très difficile de trouver des conducteurs d'engins au Niger. Un programme est en cours (AFD/ANPE) en prévision du développement des offres dans le secteur minier.

Dans la plupart des cas, les formations sont considérées comme trop générales et théoriques et ne correspondent pas aux attentes des chefs d'entreprise. Certaines compétences transversales (maîtrise du français, bureautique, etc.) ne sont pas intégrées dans ces formations. Le stage n'est réalisé que par un faible nombre de jeunes du fait de la rareté de l'offre, du manque de liens entre les centres de formation professionnelle et les entreprises et de la méconnaissance des démarches à effectuer. Il n'existe pas d'accompagnement « post formation » ; les projets des jeunes ne sont pas travaillés : faut-il poursuivre la formation, se réorienter, chercher un emploi, s'orienter vers une création d'entreprise ou l'auto-emploi ?

L'offre réduite de formation publique engendre une forte sélection. Les jeunes tentent de se tourner vers les centres de formation privée et se heurtent aux coûts élevés des inscriptions.

Un système de formation ou d'apprentissage par alternance très peu développé

La formation ou l'apprentissage par alternance sont encore peu développés. Le système d'apprentissage au Niger est à la fois différent des systèmes dits « côtiers » (celui du Bénin par exemple)³⁹ et des systèmes dits « sahéliens » (Mali, Sénégal...) : l'apprentissage au Bénin, par exemple, est à la fois très structuré et très normalisé. Ce mode de formation professionnelle est très précisément situé dans le temps ; il constitue une étape dans le parcours de l'individu, à la fin des études scolaires et au démarrage de la vie active. L'entrée dans l'apprentissage, comme la sortie, sont très marquées, au point d'être ritualisées. L'apprentissage est payant et se solde pour l'apprenti par un certificat, véritable passeport pour son insertion socioprofessionnelle. Enfin, les règles de l'apprentissage sont

³⁸ L'EFPT au Niger : situation et perspectives de développement. Révision de la SRP/groupe Éducation/Thème EFPT. Document de travail du 20/09/2007.

³⁹ Nous nous basons pour cette partie sur l'étude coordonnée par Annick Huyghe Mauro, *Les apprentissages en milieu urbain. La formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique*, ministère des Affaires étrangères, juin 1999.

extrêmement précises et fixent de façon claire les rapports entre l'apprenti et le patron, de même que leurs tâches respectives.

« Le système sahélien est, lui, plus souple et plus « ouvert »: l'entrée dans l'apprentissage est indéterminée et peut intervenir à n'importe quel moment du parcours individuel. Elle ne constitue pas non plus une étape et en cela, se démarque de l'institutionnalisation de l'apprentissage observable en pays côtier. De même, la sortie peut s'effectuer sans être conditionnée par des acquis précis. Elle ne débouche pas davantage sur une entrée « automatique » dans la vie professionnelle. Les rapports entre apprentis et patrons semblent aussi, en termes d'apprentissage, moins « normalisés » ou plus justement, assujettis à des normes sociales qui gouvernent les rapports entre individus dans tous les secteurs de la vie et non seulement dans celui du travail.

Cette relative « fermeture » ou « ouverture » des systèmes montre ainsi, en premier lieu, que l'apprentissage n'a pas le même statut dans les différents pays et ne participe pas de la même manière à l'insertion socioprofessionnelle des apprentis.

Dans les pays sahéliens, la souplesse et l'ouverture des systèmes apparaissent comme des facteurs d'innovation, de capitalisation de savoir-faire. »⁴⁰ Les auteurs du rapport cité décrivent ainsi, à partir des pays étudiés (Bénin, Mali, Sénégal), les avantages et les inconvénients des deux types de fonctionnement identifiés. Même si des évolutions, notamment au Sénégal, sont en cours depuis 1999, date à laquelle a été rédigée l'étude, il est intéressant de voir comment les systèmes fonctionnent différemment d'un contexte à un autre et peuvent avoir des répercussions sur les modes d'insertion professionnelle des jeunes africains.

Le système nigérien quant à lui est totalement souple et « traditionnel ». Les « apprentis » sont très nombreux dans le pays mais le contrat d'apprentissage, inscrit dans le Code du Travail nigérien, n'est pas utilisé par les employeurs. La formation théorique est inexistante et les savoir-faire sont rarement transmis. Les conditions de travail sont telles que les jeunes se retrouvent dans des situations de précarité empêchant les possibilités d'initiative individuelle ou de capitalisation. L'apprentissage au Niger ne constitue donc pas actuellement un mode d'insertion professionnelle, comme il peut l'être dans d'autres pays d'Afrique, même lorsqu'il reste traditionnel. L'entrée dans l'apprentissage traditionnel, c'est-à-dire l'intégration dans un atelier ou une microentreprise de type familial se fait pour les jeunes garçons en fonction des opportunités et de façon très aléatoire de même que la sortie qui se fait lorsque l'atelier ferme (les ateliers de mécanique, menuiserie, plomberie, etc., sont souvent tenus par des Béninois, des Togolais ou des Burkinabés qui repartent parfois dans leur pays au bout de quelques années) ou lorsque le jeune a trouvé une autre opportunité plus lucrative. Aucune attestation n'étant en général délivrée à la sortie, la difficulté est alors pour eux de justifier leurs acquis. Les jeunes trouvent parfois une opportunité dans un atelier d'un autre secteur d'activité. Faute de savoir-faire suffisants et de fonds propres, ils ne peuvent créer leur propre atelier. Certains, lorsqu'ils ont l'information et les moyens financiers, tentent d'intégrer des centres de formation permettant d'obtenir un diplôme ou une attestation.

L'expérimentation d'un dispositif d'apprentissage par alternance mentionnée plus haut, menée par le PAFPCA (Niger/BIT/Union européenne) et à laquelle participe la FNAN, est donc particulièrement intéressante. En effet, les organisations professionnelles doivent nécessairement participer à la structuration d'un système d'apprentissage formel (définition des règles, statuts, validation des acquis...). Cette expérience ne concerne actuellement qu'une centaine de jeunes pour l'ensemble du pays; elle a permis cependant de contribuer à la maîtrise des méthodes et des outils de l'alternance et à la création d'un comité national et de comités régionaux de l'apprentissage améliorant la concertation entre les acteurs dans ce domaine.

Le chantier de l'apprentissage, nécessairement lourd et coûteux, reste immense.

⁴⁰ *Les apprentissages en milieu urbain. La Formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique*, ministère des Affaires étrangères, juin 1999.

En conclusion de cette partie, on peut dire que l'offre de formation s'est développée au Niger ces dernières années, mais reste très insuffisante compte tenu des besoins. Elle n'est pas encore non plus suffisamment adaptée aux besoins des entreprises ni toujours tournée vers les secteurs qui recrutent. En outre, cette offre est quasi inaccessible aux jeunes ayant quitté très tôt le système éducatif. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de développer les formations courtes, à l'image de ce qui s'est fait à partir du début des années 2000 dans le cadre de la formation initiale professionnalisante (FIP), et un système d'apprentissage moderne au Niger, avec une véritable alternance entre formation pratique et formation théorique.

Enfin, il n'existe pas de dispositifs d'information sur l'offre de formation et d'orientation permettant aux jeunes de travailler sur leur choix de métier et leur besoins en qualification. Plusieurs projets de création de guichets d'information et d'orientation ont été imaginés par le ministère de la Formation professionnelle (ou du ministère de l'Insertion des jeunes précédemment) mais n'ont pas abouti ; le projet de guichet a été repris par le ministère de la Jeunesse et des Sports qui souhaite aujourd'hui les mettre en place dans les centres de jeunes.

Des actions nombreuses dans le domaine de l'insertion sociale

Les projets ou les initiatives dans le domaine de l'insertion sociale sont relativement nombreux au Niger et en particulier à Niamey ; elles sont portées par les services publics ou municipaux (ministère de la Jeunesse et des Sports, Communauté urbaine de Niamey) ou menés par des ONG et des associations (Caritas développement Niger ou l'association Tournoi grandes vacances - TGV, par exemple). Le Projet d'appui à la réinsertion des enfants en difficultés (PARED) mène un certain nombre d'actions en faveur des enfants en rupture familiale et sociale ou enfants des rues, des mineurs détenus, des enfants poliomyélitiques, des enfants issus de familles démunies et des talibés.

Une cinquantaine d'associations d'aide à l'enfance et aux jeunes sont regroupées au sein d'un collectif, la Coalition nigérienne des associations en faveur de l'enfance (CONAFE). L'ONG nigérienne SongES, spécialisée dans le renforcement des capacités, a joué un rôle très important dans la structuration et l'appui à ces organisations.

Plusieurs de ces associations ont mis en place des ateliers de formation professionnelle destinés notamment aux jeunes des rues. D'autres se sont lancées dans le microcrédit avec les conséquences négatives que l'on rencontre lorsqu'une telle activité n'est pas gérée de façon suffisamment professionnelle.

Le ministère de la Jeunesse et des Sports, quant à lui, pilote les centres de jeunes (anciennes *samaritas*) qui organisent des activités de loisirs et des animations sportives ou culturelles. À Niamey, certains de ces centres doivent héberger les guichets d'information et d'orientation, mentionnés plus haut).

Enfin, le ministère de la Justice a la responsabilité des services éducatifs Justice et Prévention (SEJUP), qui sont des centres publics apportant depuis 2005, aux jeunes très en difficulté de moins de 18 ans, des services d'éducation, de prévention et d'assistance judiciaire. Ces jeunes peuvent recevoir dans ces centres une formation professionnelle ou des repas gratuits. La création de ces centres fait partie des réformes juridiques, soutenues par l'Union européenne et l'Unicef en 2003, qui ont modifié la manière dont la Justice traite les jeunes délinquants. Auparavant, les mineurs étaient incarcérés et jugés avec les adultes. Aujourd'hui, les jeunes sont jugés dans l'un des onze tribunaux pour mineurs du pays, et quatre prisons possèdent un quartier réservé aux mineurs. Le problème qui demeure est celui de l'insertion professionnelle de ces jeunes après leur incarcération ou après leur prise en charge par les SEJUP ou les autres associations caritatives.

L'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes à Niamey

L'association nigérienne Afrique fondation jeunes (AFJ), créée à Niamey en 2007, a lancé avec l'ONG Swisscontact, dès le début de l'année 2008, ses premières actions en matière d'accueil et de formation des jeunes. Au 30 juin 2009, près de 2 000 jeunes avaient été reçus et identifiés, dont 62 % de femmes. Le principe était celui de l'accès libre au centre, implanté dans la Commune 1 de Niamey et connu de la population essentiellement par le bouche à oreille. Plus de 450 jeunes étaient entrés en formation (essentiellement en petite restauration, couture, mécanique deux-roues et maraichage). Cette première phase a permis de mieux connaître la situation des jeunes, d'appréhender la diversité des profils et de mieux évaluer leurs besoins. Le constat a été que l'accès à l'emploi des jeunes et, en particulier, de ceux qui n'ont aucune formation, demandait un travail plus global et personnalisé d'accompagnement, incluant des fonctions d'écoute, d'information, de découverte des métiers et d'orientation professionnelle, de préparation à la recherche d'emploi, de médiation, de mise en relation avec des employeurs ou des centres de formation.

- **Un espace d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes**

Ainsi, suite à notre rencontre et aux échanges que nous avons eus avec son coordinateur, Ousmane Dan Tata, l'AFJ a décidé de développer la fonction d'accompagnement global des jeunes et de structurer le centre en espaces distincts mais articulés entre eux : à côté de l'espace formation qui assure la mise en place de formations professionnalisantes (mécanique deux-roues, maraichage, électricité, restauration, couture) et de formations transversales (alphabétisation, remises à niveau, bureautique), et de l'espace activités économiques qui gère les ateliers coopératifs/entreprises écoles, et la préparation à la création d'entreprise, un espace accueil, orientation et accompagnement a été créé. Il a véritablement démarré ses activités en octobre 2009, après le recrutement de trois nouveaux conseillers d'insertion. Avec deux anciens permanents de l'association, une équipe de cinq conseillers s'est constituée, formée progressivement aux entretiens d'écoute, d'orientation et de suivi et à la construction de partenariats.

- **Les jeunes accueillis**

Du 1er octobre 2009 au 31 mars 2010, l'espace accueil, orientation, accompagnement de l'AFJ a reçu 567 jeunes en premier entretien d'identification. Les conseillers ont également réalisé des entretiens d'identification pour 84 jeunes orientés directement par une ONG américaine (AED) vers l'espace formation de l'AFJ.

Plus de 94 jeunes ont ainsi été nouvellement accueillis chaque mois, octobre et novembre ayant connu l'affluence la plus importante dans la mesure où il s'agissait de la période de rentrée scolaire durant laquelle de nombreux jeunes se retrouvent sans solution au sein de l'Éducation nationale ou de la formation professionnelle.

L'analyse du public accueilli fait apparaître une majorité de jeunes filles, des jeunes issus de la Commune 1 mais aussi des autres communes de Niamey, et des niveaux scolaires très faibles. Sur les 567 jeunes reçus en premier entretien, 321 sont des filles (56,6 %) contre 246 garçons (43,3 %). La très grande majorité des jeunes (près de 70 %) ont entre 16 et 25 ans ; 115 jeunes ont entre 26 et 35 ans et 56 jeunes ont moins de 16 ans.

Géographiquement, 314 jeunes (55,3 % du public identifié) viennent de la Commune 1, située à l'ouest de la communauté urbaine de Niamey. À l'intérieur de cette commune, le quartier le plus représenté est celui de Yantala⁴¹, dans lequel est implantée l'AFJ. 157 jeunes proviennent de la

⁴¹ Le quartier Yantala est situé à l'ouest de Niamey ; il est composé de trois sous-quartiers (Yantala Bas, Yantala Haut et Yantala Recasement), sa population est d'environ 70 000 habitants. Quartier précolonial très ancien, il est

Commune 2 (27,6 %), commune voisine, les autres jeunes provenant des trois autres communes de Niamey. Un certain nombre de jeunes viennent de quartiers éloignés de Yantala, comme Harobanda (rive droite) ou Talladje, ce qui pose un problème de mobilité pour des jeunes qui, dans leur très grande majorité, n'ont aucun moyen de transport. Seuls quelques-uns, essentiellement des garçons, possèdent un vélo ou une moto.

Les jeunes ont des niveaux de scolarisation ou de qualification très faibles puisque 10,5 % d'entre eux n'ont jamais été scolarisés, 30,5 % ont arrêté l'école en primaire, un peu plus de 47 % ont fréquenté le collège (très rarement avec un brevet obtenu en fin de troisième). À peine 6 % ont fréquenté le lycée ou l'université. 4,5 % des jeunes ont suivi une formation professionnelle. Les jeunes diplômés sont donc très peu nombreux.

- **Les réponses apportées et les premiers résultats**

Accueillir et accompagner les jeunes dans leur parcours

Le travail principal de l'espace repose sur l'accueil et le suivi individualisé des jeunes de 15 à 35 ans tout au long de leur parcours d'insertion. J'appelle « parcours » le cheminement que va faire un jeune avec un conseiller d'insertion professionnelle et qui va passer par différentes étapes mises en place conjointement. Cet accompagnement démarre à partir d'un premier entretien approfondi (au-delà de l'identification) et peut se prolonger jusqu'à l'entrée en emploi stable. Le « parcours » fait partie de la « trajectoire » d'un jeune qui, elle, a démarré avant l'accompagnement par un conseiller et se prolongera au-delà. Dans la mesure où les difficultés des jeunes interagissent entre elles, les conseillers travaillent simultanément sur l'accès à l'information, l'orientation professionnelle, la remise à niveau, la formation, la prise en compte des difficultés sociales ou familiales, la mobilité, la création d'entreprise ou l'entrée en stage. Il est donc important qu'ils prennent le temps de l'identification et de l'écoute pour chaque jeune en particulier. Selon les cas, les réponses et les propositions faites ne seront pas les mêmes. Les parcours seront tous différents.

Les jeunes sont d'abord accueillis tous les matins sans rendez-vous au siège de l'AFJ. Ils sont reçus par les conseillers dans le cadre d'un premier entretien, appelé « entretien d'identification » ; il s'agit essentiellement de connaître la situation personnelle du jeune, sa première demande, d'établir une première fiche d'identification et de lui expliquer les réponses que peut apporter l'AFJ. Les éléments de la fiche d'identification sont intégrés dans la base de données informatisée, permettant d'analyser les profils des jeunes accueillis et de suivre les projets de chacun.

Les jeunes sont ensuite invités à se rendre à une information collective qui a lieu deux fois par semaine (cette périodicité peut être réduite dans les périodes de moindre affluence). Animée par deux conseillers, cette rencontre, d'une durée d'une heure trente environ, permet d'informer les jeunes sur les différentes activités du centre, d'échanger avec eux sur les objectifs de l'AFJ et de leur faire visiter les différents ateliers existant dans le centre : 472 jeunes ont assisté à une réunion d'information collective durant le semestre, c'est-à-dire 83 % des jeunes venus en entretien d'identification. Ce pourcentage élevé montre une motivation importante des jeunes et un intérêt à prolonger la démarche au-delà de l'identification.

S'ils souhaitent poursuivre après l'information collective, les jeunes sont convoqués à un deuxième entretien individuel qui marque le démarrage réel de leur accompagnement avec un conseiller référent qui va les suivre, de façon individuelle, tout au long de leur parcours. 389 jeunes ont été reçus dans ce cadre. Ces entretiens approfondis permettent de faire le point sur les projets du jeune, ses difficultés et ses besoins et de construire les premières étapes du parcours. Parfois, l'orientation peut se faire rapidement sur des prestations internes ou externes. Une mise en relation avec un centre de formation, une entreprise ou un autre partenaire compétent peut être effectuée.

considéré comme un « quartier-village », populaire, et où tout le monde se connaît et se côtoie. Ses activités économiques sont principalement axées vers l'agriculture, l'artisanat et le petit commerce.

Dans d'autres cas, plusieurs entretiens vont être nécessaires avant qu'il ne soit possible de proposer une étape de parcours. Dans tous les cas, le suivi sera indispensable. L'accompagnement peut être plus ou moins long selon les situations et le nombre d'entretiens sera différent pour chacun. Lors du semestre, 333 entretiens de suivi ont été réalisés, certains jeunes ayant pu bénéficier de plusieurs entretiens de suivi. Certains entretiens ont été effectués sur le lieu de la formation ou du stage. Le travail de suivi et d'accompagnement a fortement augmenté au cours des derniers mois (264 entretiens au premier trimestre 2010 contre 69 au 4^{ème} trimestre 2009). La progression est exponentielle dans la mesure où cet accompagnement concerne davantage de jeunes chaque mois, même si le nombre de nouveaux inscrits diminue. Au total, les cinq conseillers ont réalisé 1 289 entretiens individuels en moins de six mois (deux conseillers n'ont démarré qu'à la mi-octobre), c'est-à-dire près de 43 entretiens en moyenne par conseiller et par mois. C'est un travail important, sachant que les conseillers interviennent également sur les ateliers collectifs (informations collectives, ateliers CV, etc.) et sur la construction des partenariats (visites d'ONG ou de centres de formation pour formaliser les modalités d'entrée pour les jeunes, par exemple).

Un dossier est ouvert pour chaque jeune accompagné, dans lequel sont réunis les différents documents le concernant (fiche d'identification, fiche projet, fiche de liaison, CV, documents de suivi comme les bulletins de notes des centres de formation, etc.).

Tidjani est né à Niamey en 1988. Son père était marabout et sa mère ménagère. Aujourd'hui orphelin, il habite dans le quartier Gaweye, rive droite (Commune V) ; il loge chez un des ses oncles maternels qui est manoeuvre. Ses frères et sœurs sont mariés et vivent au « village » près de Torodi.

Il a quitté l'école en classe de CM2 ; il a travaillé ensuite un peu dans un garage automobile (un an), dans un atelier de menuiserie (4 mois) et dans l'entretien-ménage. Il n'aimait pas la mécanique et ne pensait pas trouver un emploi dans ce secteur : « Même si tu fais le garage quatre ans, tu ne trouves pas de travail » ; il gagnait à peine 4 000 francs CFA par mois. En outre, l'atelier était situé dans le quartier Dar Salam, loin de chez lui et on lui avait volé son vélo. Il a donc arrêté l'expérience.

Tidjani s'est ensuite rendu à l'AFJ, dont lui avaient parlé ses amis du quartier. Il a parlé à son conseiller de son projet de devenir boulanger, métier qu'il veut exercer depuis qu'il a 19 ans et dont il a eu connaissance par un ami lui-même boulanger. Son conseiller a vérifié sa motivation au cours de plusieurs entretiens et lui a parlé du centre de formation Agapè qui forme en quatre mois des jeunes à la boulangerie-viennoiserie. Une nouvelle promotion était en cours de recrutement pour décembre 2009. Tidjani affirme que s'il n'y avait pas eu son conseiller Boubacar, il n'aurait pas connu ce centre et n'aurait pas pu faire les démarches pour l'entrée en formation. Il fallait venir avec un parent et ce n'était pas possible. « Avec mon oncle, j'aurais trop attendu ».

Avec son conseiller, il a constitué le dossier pour l'entrée en formation ; ils ont réalisé le CV ensemble, écrit une lettre de demande et réuni les documents d'identité. Il a passé un entretien de sélection avec les responsables du centre de formation puis a réalisé un court stage d'observation dans une boulangerie pour confirmer sa motivation. Il est entré en formation en janvier 2010. Aujourd'hui, il se plaît particulièrement dans cet apprentissage. Il aime pétrir, faire le façonnage, la cuisson. Il a commencé à confectionner des croissants et des pains au lait. Il est confiant dans l'avenir : « avec le diplôme, je peux gagner mon pain ». Le centre Agapè est maintenant reconnu et les stagiaires trouvent en général un emploi à l'issue de la formation. Il sait aussi qu'il est suivi par son conseiller et que lorsque la formation s'achèvera, Agapè et Boubé l'accompagneront vers les opportunités d'emploi qui se présenteront et l'aideront à entrer en contact avec les grandes boulangeries de Niamey.

Tidjani avait un projet professionnel mais il ne disposait pas des informations et des contacts pour le mettre en œuvre ; il s'agissait donc pour le conseiller de vérifier le projet et sa faisabilité puis de repérer l'organisme de formation adapté et de réaliser la mise en relation. Le travail d'accompagnement a aussi consisté à préparer avec le jeune le processus de sélection et les démarches d'inscription dans le centre.

Au Niger, il n'existait pas, jusqu'à présent, d'accompagnement au projet professionnel avant l'entrée en formation, ni de suivi par un conseiller professionnel, pendant et après la formation. Accompagner les jeunes individuellement avant, pendant et après les étapes de formation, de création d'entreprise ou de stage permet d'anticiper les problèmes éventuels (interruption du stage en raison d'un problème de mobilité, par exemple), de faciliter l'intégration dans les formations et de consolider les parcours d'insertion. L'AFJ expérimente ce métier de conseiller d'insertion, qui nécessite des qualités d'écoute et de compréhension des situations mais aussi des capacités de recul et de curiosité pour aller chercher les réponses ainsi qu'une bonne connaissance des filières d'activités et du monde de la formation professionnelle et de l'emploi.

Au-delà de la constitution de savoir-faire se pose la question du nombre de jeunes que les conseillers peuvent suivre de manière efficace. Comment continuer à accompagner autant et aussi longtemps les jeunes, comment préserver les partenariats qui exigent du temps, comment veiller et construire des projets ?⁴² Ce sont des questions qu'il faut se poser rapidement, pour éviter notamment le risque d'une perte de sens et de motivation des conseillers, d'autant plus que l'accès à l'information est difficile au Niger et que l'offre de formation et d'emploi est rare, ce qui limite les possibilités rapides d'intégration dans des étapes d'insertion.

Les cinq conseillers ont déjà plus de 100 jeunes à suivre chacun (567 jeunes reçus en premier entretien) après six mois d'activités. En rythme de croisière, on serait donc à environ 200 jeunes par conseiller et par an. Bien évidemment, le temps consacré à chaque jeune est variable mais il nous semble qu'un travail d'accompagnement de qualité (avec des propositions, des mises en relation et un suivi durant les étapes de parcours) serait impossible au-delà de ce chiffre⁴³. Si le nombre moyen de nouveaux jeunes accueillis par mois augmente, les capacités actuelles de l'équipe seront vite dépassées.

Dans la mesure où la démarche de suivi par un conseiller est exigeante pour les jeunes (nécessité de respecter les rendez-vous, malgré les distances, et d'effectuer les étapes prévues en relative autonomie), on peut imaginer que beaucoup de jeunes à Niamey n'iront pas au-delà du premier ou du deuxième entretien. La démarche doit être volontaire de la part du jeune. Dans une phase de démarrage de l'expérimentation, où les outils et les méthodes ne sont pas encore bien consolidés, il vaut mieux donc se concentrer sur la catégorie du public qui entre volontairement dans cette dynamique d'accompagnement. Dans un deuxième temps de l'expérimentation, il sera alors sûrement nécessaire de s'interroger sur la méthodologie à développer pour toucher les plus en difficulté (les jeunes filles qui ont du mal à sortir, les jeunes très pauvres, etc.), peut-être dans le cadre d'un travail d'accompagnement renforcé en lien avec des partenaires de l'insertion sociale (éducateurs, psychologues, etc.). Bien sûr, il serait aussi préférable de délimiter les territoires d'intervention et de travailler pour le centre de Yantala avec les jeunes résidant dans la commune d'implantation du centre (Commune 1) et avec ceux éventuellement de la commune voisine. De tels centres étant pour l'instant inexistant ailleurs dans Niamey, il est difficile d'exclure les jeunes des autres communes.

Aider les jeunes à mieux se connaître et à choisir leur métier

Dans la mesure où l'accès à l'information est difficile à Niamey et où les occasions de rencontres avec des professionnels et de discussions sur les opportunités de métiers sont très rares, les jeunes ou leurs parents choisissent le plus souvent une formation ou un métier « par défaut ». Le travail d'orientation et de découverte des métiers est donc essentiel pour les conseillers. Il peut se faire de plusieurs façons et doit s'adapter aux niveaux et aux situations des jeunes. Il peut s'agir de faciliter

⁴² Sur ces questions, voir Le Bissonnais A., *Les missions du possible. Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion*, Éditions Apogée, Rennes, 2009.

⁴³ Cette problématique des ratios de jeunes accompagnés est évoquée dans tous les dispositifs d'appui à l'insertion que nous connaissons. Dans le réseau des missions locales en France, on considère qu'il est difficile pour un conseiller de suivre plus de 200 ou 300 jeunes simultanément.

l'accès à l'information en s'aidant des supports existants. Pour cela, l'AFJ met en place progressivement un espace ressources : un classeur de l'offre de formation à Niamey a notamment été réalisé, avec des fiches par organismes de formation ; un classeur est également disponible comprenant différents outils de techniques de recherche d'emploi et les adresses de sites Internet pour les recherches d'offres. Des fiches métiers simplifiées sont en cours de réalisation.

Par ailleurs, dans le cadre des entretiens de suivi, le conseiller aide le jeune à formuler son projet professionnel en partant de ses atouts, de ses centres d'intérêt et de ses capacités d'apprentissage. Le terme de « projet » ne doit pas être pris dans un sens trop ambitieux. L'idée est d'amener le jeune à pouvoir se projeter dans l'avenir en l'aidant à repérer ses points forts et ses ressources et à formuler ses envies et ses idées. À partir d'un rêve, d'une idée ou d'une activité réalisée qui a plu, on peut commencer à construire un projet. Évidemment, ce travail est plus ou moins difficile selon les jeunes. Nous avons rencontré des jeunes filles n'ayant jamais fréquenté l'école, qui semblaient n'avoir absolument aucune idée, ni aucun souhait. Il faut alors envisager des étapes préalables (comme par exemple l'alphabétisation en partant du quotidien de ces jeunes filles) avant de reprendre l'élaboration du projet.

Des outils sont en cours d'élaboration permettant d'améliorer ce travail d'orientation professionnelle. Ces documents supports seront également utilisés dans le cadre des ateliers projets ou de découverte des métiers qui doivent démarrer en 2010, permettant aux jeunes de mieux se connaître, d'évaluer leurs aptitudes par rapport à un choix de métier mais aussi d'avoir une approche plus diversifiée et concrète de filières d'activités. Ces ateliers alternant phases de travail individuel et phases de travail collectif seront destinés à des jeunes de niveaux scolaires moyens (au moins niveau collègue) n'ayant aucun projet ou ayant un projet nécessitant une validation, dans l'objectif de construire des projets professionnels réalistes et réalisables et de rendre plus cohérentes et plus efficaces les entrées en formation ou en stage.

Aider les jeunes à se former

Lorsque le projet professionnel du jeune est validé, les conseillers effectuent avec lui une recherche des actions de formation les plus adaptées et une mise en relation du jeune concerné avec le centre de formation identifié. Ce travail suppose de connaître l'offre de formation à Niamey, qui est limitée.

Lorsque la formation existe dans le secteur choisi, le conseiller prend contact avec l'organisme et effectue la mise en relation. Si le jeune est admis, les modalités de suivi du jeune sont établies. Dans certains cas, un coup de pouce financier peut s'avérer indispensable pour payer par exemple les frais d'inscription ou une partie des frais de transport. Les différentes pistes de financement sont alors recherchées par le conseiller. Un dossier « Coup de pouce » peut être monté si le projet est solide (voir plus loin).

Lorsque le niveau du jeune est trop faible, des orientations en formations préparatoires sont faites (en remise à niveau ou en alphabétisation). Des sessions de formation en multimédia peuvent être aussi une façon d'améliorer des compétences qui seront utiles dans le cadre de formations professionnalisantes.

Bien sûr, l'espace accueil, orientation, accompagnement est aussi en lien permanent avec l'espace formation de l'AFJ pour réfléchir aux entrées dans les filières existantes et aux nouvelles filières à mettre en place dans un contexte de pauvreté de l'offre, notamment dans des secteurs qui manquent de main-d'œuvre qualifiée (métiers du bâtiment par exemple).

Rapprocher les jeunes de l'entreprise

Comme il a été dit plus haut, effectuer des stages pratiques est souvent un moyen important d'entrer dans le monde du travail et d'enrichir son CV. Les conseillers aident donc les jeunes à trouver des pistes de stages en leur donnant des adresses et des conseils. Le CV est alors souvent utile dans le cadre de sa recherche de stage. Réaliser le CV est aussi un moyen de retracer les différentes étapes de sa scolarité ou de son expérience professionnelle et de vie (participation à une association par

exemple). Il permet souvent au jeune de retrouver une certaine confiance en lui et de mieux défendre ensuite sa candidature. Les conseillers ont mis en place des ateliers CV une fois par semaine. 177 jeunes ont participé à ces ateliers durant le semestre, avec en moyenne une dizaine de jeunes par session. Il s'agissait essentiellement de jeunes de niveau primaire ou collègue, ayant une maîtrise minimum du français et de l'écriture et pour lesquels ces ateliers ont été une façon de valoriser leurs atouts et leurs expériences, même si ces dernières étaient en général très limitées.

L'objectif est de développer progressivement les formations en technique de recherche d'emploi, y compris pour les plus diplômés qui n'ont pas eu l'occasion de se préparer à ces techniques. Un « club jeunes diplômés » a été mis en place début janvier 2010 afin de partager sur les méthodes de recherche d'emploi, de s'exercer aux entretiens d'embauche et d'échanger des contacts. Six séances ont eu lieu durant le trimestre, auxquelles ont participé 20 jeunes au total. Ce club fonctionne de façon très interactive avec un « noyau dur » d'une dizaine de jeunes diplômés qui participent à l'animation de ces séances. Ces différents ateliers sont un moyen pour que les jeunes prennent confiance en eux et ne restent pas isolés dans leur recherche.

Par ailleurs, les conseillers essaient d'orienter vers des opportunités de stage ou d'emploi, lorsque le projet professionnel est défini. Ces opportunités sont encore rares (seuls quelques jeunes ont été recrutés) et il est nécessaire de travailler notamment avec l'ANPE à la prospection d'entreprises susceptibles d'embaucher et d'organiser ensuite conjointement le recueil et la diffusion des offres d'emploi. Depuis le mois de mars 2010, l'Agence transmet ses offres chaque semaine aux conseillers qui sélectionnent celles qui sont susceptibles d'intéresser les jeunes suivis. C'est une première étape vers une collaboration plus importante qui devrait concerner le démarchage auprès des employeurs potentiels. Le partenariat avec l'ANPE pourrait également se développer dans le cadre du Programme d'insertion des jeunes diplômés (PIJD) et du Programme d'insertion dans les petites et moyennes entreprises (PIPME) : il s'agirait pour les conseillers de présélectionner les jeunes intéressés par les offres de ces programmes en fonction des critères fixés. Une première expérience est en cours pour le recrutement en stage PIPME de 60 jeunes dans les stations Total de la capitale ; une vingtaine de dossiers ont déjà été présélectionnés par les conseillers AFJ. Les jeunes concernés (essentiellement des garçons, de niveau 3^{ème}) pourraient démarrer le stage en mai ou juin 2010.

Dans le domaine de l'accompagnement à la création d'entreprise, seuls quatre jeunes ont été aidés dans le cadre de leurs projets (explications sur les premières démarches à réaliser et mises en relation avec les interlocuteurs concernés). Si la question de la mobilisation des ressources et de l'aide aux démarches fait partie des freins sur lesquels les conseillers peuvent agir, le problème de l'acquisition des savoir-faire et de « l'esprit d'entreprise » est plus complexe et ne peut être résolu à court terme. Il passe notamment par une nécessaire augmentation des opportunités pour les jeunes nigériens d'acquérir une formation et une expérience professionnelle et des idées de création d'activités.

Favoriser l'insertion sociale et citoyenne des jeunes

Compte tenu des difficultés financières et familiales des jeunes reçus, le travail des conseillers est aussi de contribuer à lever ces freins qui font obstacle à l'insertion professionnelle. Il ne s'agit pas de faire le travail des travailleurs sociaux mais de mobiliser les ressources existantes en faveur des jeunes qui en ont besoin. Ainsi, les mises en relation avec les partenaires de l'insertion sociale peuvent permettre de résoudre des difficultés financières, de santé (y compris psychologique), ou de médiation familiale. Un état des lieux de ces organismes a été réalisé et une première réunion organisée en juin 2009. Les premiers partenariats sont en cours de construction, notamment avec des associations comme Caritas Niger.

Par ailleurs, un fonds « Coup de pouce » a été créé, permettant des cofinancements pour accéder à une formation ou à la mobilité. Alimenté en grande partie par des dons privés, ce fonds est destiné à cofinancer des projets individuels de jeunes de 16 à 30 ans qui s'inscrivent dans un parcours d'insertion professionnelle. Ainsi, les jeunes peuvent bénéficier d'une aide financière d'un montant variable (en fonction du projet et de la situation du jeune) pouvant aller jusqu'à 50 000 francs CFA maximum et permettant de contribuer à payer des frais d'inscription pour une formation, des frais de tenue

professionnelle, des frais de déplacement pour les premiers mois de formation ou de stage, une participation à l'achat d'un vélo, etc.

Les dossiers sont préparés par les jeunes avec leur conseiller référent et sont étudiés par un comité composé de personnes ressources compétentes (représentants de l'État, de la Commune 1 de Niamey, de la formation professionnelle et de la société civile) et sont sélectionnés en fonction de la motivation et du sérieux des projets. Les jeunes bénéficiaires s'engagent à apporter une contrepartie (transmission d'un savoir, organisation d'un événement, par exemple). Les conseillers assurent le suivi des jeunes dans le cadre de leur travail d'accompagnement.

Dans le domaine de la vie associative, de la citoyenneté et de l'implication des jeunes dans leur quartier ou leur commune, des réflexions sont en cours, notamment avec l'espace projets et vie associative de l'AFJ. Un atelier photo a démarré, animé par un photographe bénévole, permettant d'initier certains jeunes aux techniques de la photographie numérique. À travers la réalisation d'un reportage photo, ils développent en même temps un autre regard sur leur ville.

Des actions pourraient également être réalisées, notamment avec les centres de jeunes, pilotés conjointement par le ministère Jeunesse et Sports et la Commune.

• Les perspectives de l'expérimentation

En six mois seulement, entre octobre 2009 et mars 2010, l'expérimentation de l'espace d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes au sein de l'AFJ a donné des résultats intéressants. Les conseillers ont réalisé un travail important d'accueil et d'identification et ont démarré les premières activités d'orientation et de suivi des jeunes. Les entretiens d'orientation professionnelle et d'élaboration des parcours ont abouti aux premières mises en relation avec les partenaires de la formation, de l'emploi et de l'insertion sociale. Au total, durant le semestre, 324 jeunes ont été orientés vers des actions de formation ou d'emploi, dont 151 en alphabétisation, français ou remise à niveau ; 142 vers des actions de formation professionnelle et 31 vers des emplois ou des stages (en général rémunérés). 61 jeunes (essentiellement des jeunes filles) sont effectivement entrés en alphabétisation, français ou remise à niveau ; 97 sont entrés en formation (dont 35 en formation bureautique) et 24 sont entrés en emploi (sans contrat formalisé) ou en stage (dont seulement 3 avec une convention de stage).

Par ailleurs, 7 jeunes ont bénéficié du fonds « Coup de pouce » et 7 jeunes ont été orientés vers des partenaires de l'insertion sociale.

Enfin, des outils ont été élaborés et les premiers ateliers (de technique de recherche d'emploi notamment) ont été mis en place. Ce premier bilan montre la pertinence d'une réponse globale en matière d'appui à l'insertion. La méthodologie, les outils et les savoir-faire construits sont à améliorer et à consolider mais ils peuvent désormais servir de référence dans le cadre d'une extension d'un dispositif plus large d'accompagnement socioprofessionnel des jeunes.

L'expérimentation met également en évidence la nécessité de développer les partenariats locaux permettant d'élargir les opportunités pour les jeunes de se former, d'accéder à l'emploi ou de créer leur propre activité économique.

La consolidation et le développement des actions

Le financement attendu de la Coopération française, dans le cadre d'un fonds social de développement (FSD), va permettre en 2010 de consolider les actions entreprises, en articulation avec les autres espaces de l'AFJ. La professionnalisation de l'équipe et le recrutement de nouveaux conseillers devraient permettre également de lancer de nouvelles activités, notamment dans le domaine de la découverte des métiers et de l'orientation professionnelle. La mise en place d'un espace ressources-multimédias en accès libre pour les jeunes sera aussi un moyen de renforcer les actions menées dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la préparation à la recherche d'emploi. C'est aussi une façon de travailler avec les jeunes sur l'acquisition d'une plus grande

autonomie et de contribuer à la rupture de la « fracture numérique » pour des jeunes qui n'ont, jusqu'à présent, aucun accès aux nouvelles technologies d'information et de communication.

La mise en place d'une ou deux antennes sera testée en lien avec les partenaires institutionnels et de terrain.

Dans l'objectif d'une meilleure synergie avec les acteurs locaux et d'une mutualisation des ressources, les partenariats dans les champs de la formation, de l'emploi (particulièrement avec l'ANPE, dans le cadre notamment des programmes PIPME et PIJD et de la prospection d'entreprises), de l'insertion sociale et avec la Commune 1 de Niamey (dans le cadre notamment d'actions communes telles que les chantiers d'insertion dans le domaine de la récupération des déchets ou du reboisement) seront développés et formalisés.

La professionnalisation des équipes

Dans le cadre de la professionnalisation, un système de suivi-évaluation sera mis en place et les indicateurs de suivi seront améliorés. La formation des conseillers sera poursuivie, notamment dans le domaine de l'orientation professionnelle, de l'animation des ateliers et du suivi de la base de données. Des compétences en ingénierie de projet seront développées (montage de partenariats, construction de plans d'action, rédaction de bilans d'activités) à travers de nouveaux recrutements.

Dans la perspective d'une extension des centres d'appui en lien avec le ministère de la Formation professionnelle, des modules de formation destinés aux futurs conseillers seront élaborés dans les domaines suivants : conduite d'entretiens individuels de diagnostic, d'orientation et de suivi, élaboration de parcours d'insertion, animation d'ateliers (TRE notamment), animation des partenariats.

Un manque de coordination des interventions en faveur de l'insertion, l'enjeu de dispositifs d'accompagnement global

Des actions en matière d'insertion des jeunes existent donc au Niger mais sont concentrées principalement dans les grandes villes et sont insuffisantes dans le domaine de l'emploi et dans celui de la formation professionnelle. En outre, elles sont dispersées. Les différentes actions publiques en faveur des jeunes sont gérées par cinq ministères : celui de la Fonction publique et du Travail⁴⁴, celui de la Formation professionnelle et technique⁴⁵, celui de la Jeunesse et des Sports, celui des Jeunes Entrepreneurs⁴⁶ et celui des Affaires sociales et de la Famille⁴⁷, pour une moindre mesure (foyers féminins, par exemple). Les interventions de ces ministères ne sont pas coordonnées entre elles mais ne le sont généralement pas non plus avec les projets des ONG nationales ou internationales.

De l'avis de plusieurs de nos interlocuteurs et en particulier de la direction de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle, le manque de coordination entre les différents dispositifs, projets ou initiatives limite l'incidence qu'ils pourraient avoir s'il existait une transversalité et une mise en synergie. D'un côté, les jeunes ne connaissent pas ou n'ont pas les moyens d'accéder aux offres de formation ou d'emploi. De l'autre, les institutions concernées par la question de l'insertion des jeunes rencontrent des difficultés pour toucher les jeunes les plus défavorisés.

L'ANPE, par exemple, qui a du mal à toucher le public le plus en difficulté dans le cadre de ses programmes d'insertion, pourrait développer des partenariats avec des organismes touchant ces catégories de jeunes. L'information sur ces actions pourrait être transmise à ces jeunes et leur accompagnement pourrait se faire conjointement. Les associations d'insertion sociale, dont le rôle

⁴⁴ Devenu depuis le 1^{er} mars 2010 le ministère de la Fonction publique et de l'Emploi.

⁴⁵ Devenu le ministère de la Formation professionnelle et de l'Alphabétisation.

⁴⁶ Devenu le ministère du Commerce, de l'Industrie et de la Promotion des jeunes entrepreneurs.

⁴⁷ Devenu le ministère de la Population, de la Promotion de la femme et de la Protection de l'enfant.

n'est pas la formation professionnelle ou l'octroi de microcrédits et qui parfois se lancent dans ces activités sans les compétences requises, auraient intérêt à travailler en lien avec les organisations professionnelles lorsque les jeunes expriment un besoin dans ces domaines. Les centres de formation, quant à eux, pourraient s'appuyer sur ces associations pour assurer des accompagnements conjoints, souvent nécessaires lorsque les jeunes sont issus de milieux défavorisés. Le directeur de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle et technique fait le constat de la dispersion des interventions des acteurs publics et privés de l'insertion socio-économique. Pour le responsable du service des programmes de l'emploi (SPE) à l'ANPE, le « *manque de coordination entre les différents acteurs du marché du travail nuit à leur efficacité* ».

Par ailleurs, les réponses en termes d'emploi, de formation et d'insertion sociale sont mal adaptées et insuffisantes et doivent être développées dans le cadre des politiques publiques.

Enfin, il apparaît comme évident qu'un dispositif global accueillant les jeunes en insertion permettrait de mieux les orienter vers les partenaires et les dispositifs adaptés, de mieux les suivre pendant et après les différentes étapes de leur parcours et de jouer le rôle de mise en synergie des acteurs localement. L'expérimentation menée par l'AFJ est la première dans ce domaine au Niger. Compte tenu des premiers résultats et de l'intérêt qu'elle suscite en particulier auprès des jeunes mais aussi auprès des partenaires techniques (centres de formation et ANPE notamment), il est important que ce type de dispositif d'accompagnement puisse être consolidé et étendu.

Comme le constate le directeur de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle, il semble « *indispensable de mettre en place un mécanisme partagé de coordination méthodologique des interventions des acteurs publics et privés de promotion de l'insertion socioéconomique des jeunes* ».

Une réponse globale en matière d'appui à l'insertion, à l'image de l'espace d'accueil, d'orientation et d'accompagnement expérimenté par l'AFJ, pourrait servir de référence dans le cadre d'une action plus large portée par l'État, comportant la mise en place d'un dispositif national d'accompagnement des jeunes mais aussi la contribution à la construction d'une politique publique cohérente en direction de la jeunesse.

Créer et institutionnaliser des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes

Avant même le Niger, plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest ont expérimenté des dispositifs d'appui dans le domaine de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi, en intégrant un certain nombre de services, plus ou moins nombreux selon les cas. Le dispositif des plates-formes de services (PFS) en Côte-d'Ivoire est l'un des plus anciens et le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CREEJ), au Sénégal, a été créé en 2006 par le conseil régional de Saint-Louis.

En Mauritanie, le projet CAP Insertion est mis en œuvre par le Gret depuis mi-2007. La connaissance que nous avons de ce projet et les échanges que nous menons régulièrement ensemble depuis plus d'un an permettent de partager sur les résultats et les perspectives de ces expérimentations mauritanienne et nigérienne en termes de pérennisation et d'institutionnalisation⁴⁸.

Le travail d'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion à Niamey s'inscrit donc dans une perspective plus large de réflexion sur la création et l'institutionnalisation de dispositifs similaires en Afrique de l'Ouest. Quelle offre de services apporter aux jeunes ? Avec quel ancrage institutionnel ? Comment pérenniser et étendre les interventions ? Comment s'étendre sans perdre en efficacité ? Autant de questionnements qui méritent d'être partagés avec les autres expérimentations en cours dans la sous-région.

Les dispositifs d'appui en Afrique de l'Ouest

- **Les plates-formes de services en Côte d'Ivoire**

L'expérience des plates-formes de services (PFS) en Côte-d'Ivoire est sans doute la plus ancienne en Afrique de l'Ouest. Ce dispositif national d'insertion professionnelle et de promotion de l'emploi des jeunes a été mis en place par quatre organismes publics nationaux, le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP), l'Agence nationale de formation professionnelle (AGEFOP), l'Agence d'étude et de promotion de l'emploi (AGEPE) et le Fonds national de solidarité pour la promotion de l'emploi jeune (FNS).

Durant la phase expérimentale (2005-2008), financée en grande partie par la Coopération française, des actions d'identification, d'information et d'orientation des jeunes vers des activités de type « activité génératrice de revenus » ou vers l'emploi salarié ont été menées. Sept territoires volontaires (Gagnoa, Issia, Bouaflé, Sikensi, Songon, Bingerville et Attécoubé) ont construit leur dispositif d'insertion à partir de la constitution du comité local, piloté par les élus avec la participation des

⁴⁸ La partie sur le projet Cap Insertion à Nouakchott a été rédigée par Sandra Barlet et Estelle Mille, du Gret ; celle sur l'institutionnalisation est le résultat d'un travail de réflexion mené par Sandra Barlet, du Gret, et moi-même.

acteurs socioéconomiques du territoire, puis de l'écriture du Plan local d'insertion (PLIJ) reprenant les opportunités du territoire et posant des orientations pour l'insertion des jeunes par l'activité économique (IAE), et enfin par l'ouverture d'un guichet d'accueil, cœur du dispositif local, appelé mission locale.

Certains territoires ont bénéficié de l'implantation de « passerelles d'insertion » où les jeunes les plus éloignés de l'emploi peuvent construire leur projet tout en assurant des activités d'intérêt général pour l'environnement du territoire, voire peuvent être professionnalisés dans une activité agropastorale retenue dans le PLIJ. L'ensemble de ces éléments constitue la Plate-forme de services locale (PFS-L). L'évaluation⁴⁹ fait apparaître que 18 035 jeunes ont visité les sept missions locales, qui ont accompagné 2 648 d'entre eux jusqu'à l'étape d'orientation vers une filière professionnelle donnée. 801 jeunes ont pu être insérés à l'aide des outils et mesures d'insertion développés par la PFS.

Début 2009, après un Atelier interministériel validant la PFS comme outil national d'insertion, la structure faitière (PFS-CI) du réseau des PFS-L prend le statut d'association reconnue d'utilité publique, menant des activités de service public au bénéfice des collectivités territoriales volontaires et motivées pour disposer d'un outil complet d'insertion sur leur territoire. Le plan 2010 de déploiement prévoit l'implantation de 8 nouvelles PFS-L sur le territoire de la Côte-d'Ivoire avec l'appui du Projet d'appui à la sortie de crise, sur don de l'IDA.

• Le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes au Sénégal

Au Sénégal, le Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ), créé en 2006, a pour objectif de développer un service d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi dans une logique de partenariats et de « faire faire ». Porté par le conseil régional de Saint-Louis et soutenu par les conseils régionaux de Nord-Pas-de-Calais, Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées, le centre est animé par une équipe légère de conseillers chargés d'accompagner les jeunes individuellement dans leur parcours d'insertion.

Dispositif

Le CRREJ dispose de quatre services⁵⁰ :

- un service accueil où les jeunes sont reçus en entretien individuel avant d'être orientés, si besoin, vers un autre service du CRREJ ;
- un service d'orientation professionnelle et d'accompagnement individualisé :
 - élaboration/vérification du projet professionnel, aide à la recherche de formation, de stage et d'emploi ;
 - organisation d'ateliers de techniques de recherche d'emploi, de formations sur les métiers, les filières, la législation du travail, etc. ;
 - suivi du jeune tout au long de son parcours d'insertion (orientation vers un autre service ou un partenaire relais, entrée en formation, etc.) ;
- un service d'accompagnement à la création d'activité économique (validation des projets, élaboration des plans d'affaires, etc.) ;
- un service documentation, informatique et logistique (recherche sur Internet, consultation de messagerie, travaux bureautiques, traitement de texte, etc.).

⁴⁹ Esmel Beugré Jean-Paul, *Diagnostic et évaluation des « missions locales » de la plate-forme de services* (PFS Côte d'Ivoire), BIT Abidjan, décembre 2009.

⁵⁰ Conseil régional de Saint-Louis, Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ), bilan quantitatif et qualitatif 2008.

Principales réalisations

Durant l'année 2008, le CRREJ a accompagné 591 jeunes, dont 548 nouveaux jeunes. Plus de 71 % des jeunes accueillis étaient peu ou pas du tout qualifiés, 40 % non alphabétisés ou avec un niveau scolaire inférieur au niveau 5^{ème}.

- 932 entretiens individuels ont été effectués ;
- 74 ateliers de formation ont été organisés ;
- 245 jeunes ont été suivis dans le cadre du service création d'entreprise, dont 108 jeunes inscrits dans une dynamique de création d'activité économique ;
- 1 179 visites ont été enregistrées à l'espace documentation et multimédia ;
- 396 jeunes ont trouvé une solution à leur problématique de départ (dans le domaine de la formation, de l'emploi ou de la création d'activité).

Le CRREJ joue par ailleurs un rôle d'animation territoriale et partenariale dans la région de Saint-Louis. Doté d'une base de données de jeunes importante et d'une bonne connaissance des acteurs de l'emploi et de la formation sur le territoire, il doit faire office de veille au conseil régional pour la définition et la mise en œuvre de politiques locales de formation, d'insertion professionnelle et d'emploi des jeunes. Il réfléchit actuellement aux conditions de son développement et de sa pérennisation.

● **L'expérience de CAP Insertion en Mauritanie⁵¹**

Dispositif

Le projet Centre d'appui à l'insertion des jeunes de Nouakchott – CAP Insertion a pour objectif de tester un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers périphériques de la capitale. Il s'appuie sur une expérience pilote menée par le Gret dans le cadre du programme Twize dans le quartier de Basra depuis 2007.

Ce dispositif, mis en œuvre par le Groupe de recherche et d'échanges technologiques (Gret) depuis mi-2007, est depuis 2009 et pour deux ans et demi financé par l'Agence française de développement (AFD) dans le cadre d'un nouveau dispositif de financement des ONG françaises, la Facilité d'innovation sectorielle des ONG (FISONG). Il s'intègre dans un programme plus large associant deux autres ONG françaises, Essor et le Comité français pour la solidarité internationale (CFSI).

Les enjeux de ce projet sont doubles :

- démontrer l'intérêt d'une offre de services globale, décentralisée, adaptée pour faciliter l'insertion des jeunes des quartiers périphériques tant du point de vue des jeunes que du point de vue des entreprises ;
- identifier les conditions de pérennisation technique, financière et institutionnelle de ce dispositif.

Le projet est mis en œuvre par une équipe technique constituée d'un conseiller technique, d'un coordinateur, d'un chargé de relations entreprises et de six conseillers en insertion. Elle est appuyée par les ressources humaines du Gret sur place et en France.

Le projet CAP Insertion associe différents acteurs :

Les jeunes et les organisations de jeunes des zones d'intervention sont la cible directe du dispositif. Chaque antenne leur propose différents services, notamment : accueil, information sur l'emploi et la formation, bilan socioprofessionnel, aide à la définition d'un objectif professionnel, élaboration d'un parcours d'insertion, apprentissage des techniques de recherche d'emploi, appui/conseil individualisé,

⁵¹ Cette partie a été rédigée par Sandra Barlet et Estelle Mille, du Gret.

facilitation et mise en place de formations, recueil et diffusion d'offres de stages et d'emplois, animation d'un réseau d'entreprises et de centres de formation, etc.

Les entreprises, qu'elles soient formelles ou informelles, et leurs organisations représentent un partenaire de première importance du dispositif, et un poste spécifique de chargé de relations avec les entreprises a été créé, afin de développer un réseau dynamique et d'être à l'écoute de leurs besoins, notamment concernant les ressources humaines, et d'y répondre au mieux.

Les organismes publics et privés de formation professionnelle sont aussi des partenaires incontournables : d'une part, le dispositif oriente les jeunes vers les centres en les informant des modalités d'accès et en les aidant à préparer les concours d'entrée. D'autre part, il est prévu que dès 2010 des formations courtes « insérantes » soient proposées par des centres de formation partenaires, commandées par le dispositif, permettant d'améliorer l'employabilité des jeunes. Il est ainsi prévu que l'offre de formation des centres partenaires évolue vers une meilleure prise en compte des besoins du marché du travail.

Les institutions publiques mauritaniennes chargées de ces questions sont, sur le long terme, des partenaires incontournables. En effet, la pérennité d'un tel dispositif dépend largement de leur implication dans le suivi du dispositif, de l'intérêt qu'elles y voient en complément de leurs activités, de leur volonté qu'un tel dispositif se poursuive et de leur capacité à le reprendre ou l'insérer dans le paysage institutionnel mauritanien.

Enfin, des partenaires opérationnels ont commencé à être prospectés afin d'agir en synergie avec les acteurs de l'accompagnement des jeunes, de la formation et de l'appui aux entreprises sur place.

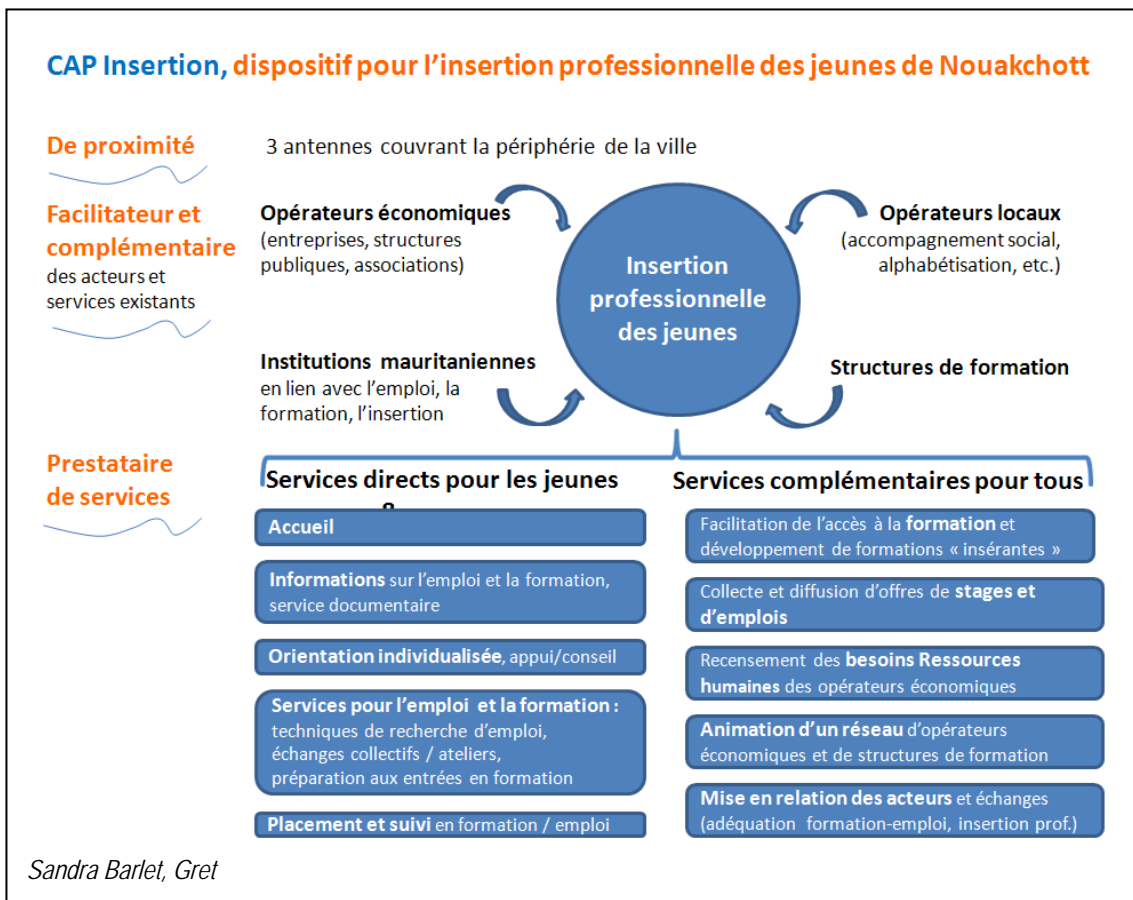
Trois antennes de proximité sont en place dans les quartiers périphériques de Nouakchott : l'une existait depuis 2007, la deuxième a été ouverte en novembre 2009 et la troisième en mars 2010. Dans ces quartiers, les jeunes, à la fois plus défavorisés qu'au centre-ville et peu mobiles, ont peu accès à l'information sur les recrutements et les formations existantes.

Principales réalisations des 18 premiers mois (de janvier 2009 à juin 2010)⁵²

- Campagne de sensibilisation et d'information sur le démarrage du projet (59 réunions organisées dans les quartiers).
- Inscription de plus de 2 100 jeunes dans les trois antennes de Sebkhah, Dar Naim et Arafat.
- Démarchage d'entreprises, développement de partenariats et collecte d'offres d'emploi : plus de 1 800 offres d'emploi, stages et concours administratifs ont été affichées, pour la plupart ne provenant pas encore directement des entreprises mais d'offres collectées.
- Appui à l'entrée en formation de jeunes : 115 jeunes sont entrés en formation dans des centres avec l'appui du dispositif.
- Plus de 1 700 participations de jeunes ont été enregistrées dans les ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, sur la préparation aux concours d'entrée en formation, sur les métiers, sur l'offre de formation : il s'agit de tables rondes avec intervenants externes ou de réunions d'appui animées par les conseillers.
- Démarchage d'entreprises (729 entreprises démarchées dont 727 dans le secteur informel), développement de partenariats et collecte d'offres de stages et d'emplois.
- Placement en entreprises de 115 jeunes en stages ou en emplois, dont 11 avec un contrat de travail ; suivi de leur insertion professionnelle.
- Suivi des jeunes en formation, identification et suivi de stages et d'emplois.

⁵² Gret, *CAP Insertion Nouakchott*, rapport d'activités du premier semestre 2010.

Par ailleurs, le dispositif a réitéré sa volonté de travailler en étroite concertation avec les institutions chargées de la formation et de l'insertion professionnelles.



Principes, fonctions et pérennisation des dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes

- **Principes et fonctions des centres d'appui à l'insertion des jeunes**

Une mission de service public

Au Niger ou en Mauritanie, le principe des centres d'appui est de s'adresser à tous les jeunes des territoires d'intervention, quels que soient leur sexe et leur niveau de formation (jeunes déscolarisés, jeunes diplômés, jeunes apprentis, jeunes en rupture familiale, démunis ou sans difficultés majeures). Les agences publiques de l'emploi (ANPE au Niger et ANAPEJ en Mauritanie) ne touchent que très peu de jeunes ; elles n'ont pas les moyens d'accompagner les publics éloignés de l'emploi, en particulier ceux provenant des quartiers ou des milieux défavorisés. À l'image de ce qu'a construit le réseau des missions locales en France, les centres d'appui à l'insertion des jeunes peuvent être partenaires de ces agences dans le cadre des politiques nationales de l'emploi et mettre en place des conventions de cotraitance définissant les missions de chacun.

Les centres d'appui ont de façon générale vocation à contribuer aux évolutions des politiques de l'emploi et de la formation. La connaissance qu'ils ont des situations des jeunes, à travers les activités

menées et le recueil d'informations dans les bases de données, fait de ces dispositifs des observatoires incontournables de la jeunesse utiles aux institutions. En outre, la constitution de comités de pilotage ou de suivi permet de faire exister des cadres d'échange et de concertation interinstitutionnelle sur les politiques publiques en faveur des jeunes (augmentation de l'offre de formation, amélioration de la qualité de celle-ci, meilleure information sur les filières d'activités et l'offre existante, liens avec les acteurs économiques, etc.).

L'approche globale et la mobilisation des partenariats locaux

L'approche est celle de l'accompagnement global et de la prise en compte de l'ensemble des difficultés des jeunes. Les centres d'appui intègrent donc des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation, de formation et d'insertion dans l'emploi. Ils exercent aussi une fonction d'articulation entre les acteurs de l'insertion, de mobilisation des ressources et des compétences existantes localement. Dans une perspective de pérennisation, ils s'appuient autant que possible sur les institutions existantes et sur la construction de partenariats afin de démultiplier l'offre de services aux jeunes. Cette approche nécessite la constitution d'équipes de professionnels, principalement de conseillers d'insertion, dotés à la fois des compétences techniques liées au métier mais aussi de qualités d'empathie et d'engagement social.

Pour reprendre l'analyse de Philippe Labbé, sociologue spécialiste des missions locales en France, « les praticiens des missions locales font preuve d'une intelligence pratique construite à travers la rencontre réitérée de situations à la fois originales et comparables (...). Cette intelligence pratique, c'est la faculté de jugement et la capacité d'agir face au singulier (...), c'est l'intuition issue de l'entraînement et de la réflexion empirique dans le domaine de l'insertion, qui se conjuguent à des savoirs plus académiques, souvent en sciences humaines et sociales (...). »⁵³

Il s'agit en effet pour les conseillers d'aider chaque jeune, en fonction de sa situation, à fixer ses priorités, à construire des pistes d'action et à établir les liens avec les autres institutions partenaires, dans les différents domaines sociaux et professionnels. Devant la somme des registres d'actions complémentaires possibles, les professionnels doivent connaître les ressources, partenaires et dispositifs disponibles et accessibles pour le jeune ; ils doivent aussi faire preuve d'une capacité d'écoute et de compréhension pour réaliser de véritables accompagnements personnalisés.

Les fonctions prioritaires des centres d'appui à l'insertion des jeunes

Dans les deux expérimentations menées au Niger et en Mauritanie, on retrouve les fonctions suivantes, plus ou moins développées selon les cas mais considérées comme prioritaires et déjà mises en place :

- accueil de proximité au siège et dans les antennes de quartiers (pour Cap Insertion) ;
- entretiens d'écoute, d'information et d'orientation par un conseiller : bilan de la situation du jeune (personnelle, etc., de son parcours antérieur (formation, expérience professionnelle et personnelle), de ses envies, motivations et difficultés ; définition des premières étapes à réaliser ;
- suivi individualisé et dans la durée avec un conseiller référent : conseils et orientation des jeunes en fonction des besoins identifiés, mise en relation avec les partenaires concernés (centres d'alphabétisation, centres de formation, Agence nationale pour l'emploi, entreprises, dispositifs d'aide à la création d'entreprise, centres de santé...);
- préparation des jeunes à l'entrée en formation et appui aux démarches de candidature (préparation aux tests d'entrée, aux concours, etc.) ;
- préparation à l'entrée en emploi (ateliers de recherche d'emploi, rédaction de CV, etc.) ;

⁵³ Labbé Philippe (dir.) et Abherve Michel, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, ou l'intelligence pratique des missions locales*, Éditions Apogée, Rennes, 2005, p. 10.

- préparation à la création d'entreprise pour les porteurs de projet (aide à la maturation du projet) et mise en relation avec les partenaires concernés ;
- accompagnement des jeunes et suivi en formation et en emploi, en lien avec les partenaires ;
- orientation professionnelle : ateliers projets, actions de découverte des métiers (tables rondes métiers, visites d'entreprises, interventions de professionnels...) ;
- recueil et diffusion des offres d'emploi et de stages : la fonction de démarchage des entreprises est particulièrement développée dans l'expérience mauritanienne ; au Niger, les véritables opportunités d'emplois durables et correctement rémunérés sont faibles, que ce soit dans le secteur formel ou informel. Cette question des opportunités de travail devra être traitée en lien avec les politiques publiques de l'emploi ;
- activités de veille sur la situation et les besoins des jeunes ainsi que sur le marché de l'emploi, sur les besoins des entreprises en matière de recrutement et sur les réponses apportées par la formation.

Une autre fonction envisagée, jugée moins prioritaire, est celle de la création d'un « espace ressources » ou de documentation. Dans les deux dispositifs, plusieurs types de documents sont considérés comme essentiels et déjà accessibles ou en voie de l'être : les informations sur les filières de formation (fiches métiers), les centres de formation (conditions et modalités d'accès, etc.), les entreprises et des fiches sur les techniques de recherche d'emploi. Ces supports sont utilisés au quotidien par les conseillers dans leurs actions auprès des jeunes.

Dans l'expérience nigérienne, il était prévu de mettre à disposition également des ordinateurs, dans le cadre d'un espace ressources en accès libre, pour les recherches d'informations ou d'offres d'emploi et pour la rédaction de CV, notamment. Le coût (pour la connexion Internet en particulier) et l'organisation qu'un tel espace suppose (présence d'animateur, par exemple) freinent sa mise en place. Un véritable centre d'information et de ressources a été créé dans l'expérience de Saint-Louis au Sénégal ; ce service est considéré comme moins prioritaire dans les contextes nigériens et mauritaniens.

Enfin, des actions de formation ont été mises en place dans l'expérience nigérienne avec l'AFJ, comme l'alphabétisation. Mais dans l'hypothèse d'une extension du dispositif, la question de l'externalisation de telles formations se pose. En Mauritanie, des formations « insérantes » ayant pour objet de lever des freins à l'emploi vont être commanditées par le dispositif, qui seront mises en œuvre par des centres de formation : formations professionnelles dans des métiers relativement simples à exercer et pour lesquels un potentiel d'emploi est identifié, et formations transversales (langues, bureautique, gestion, etc.), lorsque ce savoir, s'il est manquant, sera identifié comme un frein à l'emploi des jeunes et/ou au recrutement des entreprises.

- **Les conditions de développement et de pérennisation de ces centres d'appui à l'insertion des jeunes**

Les conditions de pérennisation

La possibilité de pérenniser ces dispositifs nouveaux, notamment au Niger et en Mauritanie, doit être analysée en fonction de quatre critères :

- L'incidence des dispositifs en matière d'insertion des jeunes. C'est en effet la qualité des réponses apportées par les centres d'appui, l'intérêt que leur porteront les jeunes et les employeurs qui seront déterminants.
- La professionnalisation des équipes : les conseillers et le personnel d'encadrement devront disposer de l'ensemble des compétences et des outils permettant de fournir les services aux jeunes et de gérer de manière performante les centres, une fois l'appui extérieur ou l'assistance technique retirés. Le métier de conseiller est nouveau et spécifique ; outre les compétences

techniques, les connaissances et l'expérience, d'autres qualités sont requises : la capacité à mobiliser les partenariats, à aller chercher les informations et les solutions. Dans la mesure où la solution à telle ou telle situation n'existe pas forcément dans la boîte à outils, les conseillers doivent faire appel à leur intelligence, leur sens pratique et leur capacité d'adaptation.

- La couverture des charges ; celle-ci ne pourra en effet pas dépendre des seules recettes provenant des bénéficiaires (jeunes et/ou entreprises). Il sera donc essentiel d'identifier des ressources publiques (subventions) et de minimiser les coûts pour que les centres d'appui puissent avoir une chance d'être financés, quelle que soit l'origine des ressources qui auront été identifiées. Au-delà de la question de l'efficacité, c'est aussi celle de l'efficience qu'il faudra poser, c'est-à-dire celle du rapport coût-efficacité de tels dispositifs. Quels services faut-il externaliser et faire prendre en charge par d'autres partenaires techniques ? La création d'antennes de proximité permet-elle de minimiser ou non les coûts ? Autant de questionnements qu'il conviendra d'étudier au cas par cas.
- Enfin, le dernier critère est celui de l'ancrage institutionnel du centre. Étant donné le type d'activités et de services qu'il sera amené à fournir, il est peu envisageable, pour Cap Insertion, d'imaginer la création d'une structure privée (de type associatif par exemple). Une intégration au sein de la collectivité territoriale concernée semble également difficile à l'heure actuelle, que ce soit pour l'expérimentation mauritanienne ou pour celle du Niger. En effet, les collectivités territoriales dans ces deux pays ont des ressources financières très faibles et n'ont pas la même réalité qu'au Sénégal, où les Régions, par exemple, sont capables de porter un tel dispositif, en lien, bien sûr, avec d'autres partenaires, notamment financiers (cf. CRREJ). En Côte-d'Ivoire, où les collectivités locales jouent un rôle important, le statut juridique adopté est celui de l'association privée exerçant des activités de service public au bénéfice des collectivités territoriales.

Il est évident que les dispositifs disposant d'un ancrage institutionnel et capables de s'étendre à l'ensemble d'un pays auront un poids plus important dans les politiques nationales d'éducation, de formation et d'emploi.

Mais avant d'envisager l'extension d'un dispositif, il conviendra de s'assurer de la pertinence des services offerts, de construire les savoir-faire de façon efficace, de rationaliser les outils et les méthodes utilisés et de vérifier l'ancrage institutionnel. Comme le souligne David Korten⁵⁴, le processus d'apprentissage est essentiel dans la réussite d'un projet. Apprendre à être efficace, apprendre à être efficient, apprendre à changer d'échelle sont trois étapes de tels processus.

Les hypothèses d'extension et d'institutionnalisation

Le cas du Niger

Plusieurs hypothèses d'extension sont envisageables à partir de l'expérimentation AFJ. Une option serait que la structure AFJ s'accroisse et s'étende sur le plan national avec la création d'antennes. Une autre option serait que de nouvelles structures locales indépendantes se créent, reliées ou non à un réseau. Il nous semble que l'une des hypothèses les plus réalistes pour pérenniser et étendre le dispositif au Niger serait de l'adosser à une institution publique, chargée de l'insertion des jeunes. En effet, l'AFJ, ONG nigérienne qui a pour objectif d'œuvrer dans les domaines de l'insertion des jeunes mais aussi de la formation en général ou de la protection de l'environnement, n'a ni les moyens, ni la vocation à créer des centres d'appui à l'insertion des jeunes dans l'ensemble du pays. D'autre part, il existe actuellement peu d'opérateurs privés nigériens susceptibles de porter de tels dispositifs. En revanche, la direction de l'Insertion au ministère de la FP mène depuis plusieurs années une réflexion sur les réponses à apporter en matière d'orientation, de formation et d'accompagnement des jeunes vers

⁵⁴ Korten, David C., (juin 2006), *L'intervention sociale comme processus d'apprentissage*, Coopérer aujourd'hui n°48, Gret.

l'emploi. Elle s'était orientée récemment, dans le cadre d'une réflexion avec l'ONG Swisscontact, vers la mise en place de plates-formes de services, étendue à l'ensemble du pays dans un cadre interinstitutionnel. La direction de l'Insertion considère aujourd'hui que l'expérimentation d'un centre d'appui menée par l'AFJ peut servir de référence dans le cadre d'une stratégie d'extension et de pérennisation du dispositif. Il s'agirait d'une stratégie conduite par l'État en partenariat avec les communes et les partenaires de la société civile, en particulier avec l'ONG Swisscontact, qui dispose déjà dans le pays d'une expertise dans ces domaines de la formation et de l'insertion professionnelle.

Dans une démarche de minimisation des coûts, les centres de jeunes (anciennes *samarías*), cogérés par l'État et les communes, ou d'autres centres mis en place par des ONG, pourraient héberger ces espaces d'accueil, d'orientation et d'accompagnement des jeunes ; les conseillers (au minimum trois par centre), recrutés dans un premier temps dans le cadre du service civique ou en tant que contractuels, démarreraient par une période de six mois de stage, d'abord au sein du centre d'appui de l'AFJ à Yantala pour une période d'observation puis de pratique ; ils seraient formés sur les aspects théoriques (problématique de l'emploi et de l'insertion, démarche de l'accompagnement global, contexte institutionnel) et pratiques (utilisation des outils, animation d'ateliers, montage de partenariats).

Les centres d'appui à l'insertion des jeunes ou les plates-formes de services seraient créés dans les huit régions du Niger, en commençant par Niamey, avec au total trois centres (Communes 1 et 2, Communes 3 et 4 et Commune 5), puis Maradi, Zinder, Tahoua, Dosso et Tillabéry et enfin Diffa et Agadez (deux régions beaucoup moins peuplées).

Chaque centre régional pourrait créer des antennes de proximité, notamment dans les départements, et en lien avec les services déconcentrés de l'État, selon les besoins et l'étendue du territoire. Une convention spécifique serait mise en place systématiquement avec les agences de l'ANPE lorsqu'elles existent (Zinder, Agadez, Tillabéry)⁵⁵, définissant les prérogatives de chacun et les modalités de partenariat. Des comités de pilotage seraient mis en place localement, comprenant les différents partenaires institutionnels, techniques et financiers.

Le cas de la Mauritanie

En Mauritanie, la piste privilégiée serait aussi de rattacher le dispositif à l'une des institutions publiques intervenant dans le secteur, cela présentant l'avantage de lui permettre de compléter ses interventions en termes de zones d'intervention et de publics touchés.

Avec le changement de Gouvernement de 2009 consécutif à l'arrivée en 2008 du général Aziz à la tête de la République islamique de Mauritanie, un ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle a été créé. L'ancrage du dispositif est envisagé à ce niveau, reste à préciser comment et auprès de quelle structure. Un audit est actuellement mené qui doit permettre de redéfinir les rôles et responsabilités des acteurs publics chargés de l'emploi et de la formation professionnelle, et pour le dispositif de préciser son ancrage.

⁵⁵ La direction générale de l'ANPE est basée à Niamey. Il n'existe actuellement que trois antennes interrégionales : celle de la zone Nord, basée à Agadez, qui couvre également la région de Tahoua ; celle du Centre Est, basée à Zinder, qui couvre également Maradi et Diffa et celle de la zone Ouest, basée à Tillabéry, qui couvre également la région de Dosso.

Conclusion

La jeunesse nigérienne est caractérisée par un niveau de scolarisation très faible, un taux de chômage très élevé et des difficultés d'insertion socioprofessionnelle fortes. Cela se traduit par des périodes de transition vers l'autonomie plus longues, un accès au mariage retardé et des dépendances financières renforcées. La principale cause du chômage et du sous-emploi qui s'étendent aujourd'hui au Niger est évidemment le manque de dynamisme de son économie. Mais, même dans ce contexte, les problèmes d'insertion des jeunes, y compris ceux des jeunes diplômés, sont aggravés par un certain nombre de facteurs comme leur manque de compétences et d'expérience professionnelle, par l'insuffisance de l'offre de formation, la faiblesse du dispositif d'apprentissage et la pauvreté des opportunités de stages et d'emploi dans les secteurs publics et privés. Les difficultés de mobilité, de santé ou d'instabilité familiale rendent souvent encore plus complexe la problématique de l'insertion professionnelle. Enfin, alors que les offres d'appui sont rares, l'absence de dispositif d'information et d'orientation professionnelle et le manque de concertation entre les acteurs de l'insertion ne permettent pas d'agir efficacement. Certains organismes de formation professionnelle, qui disposent pourtant de peu de places, ne parviennent pas à les pourvoir en totalité.

Depuis peu, les autorités nigériennes s'accordent à reconnaître que ces difficultés rencontrées par les jeunes constituent un risque de déstabilisation sociale important. Elles semblent avoir pris la mesure de l'enjeu en initiant en 2009 un programme d'action triennal de promotion de l'emploi des jeunes au Niger (2010-2012). Aujourd'hui, l'instabilité politique et l'absence de moyens financiers dans ce domaine n'incitent pas à l'optimisme et les réponses à court et moyen termes restent limitées ; l'enjeu est pourtant à la fois de construire des actions concrètes dans le cadre de dispositifs expérimentaux et de contribuer à définir et à mettre en œuvre une politique globale et cohérente d'insertion des jeunes reposant sur la mobilisation de tous les acteurs concernés : l'État, les collectivités locales, la société civile et les opérateurs économiques.

Au Niger, comme ailleurs en Afrique de l'Ouest, des expérimentations sont en cours et produisent déjà des résultats intéressants. À Niamey, l'AFJ a créé un espace d'accueil, d'information et d'accompagnement des jeunes que la direction de l'Insertion au ministère de la Formation professionnelle souhaiterait prendre comme référence pour créer un dispositif national. En Côte-d'Ivoire, les plates-formes de services – missions locales sont en cours d'institutionnalisation ; au Sénégal, le CRREJ, porté par une collectivité territoriale, en partenariat avec plusieurs conseils régionaux en France, est un service accessible aux jeunes de la région de Saint-Louis. En Mauritanie, CAP Insertion, porté par le Gret, est présent dans la capitale, Nouakchott, avec un fonctionnement pour le moment à la fois indépendant et en lien avec la politique publique sectorielle.

Dans un objectif global d'appui à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, des actions sont menées en matière d'information, d'écoute, d'orientation, de construction d'un projet professionnel, d'accompagnement vers la formation et l'emploi. Avec des modalités différentes, ces dispositifs se placent dans une logique d'interface entre les jeunes, les institutions, les centres de formation, les opérateurs économiques et, dans certains cas, les structures d'appui social. Ils se situent également dans une démarche de construction de partenariats avec ces organismes et de développement des opportunités d'insertion professionnelle. Ils innovent en développant les notions d'approche globale ou systémique de l'insertion, comme l'avaient fait, dans un contexte différent, certains dispositifs au Nord, tel que le réseau des missions locales en France il y a plus de 25 ans.

Au cours des six premiers mois de l'expérimentation nigérienne, 567 jeunes ont été nouvellement accueillis dans le centre de l'AFJ (sans qu'aucune publicité n'ait été faite), 1 289 entretiens individuels ont été réalisés par les cinq conseillers. Près de 200 jeunes ont participé à des ateliers de techniques de recherche d'emploi. 324 jeunes ont été orientés vers des actions de formation ou d'emploi et 182 jeunes sont effectivement entrés en formation, en emploi ou en stage. Compte tenu du contexte et du niveau de qualification des jeunes concernés, ces premiers résultats montrent la pertinence d'un tel service. Il est bien évidemment trop tôt pour établir une réelle évaluation de ce dispositif, évaluation nécessairement systémique qui devra prendre en compte un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer la dimension globale de l'insertion, et de mesurer également les effets en termes de développement de l'offre locale de formations et d'emplois.

Ces dispositifs ouest-africains demeurent encore pour la plupart expérimentaux, limités géographiquement et fragiles financièrement (particulièrement dans le cas nigérien). Le métier de conseiller d'insertion professionnelle, qui exige des compétences professionnelles spécifiques et un sens fort de l'engagement, est nouveau dans ces pays. Les outils et les savoir-faire sont à renforcer, dans une perspective de professionnalisation des équipes. Surtout, les dispositifs doivent faire la preuve de leur efficacité dans leurs contextes respectifs et analyser les conditions de leur pérennisation.

Ainsi, ce premier travail de capitalisation réalisé à partir de l'expérience nigérienne en appelle d'autres. Il engage également les différents acteurs de ces dispositifs à échanger sur les méthodes et les outils dans un objectif de mutualisation et de partage, tenant compte des spécificités de chaque contexte.

Il serait en effet intéressant de poursuivre la production d'études et de travaux de capitalisation, le recueil de références de terrain et la diffusion de référentiels techniques. Sans chercher bien sûr à reproduire des modèles ou à appliquer des recettes standardisées, le partage d'expériences permettrait d'aider à la réflexion et à la professionnalisation des équipes et notamment des conseillers. Un certain nombre de savoir-faire, de méthodes et d'outils utilisés par le réseau des missions locales en France peuvent et sont déjà exploités. Des documents-soutiens (notamment dans le domaine des techniques de recherche d'emploi) sont également échangés entre le Niger et la Mauritanie. Ces échanges pourraient se développer dans le cadre d'un réseau à construire, permettant d'organiser notamment des ateliers et des formations mutualisées et pourquoi pas des liens plus formalisés entre structures au Sud et entre structures du Sud et du Nord.

À partir de ce travail de professionnalisation et de recherche d'efficacité des dispositifs, l'enjeu sera donc d'abord d'évaluer les résultats et d'estimer les effets produits, de préciser les montages institutionnels, de rationaliser les outils et méthodes, puis de mesurer l'efficacité avant d'envisager de changer d'échelle. Pour le ministère de la Formation professionnelle au Niger, ces services d'accompagnement des jeunes et d'appui à l'insertion professionnelle doivent s'étendre et devenir accessibles à l'ensemble du public concerné, dans le cadre d'une mission de service public. Dans chaque contexte, la réussite de ces actions dépendra du processus engagé et de la façon dont chaque étape aura été construite et consolidée, en lien avec tous les acteurs des territoires d'intervention.

Bien évidemment, l'avenir de ces dispositifs sera également lié à l'engagement politique des pouvoirs publics et des bailleurs de fonds.

Annexe 1. Bibliographie

AFRISTAT, *Le secteur informel dans la communauté urbaine de Niamey (CUN) : performance, insertion et perspectives*. Enquêtes réalisées dans le cadre du projet PARSTAT, financé par l'UEMOA, et avec l'aide scientifique de DIAL, 2002.

Afrique fondation jeunes (AFJ), espace accueil, orientation, accompagnement. Rapport d'activités 4^{ème} trimestre 2009 et rapport d'activités 1^{er} trimestre 2010.

Agence nationale pour la promotion de l'emploi (ANPE), Institut national de la statistique (INS), *Rapport du recensement des diplômés sans emploi de novembre 2009*.

Amadou Oumarou, Lux développement en collaboration avec la GTZ et l'AFD : *Les enjeux et les perspectives des appuis à la formation professionnelle*, juillet 2009.

Barlet Sandra, Baron Christian, Lagandré Damien, Delluc André (collab.), *Regard sur la coopération française en matière d'éducation et de formation professionnelle*, (Études et Travaux en ligne, n° 20), Gret, 2008.

BIT, *Niger, la modernisation du commerce pendant un boom minier*. Étude diagnostic sur l'intégration commerciale, février 2008.

Conseil régional de Saint-Louis, Centre régional de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ), bilan quantitatif et qualitatif 2008.

Dialogue, la lettre d'information de DIAL, n° 27, juillet 2007.

Diarra Doka Marthe, DANIDA, *Étude sur les activités, aspirations, et besoins des jeunes et des organisations de jeunes*, mars 2005.

Esmel Beugré Jean-Paul, Diagnostic et évaluation des « missions locales » de la plate-forme de services (PFS Côte d'Ivoire), BIT Abidjan, décembre 2009.

Garba M. et Salou D., *Entrepreneuriat des jeunes, état des lieux dans la communauté urbaine de Niamey*, Oxfam Québec et Centre Afrika Obota, novembre 2008.

Gasarian J. et Maldonado C., *Secteur informel : fonctions macro-économiques et politiques gouvernementales : le cas du Niger*. OIT, 1998.

Gret, *CAP Insertion Nouakchott*, Rapport d'activités des premier et deuxième semestres 2009.

Hambally Yacouba, *Étude sur les filières porteuses d'emploi dans la communauté urbaine de Niamey*. ANPE, avril 2007.

Korten, David C., *L'intervention sociale comme processus d'apprentissage*, Coopérer aujourd'hui n° 48, Gret, juin 2006.

Inspection générale des finances (IGF), *Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, rapport sous la supervision de Jean-Baptiste de Foucault, juillet 2010.

Institut national de la statistique (INS), *Population du Niger estimée en 2010*.

INS et ANPE, *Rapport du recensement des diplômés sans emploi*, novembre 2009.

Labbé Philippe, *Les Bricoleurs de l'indicible*, 2 tomes. Éditions Apogée, Rennes, 2005.

Labbé Philippe (dir.) et Abhervé Michel, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, ou l'intelligence pratique des Missions Locales*, Editions Apogée, Rennes, 2005.

Le Bissonnais A., *Les missions du possible. Avec et pour les jeunes en parcours d'insertion*, Éditions Apogée, Rennes, 2009.

Ministère de la Fonction publique et du Travail, ANPE, ONEF : *Annuaire des statistiques du travail*, décembre 2008.

MJS-MFP/T-MFPT-MPJE (octobre 2009), *Programme d'action triennal de promotion de l'emploi des jeunes au Niger (2010-2012)*.

Huyghe Mauro Annick (coord.), *Les apprentissages en milieu urbain. La formation professionnelle dans le secteur informel en Afrique*, ministère des Affaires étrangères, juin 1999.

Olivier de Sardan J.-P. et Tidjani A., *Les enfants de la rue à Niamey*, Études et travaux, Lasdel, n° 6, 1998.

Salaou Nouhou, *Étude d'identification des créneaux économiques porteurs d'emplois ou d'activités génératrices de revenus*, PAFPCA, mars 2006.

Schwartz Bertrand, Labbé Philippe, Association nationale des directeurs de missions locales, *Rapport sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. 1981 : naissance de l'insertion*. Éditions Apogée, 2007.

Secrétariat exécutif plate-forme de services CI, *Le dispositif et la démarche PFS-CI, Présentation*, mars 2010.

Swisscontact Niger et Service de développement du Lichtenstein (LED), *Formation et emploi des jeunes au Niger*. Document de phase 2007-2008.

SongES, *Enfance en difficulté au Niger*, 4 fascicules, janvier 2009.

Unicef, présentation sur le Niger.

Walther R. et Filipiak E. (avec le concours de), *Nouvelles formes d'apprentissage en Afrique de l'Ouest*, Notes et documents n° 33, AFD, Paris, 2008.

Walther R. et Tamoifo M., *L'itinéraire professionnel du jeune africain. » Les résultats d'une enquête auprès de jeunes leaders africains sur les dispositifs de formation professionnelle post-primaire*, document de travail, n° 78, AFD, Paris, janvier 2009.

Sites

Site de l'ANPE du Niger : www.anpe-niger.ne

Site de l'Institut national des Statistiques (Niger) : www.ins.ne

Site du Gret : www.gret.org

Site des PFS Côte d'Ivoire : www.pfs-ci.org

Site du CNML en France : www.cnml.gouv.fr

Site de l'ANDML en France : www.andml.info.com

Annexe 2. Liste des sigles

AFJ	Afrique Fondation Jeunes
AED	Academy for Educational Développement
AGR	Activité génératrice de revenus
ANAPEJ	Agence nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (Mauritanie)
ANPE	Agence nationale pour la Promotion de l'Emploi (Niger)
ANTD	Association Nigérienne pour le Traitement de la Délinquance
ARE	Atelier de Recherche d'Emploi
BEP	Brevet d'Enseignement Professionnel
BEPC	Brevet d'Études du Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BRS	Banque Régionale de Solidarité
CADEV	Caritas Développement
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCAIAN	Chambre de Commerce, d'Agriculture, d'Industrie et d'Artisanat du Niger
CFDC	Centre de Formation et de Développement Communautaire
CFPA	Centre de Formation Professionnelle
CFPT	Centre de Formation Professionnelle et Technique
CFPP	Centre de Formation Professionnelle et de Perfectionnement
CISP	Comité International pour le développement des Peuples
CMCAN	Centre des Métiers du Cuir et Art du Niger
CNML	Conseil National des Missions Locales
CONAFE	Coalition Nigérienne des Associations en Faveur de l'Enfance
CONFESJES	Conférence de ministres de la Jeunesse et des Sports
CRREJ	Centre Régional de Ressources pour l'Emploi des Jeunes
CTK	Centre Technique Kalmaharo
EAN	Entreprendre Au Niger
EFPT	Formation Professionnelle et Technique
FAFPCA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle Continue et à l'Apprentissage
FIJ	Fonds d'Insertion des Jeunes
FNAN	Fédération Nationale des Artisans du Niger
FSD	Fonds Social de Développement
Gret	Groupe de Recherche et d'Échanges Technologiques
IDH	Indice de Développement Humain
IMF	Institution de Microfinance

INJS	Institut National de la Jeunesse et des Sports
INS	Institut National de la Statistique
MFP/T	Ministère de la Fonction Publique et du Travail
MFPT	Ministère de la Formation Professionnelle et Technique
MJS	Ministère de la Jeunesse et des Sports
MJE	Ministère des Jeunes Entrepreneurs
PACER	Programme d'Appui à la Création d'Emplois Ruraux
PAIEI	Programme d'Appui à l'Initiative d'Emplois Indépendants
PARED	Programme d'Appui à la Réinsertion des Enfants en Difficulté
PDEV	Paix à travers le Développement
PFS	Plate-Forme de Services
PIJD	Programme d'Insertion des Jeunes Diplômés
PIPME	Programme d'Insertion dans les Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
SEJUP	Service Éducatif Justice et Prévention
SDRP	Stratégie de Développement de Réduction de la Pauvreté
TBS	Taux Brut de Scolarisation

Annexe 3. Le réseau des missions locales en France : service public de l'insertion des jeunes

(Source CNML, Bilan 2009)

Présentes sur l'ensemble du territoire national, les 470 missions locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. Ainsi, chaque année, plus d'un million de jeunes sont accompagnés par les missions locales.

- **Un accompagnement global au service de l'accès à la vie active**

Depuis bientôt trente ans, les missions locales ont développé un mode d'intervention global au service des jeunes qui consiste à traiter l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.

- **Des services proposés aux jeunes dans trois domaines : professionnel, social et vie sociale**

- Définition du projet professionnel, accès à une formation professionnelle, recherche d'emploi et intégration dans l'entreprise.
- Information sur la santé et accès aux soins, recherche d'un hébergement et accès à un logement autonome.
- Accès aux droits, participation citoyenne, accès aux activités culturelles, sportives et de loisirs.

- **Le métier des missions locales : accueil et entretien avec les jeunes, réseau avec les partenaires locaux**

L'accueil de proximité est primordial pour les missions locales qui ont mis en place plus de 5 000 lieux ouverts au public. Les jeunes se rendent à la mission locale de manière volontaire et sont accueillis immédiatement pour une première réponse à leur demande ou un premier entretien avec un conseiller.

L'accompagnement en entretien est le principal mode d'intervention. C'est au cours de l'entretien que le conseiller aide le jeune à s'orienter et détermine avec lui les moyens à mobiliser pour réaliser toutes ses démarches.

Afin d'apporter aux jeunes tous les services nécessaires pour lever les freins à l'insertion, la mission locale dispose d'un réseau de partenaires locaux : entreprises, organismes de formation, service public de l'emploi, services de santé, de logement et d'action sociale, services publics locaux, collectivités, associations, etc.

- **Un outil d'intervention en direction de la jeunesse associant l'État, les collectivités locales et les acteurs du territoire**

Pour s'adapter au plus près de situations locales, les missions locales ont un statut associatif. Les présidents des conseils d'administration sont toujours des élus participant au financement des missions locales. Dans leurs instances associatives, les missions locales fédèrent les élus des collectivités territoriales, les services de l'État, Pôle emploi, les partenaires économiques et sociaux et le monde associatif.

Les missions locales sont une forme de mise en commun de moyens entre l'État et les collectivités locales. Ainsi, le financement des missions locales se répartit entre : l'État 39 %,

les communes et établissements publics de coopération intercommunale 23 %, les régions 19 % et les départements 6 %.

- **Les missions définies dans les textes**

Les missions locales ont été créées il y a 28 ans par l'ordonnance n°82-273 du 26 mars 1982. Leurs missions de service public sont définies dans le Code du Travail (articles L5131-1 à 4) qui prévoit également un droit à l'accompagnement pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus (article L5131-3). Ce droit est mis en œuvre par les missions locales (Code du Travail, article R5131-4) sous la forme du contrat d'insertion dans la vie sociale, le CIVIS. Le rôle des missions locales dans l'accompagnement des jeunes qui sortent sans diplôme du système de formation initiale est reconnu dans le code de l'éducation (articles L313-7 et L313-8). De même, lorsque leur situation le justifie, les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du revenu de solidarité active sont orientés par les conseils généraux vers les missions locales (Code de l'Action sociale et des Familles, article L262-29).

- **Les chiffres-clés des missions locales**

- 474 structures, 438 missions locales et 36 PAIO.
- 11 000 salariés dont 73 % de conseillers en insertion sociale et professionnelle chargés de l'accompagnement des jeunes.
- **1, 2 million de jeunes accompagnés en 2009.**
- 515 000 nouveaux jeunes de 16 à 26 ans se sont inscrits dans les missions locales (+ 10 % par rapport à 2008) dont 50 % de jeunes sans diplôme.
- 1 253 000 jeunes ont été suivis et accompagnés (+3 % par rapport à 2008).
- 34 % des jeunes actifs sont suivis en mission locale.
- 639 000 jeunes demandeurs d'insertion en décembre 2009 (au moins un entretien au cours des cinq derniers mois, qu'il s'agisse d'un entretien individuel, d'une information collective ou d'un atelier).
- 862 000 jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).
- Fin décembre 2009, 862 755 jeunes ont intégré le programme CIVIS depuis le début du dispositif en avril 2005.
- 612 644 jeunes sont sortis du dispositif dont 216 038 vers l'emploi durable.
- De janvier à décembre 2009, 188 616 jeunes sont entrés dans le dispositif et 196 409 en sont sortis, dont 53 586 pour accéder à un emploi durable. 177 983 jeunes ont bénéficié de l'allocation CIVIS.
- 225 000 jeunes demandeurs d'emploi accompagnés en 2009 dans le cadre de la cotraitance avec Pôle emploi.
- 487 000 jeunes accompagnés ont accédé à un emploi ou une formation en 2008.

- **Un financement public partagé : 46 % collectivités locales, 40 % État**

- État : 39,4 %.
- Régions : 18,7 %.
- Départements : 5,5 %.
- Communes et EPCI : 22,6 %.
- FSE : 7,7 %.
- Autres organismes publics et privés : 6,1 %.

Coût global moyen par jeune accompagné : 478 euros.

Accompagner l'insertion professionnelle des jeunes au Niger

État des lieux et pistes d'action

L'Afrique de l'Ouest est confrontée à une augmentation du chômage des jeunes. L'accroissement démographique, la proportion grandissante des jeunes urbains, l'exode rural et la crise économique sont autant de facteurs qui aggravent la situation de la jeunesse africaine, contribuant aux risques de tensions sociales et d'instrumentalisation politique. L'insertion socioprofessionnelle des jeunes représente un réel enjeu d'avenir pour la sous-région.

Plusieurs travaux ont été menés sur la formation professionnelle et l'apprentissage des jeunes en Afrique, mais la problématique de leur insertion socioprofessionnelle n'a, jusqu'à présent, pas été véritablement traitée. Pourtant, ces dernières années, des expérimentations d'accompagnement global et personnalisé des jeunes pour favoriser leur insertion professionnelle et leur accès à l'autonomie ont vu le jour dans plusieurs pays, notamment en Côte d'Ivoire, au Sénégal, en Mauritanie et au Niger.

Ce document est une première formalisation de la réflexion sur ces approches d'accompagnement global des jeunes en Afrique. Il est axé sur un pays, le Niger, mais il s'inscrit dans une perspective plus large. Il poursuit un triple objectif : faire connaître la situation des jeunes nigériens aujourd'hui, leurs difficultés en matière d'accès à l'emploi ; dresser un état des lieux des réponses qui existent au Niger en matière d'emploi, de formation et d'insertion sociale pour les jeunes ; relater l'expérience récente de création d'un centre d'appui à l'insertion globale des jeunes au Niger et donner un éclairage sur les autres expérimentations en cours dans la sous-région afin de partager les acquis et les questionnements, notamment sur les perspectives de pérennisation et d'extension de ces dispositifs.

Il espère ainsi contribuer à la prise de conscience de l'enjeu de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique de l'Ouest, et alimenter la réflexion des acteurs impliqués dans le secteur.



Campus du Jardin tropical, 45 bis avenue de la Belle Gabrielle
94736 Nogent-sur-Marne Cedex, France.
Tél. : 33 (0)1 70 91 92 00. Fax : 33 (0)1 70 91 92 01.
E-mail : gret@gret.org. Site Web : www.gret.org

La collection
Études et Travaux en ligne
accueille des textes publiés
sous forme électronique,
téléchargeables gratuitement
sur le site du Gret : www.gret.org
rubrique *Ressources en ligne*.

Cette collection est dirigée
par Christian Castellanet
et Danièle Ribier.

ISBN : 978-2-86844-269-7

ISSN : 1775-741 X



9 782868 442697