

# Approche intégrée des politiques d'insertion professionnelle des jeunes : enjeux et perspectives de développement au Niger

Présenté par

**Malick GUIGUEMDE**

pour l'obtention du Master en Développement de l'Université Senghor

Département Management

Spécialité : Management de Projets

le 25 Septembre 2021

Devant le jury composé de :

**Professeur Bonaventure MVE ONDO** Président

Vice-Recteur honoraire de l'AUF et directeur fondateur de  
l'IPAGU et ancêtre de l'IFGU (AUF), France.

**Docteur Alioune DRAME** Examineur

Directeur du Département Management, Université  
Senghor, Alexandrie, Egypte.

**Professeur Daniel JEAN** Examineur

Professeur Daniel JEAN, Directeur général de l'assistance  
sociale, Membre du conseil d'administration et directeur  
général de l'Office des personnes handicapées du Québec,  
Canada.

## Remerciements

Je voudrais remercier tous ceux qui ont rendu cette aventure « senghorienne » possible et agréable. Je tiens particulièrement à exprimer toute ma gratitude:

- au **Dr Alioune DRAME**, Directeur du département Management pour sa disponibilité à nous accompagner durant notre aventure « senghorienne » ;
- à Madame **Lyn VOEGELE**, représentante résidente de l'agence luxembourgeoise pour la coopération au développement(Luxdev) au Niger qui m'a offert l'opportunité d'apprendre et de me perfectionner six mois durant dans son institution dans le cadre du stage au sein du Programme d'Appui à la Formation et à l'Insertion Professionnelles des Jeunes au Niger(NIG024) ;
- à mon tuteur de stage, monsieur **Malèye Ahmadou DIAGNE**, Conseiller technique principal du Programme NIG024 « un père » et une personne pleine d'humanisme, pétrie d'expérience qui m'a pris sous son aile et m'a accompagné durant ces six mois ;
- à monsieur **Daniel JEAN**, mon directeur de mémoire et professeur associé à l'Université Senghor pour sa disponibilité ;
- à tous mes camarades du département Management pour la fraternité et le partage et à tous les camarades des autres départements ;
- à mes camarades « senghoriens » du Niger, **ABDOU Boubacar** et **MOUSSA NIANDOU Nassirou** qui ont rendu agréable mon séjour nigérien ;
- aux directeurs centraux des ministères nigériens en charge de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- à tous mes compatriotes de la 17ème promotion de l'Université Senghor ;
- à tous ceux qui m'ont apporté un soutien quelconque et dont les noms n'ont pu être cités ici.

Puisse chacun trouver ici, l'expression de ma profonde gratitude !

## **Dédicace**

A mon épouse et à mes enfants, pour la patience durant ces deux années d'absence ;

A ma mère et à feu mon père....

A mes frères et sœurs...

A tous ces jeunes qui, confrontés aux dures réalités du marché du travail, se battent chaque jour au Niger, au Burkina Faso et partout en Afrique et ailleurs dans le monde pour trouver un emploi et se faire une place dans la société ...

## Résumé

L'approche intégrée des politiques d'insertion professionnelle est encouragée et promue depuis quelques années par des institutions comme le BIT ou l'Union Européenne comme des approches innovantes de traitement de la problématique du chômage des jeunes. Cette approche repose sur des principes tels que la concertation et le pilotage partenarial, l'appropriation locale (territorialisation) des problématiques d'insertion, l'individualisation des parcours d'insertion professionnelle et l'action combinée ou action globale sur les demandeurs d'emplois.

Au Niger la volonté de privilégier cette approche dans la promotion l'emploi a été plusieurs fois réaffirmée dans les documents de politiques et de stratégies. Cette étude partant du constat que l'opérationnalisation de cette approche n'est pas encore une réalité sur le terrain, se propose d'explorer des pistes pour encourager son implémentation.

Pour ce faire, elle examine les cadres politique, légal et institutionnel de l'insertion au Niger afin d'identifier les enjeux de la mise en œuvre de cette approche et analyse le fonctionnement des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes. L'étude formule des recommandations pour des politiques intégrées d'insertion professionnelle et propose un modèle opérationnel permettant de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer un projet/action de formation-insertion en se basant sur les principes de l'approche intégrée dans le contexte nigérien. Ce modèle identifie les acteurs à impliquer aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau local, les phases et les activités à mener. Enfin, l'étude formule un projet basé sur les principes de l'approche intégrée.

## Mots-clefs

Insertion professionnelle, approche intégrée, dispositifs d'insertion, synergie, territorialisation

## **Abstract**

The integrated approach to work integration policies has been encouraged and promoted for some years by institutions such as the ILO and the European Union as an innovative approach to dealing with the problem of youth unemployment. This approach is based on principles such as consultation and partnership management, local appropriation (territorialisation) of integration problems, individualisation of professional integration paths and combined action or global action on job seekers.

In Niger, the desire to favour this approach to promoting employment has been reaffirmed several times in policy and strategy documents. This study, based on the observation that the operationalisation of this approach is not yet a reality on the ground, proposes to explore ways to encourage its implementation.

To do this, it examines the political, legal and institutional frameworks for integration in Niger in order to identify the challenges of implementing this approach and analyses the functioning of operational support mechanisms for the professional integration of young people. The study formulates recommendations for integrated policies for professional integration and proposes an operational model for designing, implementing and evaluating a training-integration project/action based on the principles of the integrated approach in the Nigerien context. This model identifies the actors to be involved at both strategic and local levels, the phases and activities to be carried out. Finally, the study formulates a project based on the principles of the integrated approach.

## **Key-words**

Professional insertion, integrated approach, insertion devices, synergy, territorialization

## Liste des acronymes et abréviations utilisés

- AFJ : Afrique Fondation Jeunes
- AFRISTAT : Observatoire Economique et Statistique d’Afrique Subsaharienne
- AGR : Activité Génératrice de Revenus
- AMN : Association des Municipalités du Niger
- ANPE : Agence Nationale pour la Promotion de l’Emploi
- APBEF : Association des Professionnels de Banques et Etablissements Financiers
- ARENI : Association des Régions du Niger
- BAD : Banque Africaine de Développement
- BIT : Bureau International du Travail
- CCIN : Chambre de Commerce et d’Industrie du Niger
- CIPMEN : Centre d’Incubation des PME/PMI du Niger
- CMANI : Chambre des Métiers de l’Artisanat du Niger
- CNPN : Conseil National du Patronat du Niger
- DGOIP : Direction Générale de l’Orientation et de l’Insertion Professionnelle
- DOSP : Direction de l’Orientation et des Stages Professionnels
- EFTP : Enseignement et Formation Techniques et Professionnelles
- ENID : Enquête National sur l’Insertion des Diplômés
- EOIJ : Espace d’Orientation et d’Information des Jeunes
- ERI-ESI : Enquête Régionale Intégrée sur l’Emploi et le Secteur Informel
- FAFPA : Fonds d’Appui à la Formation Professionnelle et à l’Apprentissage
- FNAN : Fédération Nationale des Artisans du Niger
- HIMO : Haute Intensité de Main d’Œuvre
- IMF : Institutions de Micro Finances
- INS : Institut National de la Statistique
- LOSEN : Loi d’Orientation du Système Educatif Nigérien
- LUXDEV : Agence luxembourgeoise pour la coopération au développement
- METFP : Ministère de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
- METPS : Ministère de l’Emploi, du Travail et de la Protection Sociale
- MJS : Ministère de la Jeunesse et des Sports
- NEET: Not in Education, Employment or Training
- NIG24 : Programme d’Appui à la Formation et à l’Insertion Professionnelles des Jeunes au Niger
- OIP : Orientation et Insertion Professionnelles
- ONEF : Observatoire National de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
- ONG : Organisation Non Gouvernementale

- PAIJ/ANPE : Programme d’Aide à l’Insertion des Jeunes de l’Agence Nationale pour la Promotion de l’Emploi
- PCD : Plan Communal de Développement
- PDES : Plan de Développement Economique et Social
- PEJIP : Projet Emploi des Jeunes et Inclusion Productive
- PME/PMI : Petites et Moyennes Entreprises/Petites et Moyennes Industries
- PNE : Politique Nationale de l’Emploi
- PNJ : Politique Nationale de Jeunesse
- PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
- PRD : Plan Régional de Développement
- PRODEC : Projet de Développement des Compétences pour la Croissance
- PSEF : Programme Sectoriel de l’Education et de la Formation
- SDDCI : Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive
- SDNOIP : Schéma Directeur National d’Orientation et d’Insertion Professionnelle
- SPE : Service Public de l’Emploi
- TREE : Training for the Rural Economic Empowerment

## Tables des matières

Remerciements .....	i
Dédicace .....	ii
Résumé.....	iii
Mots-clefs .....	iii
Abstract.....	iv
Key-words .....	iv
Liste des acronymes et abréviations utilisés .....	v
Tables des matières .....	vii
INTRODUCTION.....	1
1 Enjeux et défis de l’insertion professionnelle des jeunes au Niger .....	4
1.1 Défis de l’insertion professionnelle des jeunes au Niger .....	4
1.1.1 Profil socioéconomique et démographique du Niger .....	4
1.1.2 Caractéristiques de l’emploi et de la main d’œuvre au Niger .....	5
1.1.3 Quelques enjeux que représente l’insertion professionnelle des jeunes au Niger .....	7
1.1.4 Principaux défis à relever pour l’insertion professionnelle des jeunes au Niger ..	7
1.2 Questions de recherche, objectifs et hypothèses .....	9
1.2.1 Objectifs de la recherche .....	9
1.2.2 Résultats attendus .....	10
1.2.3 Hypothèses de recherche et indicateurs de vérification .....	10
1.2.4 Intérêt de l’étude .....	11
2 Cadre théorique et méthodologique .....	13
2.1 Clarifications conceptuelles .....	13
2.1.1 Emploi .....	13
2.1.2 Chômage .....	13
2.1.3 Insertion professionnelle .....	13
2.1.4 Politiques de l’emploi et politiques nationales de l’emploi .....	14
2.1.5 Approches intégrées .....	14
2.2 Essai de synthèse de la littérature sur l’insertion professionnelle : Les facteurs influençant l’insertion professionnelle .....	14

2.2.1	Les facteurs sociologiques .....	15
2.2.2	Les facteurs socio-psychologiques.....	16
2.2.3	Les facteurs psycho-professionnels .....	16
2.3	Fondements théoriques des politiques intégrées d’insertion professionnelle .....	16
2.3.1	Les politiques intégrées d’insertion professionnelle: de quoi parle-t-on?.....	17
2.3.2	De la théorie des capacités à l’approche intégrée des politiques d'emploi.....	17
2.4	L’approche intégrée de l’insertion professionnelle en contexte: les expériences des projets CAP-Insertion en Mauritanie et UPA au Mozambique.....	20
2.4.1	Les approches développées .....	20
2.4.2	Les dispositifs mis en place .....	21
2.4.3	Le système d’acteurs mis en place .....	22
2.4.4	Les acquis et les leçons tirées .....	23
2.5	Cadre méthodologique d’investigation .....	25
2.5.1	La démarche.....	25
2.5.2	La collecte de données.....	25
2.5.3	Traitement et analyse des données.....	26
2.5.4	Profils des enquêtés.....	26
3	Approches intégrées de l’insertion professionnelle: enjeux et pratiques au Niger .....	28
3.1	L’insertion professionnelle au Niger: cadres juridique et politique .....	28
3.1.1	Le cadre politique et stratégique de promotion de l’insertion professionnelle ..	28
3.1.2	Cadre juridique .....	30
3.1.3	Les acteurs de l’insertion professionnelle au Niger: une multiplicité d’intervenants.....	31
3.1.4	Analyse critique et discussions sur le cadre institutionnel et stratégique de l’insertion professionnelle .....	33
3.2	Analyse des dispositifs opérationnels d’appui à l’insertion professionnelle: des outils basés sur une approche intégrée de l’insertion professionnelle .....	35
3.2.1	Les dispositifs du Ministère de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.....	35
3.2.2	Principaux constats sur les dispositifs opérationnels d’insertion professionnelle	38
4	Perspectives et recommandations pour le développement de l’approche intégrée des politiques d’insertion professionnelle .....	42
4.1	Construire une gouvernance interinstitutionnelle de l’insertion professionnelle ..	42
4.1.1	Rationaliser le cadre organisationnel de l’insertion professionnelle .....	42

4.1.2	Renforcer la responsabilisation communautaire sur les questions de formation et d’insertion.....	42
4.1.3	Innover dans le processus de planification comme un moyen de promouvoir des politiques intégrées d’insertion professionnelle .....	42
4.1.4	Mettre en place un mécanisme de mutualisation des ressources des partenaires financiers de l’insertion professionnelle.....	43
4.1.5	Rendre opérationnels les pôles de coordination sectoriels .....	43
4.2	Proposition d’un modèle opérationnel pour la conception et la mise en œuvre et l’évaluation d’un projet de formation-insertion basée sur une approche intégrée dans le contexte du Niger .....	44
4.2.1	Présentation du modèle .....	45
4.2.2	Description des phases du modèle .....	47
4.3	Projet intégré d’appui à l’insertion professionnelle des jeunes au Niger(PIAIJ) .....	50
4.3.1	Contexte, justification et principes de mise en œuvre.....	50
4.3.2	Objectif général du projet.....	51
4.3.3	Objectifs spécifiques(OS): .....	52
4.3.4	Résultats attendus .....	52
4.3.5	Effets et impacts attendus .....	52
4.3.6	Description du mode opératoire .....	52
4.3.7	Organisation et gestion du projet.....	52
4.3.8	Planification opérationnelle du projet.....	53
4.3.9	Structure de découpage du projet.....	56
4.3.10	Description du système d’acteurs : rôles des parties prenantes.....	59
4.3.11	Calendrier du projet : diagramme de Gantt .....	59
	CONCLUSION.....	60
5	Références bibliographiques .....	62
6	Liste des illustrations .....	71
7	Liste des tableaux.....	71
8	Liste des annexes .....	71
9	Annexes.....	73

## INTRODUCTION

L'emploi, celui des jeunes en particulier, représente un défi majeur pour de nombreux pays africains dont la population est caractérisée par sa grande jeunesse. En Afrique la moitié de la population a moins de 25 ans et l'on estime en moyenne à 11 millions le nombre de jeunes entrant chaque année sur le marché de l'emploi qui n'offre que 3 millions d'emplois, d'où un gap d'environ 8 millions d'emplois par an (BAD, 2017<sup>1</sup>).

La situation du Niger relativement à l'emploi des jeunes est particulièrement préoccupante en termes de perspectives d'avenir. Avec une démographie galopante conjuguée aux chocs exogènes (catastrophe, crises alimentaires récurrentes, insécurité), l'économie nigérienne malgré une croissance régulière ces dernières décennies ne parvient pas à réduire significativement la pauvreté et le chômage qui explose par ailleurs. En 2019 par exemple, le taux d'extrême pauvreté était de 41,4 % (Banque mondiale, 2020<sup>2</sup>) malgré un taux de croissance économique moyen de plus de 5% sur la période 2016-2018.

Selon le Bureau International du travail, en 2017, le taux de chômage des jeunes s'élevait à 16,6% tandis que la proportion des jeunes en situation de NEET (ni en emploi, ni étudiants, ni en formation) était de 68,6%. Ce dernier chiffre signifie que sur 100 jeunes, plus de 68 n'ont ni emploi, et ne poursuivent aucun cursus de formation qu'il soit scolaire, académique ou professionnel. Au regard de cette situation alarmante de l'emploi chez les jeunes, et s'appuyant sur ses engagements internationaux (sommet des chefs d'Etats et de gouvernements de Ouagadougou, charte africaine de la jeunesse, etc), les gouvernements successifs du Niger ont formulé plusieurs stratégies et mis en œuvre divers projets et programmes en faveur de l'emploi des jeunes.

Dans le sillage de ces politiques, plusieurs dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ont été développés notamment par le ministère chargé de l'emploi et celui chargé de la formation professionnelle. Aussi aujourd'hui, le paysage institutionnel de l'insertion professionnelle est très complexe et constitué de plusieurs intervenants de diverses catégories: ministères sectoriels et leurs démembrements, institutions de formation, organisations faîtières et consulaires d'employeurs, partenaires bilatéraux et multilatéraux, Organisations Non Gouvernementales (ONG), etc. Malgré cette diversité et les nombreuses initiatives développées, le constat empirique est qu'il y a une faible synergie

---

<sup>1</sup> Banque Africaine de Développement, 2017, Stratégie pour l'Emploi des Jeunes en Afrique

<sup>2</sup> Banque Mondiale 2020, Rapport sur la situation économique au Niger : quel impact de la pandémie de COVID-19 et comment l'atténuer ?

de toutes ces actions et initiatives en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes<sup>3</sup>. Dans ce contexte, il est nécessaire de repenser les politiques d'insertion professionnelle.

Face à ces défis qui sont loin d'être spécifiques au Niger, on assiste depuis quelques années dans le monde au développement d'une approche innovante de l'insertion professionnelle visant à dépasser ces contraintes et fondée sur le partenariat entre les différents acteurs, l'amélioration de la gouvernance, et la mise en place de dispositifs opérationnels intégrés d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit des approches dites intégrées de l'insertion professionnelle. En théorie ces approches se veulent être la solution idéale à une situation caractérisée, entre autres, par:

- la fragmentation des politiques d'insertion et d'emploi, se traduisant au plan horizontal par un empilement d'institutions aux missions similaires, parfois concurrentes, sans véritable délimitation ni par rapport à la compétence géographique ni par rapport aux groupes cibles bénéficiaires et surtout peu enclines à collaborer entre elles;
- la diversification des pratiques d'accompagnement à l'insertion professionnelle au niveau local engendrant un manque de cohérence et d'efficacité dans la mise en œuvre des projets au niveau central (Rosenstein et al. 2012<sup>4</sup>)
- la spécificité des besoins des demandeurs d'emploi nécessitant de ce fait une prise en charge individualisée et adaptée.

Historiquement, les premières expériences basées ces approches se situent dans les pays européens, mais depuis quelques années, plusieurs pays africains parmi lesquels la Côte d'Ivoire, le Sénégal, la Mauritanie, le Mozambique ou le Niger, expérimentent cette approche de diverses manières. Si la pertinence et la nécessité d'une telle approche semblent faire l'unanimité d'un point de vue théorique, son application sur le terrain dans le contexte nigérien ne semble pas produire pour l'instant les résultats escomptés. Au niveau opérationnel, les dispositifs expérimentaux d'appui à l'insertion professionnelle sus cités peinent à s'enraciner et à fonctionner véritablement. Au niveau stratégique, le pilotage et la gestion partenariale de l'insertion professionnelle demeurent encore insuffisants (SDNOIP, 2016).

Cette étude se veut une contribution à la réflexion sur la manière dont les nombreux acteurs peuvent interagir aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel dans le cadre de la mise en œuvre des politiques d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes au Niger. Notre travail est aussi un plaidoyer pour des politiques d'insertion plus intégrées. Il est structuré autour de quatre chapitres. Les deux premiers chapitres traitent des aspects théoriques. Ils posent la problématique de l'insertion des jeunes au Niger (chapitre 1) et

---

<sup>3</sup> Diagnostic, Schéma Directeur National d'Orientation et d'Insertion Professionnelle(SDNOIP), 2016

<sup>4</sup> Rosenstein, Emilie, et Michel Bonvin. 2012 « Les politiques intégrées de l'emploi : un nouveau modèle pour l'insertion ? » In *TEF - Travail-Emploi-Formation - n°10/2012*

décrivent les fondements théoriques des politiques intégrées ainsi que la méthodologie d'investigation. Les deux derniers chapitres sont d'ordre pratique. Le troisième chapitre analyse d'une part les cadres institutionnel, politique et organisationnel de l'insertion professionnelle au Niger et d'autre part étudie les dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes. Le dernier chapitre est consacré aux perspectives et recommandations en faveur du développement de l'approche intégrée.

## 1 Enjeux et défis de l'insertion professionnelle des jeunes au Niger

La question de l'emploi des jeunes est au cœur des préoccupations de l'Agenda 2030 pour le développement durable dont la cible 8.5 intitulé "**plein emploi et travail décent**" prévoit de « parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030 » (PNUD, 2015). La cible 8.6 "**accès des jeunes à l'emploi et à la formation**" met quant à elle un accent particulier sur les jeunes et ambitionne de réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

Ainsi ce chapitre a pour objet de rendre compte de l'importance et de l'urgence de la question de l'emploi des jeunes au Niger et de relever les nombreux obstacles auxquels sont confrontés les jeunes Nigériens dans leur quête d'insertion sur le marché du travail. Il vise à cerner les défis que représente la lutte contre le chômage des jeunes au Niger.

### 1.1 Défis de l'insertion professionnelle des jeunes au Niger

#### 1.1.1 Profil socioéconomique et démographique du Niger

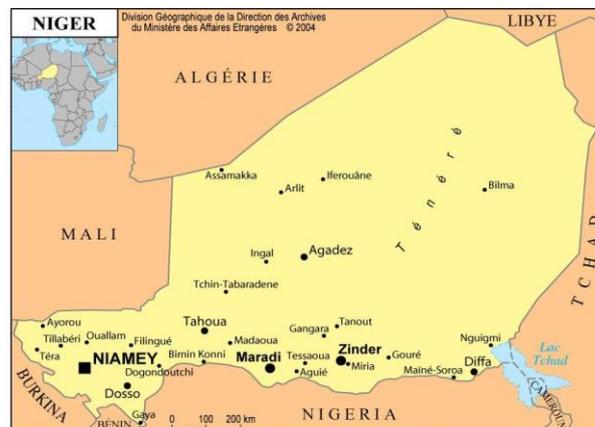


Figure 1 : Carte du Niger

*Source: Division Géographique de la Direction des Archives du Ministère des Affaires Etrangères du Niger, 2004.*

- **Une forte croissance démographique et jeunesse de la population**

Situé au cœur du Sahel, le Niger est un pays vaste d'une superficie de 1 267 000 km<sup>2</sup> dont les deux tiers(⅔) sont désertiques ou semi-désertiques, pour une population estimée à 21 942 944 habitants en 2019<sup>5</sup>. Le rapport sur le développement humain 2020 du PNUD le place à la dernière position sur 189 pays, avec un Indice de Développement Humain (IDH) de

---

<sup>5</sup> INS, Projections démographiques 2012-2024

0,394. Le Niger se caractérise par sa forte croissance démographique (l'une des plus fortes au monde) et la forte proportion de sa population jeune. Environ 33% des nigériens ont un âge compris entre 15 ans et 35 ans<sup>6</sup>. Le taux de croissance démographique est estimé à 3,9% par an avec un taux de fécondité avoisinant les 7,6 enfants par femme.

Cette jeunesse constitue un atout pour le développement économique et social mais surtout, elle pose d'énormes défis en termes d'éducation, de formation et surtout de création d'opportunités d'emploi pour les jeunes.

- **La faible diversification du tissu économique**

L'économie nigérienne repose principalement sur le secteur primaire (agriculture et élevage) qui lui procure près de 40% de son PIB, le secteur tertiaire qui représente près de 40% du PIB et le secteur secondaire (dominé par les mines et pétrole) qui contribue à 20% du PIB. Cette structure de l'économie nigérienne, peu diversifiée la rend vulnérable à différents chocs exogènes:

- Le secteur agro-sylvo-pastoral demeure tributaire des aléas climatiques et est régulièrement confronté à d'autres crises telles que les invasions acridiennes. L'activité agro-sylvo-pastorale est encore peu mécanisée et les techniques de production sont encore rudimentaires à l'instar de beaucoup de pays africains.

- Le secteur secondaire dominé essentiellement par les industries extractives notamment uranifère et l'exploitation pétrolière débuté en 2012, est dépendant du cours des matières premières qui a considérablement chuté ces dix dernières années (SDDCI, 2017<sup>7</sup>).

Peu diversifiée et très fragile donc, l'économie nigérienne n'offre pas de véritables opportunités d'emploi pour les jeunes dont la proportion dans la main-d'œuvre est pourtant la plus importante. Or en matière de lutte contre le chômage, il faut non seulement actionner le levier de l'éducation-formation qui permet de mettre sur le marché du travail une main d'œuvre de qualité, mais il faut surtout offrir des opportunités au plan économique aux jeunes de s'insérer. La diversification de son économie ainsi que le développement du secteur privé sont par conséquent des défis importants pour soutenir la création d'emplois et de richesses.

### *1.1.2 Caractéristiques de l'emploi et de la main d'œuvre au Niger*

---

<sup>6</sup> INS, RGPH 2012 et Politique Nationale de la Jeunesse

<sup>7</sup> Stratégie de Développement Durable et de Croissance Inclusive(SDDCI), Niger 2035 : un pays et un peuple prospères. Tome - I : Diagnostic, Enjeux & Défis, février 2017

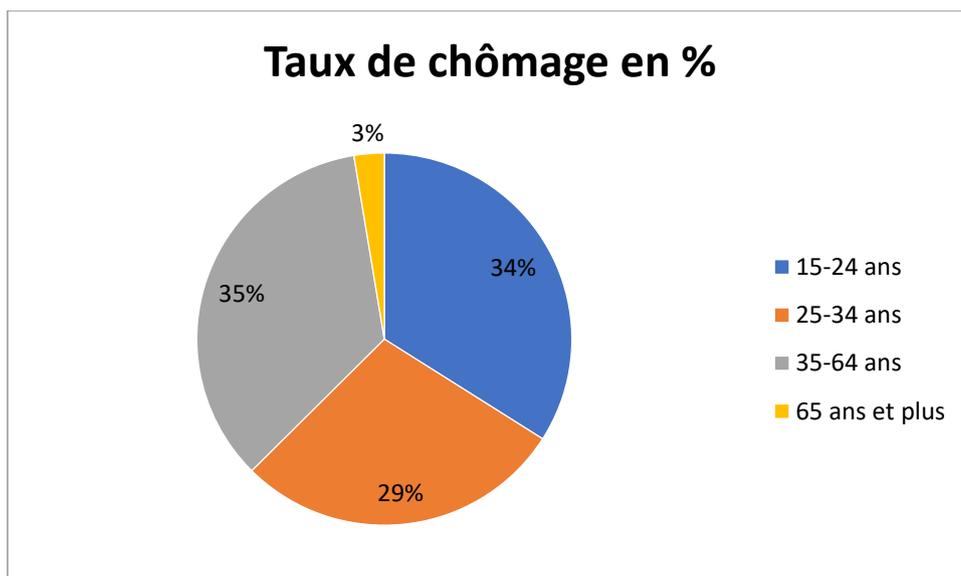


Figure 2: Répartition de la population de chômeurs au sens du BIT par tranche d'âge

**Construit à partir des données de l'Enquête Intégrée sur l'Emploi et le secteur informel, INS, AFRISTAT 2019**

D'après l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel<sup>8</sup> (ERI-ESI, 2019), le taux de chômage au sens du BIT s'élevait à 7%, un taux qui ne varie pas sensiblement selon le sexe (7,7% chez les femmes contre 8% chez les hommes). Au sein de la population de chômeurs au sens du BIT, les jeunes de 15 à 34 ans représentent une proportion de 62,5%(voir graphique précédent). Par ailleurs, ce chiffre de 7% de taux de chômage pourrait laisser croire que la situation n'est pas alarmante outre mesure mais en réalité la définition du chômage par le BIT est très large<sup>9</sup>, c'est pourquoi, il faut faire recours à des indicateurs de mesure de la situation dans l'emploi, tels que le taux de sous-utilisation de la main d'œuvre pour mieux appréhender le phénomène. Toujours selon l'ERI-ESI 2019, le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage est estimé à 29,8% dont 35,7% chez les femmes et 27,2% chez les hommes. Les jeunes sont encore une fois la couche la plus touchée avec un taux combiné de 33,7% chez les 15-34 ans.

- **Une situation du chômage encore plus alarmante chez les jeunes les diplômés**

La situation des diplômés par rapport à l'emploi est paradoxalement plus alarmante que ceux-ci soient issus de l'EFTP ou de l'enseignement supérieur. D'après les résultats de l'Enquête Nationale sur l'Insertion des Diplômés (ENID, 2020), les taux de chômage<sup>10</sup> chez les sortants de l'EFTP sont respectivement de 45,7% pour la cohorte 2015, 41,6% pour la cohorte 2016 et 48,7% pour la cohorte 2017, c'est-à-dire respectivement 5 ans, 4 ans et 3

<sup>8</sup> Institut National de la Statistique et AFRISTAT. 2019. Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017. Niamey, Niger et Bamako, Mali : INS et AFRISTAT

<sup>9</sup> Voir l'interprétation du chômage au sens du BIT dans la clarification des concepts

<sup>10</sup> Le taux de chômage au sens du BIT est le rapport entre la population des chômeurs au sens du BIT et la Population active (Voir la section Clarification conceptuelle pour la définition du chômeur au sens du BIT)

ans après la sortie du système de formation. Chez les diplômés du supérieur ce taux atteint 37,1% et 28,6% respectivement pour les cohortes 2015 et 2016.

Cette situation peut expliquer par ailleurs, la perception très pessimiste de l'apport du diplôme dans leur parcours d'insertion professionnelle. En effet, 30,9% des diplômés de l'EFTP et jusqu'à 44,7% des diplômés de l'EFTP estiment que l'obtention d'un diplôme n'est pas utile pour l'accès à un emploi.

### *1.1.3 Quelques enjeux que représente l'insertion professionnelle des jeunes au Niger*

La lutte contre le chômage des jeunes représente de nombreux enjeux, en particulier dans le contexte actuel du Niger.

- **L'emploi des jeunes, un enjeu de lutte contre la migration clandestine**

La crise migratoire de ces dernières années est particulièrement révélatrice du chômage et de la précarité qui frappe la frange jeune de la population africaine et le Niger ne fait pas exception. Selon une enquête<sup>11</sup> réalisée par AFRISTAT et l'INS, la recherche d'emploi est de loin le principal motif de migration internationale des jeunes Nigériens. En effet, les migrations pour raison de recherche d'emploi représentent plus de 91,9% des cas et le chiffre atteint 92,4% chez les 15-24 ans et 92,3% chez les 25-34 ans (ERI-ESI 2019). Offrir des opportunités d'insertion des jeunes est donc un enjeu majeur pour leur fixation sur les terroirs.

- **L'emploi des jeunes, un enjeu de lutte contre la pauvreté et l'insécurité**

Dans le contexte actuel du Niger marqué par une crise sécuritaire sans précédent, insérer les jeunes dans le tissu social et économique s'avère être un moyen idéal pour prévenir l'extrémisme violent et le grand banditisme. En effet, face à la situation de pauvreté et de désœuvrement, certains jeunes sont tentés de se faire enrôler par les groupes armés ou les réseaux de trafiquants en tous genres.

### *1.1.4 Principaux défis à relever pour l'insertion professionnelle des jeunes au Niger*

Les premières causes du chômage sont d'ordre structurel. Au Niger, comme dans de nombreux pays africains, la faiblesse structurelle de l'économie n'offre pas véritablement de possibilités d'emplois décents.

D'après plusieurs études, en plus du faible dynamisme de l'économie, l'inadéquation entre les formations et les compétences demandées sur le marché du travail est l'autre grande explication du chômage chez les jeunes.

D'autres défis et non des moindres concernent le renforcement de l'employabilité, le développement des capacités entrepreneuriales des jeunes, l'accès des jeunes ruraux au marché du travail, la promotion de l'emploi local afin de fixer les jeunes sur leurs terroirs,

---

<sup>11</sup> Institut National de la Statistique et ARISTAT. 2019, Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, 2017. Niamey, Niger et Bamako, Mali : INS, AFRISTAT.

l'accès au financement, l'amélioration du système d'information sur le marché du travail, la coordination des nombreuses initiatives en matière d'insertion professionnelle.

Dans leur parcours d'insertion, les jeunes rencontrent de nombreuses difficultés qui interagissent entre elles. Outre la faiblesse des opportunités d'emplois évoquée précédemment, il faut souligner les autres aspects ci-après:

- Le faible niveau de qualification et l'analphabétisme encore important.

Beaucoup de jeunes nigériens sortent du système scolaire de façon précoce et ne possèdent pas ou plus les bases nécessaires au suivi d'une formation professionnelle. Selon le Programme Sectoriel de l'Education et de la Formation (PSEF 2014-2024), deux jeunes sur trois entre 9 et 14 ans sont déscolarisés ou non scolarisés au Niger, soit un nombre estimé à plus de 2,1 millions. A cela s'ajoutent quelque 1 500 000 jeunes de 14 à 19 ans en dehors du système éducatif et sans aucune qualification professionnelle.

- L'accès difficile aux stages et aux informations sur le marché du monde du travail

L'accès à une première expérience professionnelle notamment grâce aux stages est encore très difficile pour de nombreux jeunes surtout ceux ne possédant pas ou peu de qualifications et ceux qui vivent en milieu rural. L'accès aux informations sur les opportunités d'emploi et de formation demeure difficile en particulier pour les jeunes peu qualifiés.

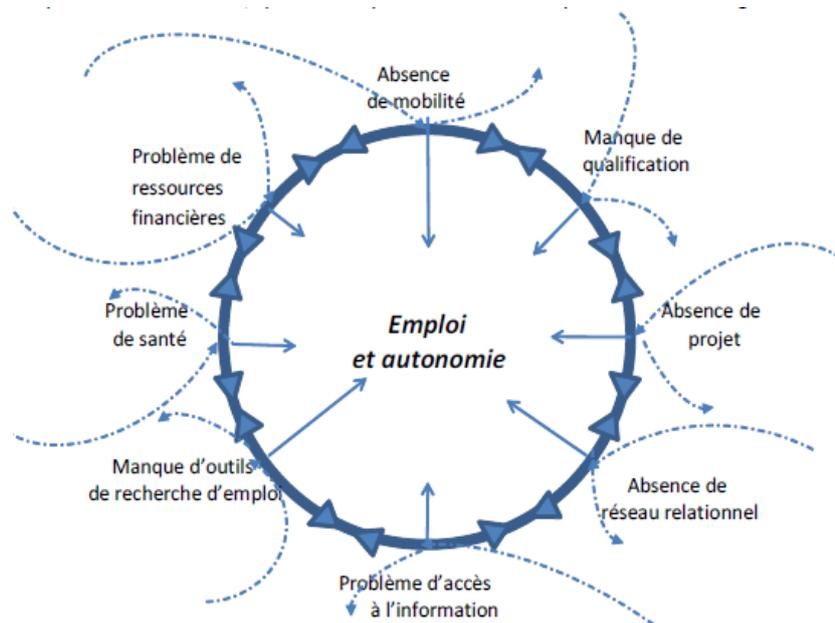


Figure 3: le cercle vicieux des freins à l'insertion professionnelle des jeunes au Niger

(Source: Le Bissonais, 2010<sup>12</sup>)

---

<sup>12</sup> Le Bissonais 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

## 1.2 Questions de recherche, objectifs et hypothèses

Comme nous l'avons relevé plus haut, les jeunes sont confrontés à de nombreuses difficultés qui freinent leur insertion professionnelle. Il est donc indispensable, si l'on veut contribuer à résoudre le problème du chômage des jeunes, d'agir simultanément ces différentes problématiques. Dans le même temps, le paysage institutionnel de l'insertion professionnelle au Niger est complexe et mobilise des intervenants de diverses catégories. Cependant, le constat empirique est qu'il y a une faible synergie de toutes ces actions et initiatives en faveur de la formation et de l'insertion des jeunes (Le Bissonnais 2010, SDNOIP 2016).

C'est pourquoi, la préoccupation centrale est au cœur de ce travail de recherche est la suivante:

### **Comment mettre en synergie les actions des différents acteurs pour un meilleur accompagnement des jeunes à l'insertion professionnelle ?**

Cette préoccupation renferme d'autres questions plus spécifiques à savoir:

- Au niveau stratégique, quelles sont les causes des faiblesses de coordination entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle?
- Au niveau opérationnel, quels sont les dysfonctionnements des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes?

#### 1.2.1 Objectifs de la recherche

##### **Objectif général**

L'objectif général de cette recherche est de proposer des pistes pour une gestion intégrée des problématiques d'insertion professionnelle des jeunes au Niger.

##### **Objectifs spécifiques de la recherche**

- Analyser le cadre institutionnel, politique et juridique de l'insertion et les mécanismes de pilotage et de coordination entre les multiples acteurs;
- identifier les dysfonctionnements des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- proposer un modèle opérationnel de conception, de mise en œuvre et d'évaluation d'un projet/action de formation-insertion basée sur une approche intégrée ;
- proposer un projet d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes, s'inspirant des principes des approches approchées.

### 1.2.2 Résultats attendus

Au terme de cette étude, les résultats ci-après devraient être atteints:

- les cadres institutionnel, politique et juridique de l'insertion sont analysés, identifiant les insuffisances en termes de pilotage et de coordination entre les différents acteurs ;
- les dysfonctionnements des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes sont connus;
- un modèle opérationnel de conception, de mise en œuvre et d'évaluation d'un projet/action de formation-insertion est proposée ;
- un projet d'appui à l'insertion des jeunes basée sur l'approche intégrée est proposé

### 1.2.3 Hypothèses de recherche et indicateurs de vérification

A la question principale de recherche, nous émettons l'hypothèse principale(HP) suivante:

**HP:** Il y a nécessité de promouvoir une approche intégrée dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle des jeunes au Niger.

Les hypothèses secondaires(HS) qui sous-tendent l'hypothèse principale sont énoncées comme suit:

**HS1:** au niveau stratégique, le cadre institutionnel de l'insertion demeure encore inadapté et les mécanismes de collaboration entre les différents acteurs sont insuffisants.

**HS2:** au niveau opérationnel, les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle basée sur l'approche intégrée font face à de nombreuses difficultés qui freinent leur bon fonctionnement.

En vue de la vérification des hypothèses ci-dessus énoncées, les indicateurs suivants sont retenus:

#### **Pour l'hypothèse secondaire 1(HS1):**

- la cohérence du cadre organisationnel de l'emploi et de l'insertion
- le niveau de coordination entre les différentes institutions publiques en charge de l'insertion professionnelle
- la territorialisation des problématiques d'insertion professionnelle

#### **Pour l'hypothèse secondaire 2(HS2):**

- la fonctionnalité des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle
- l'adaptation des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion aux besoins spécifiques des jeunes (individualisation)
- la perception des jeunes demandeurs d'emploi par rapport à la qualité des services offerts par les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle.

La vérification des hypothèses secondaires permettra in fine de confirmer ou d’infirmer notre hypothèse principale.

Le schéma du modèle théorique de recherche se présente comme suit :

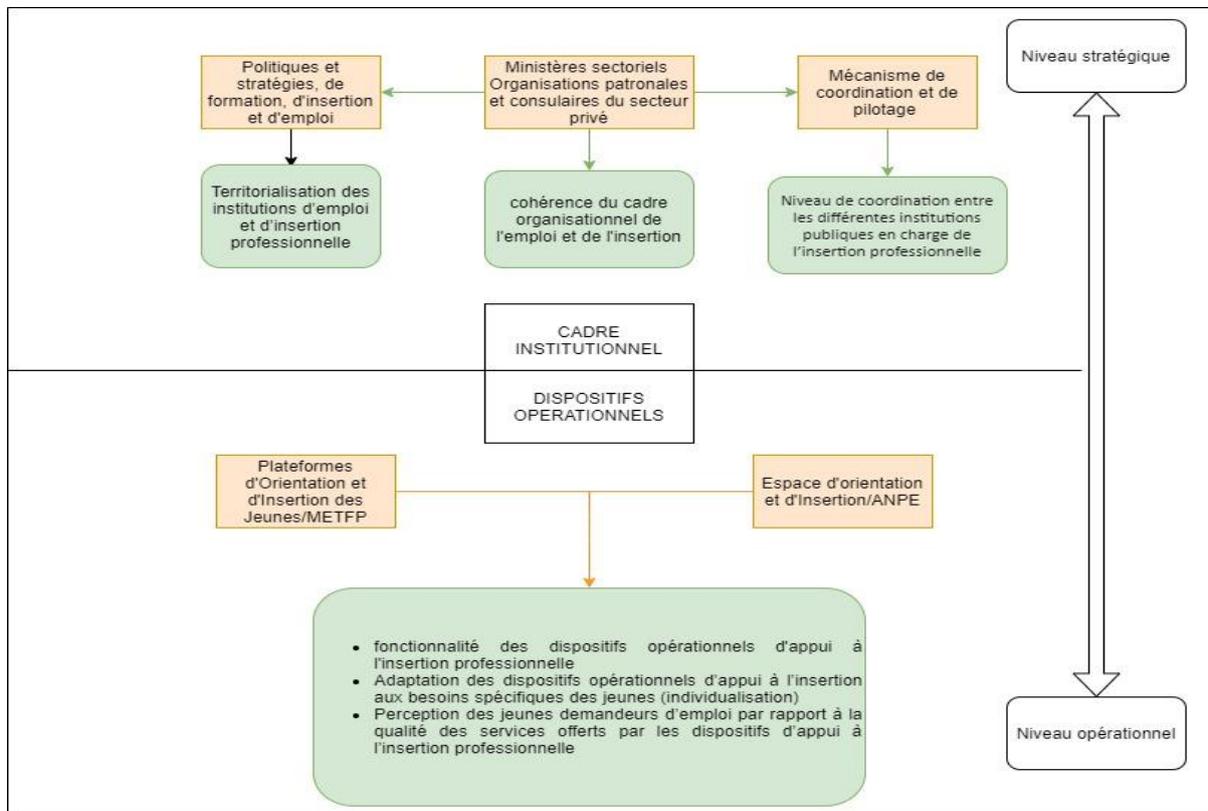


Figure 4: Schéma du modèle théorique de recherche

#### 1.2.4 Intérêt de l'étude

Dans le cadre de la validation de mon Master en Management de Projets, j’ai effectué un stage au sein du Programme d’Appui à la Formation et à l’insertion Professionnelle des Jeunes au Niger(NIG24) de LuxDev, programme qui clôturera ses activités en fin 2021. Dans la perspective de la mise en œuvre de son prochain programme indicatif de coopération avec le Niger dans le domaine de la formation et de l’insertion professionnelle, le Luxembourg à travers l’agence luxembourgeoise pour la coopération au développement(LuxDev) envisage d’accorder une priorité aux actions d’insertion professionnelle et d’inscrire son intervention dans une dynamique intégrée et partenariale. Cette étude s’inscrit dans cette optique et permettra de proposer des pistes pour la conception, la mise en œuvre et l’évaluation des projets/actions de formation-insertion suivant une approche intégrée.

Par ailleurs, le Niger a élaboré un Schéma Directeur National d’Orientation et d’insertion professionnelle(SDNOIP) qui consacre la généralisation à une plus grande échelle des principes de l’approche intégrée. En effet, la SDNOIP se veut en rupture avec les pratiques qui ont prévalu jusqu’alors en matière d’insertion. Elle a retenu de ce fait, dans ses principes opérationnels l’inclusion sociale et territoriale, l’action concertée et le pilotage partenarial,

la proximité et la gestion locale du dispositif d'insertion, l'individualisation des parcours d'insertion, l'action combinée sur les bénéficiaires, les dispositifs de formation et le monde socio-économique<sup>13</sup>. La présente étude permet de d'identifier des pistes d'actions pour l'opérationnalisation de ce schéma directeur.

---

<sup>13</sup> Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques, Schéma Directeur d'Orientation et d'Insertion Professionnelle, Juillet 2016.

## 2 Cadre théorique et méthodologique

**“Il n’y a rien de plus pratique qu’une bonne théorie” Kurt LEWIN**

Ce chapitre a pour objet de clarifier les concepts clés au cœur de la thématique des politiques intégrées d’insertion professionnelle, de discuter des différents fondements théoriques qui la sous-tendent. Il décrit enfin la démarche méthodologique adoptée pour cette étude.

### 2.1 Clarifications conceptuelles

#### 2.1.1 *Emploi*

Selon le BIT, le terme «emploi» englobe toutes les personnes en âge de travailler qui, pendant une brève période déterminée, par exemple une semaine ou un jour, avaient: a) un emploi salarié (à la maison ou au travail); ou b) une entreprise (basé à la maison ou dans un bureau/ travail)<sup>14</sup>.

#### 2.1.2 *Chômage*

Selon le BIT(2013), « est en situation de chômage, toute personne en âge de travailler qui : i) était sans emploi au cours des 7 derniers jours ou de la semaine de référence, ii) a fait des démarches pour chercher un emploi en échange d'une rémunération ou d'un profit au cours des 30 derniers jours ou d'un mois de référence et iii) se déclare disponible sur une période de deux semaines pour occuper un emploi ou mener une activité rémunératrice ».

#### 2.1.3 *Insertion professionnelle*

D’après le dictionnaire Larousse<sup>15</sup>, « l’insertion professionnelle est le processus qui permet à un individu ou à un groupe d’individus, d’entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l’obtention d’un emploi ».

Pour Vincens<sup>16</sup>(1998), il existe deux approches de la notion à savoir l’approche individuelle et le niveau macroéconomique ». L’approche individuelle considère l’insertion professionnelle d’un individu comme « l’état dans lequel il occupe un emploi stable ». L’approche macroéconomique appréhende l’insertion sous l’angle de la date d’entrée dans la vie active de cohortes définies.

---

<sup>14</sup> BIT, Résolution concernant les statistiques du travail, de l’emploi et du sous-emploi de la main-d’œuvre, adoptée par la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 2013

<sup>15</sup> <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/insertion/43331>, Dictionnaire Larousse en Ligne, consulté le 3 avril 2021 à 15h30 mn

<sup>16</sup> Jean Vincens est l’un des auteurs contemporains les plus célèbres sur l’insertion professionnelle des jeunes au regard de la qualité de ses recherches et du volume de ses publications sur le sujet. Il fut professeur émérite des sciences économiques de l’Université des Sciences sociales Toulouse 1 en France. Fondateur et directeur du Centre d’études juridiques et économiques de l’emploi (CEJEE) en 1965, devenu le Laboratoire interdisciplinaire des ressources humaines et de l’emploi (LIRHE) en 1994. Il a été le conseiller scientifique du Centre d’Etudes et de Recherches sur les Emplois et les Qualifications(Céreq) de 1970 à 1980.

Au regard des différentes approches conceptuelles sus évoquées et en tenant compte du contexte nigérien, l'insertion professionnelle dans le cadre de cette étude sera appréhendée dans son sens le plus large possible comme un processus dynamique, consistant en un ensemble d'actions combinées entreprises par divers acteurs dans le but de faciliter l'obtention d'un emploi par un individu ou un groupe d'individus. En effet, dans le contexte africain marqué par la très grande importance du secteur informel, réduire l'insertion professionnelle à l'accès à un emploi stable (sous-entendu salarié) mettrait de côté une bonne partie de la population active employée dans ce secteur.

#### *2.1.4 Politiques de l'emploi et politiques nationales de l'emploi*

Barbier et Gautié, (1998) considèrent que les politiques de l'emploi comprennent l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en corriger les éventuels déséquilibres et/ou à limiter les effets néfastes de ces derniers. Selon le BIT<sup>17</sup>, une politique nationale de l'emploi est une vision et un plan concret élaboré par un pays pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi. Un tel plan, doit reposer sur une vision claire des problèmes et des possibilités du pays et doit organiser une large consultation pour parvenir à un accord entre tous les acteurs de la vie économique, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs (BIT, 2017).

#### *2.1.5 Approches intégrées*

« Comment définir l'approche intégrée ? Voilà un concept fort abstrait qu'on ne saurait expliquer en quelques mots » s'interrogeaient René Auclair et Christiane Lampron dans un article<sup>18</sup> célèbre publié en 1987 et consacrée à la notion. Cette interrogation souligne la difficulté de donner une définition standard à la notion. Ils en concluent qu'en réalité, il n'y a pas une seule approche intégrée mais plusieurs modes d'approche intégrée. Ils proposent une classification en trois modes à savoir : le modèle centré sur la tâche, le modèle systémique, la perspective psychosociale et le modèle structurel. Nous privilégions ici le mode approche systémique de l'insertion professionnelle qui prend en compte la nécessité de la coopération et de l'interaction entre les divers acteurs intervenants dans le champ de l'insertion professionnelle.

## 2.2 Essai de synthèse de la littérature sur l'insertion professionnelle : Les facteurs influençant l'insertion professionnelle

Bien que sujet d'étude assez récent, la littérature sur la thématique de l'insertion professionnelle est très abondante. Plusieurs angles d'analyse existent et celles-ci fondent les politiques publiques en la matière. Nous tenterons ici de synthétiser les écrits sur cette thématique en nous focalisant sur les facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes, et en discutant quelques théories sur le sujet.

---

<sup>17</sup> Les politiques nationales de l'emploi - un guide pour les organisations de travailleurs, Bureau international du Travail . – Genève: BIT, 2017

<sup>18</sup> Auclair, R. & Lampron, C. (1987). Approche intégrée : une innovation dans la dispensation des services sociaux. *Service social*, 36(2-3), 315–341. <https://doi.org/10.7202/706365ar>

S'insérer sur le marché du travail à l'issue de sa formation universitaire ou professionnelle est la finalité et l'objectif recherché par la majorité des jeunes. Indépendamment des compétences accumulées durant leurs cursus scolaires et universitaires, la transition des jeunes de l'école vers l'emploi n'est pas toujours automatique et est conditionnée par divers facteurs dont il est difficile d'énumérer de façon exhaustive. Nous pouvons néanmoins relever quelques facteurs qui reviennent de façon récurrente dans les études et qu'Allard et Ouellette (1990<sup>19</sup>) regroupent en 3 grandes catégories: les facteurs sociologiques, les facteurs socio-psychologiques et les facteurs psycho-professionnels.

### *2.2.1 Les facteurs sociologiques*

Les facteurs sociologiques renvoient en premier lieu à la vitalité économique du pays, de la région d'appartenance, mais aussi aux conditions politiques et au contexte culturel.

Cette vitalité économique dépend elle-même des potentialités en termes de ressources naturelles pour lesquelles il existe une demande, la présence d'industries et d'entreprises dans lesquelles les jeunes peuvent acquérir de l'expérience et observer des travailleurs et travailleuses, politiques gouvernementales et/ou locales ainsi que des entrepreneurs et des entrepreneuses.

Au plan politique, l'instabilité ou la stabilité politique, la qualité des institutions de formation, l'organisation et la réglementation du marché du travail sont tout autant des facteurs qui influencent l'insertion sur le marché du travail.

Les facteurs socio-physiques renvoient à la géographie, à la démographie ou encore les influences culturelles. Le lieu géographique de naissance des individus peut conditionner dans certains cas la vision des jeunes quant aux perspectives professionnelles potentielles. Hotchkiss et Borow<sup>20</sup> (1984, 1990) soutiennent que les jeunes qui grandissent dans un milieu rural où les expériences sociales et la mobilité géographique sont plus limitées, ont une vision plus étroite de la structure professionnelle du pays ainsi que des niveaux moins élevés d'aspiration en comparaison avec des jeunes qui ont grandi en milieu urbain ».

La démographie a un impact sur la capacité du marché à absorber les demandeurs d'emploi surtout dans le contexte actuel des pays africain où le nombre de jeunes demandeurs d'emploi qui arrivent annuellement sur le marché est bien supérieur à l'offre d'emploi. D'autres facteurs tels l'émigration, l'immigration et l'espérance de vie de plus en plus longue, auraient aussi des implications significatives pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les facteurs culturels quant à eux concernent par exemple la division du travail selon le sexe, à la remise en question des croyances liées à l'éducation et aux changements technologiques, etc.

---

<sup>19</sup> Réal Allard, Jean-Guy Ouellette 1998, vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, Université de Moncton, Canada, 1998

<sup>20</sup> cités par Doubouya et Al. 2011

### *2.2.2 Les facteurs socio-psychologiques*

Il s'agit essentiellement des aspects relatifs au milieu familial du jeune, au réseau d'amis ou aux aspirations éducationnelles et professionnelles qui peuvent jouer considérablement sur le processus d'insertion socioprofessionnelle. Bronfenbrenner(1977) souligne que les réseaux familiaux ou d'amis sont souvent les premiers consultés au moment de la prise de décisions importantes en matière d'insertion. Or selon, Vincens(1981), la notion d'insertion professionnelle est indissociable de celle de "projet de vie" qui commence au cours du système éducatif par le choix de la formation et ce choix est très souvent influencé par le cercle familial.

Pour Vultur(2003), le départ du domicile familial, l'évolution de la vie en couple influencent l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et même leur transition vers l'âge adulte. A ces facteurs, peuvent s'ajouter les expériences vécues dans le milieu de travail qui peuvent développer chez le jeune des sentiments positifs d'efficacité personnelle (Bandura, 1986) ou, au contraire, une dévalorisation personnelle et une impotence apprise (Vangelisti, 1988).

### *2.2.3 Les facteurs psycho-professionnels*

Ces facteurs renvoient aux caractéristiques personnelles et professionnelles du jeune. Même si les conditions ci-dessus évoquées sont favorables, l'insertion professionnelle du jeune est tout d'abord conditionnée par son identité professionnelle et personnelle. Erikson (1966) définit l'identité personnelle en termes de confiance, d'autonomie, d'initiative, etc.

Quant à l'identité professionnelle, elle correspond à trois stades du développement professionnel à savoir l'identification à un travailleur, l'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie, l'acquisition d'une identité comme travailleur dans la structure professionnelle (Havighurst, 1964).

La préparation à l'insertion professionnelle ainsi que la démarche d'insertion professionnelle constituent également des dimensions psycho-professionnelles importantes. Cette préparation à l'insertion professionnelle comporte tous les aspects du processus d'acquisition de connaissances, d'attitudes, d'habiletés professionnelles, les techniques de recherche d'emplois.

## **2.3 Fondements théoriques des politiques intégrées d'insertion professionnelle**

Nous avons exposé brièvement dans la section précédente quelques facteurs influençant l'insertion professionnelle des jeunes. Dans cette section, il s'agit de convoquer spécifiquement les théories ou courants de pensée qui fondent les politiques intégrées de l'emploi, et de relever les enjeux et le contenu de ces politiques dans la littérature scientifique.

### *2.3.1 Les politiques intégrées d'insertion professionnelle: de quoi parle-t-on?*

Selon Berthet et Bourgeois(2015), les politiques intégrées de l'emploi sont encouragées et promues depuis une vingtaine d'années par les instances nationales et internationales comme une nouvelle manière de traiter la question de l'emploi et le taux de chômage croissant.<sup>21</sup>

Ces politiques visent d'une part à optimiser l'allocation des ressources en évitant les écueils traditionnels de la fragmentation, les doublons, la dispersion de l'information, la mise en concurrence des services, etc. Cela passe par la rationalisation du Service Public de l'Emploi(SPE) en définissant un modèle organisationnel cohérent qui limite le cloisonnement institutionnel et favorise la coordination et la coopération entre les acteurs. D'autre part, elles proposent une meilleure prise en charge adaptée aux besoins des bénéficiaires à travers la mise en place de dispositifs opérationnels capables de fournir un paquet intégré de services aux jeunes demandeurs d'emploi.

### *2.3.2 De la théorie des capacités à l'approche intégrée des politiques d'emploi*

Au regard de la complexité de l'insertion professionnelle, il nous paraît nécessaire d'adosser notre étude à de nouvelles approches théoriques plus complètes et qui prennent en compte cette complexité. L'approche par les capacités ou la théorie des capacités constitue à cet égard, selon plusieurs auteurs, le fondement théorique des politiques intégrées d'insertion professionnelle qui est la thématique centrale de notre étude.

Les politiques intégrées de l'emploi sont contemporaines de la théorie dite des capacités de l'économiste indien Amartya Sen, dont elles sont pourtant principalement inspirées. Pour de nombreux auteurs tels que Rosenstein, Bonvin ou Schafer, le modèle capacitant de Sen constitue la base analytique et le fondement des politiques intégrées de l'emploi.

L'approche par les capacités, (AC) repose sur un concept fondamental, celui des "capacités ou capacités". Le concept de « capability » (capacité ou capabilité) désigne l'ensemble des opportunités dont dispose un individu pour réaliser ses choix d'existence (Lefèvre 1997) et celui de « functioning » (fonctionnement, réalisation ou accomplissement).

---

<sup>21</sup> Thierry Berthet et Clara Bourgeois, 2015, Les enjeux d'une approche des politiques de l'emploi : Volet français du projet LOCALISE, Céreq

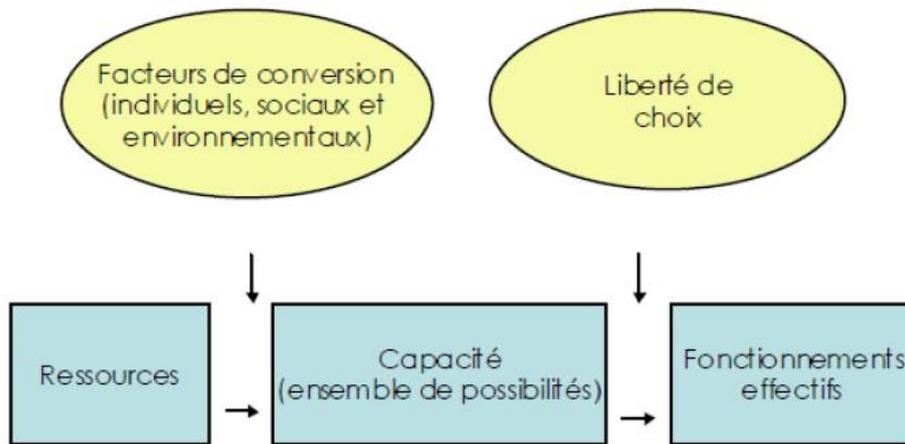


Figure 5 : Dimensions constitutives de l'Approche par les Capacités(AC)

**(Source: Verhoeven, Oriane, Dupriez, 2007<sup>22</sup>)**

Pour Sen<sup>23</sup>(2000), la capacité d'une personne à trouver un emploi renvoie, non seulement de son aptitude individuelle ou sa compétence mais aussi et surtout aux opportunités concrètes qui s'offrent à lui, la responsabilité collective de la société est ici impliquée. Pour Sen, en d'autres termes, il ne suffit pas de développer les "capability" (capacités) des individus, encore faudrait-il que l'économie et le marché du travail soient en mesure d'offrir des opportunités réelles et intéressantes d'insertion.

L'approche par les capacités est de ce point de vue une alternative aux théories du capital humain qui ont longtemps inspiré les politiques publiques d'insertion professionnelle à travers le monde. En effet, alors que les théories du capital humain mettent l'accent sur les fonctions économiques et extrinsèques de l'emploi ou de la formation (Robeyns et Farvaque , 2005)<sup>24</sup>, à savoir sa contribution potentielle (individuelle ou collective) au monde productif, l'approche par les capacités offre par contraste un cadre d'évaluation plus large des politiques de formation et d'emploi, dans la mesure où elle considère à la fois les apports intrinsèques (apprentissage valorisés « pour eux-mêmes») et les apports extrinsèques (contribution de la formation à la société et au marché).

Bien souvent, l'échec de nombreuses politiques d'emploi s'explique par le fait qu'elles sont souvent centrées sur la responsabilité individuelle des demandeurs d'emploi à travers le développement de leur employabilité tout en occultant d'agir véritablement sur le contexte économique marqué souvent par la rareté des opportunités offertes par le marché du travail. L'approche par les capacités suggère d'agir à la fois pour le renforcement des capacités des demandeurs d'emploi (capability) et pour la création d'opportunités

<sup>22</sup> Marie Verhoeven, Jean-François Oriane et Vincent Dupriez, « Vers des politiques d'éducation « capacitanes » ? », *Formation emploi* [En ligne], 98 | avril-juin 2007, mis en ligne le 30 juin 2009. URL : <http://formationemploi.revues.org/index1606.html>

<sup>23</sup> Sen Amartya. 2000, « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°2, pp129- 139

<sup>24</sup> Farvaque N., I. Robeyns, 2005 "L'approche alternative d'Amartya Sen. Réponse à Emmanuelle Bénicourt", *L'Economie Politique*, n° 27, 3e trimestre 2005, pp. 38-51

permettant ainsi une réelle liberté de choix. C'est ce qui distingue fondamentalement cette approche de celles traditionnellement basées sur la théorie du capital humain.

- **Les principes et contenus des politiques intégrées de l'emploi dans la littérature scientifique**

Les travaux sur les approches intégrées des politiques d'insertion professionnelle relèvent des principes fondamentaux tels que la territorialisation de ces stratégies d'insertion, le dépassement des cloisonnements institutionnels, la recherche d'une meilleure coordination entre les multiples acteurs, l'individualisation des réponses apportées aux demandeurs d'emploi (Berthet et Bourgeois 2015<sup>25</sup>).

L'approche intégrée des politiques d'insertion professionnelle est en effet considérée comme la solution idéale à ces nombreux défis. Elle implique une plus grande coopération des acteurs à l'échelon territorial et la prise en compte des problématiques individuelles de manière globale (Berthet et Bourgeois 2015). Les politiques intégrées d'insertion professionnelle accordent, de ce point de vue, une importance capitale aux territoires et aux mécanismes de décentralisation de la prise en charge des questions d'emploi.

Il ressort également dans la littérature que l'approche intégrée des politiques de l'emploi est une réponse à la centralisation des politiques publiques en matière d'emploi. C'est le cas par exemple en France où cette approche a été promue en réponse au caractère très centralisé et sectorisé des politiques d'emploi.

Une telle approche exige une démarche intégrée dans la conduite des politiques publiques à plusieurs niveaux:

- une intégration des politiques sectorielles au regard de la transversalité de la problématique de l'emploi pour plus de cohérence;
- une plus grande synergie des différentes catégories d'acteurs pour une gouvernance concertée du secteur de l'emploi;
- la mise en place de dispositifs opérationnels efficaces d'appui à l'insertion professionnelle et basée sur la proximité, la collaboration entre les différents acteurs au niveau local.

Robert Salais(2009) considère que le défi des politiques intégrées de l'emploi consiste à combiner les facteurs individuels, environnementaux et sociétaux pour analyser les possibilités d'offrir aux individus un accès à la formation puis à l'emploi.

Par ailleurs, les dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion sont au cœur de cette approche et se placent dans une logique d'interface entre les jeunes, les institutions, les centres de formation professionnelle, les opérateurs économiques et, dans certains cas, les structures d'appui social(Le Bissonnais et Bartet 2010). L'intérêt de la notion de dispositif est

---

<sup>25</sup> Thierry Berthet, Clara Bourgeois, 2015. Approche intégrée des politiques de l'emploi : les défis de la territorialisation et de l'individualisation, les brefs du Céreq, Centre d'études et de recherches sur les qualifications,

de souligner la présence d'un ensemble d'acteurs de l'emploi publics et privés qui œuvrent en synergie en vue d'offrir des services d'appui à l'insertion au sens large (formations, ateliers d'accompagnement, bilans de compétences, etc).

#### 2.4 L'approche intégrée de l'insertion professionnelle en contexte: les expériences des projets CAP-Insertion<sup>26</sup> en Mauritanie et UPA<sup>27</sup> au Mozambique

Pour mieux éclairer les enjeux et le contenu de l'approche nous passerons en revue dans cette section quelques pratiques en Afrique. Il s'agit d'exemples d'application et d'expérimentation de la gestion intégrée des politiques d'insertion tirés de la littérature et considérés comme des exemples plus ou moins réussis. L'objectif étant de tirer des enseignements qui pourraient être exploités dans le contexte nigérien en tenant compte des spécificités nationales.

CAP-insertion et UPA-Mozambique sont deux initiatives d'un consortium constitué de deux Organisations Non Gouvernementales(ONG) spécialisées sur les questions de formation, d'insertion professionnelle des jeunes et de lutte contre la pauvreté et les inégalités avec l'appui de l'Agence Française de Développement. Ces deux ONG sont: le Comité Français pour la Solidarité et le GRET. Au lieu de mener individuellement leurs projets, le consortium a opté de mutualiser, de partager leurs expériences et leurs savoir-faire dans un souci de complémentarité. Il s'agissait de tirer parti de l'expérience de l'autre pour développer la dimension qu'il maîtrisait le moins, mener une analyse commune et faire ressortir collectivement les principaux enseignements de ces expériences.

Ces expériences partent du postulat que l'insertion socioprofessionnelle des jeunes est au-delà de la responsabilité des États, l'affaire d'une diversité d'acteurs dont il convient de mobiliser et de capitaliser les expériences, afin de proposer une gamme de services adaptés aux besoins des jeunes et du territoire. Dans ce même ordre d'idées, le dialogue et le décloisonnement entre les acteurs opérationnels et institutionnels devraient favoriser une réflexion et une appropriation collective de ces dispositifs et, plus largement, une meilleure prise en compte des problématiques d'insertion par les acteurs et les politiques publiques (Villegas 2013).

Dans les lignes qui suivent, nous décrivons le système d'acteurs mis en place dans les deux projets et les services développés par les dispositifs intégrés d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes.

##### 2.4.1 *Les approches développées*

L'approche consiste à offrir un accompagnement global et une prise en compte de l'ensemble des difficultés des jeunes. Les dispositifs développés intègrent de ce fait, avec des modalités d'organisation différentes, des fonctions l'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, et de mobilisation des ressources et

---

<sup>26</sup> Centre d'Appui à l'Insertion Professionnelle

<sup>27</sup> UPA signifie Courte échelle

compétences locales. Dans le but d’assurer leur pérennité les dispositifs collaborent et s’appuient autant que possible sur les institutions existantes et sur la construction de partenariats afin de démultiplier l’offre de services aux jeunes.

Tableau 1: les approches développées dans les cas des projets CAP-insertion et UPA

Approche de l'ONG		
<b>Projet : ONG : Pays :</b>	<b>CAP Insertion GRET MAURITANIE</b>	<b>UPA ESSOR MOZAMBIQUE</b>
<b>Objectifs prioritaires</b>	Lutte contre les inégalités	Lutte contre la pauvreté
<b>Recherchés</b>	Développement d’activités Service aux petites entreprises	Accompagnement des personnes défavorisées
<b>Antériorité dans le pays</b>	1991	1997
<b>Projet antérieur (prémices du dispositif)</b>	2004 Composante « formation » du programme d’aménagement urbain (Twize)	2002 Actions de formation dans un projet de développement social urbain intégré
<b>Ancrage local</b>	1 ville : Nouakchott 3 quartiers périphériques => 3 antennes spécifiques créées touchant 7 des 9 communes de Nouakchott	2 villes : Maputo et Beira 18 quartiers périphériques <sup>17</sup> =>18 guichets (BFE) créés au sein des OCB
<b>Jeunes concernés</b>	15 à 35 ans, habitants d’un quartier CAP Insertion	17 à 35 ans, habitants d’un quartier UPA et vulnérables
<b>Prise en compte du « Genre »</b>	Non officiellement prévu, mais adaptation de l’accompagnement aux nécessités de la demande	Oui officiellement : - Prise en compte dans les sélections ; - Adaptation des outils et accompagnement ; - Réduction des frais de formation (incitative)

(Source: Villegas, 2013)

#### 2.4.2 Les dispositifs mis en place

En Mauritanie, la mise en place des CAP-Insertion s’est imposée comme une nécessité pour le GRET qui, à partir de 2004, a développé plusieurs actions de formation professionnelle au bénéfice des jeunes dans le cadre du projet Twize d’appui à l’habitat social. Les CAP-Insertion visaient à répondre à un constat, celui du manque d’un chaînon entre la formation et l’emploi. L’ONG a donc vu la nécessité d’accompagner les jeunes après leur sortie de formation ou de proposer des services permettant de répondre aux contraintes identifiées (difficultés d’accès aux stages, à l’information, etc.). La première expérience pilote de CAP-Insertion a donc été développée dans le quartier de Basra dans la commune de Sebkhia, l’expérience sera par la suite étendue aux quartiers Arafat et Dar Naïm en périphérie de Nouakchott.

Tableau 2 : les services offerts par les dispositifs dans le cas des projets CAP-Insertion et UPA

Services développés		
Projet : ONG : Pays :	CAP Insertion GRET MAURITANIE	UPA ESSOR MOZAMBIQUE
<b>Accueil- sensibilisation Orientation Accompagnement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil par les antennes,</li> <li>- Réunions d'information avec les mairies, de sensibilisation avec les leaders de quartier</li> <li>- Suivi en entreprise (stage et 1er emploi) et en formation</li> <li>- Entretiens individuels</li> <li>- Ateliers collectifs (métiers, formations, techniques de recherche d'emploi, explication d'offres...)</li> <li>- Diffusion et mise en relation des offres/demandes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil par les guichets (BFE),</li> <li>- Visite à domicile,</li> <li>- Suivi en entreprise (stage et 1er emploi),</li> <li>- Entretiens individuels,</li> <li>- Sessions collectives (orientation formation, préparation à l'emploi, techniques de recherche d'emploi, sensibilisation VIH, entrepreneuriat)</li> <li>- Diffusion et mise en relation des offres/demandes</li> </ul>
<b>Accès à la formation professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations existantes : préparation aux concours d'entrée (CF publics);</li> <li>- Formations commanditées : formations courtes et insérantes, en alternance (3 à 9 mois)</li> </ul> <p>Prise en charge des formations commanditées : prestation du centre de formation, déplacements, kits matériels pour les jeunes formés</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations existantes (3-6 mois) préparation et sélection jeunes UPA</li> </ul> <p>Prise en charge : frais pédagogiques des jeunes UPA (contrat avec les CF) + déplacements + bourses de stage</p> <p>Participation des jeunes: 10 €</p> <p>Contexte: peu de différence public/privé ; diversité des offres.</p>

**Sources : (Villegas, 2013)**

#### 2.4.3 Le système d'acteurs mis en place

Dans le cas du Mozambique, le projet UPA a mobilisé différents acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelle des jeunes. Les Associations de quartiers(OCB) sont au centre du dispositif et le co-pilotage est assuré par l'ONG ESSOR et le Ministère du travail et de l'emploi à travers l'Institut National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INEFP). Chaque acteur étant sollicité dans la fourniture des services proposés dans le cadre des dispositifs UPA. Il s'agit:

- des associations de quartiers, relais directs avec le public-cible d'ESSOR ;
- des Centres de Formation Professionnelle (24 CFP : 16 à Maputo, 8 à Beira);
- des entreprises formelles et informelles (environ 380) ;
- des municipalités de Beira et Maputo ;
- des Institutions de Microfinances (IMF).

Pour le cas du projet CAP-Insertion en Mauritanie, ce sont les mairies qui sont à la base pour la coordination du dispositif, le GRET jouant un rôle de pilotage. Les autres acteurs impliqués sont sollicités pour la mise en œuvre des différents services proposés. Ces acteurs sont:

- les leaders de quartiers et associations locales ;
- les centres de formation professionnelle ;
- les entreprises formelles et informelles (environ 450) ;

- les 7 mairies concernées par les 3 antennes de quartiers ;
- les institutions publiques de l’emploi et de la formation à savoir l’Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle (INAP-FTP) et l’Agence Nationale Pour l’Emploi des Jeunes(ANAPEJ).

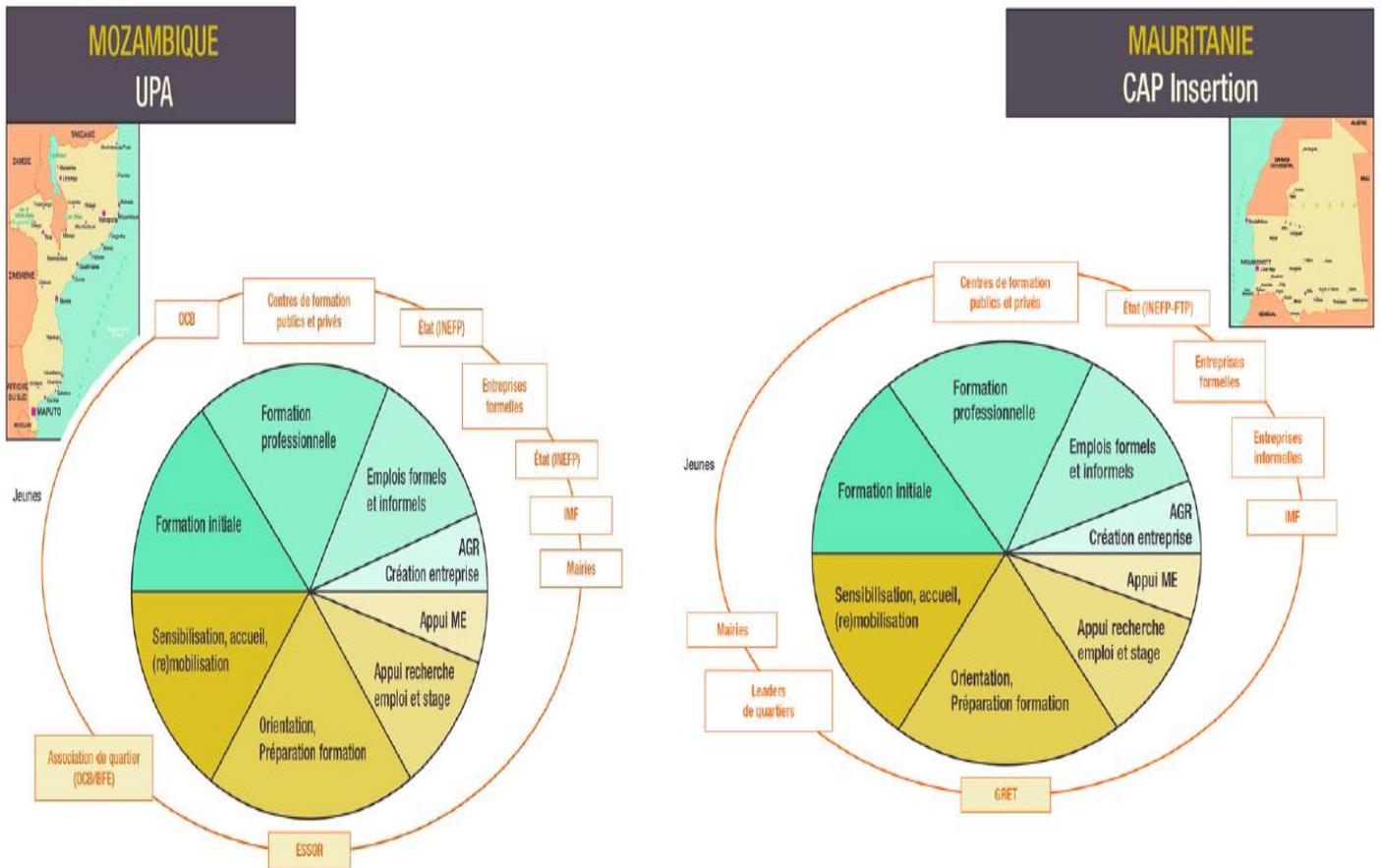


Figure 6 : systèmes d’acteurs dans les projets CAP-Insertion et UPA Mozambique

Source:( VILLEGAS<sup>28</sup>, 2013)

#### 2.4.4 Les acquis et les leçons tirées

Les expériences de CAP-Insertion et UPA-Mozambique permettent de tirer des leçons telles que le rôle central des acteurs classiques de l’insertion, l’importance de l’intégration des

<sup>28</sup> Johanne VILLEGAS, Insertion sociale et professionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne: Capitalisation de deux initiatives non gouvernementales en Mauritanie et au Mozambique, Le GRET, CFSI, 2013

dispositifs dans les politiques nationales, la professionnalisation des organismes de formation.

- **Le trio “autorité publique- structures de formation-monde de l'entreprise” en tant que noyau dur du modèle.**

Les expériences développées en Mauritanie et au Mozambique mettent en relief le rôle central des acteurs classiques en charge de la formation professionnelle et de l'emploi des jeunes. Situés en amont, les acteurs institutionnels en charge de l'emploi et de la formation doivent jouer le rôle de garants de l'intégration des dispositifs opérationnels dans les politiques nationales. Cela permet de légitimer les dispositifs, d'assurer leur pérennité et facilite surtout la mobilisation des autres acteurs.

Au Mozambique par exemple, la participation du Ministère de l'emploi et du travail au comité de pilotage d'ESSOR à travers l'Institut National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INEFP) qui lui rend compte régulièrement des avancées du projet, a permis l'appropriation du dispositif par ce dernier et même le transfert de la méthodologie UPA à l'INEFP.

En Mauritanie, le Ministère de l'emploi a été impliqué à la fois au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel. Ainsi, le Ministère s'est engagé à reprendre le dispositif au terme de 4 années d'expérimentation sous réserve de preuve de qualité et d'efficacité de celui-ci. Au niveau opérationnel, l'Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle INAP-FTP et l'Agence Nationale Pour l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) ont été impliqués dans la mise en œuvre et le suivi du dispositif.

- **De l'ancrage local à la construction de politiques nationales**

Au Mozambique comme en Mauritanie, les expériences ont consisté d'abord à ancrer localement les dispositifs, ce qui a permis par la suite leur institutionnalisation et leur large diffusion à l'échelle nationale. Les dynamiques partenariales se sont construites d'abord au niveau local autour d'actions conjuguées (sensibilisation des jeunes, l'information/orientation, la formation, les stages, la recherche d'emploi etc.). Les dispositifs de proximité ont facilité l'adaptation aux besoins des jeunes et de leur territoire. La dimension territoriale constitue une échelle pertinente pour la mobilisation des acteurs dans la mesure où elle a permis d'être à la fois dans l'opérationnel et l'institutionnel en lien avec des dimensions prospectives et intersectorielles pour le territoire.

Pour le cas de la Mauritanie, l'ambition du GRET était claire dès le départ. A travers la mise en œuvre du projet, l'objectif était de contribuer à l'élaboration des politiques publiques d'insertion et a de ce fait inscrit son ancrage dans le paysage national dans la durée. Ceci lui permet de mieux en connaître les politiques publiques, les enjeux et les acteurs, ainsi que d'être identifié et reconnu par eux.

## 2.5 Cadre méthodologique d’investigation

### 2.5.1 *La démarche*

La démarche d’investigation est bâtie autour de la question centrale de recherche, qui en rappel est la suivante: “comment mettre en synergie les actions des différents acteurs pour un meilleur accompagnement des jeunes à l’insertion professionnelle des jeunes?”

Pour y répondre, nous avons adopté une démarche d’investigation en deux étapes: une revue documentaire et une enquête de terrain.

- **Une revue documentaire qui a consisté à consulter diverses sources documentaires.**

Il s’agit essentiellement d’articles scientifiques, de thèses, de mémoires, d’ouvrages spécifiques sur le sujet, des textes juridiques et réglementaires, des stratégies et politiques en matière de formation et d’insertion professionnelles au Niger, etc. Cette phase poursuivait deux objectifs principaux: cerner les contours théoriques et le contenu pratique des approches intégrées d’insertion professionnelle, examiner quelques pratiques basées sur l’approche intégrée afin d’en tirer des leçons en vue des propositions dans le cas du Niger.

- **Une phase d’enquête de terrain**

L’enquête de terrain a fait appel à la combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Elle a permis de faire le point sur les pratiques d’insertion professionnelle au Niger, d’identifier les obstacles à la mise en œuvre des approches intégrées.

Cette phase a aussi permis d’analyser les cadres stratégique et organisationnel de l’insertion professionnelle au Niger, avec un accent particulier sur l’examen de la cohérence du cadre organisationnel et des mécanismes de coordination entre les acteurs de l’insertion professionnelle au niveau national. Elle a surtout permis de faire le point du fonctionnement des dispositifs opérationnels d’appui à l’insertion.

### 2.5.2 *La collecte de données*

L’enquête de terrain a consisté à collecter des données grâce à des entretiens et à l’administration de questionnaires.

- **Le public d’enquête et échantillonnage**

Les entretiens ont été réalisés auprès des acteurs institutionnels de l’insertion professionnelle au Niger, des partenaires techniques et financiers et des organisations consulaires et d’employeurs du secteur privé. Le choix de l’échantillon pour les entretiens s’est fait sur une base raisonnée en fonction de la place des différents acteurs dans la mise en œuvre des politiques d’insertion professionnelle.

Ainsi pour ce qui est des acteurs institutionnels, il s’agit des cadres et responsables du Ministère du Travail, de l’Emploi et de la Protection Sociale, du Ministère de l’Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, du Ministère de la Jeunesse et des Sports, du Ministère du Commerce, de l’Industrie et de l’Entrepreneuriat des Jeunes. Pour les organisations du secteur privé, les entretiens ont été réalisés auprès de la Chambre de

Commerce et d'Industrie du Niger(CCIN) et du Conseil National du Patronat du Niger(CNPN). Le chef de file des Partenaires Techniques et Financiers a été également consulté.

Les questionnaires ont été administrés auprès des responsables des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit des dispositifs sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et ceux sous tutelle du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale. Aussi, un questionnaire a été administré auprès des jeunes issus de l'EFTP et de l'enseignement supérieur sur une base aléatoire. A noter que les supports des différents questionnaires ont été à la fois physiques et électroniques (Google-forms).

### 2.5.3 Traitement et analyse des données

Le traitement et l'analyse des données qualitatives issus des entretiens s'est fait suivant une logique thématique. Il s'est agi de synthétiser les informations en fonction des thématiques contenues dans les guides d'entretiens.

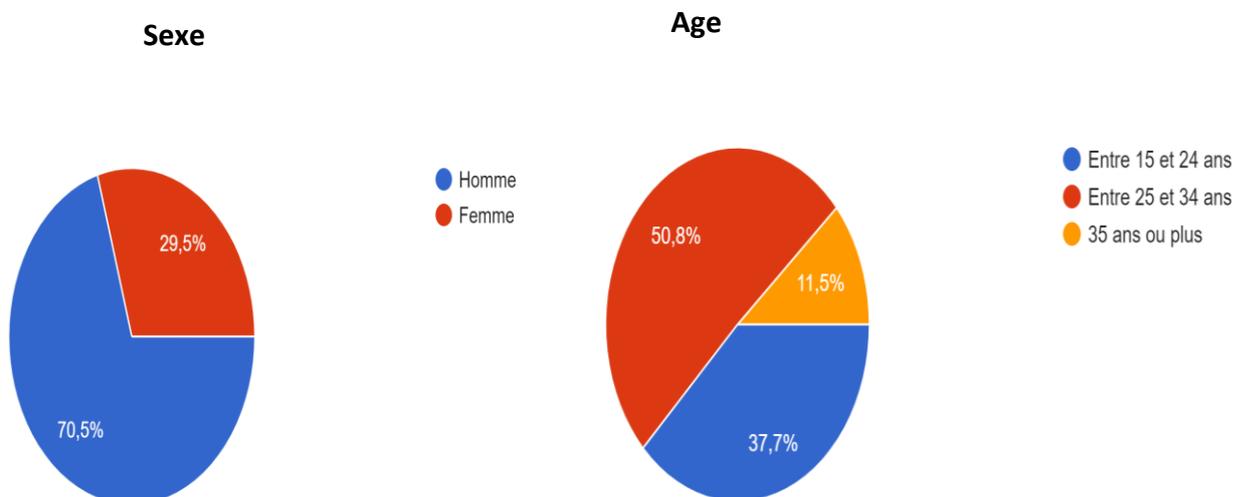
Pour les données quantitatives issues des questionnaires, le traitement a consisté dans un premier temps à apurer les informations et faire le codage des variables sur Excel, ce qui a permis notamment de pallier les informations incomplètes et de supprimer les doublons. A la suite du codage, l'analyse des données s'est faite grâce au logiciel d'analyse statistique STATA.

### 2.5.4 Profils des enquêtés

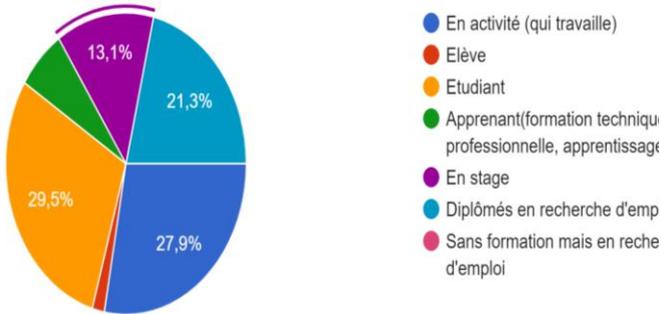
- Caractéristiques socioéconomiques des jeunes interrogés

Nous avons prévu interrogé 100 demandeurs d'emplois pris de manière aléatoire sur leurs connaissances et l'utilisation des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle. Un taux de réponse de 60%.

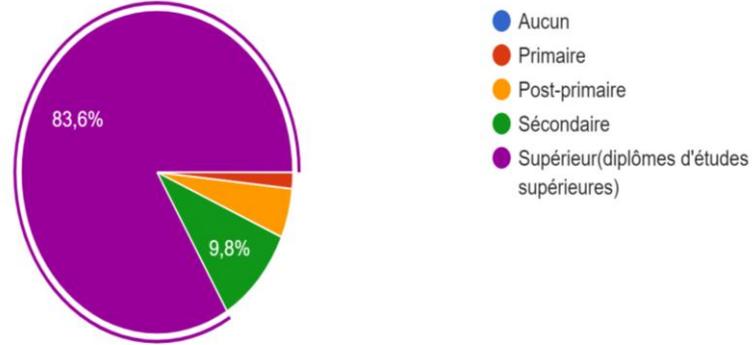
Figure 7 : Caractéristique sociodémographiques des jeunes interrogés



### Situation professionnelle

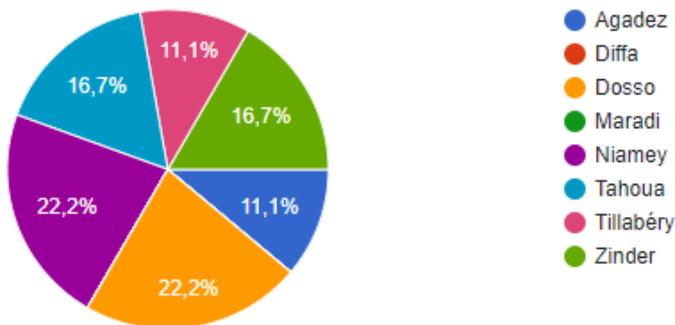


### Niveau d'instruction



Nous avons enquêtés 17 dispositifs répartis dans 6 régions sur les 8 que compte le pays (voir la liste en annexe)

Figure 8 : Répartition des dispositifs enquêtés par région



### **3 Approches intégrées de l’insertion professionnelle: enjeux et pratiques au Niger**

*“Le fondement de la théorie c’est la pratique.”* Mao Tsé-Tung

Dans les chapitres précédents, nous avons dépeint dans un premier temps la taille du défi lié à l’insertion professionnelle des jeunes au Niger en évoquant notamment les résultats d’enquêtes statistiques récentes sur l’emploi et le chômage (chapitre 1). Dans un second temps, nous avons aussi rappelé les débats théoriques sur l’insertion professionnelle et les approches théoriques émergentes des politiques d’insertion professionnelle, notamment l’approche intégrée (chapitre 2). Le but étant de cerner les principes et les contenus de cette approche. Outre l’application des principes fondamentaux tels que la collaboration, la territorialisation, l’individualisation de l’accompagnement et l’action combinée sur les demandeurs d’emplois, cette approche préconise la mise en place de dispositifs opérationnels d’appui à l’insertion professionnelle. Ces dispositifs doivent être basés sur un logique multi-acteur, ancré dans les territoires et pouvoir offrir un accompagnement individualisé aux demandeurs d’emploi.

Dans le présent chapitre, nous examinerons, dans l’optique d’identifier les enjeux liés au développement d’une telle approche, les cadres institutionnel, politique et organisationnel de l’insertion professionnelle au Niger. D’autre part, nous examinerons le fonctionnement des dispositifs opérationnels d’appui à l’insertion professionnelle des jeunes à la lumière des données de l’enquête de terrain. Ces dispositifs sont censés promouvoir une approche intégrée de l’accompagnement des jeunes à l’insertion professionnelle. Il s’agit in fine de dégager des perspectives pour une approche intégrée des politiques d’insertion professionnelle au Niger.

#### **3.1 L’insertion professionnelle au Niger: cadres juridique et politique**

En rappel, notre première hypothèse secondaire stipulait qu’au niveau stratégique, le cadre institutionnel de l’insertion demeure encore inadapté et les mécanismes de collaboration entre les différents acteurs sont insuffisants. Nous avons ainsi examiné le cadre juridique et politique et nous avons surtout réalisé des entretiens auprès des acteurs institutionnels, les représentants des faîtières d’employeurs et des partenaires techniques et financiers de l’insertion professionnelle.

##### *3.1.1 Le cadre politique et stratégique de promotion de l’insertion professionnelle*

L’insertion professionnelle des jeunes est prise en compte de manière explicite et de manière implicite dans plusieurs documents de politiques et de stratégies au Niger

On peut de prime abord mentionner le Plan de Développement Économique et Social (PDES 2017-2021) qui est le cadre de référence des actions de développement. L'orientation principale de son axe stratégique 3 porte sur le renforcement du potentiel économique en vue d'atteindre un rythme de croissance accéléré, à même de répondre au double objectif de l'amélioration du revenu et de la création d'emplois, ainsi que de la consolidation des fondements d'un développement durable.

Sur la question spécifique de l'emploi, la Politique Nationale de l'Emploi(PNE) constitue le cadre national de référence des interventions. La PNE est la traduction des engagements pris par le gouvernement nigérien lors du sommet extraordinaire des chefs d'Etats et de gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté. L'objectif général de la PNE est de placer la création d'emplois au centre des objectifs de développement des politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional et local permettant la réduction durable de la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie de chaque nigérien.

La Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ) en tant que référentiel de promotion de la jeunesse prend en compte l'autonomisation économique des jeunes. La PNJ se fixe comme objectif de réduire la vulnérabilité et à améliorer le bien être d'au moins 70% de jeunes nigériens âgés de 15 à 35 ans d'ici 2024. L'axe stratégique 2 "Promotion de l'insertion économique des jeunes" vise à développer l'emploi et l'entrepreneuriat jeunesse.

Le Schéma Directeur National d'Orientation et d'Insertion Professionnelle des Jeunes et des Adultes par la formation technique et professionnelle au Niger (SDNOIP) vise un objectif double : contribuer au développement des qualifications professionnelles et des compétences des ressources humaines en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques afin d'améliorer l'employabilité des jeunes et de renforcer la compétitivité des opérateurs économiques, d'une part, faciliter et appuyer l'insertion socio-professionnelle des jeunes à travers l'emploi et l'auto emploi d'autre part. En tant stratégie, le SDNOIP cadre avec l'objet de notre étude en ce sens qu'il a retenu dans ses principes d'opérationnalisation une approche intégrée: inclusion sociale et territoriale (territorialisation), l'action concertée et le pilotage partenarial, la proximité et la gestion locale du dispositif d'insertion, l'individualisation des parcours d'insertion, l'action combinée sur les bénéficiaires, les dispositifs de formation et le monde socio-économique.

En matière d'entrepreneuriat des jeunes, la stratégie nationale de Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes au Niger (2020-2029) fait office de cadre de référence. Cette stratégie a pour objectif général de contribuer à la croissance économique inclusive par la création de PME/PMI des jeunes innovantes et compétitives. L'objectif spécifique est de renforcer l'écosystème entrepreneurial des jeunes et l'impact recherché à travers sa mise

en œuvre est l'amélioration des conditions de vie des jeunes par leur inclusion économique à travers l'entrepreneuriat.

### 3.1.2 *Cadre juridique*

Les textes constituant le cadre juridique de l'insertion professionnelle peuvent être regroupés en deux grandes catégories: les textes régissant l'éducation et la formation et les textes régissant l'emploi et la gouvernance du marché du travail.

Les principaux textes régissant l'éducation en lien avec l'insertion professionnelle vont de la constitution aux textes réglementaires passant par les lois. On peut citer les principaux textes suivants:

**-La loi N° 98-12 du 1er juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien(LOSEN).**

Elle détermine les principes fondamentaux qui régissent le système éducatif au Niger. Ainsi aux termes de ladite loi, « la politique éducative nigérienne a pour finalité l'édification d'un système d'éducation capable de mieux valoriser les ressources humaines en vue d'un développement économique, social et culturel harmonieux du pays »(article 12) et « l'éducation vise le développement des capacités intellectuelles, physiques et morales, l'amélioration de la formation en vue d'une insertion sociale et professionnelle et le plein exercice de la citoyenneté »(article 13).

**-La loi N°2015-22 du 23 Avril 2015, déterminant les principes fondamentaux de l'Enseignement et de la Formation Professionnels et Techniques(EFPT) au Niger.**

Cette loi attribue entre autres à l'EFPT, les missions d'assurer la formation continue des professionnels et de préparer les jeunes à la vie active, de développer des ressources humaines par d'une main d'œuvre qualifiée dans tous les domaines de l'activité économique, sociale et culturelle, d'assurer la satisfaction des besoins du marché de l'emploi<sup>29</sup>. Cette loi fait de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle, une obligation pour tout dispositif de formation professionnelle initiale. Elle a donc prévu à cet effet des décrets d'application.

**-Le décret N°2018-773 /PRN/MEP/T du 02 novembre 2018 portant modalités d'organisation de l'Information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnels.**

Ce décret pris en application de la loi N°2015-22 sus citée stipule que les missions d'information, d'orientation et d'insertion professionnels sont assurées sous forme d'accompagnement par l'intermédiaire des services centraux et régionaux compétents du ministère en charge de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels

---

<sup>29</sup> Article 6 de la loi N°2015-22 du 23 Avril 2015

(EFTP), ainsi que les structures concernées et ce, en collaboration avec les partenaires socio-économiques<sup>30</sup>. Il définit également les éléments du dispositif d'orientation et d'aide à la construction d'un parcours de formation-insertion professionnelle qui sont l'accueil-écoute, l'information et l'orientation initiale et continue, le suivi-accompagnement et l'aide à construire un parcours d'insertion ou de réinsertion tout au long de la vie.

Quant aux textes régissant la gouvernance du marché du travail et les principes des politiques macroéconomiques de l'emploi, il s'agit principalement du code du travail et de ses textes d'application.

**-La loi N°2015-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail.** Le code du travail régit notamment les conditions d'embauche et fixe des mesures incitatives à l'embauche des personnes vulnérables tels que les handicapés (selon la loi tout employeur est tenu de réserver au moins 5% des postes à pourvoir au profit des personnes handicapées lors des recrutements qu'il effectue<sup>31</sup>). Elle fait obligation à tout demandeur d'emploi de s'inscrire auprès du Service Public de l'Emploi qu'elle institue<sup>32</sup>. Le service public de l'emploi a pour entre autres missions de contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, notamment par l'exécution des programmes d'insertion et de réinsertion des demandeurs d'emploi, de leur orientation et des actions tendant à la promotion de l'emploi.

### *3.1.3 Les acteurs de l'insertion professionnelle au Niger: une multiplicité d'intervenants*

Les acteurs intervenant dans le champ de l'insertion professionnelle au Niger sont très nombreux. On peut distinguer les acteurs institutionnels (l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics) et les acteurs non institutionnels.

#### **Les acteurs institutionnels**

Au plan institutionnel, plusieurs départements ministériels et établissements publics interviennent dans le champ de l'insertion professionnelle des jeunes. Il s'agit principalement du/de:

- Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale;
- Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle;

---

<sup>30</sup> Article 2 du décret N°2018-773 /PRN/MEP/T du 02 novembre 2018

<sup>31</sup> Article 10 de la loi 2015-45 du 25 septembre 2012 portant code du travail

<sup>32</sup> Ce service qui doit être assuré par un organisme public associant des représentants des syndicats les plus représentatifs de travailleurs et d'employeurs qui n'est rien d'autre que l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi(ANPE).

- Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Entrepreneuriat des Jeunes;
- Ministère de la Jeunesse et des Sports;
- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
- Ministère de l'Education Nationale;
- Ministère de la Femme;
- Ministère de l'Agriculture;
- Ministère de l'Elevage:
- l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi(ANPE);
- Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage(FAFPA).

Ces acteurs institutionnels pour la réalisation de leurs missions respectives, mettent en œuvre plusieurs projets et programmes avec l'appui de plusieurs partenaires techniques et financiers (BIT, LuxDev, Agence Française de Développement, coopération suisse, etc.)

Outre ces acteurs, on retrouve au niveau local, les collectivités territoriales qui sont appelées à jouer un rôle de plus en plus important dans la prise en charge des problématiques d'insertion professionnelle des jeunes dans le cadre du transfert progressif des compétences. Il s'agit des conseils communaux et des conseils régionaux.

#### **Les acteurs non institutionnels**

Il s'agit des organisations consulaires et les faitières d'employeurs du secteur privé, tels que la Chambre de Commerce et d'Industrie du Niger (CCIN), de la Chambre des Métiers de l'Artisanat du Niger(CMANI) ou le Conseil National du Patronat du Niger(CNPN).

Le schéma ci-après est une proposition de cartographie des acteurs pertinents de l'insertion professionnelle à impliquer systématiquement dans la conception et la mise en œuvre de toute stratégie, projet ou programme de formation et d'insertion professionnelle au Niger.

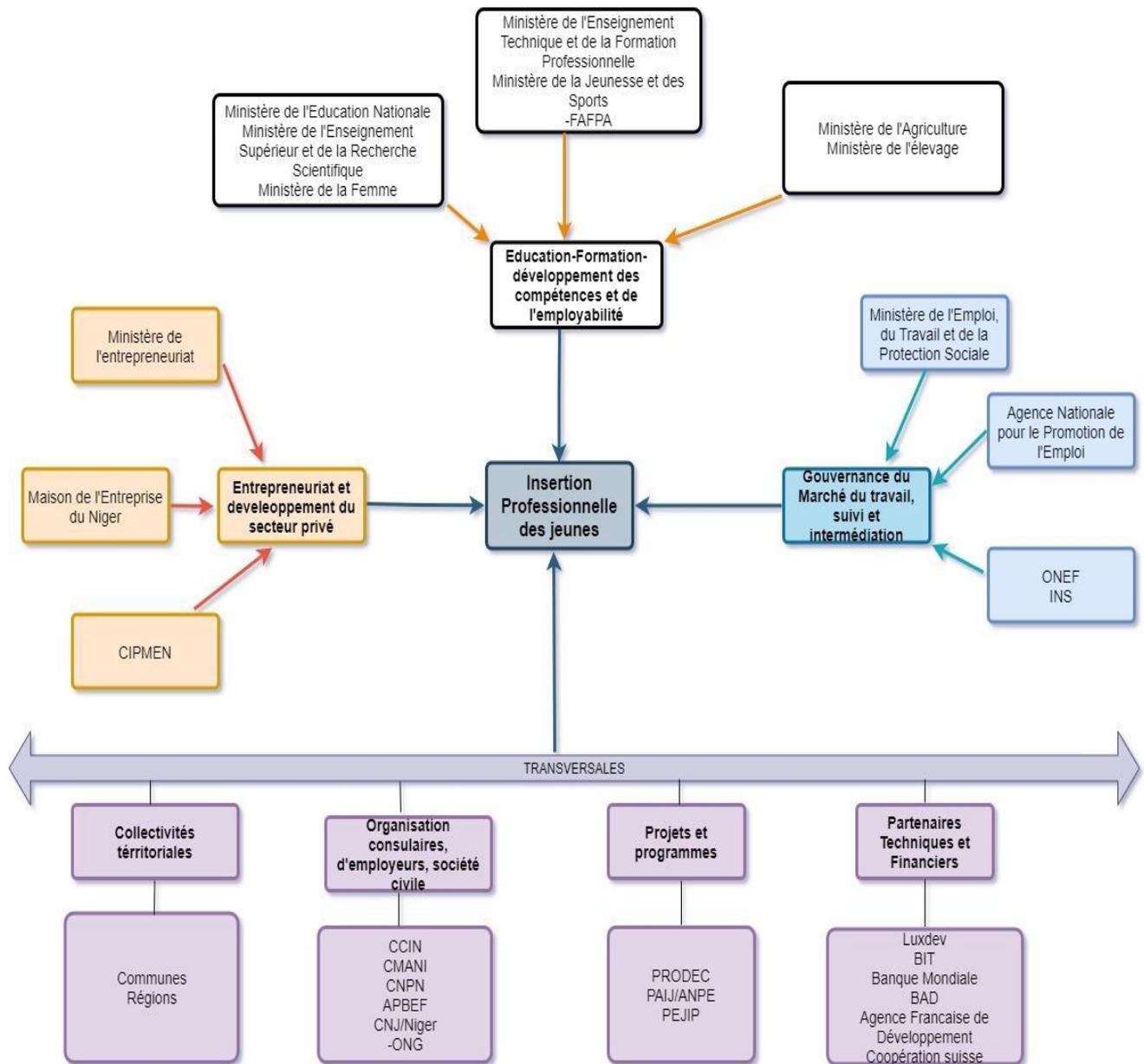


Figure 9 : Proposition de cartographie des acteurs de l’insertion professionnelle des jeunes au Niger

### 3.1.4 Analyse critique et discussions sur le cadre institutionnel et stratégique de l’insertion professionnelle

- **du manque de cohérence entre les missions des principales institutions en charge de l’insertion professionnelle**

Certes, il faut reconnaître que la complexité et le caractère multidimensionnel de la problématique de l’insertion professionnelle légitime le fait qu’elle soit traitée sur plusieurs fronts, mais une telle pluralité n’est pas sans conséquences sur l’efficacité et l’efficience des interventions. Le paysage institutionnel est composé de plusieurs structures aux missions similaires voire concurrentes. A titre illustratif, il y a deux directions générales en charge de

l'insertion professionnelle à savoir la Direction Générale de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle auprès du METFP et la Direction Générale de l'Emploi et de l'Insertion auprès du METPS. Selon les témoignages des acteurs institutionnels, au lieu d'être dans une dynamique de complémentarité ces deux directions sont plus dans une certaine concurrence dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle.

- **De l'absence de mécanismes formels de coordination et de pilotage**

Les initiatives en matière d'insertion professionnelle, bien que nombreuses, se caractérisent par leur faible performance, un manque de coordination et de collaboration. Selon, notre enquête, malgré la grande diversité des acteurs, il n'existe aucun cadre de concertation institutionnalisé réunissant les acteurs de l'insertion professionnelle. Un tel cadre est pourtant indispensable dans le contexte actuel où les acteurs sont de plus en plus nombreux.

- **De la centralisation des politiques publiques d'emploi et la faible appropriation territoriale**

Les compétences des collectivités sur les problématiques d'insertion professionnelle restent assez marginales. L'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelle sont encore largement centralisées. En effet, ce n'est qu'en 2016 que l'Etat nigérien a transféré quelques compétences et ressources relatives à l'insertion professionnelle<sup>33</sup>. La création et la gestion des plateformes, des services d'orientation au niveau des centres de formation professionnelle et technique, la mise en place des comités communaux de stages professionnels, l'organisation des campagnes de sensibilisation et des fora métiers sont notamment transféré aux communes. Quant aux régions, la gestion des plateformes d'orientation et d'insertion professionnelle des jeunes diplômés, la mise en place d'un fonds régional des stages professionnels leur sont désormais dévolues. Les collectivités (régions et communes) ne disposent pas encore de l'expertise et des ressources nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies locales d'insertion professionnelle.

- **De la faiblesse des liens entre les acteurs institutionnels et le monde économique**

Le monde économique reste faiblement associé à l'élaboration des stratégies de formation et d'insertion professionnelle. Selon le représentant du Conseil National du Patronat, l'implication des acteurs économiques dans le processus de formulation des stratégies, projets et programmes de formation reste très faible. Il plaide ainsi pour une implication

---

<sup>33</sup> Confère décrets N°2016-075 du 26 janvier 2016 portant transfert des compétences et ressources aux communes dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'hydraulique et de l'environnement

systématique des opérateurs économiques et du secteur privé en général dans l'élaboration des curricula et des programmes de formation afin que ceux-ci répondent mieux aux besoins immédiats et futurs du marché du travail en termes de compétences.

De ce diagnostic des cadres institutionnel et politique de l'insertion professionnelle, il ressort que la mise en œuvre de l'approche intégrée comporte des enjeux en termes de gouvernance partenariale de l'insertion au regard de la diversité des acteurs. Les enjeux liés au développement de l'approche intégrée de l'insertion professionnelle sont également d'ordre organisationnel et stratégique<sup>34</sup>. Ce diagnostic confirme par ailleurs notre première hypothèse qui suggérait que les cadres institutionnel et stratégique sont encore inadaptés.

### 3.2 Analyse des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle: des outils basés sur une approche intégrée de l'insertion professionnelle

Les dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle sont au cœur de l'approche intégrée des politiques d'insertion. Ils s'inscrivent dans une logique d'interface entre les jeunes et les acteurs de l'insertion professionnelle. Au Niger, les dispositifs publics d'appui à l'insertion sont gérés par les Ministère chargé de l'emploi notamment à travers l'ANPE et le Ministère chargé de la Formation Professionnelle. En tant que structures d'appui institutionnalisées, ce type de dispositifs basé sur un traitement intégrée de la problématique de l'insertion et ancré dans les territoires constitue une particularité dans la sous-région. Seulement quelques pays comme le Sénégal et la Côte d'Ivoire ont expérimenté ce type de dispositifs<sup>35</sup>.

#### 3.2.1 Les dispositifs du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

En 2011, le gouvernement nigérien à travers le Ministère de la Formation Professionnelle a institutionnalisé un dispositif d'insertion professionnelle des jeunes. Ce dispositif institué par arrêté ministériel a pour objectif d'harmoniser et de mettre en synergie les différentes approches d'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes menés par les services publics, la société civile, le secteur privé et les organismes de coopération bilatérale et multilatérale au Niger. Il s'agit des Plateformes de Services d'Information et d'Orientation Professionnelle implantées dans les communes urbaines et des Espaces d'Orientation et d'Orientation implantés dans les communes rurales. Ces dispositifs sont le résultat de la

---

<sup>34</sup> Enjeux liés à la planification du secteur, à l'élaboration des stratégies.

<sup>35</sup> Il s'agit pour la Côte d'Ivoire des Plateformes de services et de (PFS-CI et PFS-L) et pour le Sénégal des Centres régionaux de ressources pour l'emploi des jeunes (CRREJ).

capitalisation des expériences pilotes menées par l'ONG SWISSCONTACT en partenariat avec l'association Afrique Fondation Jeunes(AFJ). En octobre 2009; ces deux partenaires lancent avec l'appui du Ministère de la Formation Professionnelle, l'expérimentation d'un centre d'appui à l'insertion des jeunes 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(Le Bissonnais, 2010). En un semestre d'expérimentation, les résultats ont été forts encourageants: 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. C'est au vu des résultats encourageants que le Ministère a repris et institutionnalisé ces dispositifs. Les plateformes et espaces d'information et d'orientation ont pour missions de contribuer à travers une dynamique partenariale des acteurs publics et privés à la mise en place d'un mécanisme performant d'information et d'accompagnement professionnel des jeunes vers l'activité économique locale. L'ancrage territorial est recherché et de ce fait, les plateformes sont implantées au cœur des quartiers et ou des communes. Spécifiquement, les plateformes ont pour missions de/d':

- informer les jeunes sur les opportunités de formation et d'insertion professionnelle dans la commune par des activités individuelles et collectives (découvertes de métiers, visite d'ateliers, visite de dispositifs de formation professionnelle, etc.);
- orienter les jeunes vers les services et les partenaires de la commune (formation, apprentissage, services sociaux, etc.) ;
- accompagner les jeunes à travers des entretiens individualisés permettant de dresser leur profil et d'identifier leurs aspirations afin de les aider à définir leur projet professionnel et mettre en place les démarches nécessaires pour le réaliser ;
- identifier et recenser les besoins des partenaires – prestataires qui proposent des services pour les jeunes (ONG, centre de formation professionnelle, projets, etc.) ;
- identifier les secteurs porteurs du marché économique local.

Depuis janvier 2016, le ministère a transféré via un décret<sup>36</sup> la gestion de ces dispositifs d'information, d'orientation et d'accompagnement des jeunes aux collectivités territoriales.

---

<sup>36</sup> Décret n°2016-075/PRN/ MISP/D/ACR/ MET/A/PLN/EC/ MH/A/ MESU/DD/ MSP/ ME/F MEP/T/ MFP/RA du 26 janvier 2016 portant transfert des compétences et des ressources au collectivités territoriales.

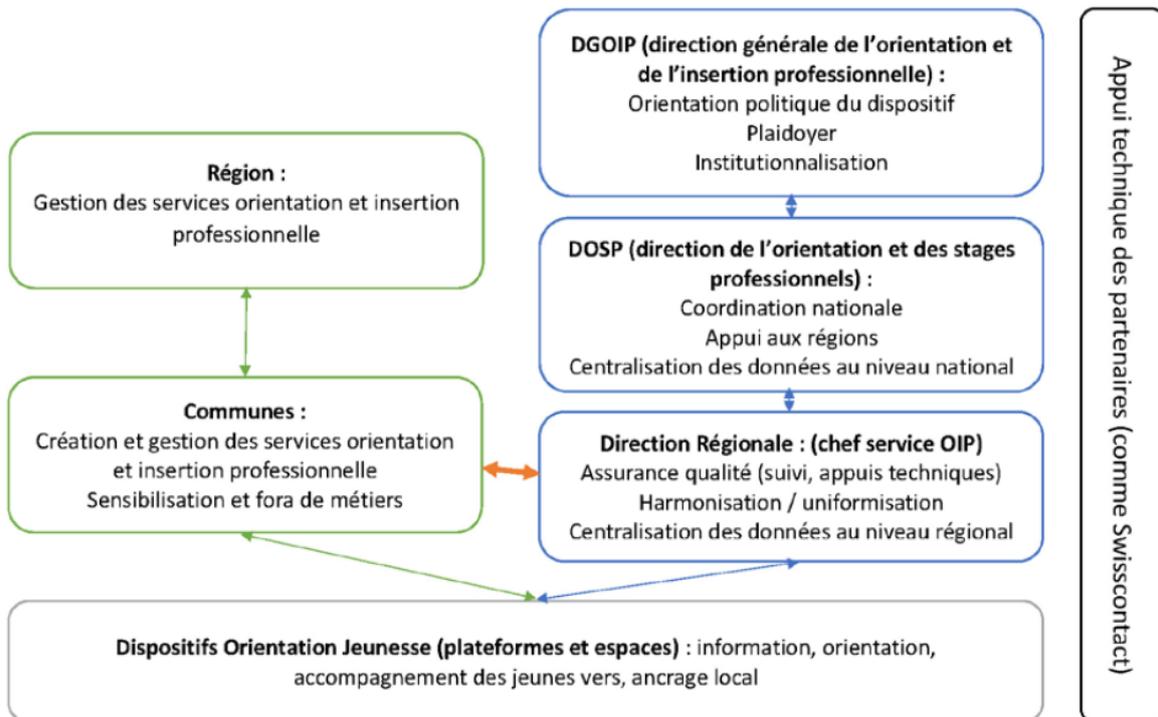


Figure 10 : Organigramme du dispositif d'insertion professionnelle du METFP

**Source: Direction Générale de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle(DGOIP)**

- Le système d'acteurs en charge de l'animation du dispositif d'appui à l'insertion

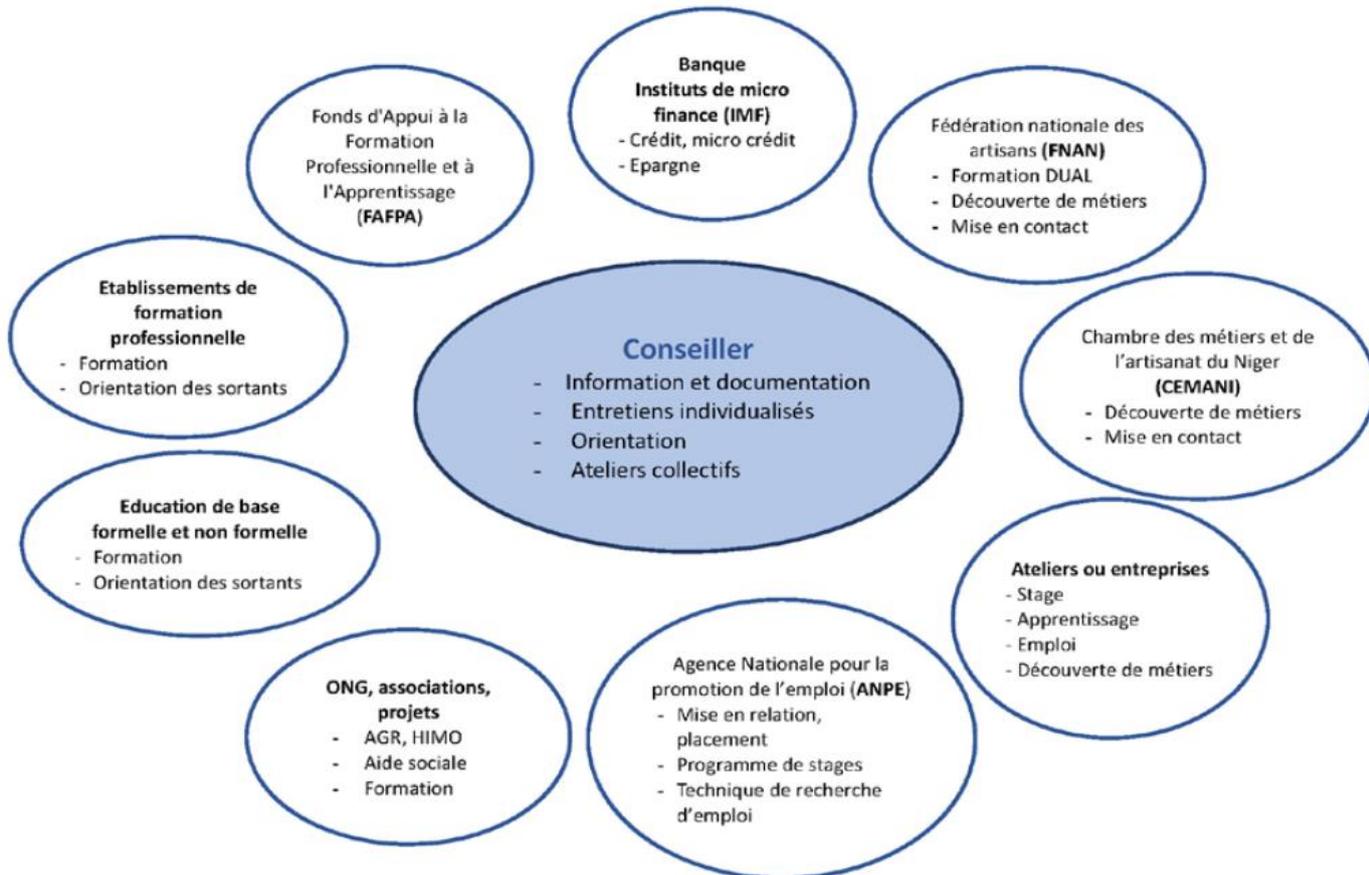


Figure 11 : Système d'acteurs des plateformes d'orientation et d'insertion professionnelle

**Source : Direction Générale de l'Orientation et de l'insertion Professionnelle(DGOIP)**

L'organigramme ci-dessus décrit le système d'acteurs chargé du pilotage et de la coordination du dispositif. Les plateformes et espaces sont des dispositifs de proximité.

### 3.2.2 Principaux constats sur les dispositifs opérationnels d'insertion professionnelle

L'un des objectifs de l'enquête de terrain était d'étudier le fonctionnement des dispositifs d'insertion, d'identifier les difficultés rencontrées en vue de proposer des solutions pour que ces dispositifs jouent pleinement leur rôle d'accompagnement de proximité des jeunes.

- **Du faible niveau d'implication des acteurs dans la gestion des plateformes**

La vocation des plateformes est d'être un lieu de coordination et de coopération des acteurs locaux afin d'offrir une gamme la plus complète possible de services aux jeunes demandeurs d'emploi. D'après les résultats de notre enquête, il y a une faible implication des acteurs dans la gestion des plateformes.

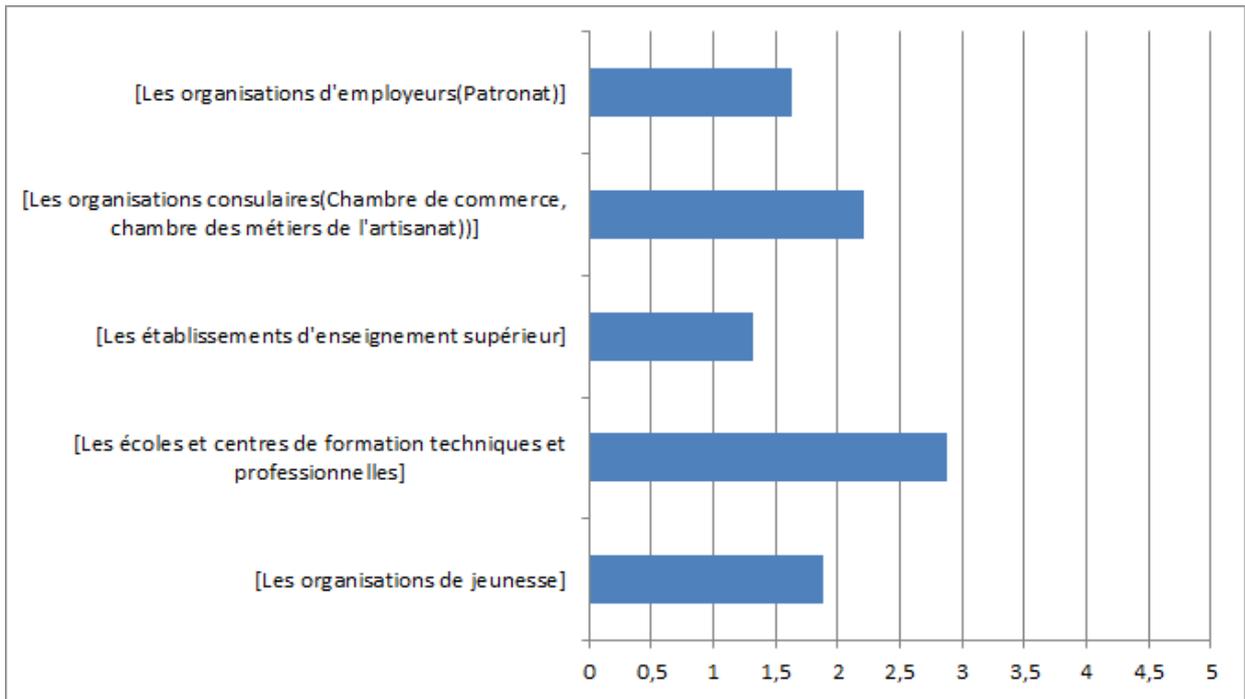


Figure 12 : Niveau d'implication des acteurs sur une échelle de 1 à 5

- **Du manque de visibilité des plateformes**

Les dispositifs d'appui sont censés être des espaces d'information et d'orientation pour tous les jeunes demandeurs d'emploi. Mais force est de constater que ces dispositifs sont encore méconnus de beaucoup de jeunes. La communication de ces dispositifs est quasi inexistante en particulier sur internet où les jeunes sont de plus en plus connectés.

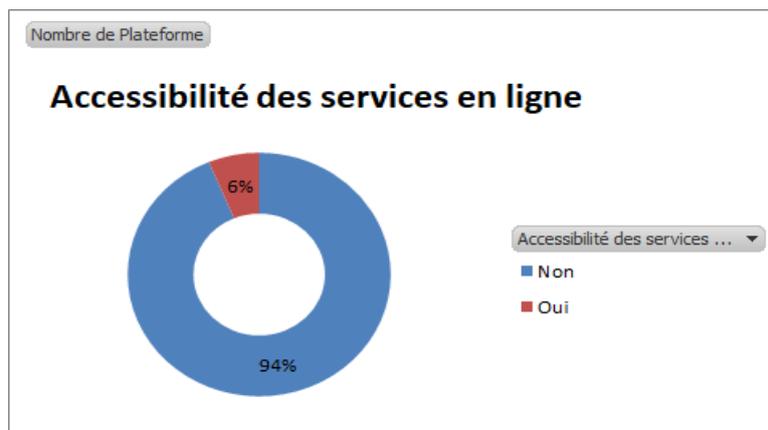


Figure 13 : Accessibilité des services en ligne

- **De la faible fréquentation des plateformes**

La fréquentation des plateformes par les jeunes est très faible pour le moment et varie considérablement d'une plateforme à l'autre (entre 20 et 460 jeunes) avec une moyenne de 109 jeunes pour l'ensemble des plateformes. Cette faiblesse de la fréquentation est par ailleurs confirmée par les jeunes interrogés qui déclarent à 79% n'avoir jamais fréquenté ces plateformes et EOIJ/ANPE

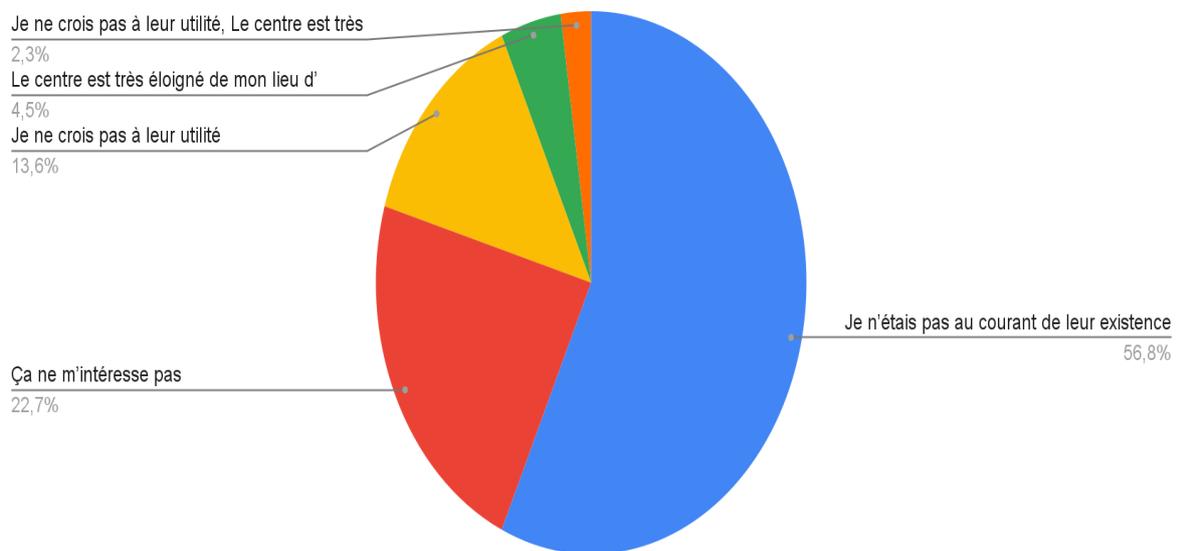


Figure 14 : Raisons de non fréquentation des plateformes et EOIJ

Plus de 56% des jeunes que nous avons interrogés déclarent ne pas être au courant de l'existence de ces dispositifs dont la raison d'être est pourtant de les accompagner dans leur parcours d'insertion. Toutefois, à la question de savoir s'ils comptaient y faire recours dans leur parcours d'insertion à l'avenir, 66,1% répondent par l'affirmative.

Dans le même temps, les dispositifs sont confrontés à plusieurs difficultés d'ordre matériel, financiers qui sont entre autres :

- le manque de locaux adéquats pour abriter les plateformes ;
- l'insuffisance des moyens matériels (matériels informatique, mobilier et fourniture de bureau, etc) ;
- La faible qualification des animateurs de ces dispositifs.

En somme, les dispositifs opérationnels ne répondent pas encore à leur vocation d'être des espaces de coopération entre les acteurs de l'insertion, de mutualisation des ressources

pour un accompagnement global et complet des jeunes. Leur fonctionnement est limité par de nombreuses contraintes et les jeunes qui sont censés être les usagers de ces dispositifs les connaissent que très peu, faute de communication suffisante. Tous ces constats confirment notre deuxième hypothèse qu'au plan opérationnel les dispositifs sont confrontés à de nombreuses difficultés qui limitent leur fonctionnement optimal.

## **4 Perspectives et recommandations pour le développement de l'approche intégrée des politiques d'insertion professionnelle**

L'objectif général de cette recherche est de proposer des pistes pour une gestion intégrée des problématiques d'insertion professionnelle des jeunes au Niger. A partir du diagnostic établi dans le chapitre précédent, il s'agit de faire des propositions pour une gestion intégrée de l'insertion professionnelle aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel.

### **4.1 Construire une gouvernance interinstitutionnelle de l'insertion professionnelle**

#### *4.1.1 Rationaliser le cadre organisationnel de l'insertion professionnelle*

Le cadre organisationnel de l'insertion professionnelle est très instable et caractérisé par les redondances et chevauchements au niveau des attributions des structures. Pour une meilleure cohérence du cadre institutionnel limitant à la fois les conflits de compétences (chevauchements entre les attributions, doublons) et les cloisonnements institutionnels une clarification des rôles des différentes institutions publiques s'impose tout en définissant les liens fonctionnels qui doivent exister entre les différentes structures.

#### *4.1.2 Renforcer la responsabilisation communautaire sur les questions de formation et d'insertion*

L'approche intégrée privilégie dans son principe opérationnel le traitement des problématiques d'insertion professionnelle au niveau local. Au Niger, bien que les acteurs œuvrant à la promotion de l'emploi au niveau local soient très nombreux, il n'existe pas de stratégies locales claires en la matière à même de canaliser les efforts en faveur du développement local. L'adoption de stratégies locales d'insertion permettra de définir les priorités en matière de développement des compétences pour l'emploi et d'articuler ses stratégies avec les plans locaux de développement (plans communaux et plans régionaux de développement). A cet égard, les stratégies locales d'insertion professionnelle serviront de cadre fédérateur et de mobilisation des acteurs (centres de formation, secteur privés, organisations de jeunesse, collectivités territoriales, ONG, etc) au niveau local.

#### *4.1.3 Innover dans le processus de planification comme un moyen de promouvoir des politiques intégrées d'insertion professionnelle*

Le PDES a retenu dans ses principes directeurs l'approche intersectorielle. Ce principe part du fait que les secteurs ne sont pas des entités isolées mais font partie d'un même système visant le même objectif « le bien-être de la population ». Par conséquent, les interventions des différents ministères doivent se faire de manière cohérente et en synergie, mettant de

côté les comportements de type « cavalier solitaire » pour optimiser les chances de réussite (PDES, 2017). Malgré cette volonté affichée, les interventions en matière de promotion de l'emploi au Niger sont nombreuses et disparates. Une des solutions pour harmoniser et fédérer les efforts des acteurs notamment institutionnels (départements ministériels) est d'aller vers une planification basée sur une approche systémique ou holistique. A l'image du secteur de l'éducation qui est passé d'une logique parcellaire à une logique systémique de planification depuis 2014 avec l'adoption de la politique sectorielle de l'éducation et de la formation. Par exemple l'on pourrait élaborer une politique sectorielle du travail, de l'emploi et de la protection sociale qui prend en compte l'ensemble des actions dans ces trois domaines. L'emploi est généralement considéré comme un moyen essentiel de lutte contre la pauvreté, mais force est de constater que la pauvreté ne peut être réduite au seul problème de l'emploi d'autant plus que l'augmentation du taux d'emploi ne rime pas forcément avec baisse de la pauvreté<sup>37</sup>. Une telle politique sectorielle aurait pour objectif de favoriser l'établissement et le maintien du plein emploi productif et décent au profit de la main-d'œuvre ainsi qu'une protection sociale pour tous.

#### *4.1.4 Mettre en place un mécanisme de mutualisation des ressources des partenaires financiers de l'insertion professionnelle*

Cette recommandation étroitement liée à la précédente permettra de soutenir un programme multisectoriel pour le travail, l'emploi et la protection sociale. Il s'agit de mettre en place un fonds commun permettant de mutualiser les contributions des nombreux partenaires techniques et financiers du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Le Niger a déjà mis en place des mécanismes similaires dans des secteurs comme la santé ou de l'éducation avec des résultats encourageants.

#### *4.1.5 Rendre opérationnels les pôles de coordination sectoriels*

Le PDES a prévu dans ses mécanismes de mise en œuvre, de suivi-évaluation et de coordination, l'institutionnalisation des pôles de coordinations sectoriels structurés autour de ses axes stratégiques. Ils sont chargés d'établir les bilans de mise en œuvre des différentes politiques et programmes sectoriels. Ils devront veiller aussi bien à la cohérence des stratégies sectorielles avec le PDES qu'à celle des projets et programmes avec les résultats sectoriels. Ils ont également vocation à renforcer l'approche sectorielle et les modalités nationales de mise en œuvre en favorisant l'élaboration d'une politique sectorielle et de son programme national, l'animation du dialogue « Etat -Partenaires techniques et financiers – acteurs du secteur » à l'échelle du secteur et la coordination

---

<sup>37</sup> Ceci est particulièrement vrai pour le cas du Niger où le taux de pauvreté reste très élevé malgré la croissance économique et du taux d'emploi sur les dernières décennies.

interministérielle<sup>38</sup>. A ce jour, le pôle sectoriel de coordination de l'emploi et de l'insertion n'est pas encore fonctionnel. Ces pôles sont censés être des espaces techniques de coordination et de dialogues avec tous les acteurs concernés. L'architecture s'appuie sur une approche sectorielle et/ou ministérielle.

#### 4.2 Proposition d'un modèle opérationnel pour la conception et la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet de formation-insertion basée sur une approche intégrée dans le contexte du Niger

Nous avons identifié les principes de l'approche intégrée et passé en revue des exemples de projets basés sur cette approche et mis en œuvre dans deux contextes différents: en Mauritanie et au Mozambique avec des démarches différentes et des systèmes d'acteurs différents. L'objectif général de notre recherche étant de proposer des pistes pour une gestion intégrée des problématiques d'insertion professionnelle des jeunes au Niger, il s'agit pour nous dans cette section de proposer un modèle contextualisé sous forme méthodologique permettant de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer un projet(ou une action) de formation-insertion en se basant sur les principes de l'approche intégrée qui en rappel sont: la concertation et la coopération entre les différents acteurs, l'adaptation aux besoins des territoires et l'individualisation de l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emplois. La démarche adoptée s'inspire d'une part de la démarche d'ingénierie de formation (analyser, concevoir, réaliser, évaluer) et d'autre part de la méthodologie TREE<sup>39</sup> ( Training for the Rural Economic Empowerment) du BIT<sup>40</sup>.

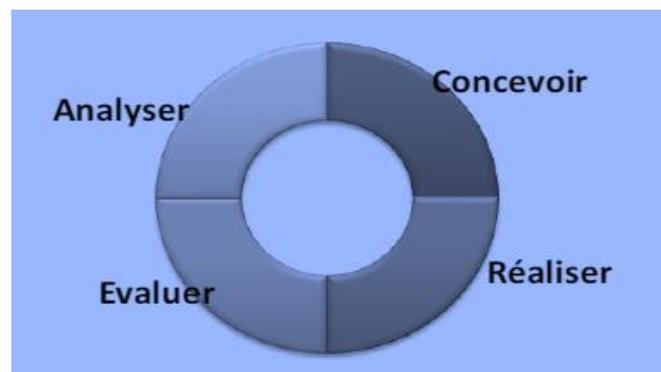


Figure 15 : les quatre étapes de la démarche d'ingénierie de formation

---

<sup>38</sup> PDES 2017-2021, page 164

<sup>39</sup> La méthodologie TREE (Formation pour le Renforcement de l'Autonomie Économique des Populations Rurales) est une approche intégrée de formation-insertion qui vise à promouvoir l'emploi rural. Elle établit un lien entre les possibilités économiques dans la communauté, la formation nécessaire et l'aide à l'issue de la formation, et en implique les partenaires institutionnels compétents.

<sup>40</sup> Voir les processus de la méthodologie TREE en annexe

#### *4.2.1 Présentation du modèle*

Notre modèle se structure autour de quatre phases à l'intérieur desquels sont définies, les étapes et les activités à mettre en œuvre. Ces processus prennent en compte aussi bien le niveau stratégique que le niveau opérationnel. Ces quatre phases sont:

Phase 1: Facilitation et appropriation institutionnelles

Phase 2: Évaluation des créneaux porteurs et des besoins en formation

Phase 3: Sélection-Formation-accompagnement

Phase 4: Suivi et évaluation

Le schéma du modèle que nous proposons se présente comme suit :

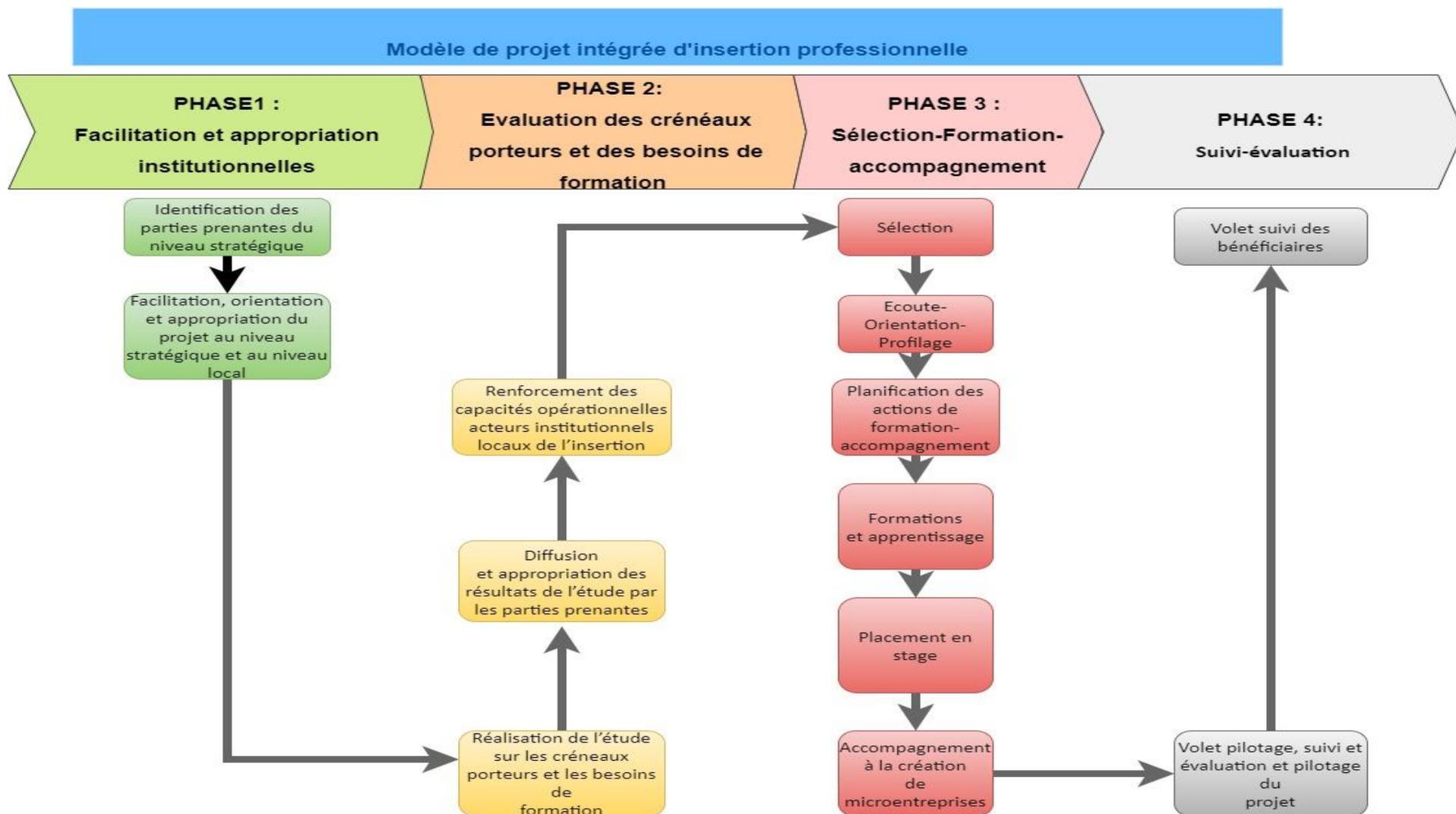


Figure 16 : Schéma du modèle de projet intégré d'insertion professionnelle

#### 4.2.2 Description des phases du modèle

- **Phase 1: Facilitation et appropriation institutionnelles**

La coopération et la concertation entre les acteurs est un principe cardinal de l'approche intégrée et elle doit être respectée dans toutes les étapes du projet. Cette concertation concerne aussi bien le niveau stratégique que le niveau opérationnel. La phase "Facilitation et appropriation institutionnelles" part du principe que si les acteurs des niveaux décisionnels adhèrent à la démarche du projet, cela facilitera l'engagement des acteurs du niveau opérationnel qui leurs sont subordonnés, c'est-à-dire leurs représentants au niveau déconcentré et/ou niveau local. Comme nous l'avons vu pour le cas de la Mauritanie et du Mozambique, l'implication des acteurs institutionnels en amont a permis l'appropriation des dispositifs et par la suite leur transfert. Cette phase vise donc à sensibiliser les acteurs institutionnels à la démarche du projet ou de l'action de formation-insertion dans le but de susciter leur adhésion et la prise des dispositions institutionnelles nécessaires à la mise en œuvre du projet. Pour le cas du Niger, il s'agit d'impliquer les acteurs pertinents dont les actions concourent à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes à savoir:

- Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle(METFP);
- Le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Protection Sociale(METPS);
- le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage(FAFPA);
- l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation(ONEF);
- l'Institut National de la Statistique(INS) ;
- le Ministère de l'Enseignements Supérieur et de la recherche scientifique;
- le Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues;
- l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi(ANPE);
- le Ministère de la Promotion de la Femme et de l'Enfant;
- le Ministère de la Jeunesse et des Sports;
- le Ministère de l'Agriculture;
- le Ministère de l'Elevage ;
- le Ministère du Commerce, de l'Industrie et de l'Entrepreneuriat des Jeunes;
- le CIPMEN;
- la Maison de l'Entreprise du Niger;
- l'Association des Régions du Niger(ARENI) ;
- l'Association des Municipalités du Niger(AMN);
- la Chambre de Commerce et d'Industrie du Niger (CCIN) ;
- la chambre des métiers de l'artisanat du Niger(CMANI) ;
- la Fédération Nationale des Artisans du Niger(FNAN) ;
- la Fédération Nationale des Chambres d'Agriculture ;
- les associations de producteurs,
- les associations de femmes,
- les associations de personnes handicapées,

- les autorités coutumières ;
- les syndicats des travailleurs ;
- le Conseil National du Patronat du Niger;
- l'Association des Professionnels des Banques et Etablissements Financiers du Niger;
- le Conseil National de la Jeunesse du Niger.

### **Objectifs spécifiques associés à la phase “Facilitation et appropriation institutionnelles”**

Les objectifs spécifiques assignés à cette phase sont entre autres:

- sensibiliser les acteurs sur l'approche du projet;
- obtenir l'adhésion et l'engagement du niveau stratégique ;
- recueillir les attentes des acteurs du niveau stratégique, notamment en termes de prise en compte des orientations stratégiques des politiques, programmes sectoriels;
- définir les rôles et responsabilités des acteurs ;
- Définir les mécanismes de suivi de la mise en œuvre du projet

### **Les principales activités de cette phase concernent:**

- l'identification des parties prenantes du niveau stratégique ;
- l'organisation d'un atelier de facilitation, d'orientation et d'appropriation du projet au niveau stratégique ;
- l'organisation d'une réunion de cadrage et d'appropriation du projet avec les parties prenantes du niveau local.

#### **• Phase 2: Evaluation des besoins en formation et des créneaux porteurs**

L'appropriation locale est l'un des principes de l'approche intégrée. Elle vise le traitement des problématiques de formation et d'insertion des jeunes par les acteurs au niveau local ou des territoires (principe de la territorialisation). Cette étape est très cruciale de ce point de vue, dans le processus de conception du projet en ce qu'elle permet de prendre en compte les spécificités locales et les priorités en matière de développement économique et social. Les collectivités locales (conseils municipaux, conseils régionaux) doivent être étroitement impliquées dans ce processus afin que le projet soit aligné sur les priorités des PCD et PRD. L'étude qui sera conduite par l'ONEF et l'INS donnera lieu à un atelier de restitution et de partage des résultats avec toutes les parties prenantes au niveau de la localité d'intervention du projet.

### **Cette phase vise les objectifs spécifiques suivants:**

- dresser le profil économique de la localité d'intervention du projet (région, commune, département, etc);

- Identifier les secteurs, les opportunités, les créneaux et les filières porteurs susceptibles d'être investis en vue de créer des emplois indépendants;
- Identifier les contraintes à l'entrepreneuriat dans la localité d'intervention du projet;
- Identifier les besoins en compétences de la localité, y compris entrepreneuriales, les domaines de formation souhaités par les jeunes, les besoins en formation des personnes vulnérables et/ou vivant avec un handicap ;
- faire une cartographie de l'offre de formation professionnelle disponible dans la localité d'intervention du projet en termes d'établissements d'EFPT, ateliers d'apprentissage, filières et métiers disponibles, modalités d'apprentissage, etc.
- dresser le profil socio-économique et démographique des jeunes: niveau d'éducation, activités, statut migratoire, statut matrimonial, situation de handicap, etc.

**Les principales activités de cette phase sont:**

- la réalisation de l'étude sur les créneaux porteurs et les besoins de formation;
- l'organisation d'un atelier de restitution et partage des résultats de l'étude avec les parties prenantes au niveau local

- **Phase 3: Sélection-Formation-accompagnement**

Cette phase consiste en la mise en œuvre des actions de formation et d'accompagnement à l'insertion. Ces actions sont planifiées sur la base d'une part des résultats de l'étude d'évaluation des créneaux porteurs et des besoins de formation et d'autre part des projets professionnels des bénéficiaires. Les dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle (plateformes et EOIJ) et les établissements de formation sont fortement impliqués dans la mise en œuvre des actions de formation et d'accompagnement.

Les objectifs de cette phase sont:

- sélectionner les bénéficiaires du projet sur la base de critères préétablis;
- dresser les profils de demandeurs d'emploi et les aider à construire leurs projets professionnels ;
- offrir des accompagnements individualisés pour la concrétisation des projets professionnels, en termes de formation, de développement des compétences entrepreneuriales, d'accès au financement, d'information sur les opportunités d'emplois salariés, etc.

Les principales activités de cette phase sont :

- la sélection des bénéficiaires ;
- l'écoute, l'orientation et le profilage ;
- la mise en œuvre des actions de formation sur la base des modalités de formation définies à la phase 3 ;
- accompagner les bénéficiaires dans l'élaboration et l'implantation de leurs projets professionnels ;

- le placement en stage, en incubation, transit ou en apprentissage.
- **Phase 4: Suivi-évaluation**

Cette phase concerne à la fois le suivi et l'évaluation du projet, le suivi des bénéficiaires sur le terrain.

Les objectifs de cette phase sont :

- assurer le suivi de l'exécution technique et financière des activités du projet ;
- suivre les jeunes bénéficiaires des actions de formation, de placement, de financement en vue la création de microentreprises ;
- assurer le suivi des entreprises créées pour faciliter leur durabilité.

Les activités de cette phase sont entre autres :

- les visites dans les ateliers et les entreprises accueillant les bénéficiaires en apprentissage, en stage en incubation, en transit;
- l'appui conseil post-installation aux jeunes créateurs d'entreprises ;
- l'élaboration des rapports périodiques de suivi et d'évaluation du projet.

#### 4.3 Projet intégré d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes au Niger(PIAIJ)

##### *4.3.1 Contexte, justification et principes de mise en œuvre*

Notre étude a permis de relever de nombreux freins à l'insertion professionnelle des jeunes : ceux-ci se résument à la rareté des opportunités d'emplois décents (elle-même due à la faiblesse du tissu économique), au manque de qualification, aux difficultés d'accès au financement, à l'information sur le marché du travail, aux stages, etc. Par ailleurs, la coordination entre les différents acteurs de l'insertion reste faible et les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle rencontrent de nombreuses difficultés qui empêchent leur fonctionnement optimal. La philosophie de l'approche intégrée que nous proposons consiste à apporter des réponses à l'ensemble des difficultés rencontrées par les jeunes et ce en mettant en synergie les efforts des acteurs aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau local. Nous avons proposé un modèle permettant de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer un projet en se basant sur cette approche.

Ce projet s'appuie sur ce modèle et part du postulat selon lequel en mutualisant les ressources et les expertises des différents acteurs de l'insertion professionnelle, l'on peut atteindre un double objectif: optimiser les ressources (humaines, matérielles, financières) tout en offrant un accompagnement individualisé et le plus complet possible aux demandeurs d'emploi notamment en recourant à la complémentarité des compétences des acteurs impliqués.

Il se base ainsi sur une approche intégrée et consiste en la mise en œuvre d'un ensemble cohérent d'actions visant la réalisation des projets professionnels définies en amont par les bénéficiaires eux même avec les conseils avisés des experts du projet. Il se fonde sur le principe des capacités avec ses deux versants: le renforcement de la capacité d'action des jeunes et le respect de leur liberté de choix. Autrement dit, le projet ne vise pas seulement à renforcer les capacités des bénéficiaires en vue de leur insertion sur le marché du travail, il vise surtout à offrir à ces derniers la liberté réelle de choisir la vie qu'ils désirent à travers la définition de leurs projets professionnels. Dans cette perspective, d'autres principes seront au cœur de la démarche du projet à savoir:

- la responsabilisation des acteurs de développement au niveau local

Le projet s'intègre dans les stratégies locales de développement (PCD et PRD) et vise à valoriser les potentialités économiques locales. Il s'appuie fortement sur les dispositifs opérationnels d'insertion professionnelle locaux (plateformes, EOIJ/ANPE) pour sa mise en œuvre. C'est pourquoi, le renforcement des capacités opérationnelles de ces dispositifs constitue un des objectifs spécifiques du projet ;

- le partenariat et la complémentarité des acteurs

Le projet se veut être la matérialisation du partenariat entre les nombreux acteurs autour d'actions dans lesquelles chacun a un rôle spécifique mais complémentaires des autres. Il ne s'agit pas pour le projet de se substituer aux différents acteurs mais d'être un cadre fédérateur des expertises dans la prise en charge des demandeurs d'emploi. Il mobilisera l'expertise et mutualisera les ressources dont disposent déjà les acteurs au bénéfice de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi. A cet égard, le renforcement des capacités opérationnelles des acteurs impliqués dans les actions du projet constitue un objectif important du projet.

- L'individualisation de l'accompagnement des bénéficiaires

Les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du projet devront apporter des accompagnements individualisés à chaque bénéficiaire.

#### *4.3.2 Objectif général du projet*

Le PIAIJ d'une durée de 4 ans, se fixe ainsi comme objectif général de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes du Niger en leur offrant l'accompagnement le plus complet possible à travers la mobilisation de l'expertise des différents acteurs impliqués dans la formation et l'insertion professionnelles.

La mise en œuvre d'une phase pilote devrait bénéficier à 24 000 jeunes (réparties dans les huit régions en fonction de leur poids démographique) qui devront à moyen et long terme s'insérer dans le tissu économique soit grâce à la création d'une entreprise soit par l'exercice d'un emploi salarié.

#### 4.3.3 Objectifs spécifiques(OS):

Pour réaliser cet objectif général, les objectifs spécifiques ci-après doivent être atteints :

- **OS1:** Evaluer les créneaux porteurs et les besoins en compétences de chaque région
- **OS2:** Renforcer les capacités opérationnelles des dispositifs d'appui à l'insertion (plateformes et EOIJ)
- **OS3:** Appuyer la réalisation des projets professionnels des jeunes
- **OS4:** Assurer le pilotage et la gestion du projet, le suivi des bénéficiaires

#### 4.3.4 Résultats attendus

- Les créneaux porteurs sont identifiés pour chaque région ainsi que les besoins en formation en lien avec ces créneaux ;
- les capacités opérationnelles des dispositifs d'appui à l'insertion sont renforcées ;
- 24 000 jeunes demandeurs d'emplois sont accompagnés à la réalisation de leurs projets professionnels ;
- le pilotage et la gestion du projet sont assurés.

#### 4.3.5 Effets et impacts attendus

A moyen terme, la mise en œuvre du projet produira les effets suivants:

- l'insertion professionnelle de 8 000 jeunes grâce à un emploi salarié ;
- la création de 8 000 unités économiques individuelles ou collectives par les jeunes ou groupes de jeunes générant au moins autant d'emplois directs et indirects ;
- l'accroissement des capacités opérationnelles des dispositifs locaux d'appui à l'insertion professionnelle (plateformes et EOIJ) et des acteurs locaux ;
- le renforcement du tissu économique local grâce à l'effet conjugué des activités des unités économiques créées et aux formations dispensées.

#### 4.3.6 Description du mode opératoire

Le mode opératoire de mise en œuvre du projet est basé sur les quatre phases du modèle défini précédemment : Facilitation et appropriation institutionnelle, Evaluation des créneaux porteurs et des besoins de formation, Sélection-Formation-accompagnement, Suivi et évaluation.

#### 4.3.7 Organisation et gestion du projet

Pour la mise en œuvre du projet, une unité de coordination nationale sera mise en place. Cette équipe sera composée d' :

- un coordonnateur national ;
- un spécialiste en formation et insertion professionnelle ;
- un responsable administratif et financier ;
- un chargé de suivi évaluation.

Au niveau régional, une unité de coordination régionale composé du/de :

- Directeur Régional de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, coordonnateur régional ;
- Directeur Régional de l'ANPE, chargée de l'insertion professionnelle ;
- un responsable administratif et financier.

La coordination nationale du projet sera chargée entre autres de piloter le projet, d'en assurer la coordination administrative et financière et d'assurer la coordination des parties prenantes au niveau national. La coordination régionale est chargée de coordonner l'exécution des activités du projet au niveau régional en partenariat avec l'ensemble des parties prenantes. En rappel les acteurs impliqués sont ceux définis dans le modèle plus haut.

#### *4.3.8 Planification opérationnelle du projet*

##### **Cadre logique du projet**

Le cadre logique du projet se présente comme suit :

Tableau 3 : Cadre logique du projet

Logique d'intervention	Indicateurs	Sources de vérification	Hypothèses
<b>Objectifs global : Contribuer à la réduction du chômage et du sous-emploi des jeunes</b>	<b>Nombre d'emplois créés grâce au projet</b>	<b>Rapport d'évaluation finale du projet</b>	-Les partenaires sont engagés aussi bien au niveau stratégique qu'au niveau local dans la mise en œuvre du projet  -Les ressources sont disponibles
<b>OS1 : Evaluer les créneaux porteurs et des besoins de formation de la région</b>	Disponibilité du rapport d'étude	Rapport d'étude	La fiabilité des données primaires récoltées
R.1.1 : L'étude sur les créneaux porteurs et les besoins de formation est réalisée	Disponibilité d'un rapport de qualité	Rapport de l'étude	
R.1.2 : Les résultats de l'étude sont diffusés auprès des parties prenantes du projet	Niveau d'appropriation des résultats de l'étude par les parties prenantes	Sondage	
R1.3 : Les créneaux porteurs de la région sont identifiés	Nombre métiers porteurs par secteurs d'activités identifiés	Rapport de d'étude	
<b>OS2 : Renforcer les capacités opérationnelles des dispositifs d'appui à l'insertion (plateformes et EOIJ)</b>	Accroissement des capacités des plateformes et EOIJ	Rapports d'activités périodiques	-L'évaluation rigoureuse des besoins des dispositifs
R.2.1 : Les plateformes et EOIJ sont dotés d'équipements adéquats	Nombre de plateformes et EOIJ équipés	PV de réception des équipements	-La disponibilité des ressources financières
R2.2 : Les capacités des conseillers d'orientation sont renforcées	Nombre de sessions de formation organisées	Rapports d'activités	
R.2.3 : la visibilité des plateformes et EOIJ est accrue	Niveau de connaissance des plateformes et EOIJ par les jeunes, les employeurs, les structures de	Sondage	

	formation, etc		
<b>OS 3 : Appuyer la réalisation des projets professionnels des jeunes</b>	Nombre total de jeunes bénéficiaires du projet		-Niveau de motivation des jeunes -Bonne planification des actions de formation Disponibilité des ressources financières
R.3.1 : Les jeunes sont accompagnés à la définition de leurs projets professionnels	Nombre de projets professionnels établis	Rapports d'activités	
R.3.2 : Les jeunes sont formés dans des filières porteuses de la région	Nombre de jeunes formés par métiers	Rapports d'activités	
R.3.3 : Les jeunes sont accompagnés à la recherche d'emplois salariés	Nombre de jeunes accompagnés	Rapports d'activités	
R.3.4 : les jeunes sont accompagnés à la création et la gestion de microentreprises	Nombre de jeunes accompagnés	Rapports d'activités	
<b>OS 4 : Assurer le pilotage et la gestion du projet, le suivi des bénéficiaires</b>	Taux d'exécution des activités du projet	Rapport d'évaluation du projet	-Mise en place d'une équipe-projet compétente et d'un système de suivi adapté -Disponibilité des ressources
R.4.1 : Le suivi des bénéficiaires du projet est assuré de façon périodique	Nombre de bénéficiaires suivis	Rapport de suivi	
R.4.2 : Les progrès sont évalués régulièrement	Nombre de rapports de suivi et d'évaluation produits	Rapport d'évaluation du projet	
Activités indicatifs <sup>41</sup>	Nombre de participants	Rapports d'activités	Adhésion des parties prenantes Disponibilité des ressources
A.1.1.1 : Organiser une réunion d'identification des parties prenantes du niveau stratégique	Nombre de sessions de formation		
A.2.1.1 : Organiser des sessions de renforcement des capacités des conseillers d'orientation et d'insertion			

<sup>41</sup> Ces activités mentionnées ici sont indicatives. La liste complète activités détaillées pour chaque phase et étape est présentée dans la structure de découpage du projet.

#### 4.3.9 Structure de découpage du projet

Le schéma de découpage global du projet se présente comme suit :

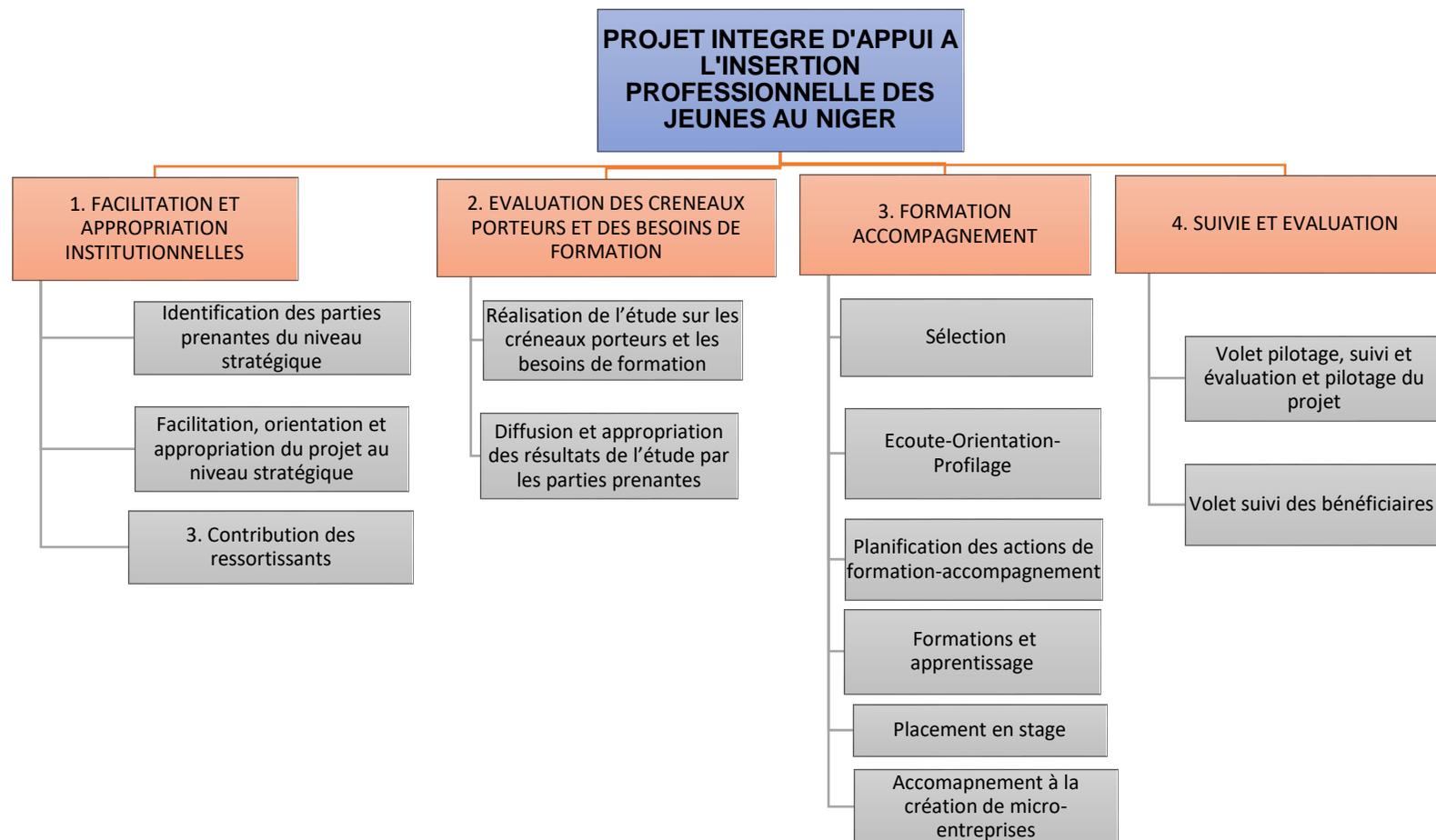


Figure 17 : Structure de découpage du projet

Suivant notre modèle, chaque phase est découpée en étapes et à chaque étape sont associées des activités à mettre en œuvre. Le tableau suivant détaille les phases, étapes et activités.

Tableau 4 : Fractionnement du projet en phases, étapes et activités

PHASES	ETAPES	N°	ACTIVITES
<b>FACILITATION ET APPROPRIATION INSTITUTIONNELLE</b>	Identification des parties prenantes du niveau stratégique	1	Réunion d'identification des parties prenantes du niveau stratégique
	Facilitation, orientation et appropriation du projet au niveau stratégique et au niveau local	2	Atelier de facilitation, d'orientation et d'appropriation du projet au niveau stratégique
		3	Atelier de cadrage du projet au niveau local
<b>ÉVALUATION DES CRENEAUX PORTEURS ET DES BESOINS EN FORMATION</b>	Réalisation de l'étude sur les créneaux porteurs et les besoins de formation	4	Conceptions des outils de collecte
		5	Enquête de terrain (collecte des données)
		6	Traitement, analyse des données et rapportage
	Diffusion et appropriation des résultats de l'étude par les parties prenantes	7	Organisation d'un atelier de validation et d'appropriation des résultats de l'étude
	Renforcement des capacités opérationnelles acteurs institutionnels locaux de l'insertion	8	sessions de renforcement des capacités des conseillers d'orientation et d'insertion
		9	Sessions de renforcement des capacités des acteurs collectivités locales sur la planification, et la mise en œuvre des actions de formation-insertion suivant une approche intégrée
		10	Equiperment des plateformes et EOIJ
<b>FORMATION-ACCOMPAGNEMENT</b>	Sélection	11	Appel à candidature
		12	Réception des dossiers de candidature
		13	Sélection
	Ecoute-Orientation-Profilage	14	Entretiens
		15	Elaboration des projets professionnels
		16	Profilage
	Planification des actions de formation-	17	Planification opérationnelle

PHASES	ETAPES	N°	ACTIVITES
	accompagnement	18	Planification financière
	Formations et apprentissage	19	Définition des modalités de formation et d'apprentissage (dual, Formations Initiales Professionnalisantes, etc)
		20	Sélection des opérateurs de formation (CFPT, CFM, etc)
		21	Sélection des ateliers d'apprentissage
		22	Mise en œuvre des formations et apprentissages
		23	Formation en techniques de recherche d'emploi (rédaction de CV, lettre de motivation, etc)
		Placement en stage	24
	25		Signature des conventions de stage
	26		Placement en stage
	Accompagnement à la création de microentreprises	27	Mise en place d'un fonds de garantie
		28	Signature d'une convention de partenariat avec le CIPMEN pour l'incubation des projets des jeunes
		29	Sessions de formation en entrepreneuriat et en Gestion de micro entreprises basée sur la Méthodologie GERME
		30	Accompagnement à la rédaction de plan d'affaires
		32	Incubation
33		Dotation en kits d'installation et en fonds de roulement	
34		Soumission des plans d'affaires pour financement auprès des établissements de micro-crédit	
<b>PILOTAGE -SUIVI ET EVALUATION</b>		<b>Volet pilotage, suivi et évaluation et pilotage du projet</b>	35
	36		Elaboration des rapports semestriels et annuels de mise en œuvre mesurant les indicateurs et les progrès réalisés
	37		Elaboration des rapports d'évaluation à mi-parcours et du rapport final de mise en œuvre du projet
	<b>Volet suivi des bénéficiaires</b>	38	visites dans les ateliers d'apprentissage et les centres de formation (trimestrielles)
		39	Suivi des jeunes placés en stage
		40	Suivi et appui conseils post-installation des bénéficiaires de kits d'installation et de fonds de roulement, de financement

#### 4.3.10 Description du système d'acteurs : rôles des parties prenantes

La matrice RACI (Responsable-Acteur-Consulté-Informé) est présentée en annexe.

#### 4.3.11 Calendrier du projet : diagramme de Gantt

Le calendrier du projet et le diagramme de Gantt ont été construits à partir de l'estimation des durées des différentes activités (voir tableau d'estimation des durées en annexe).

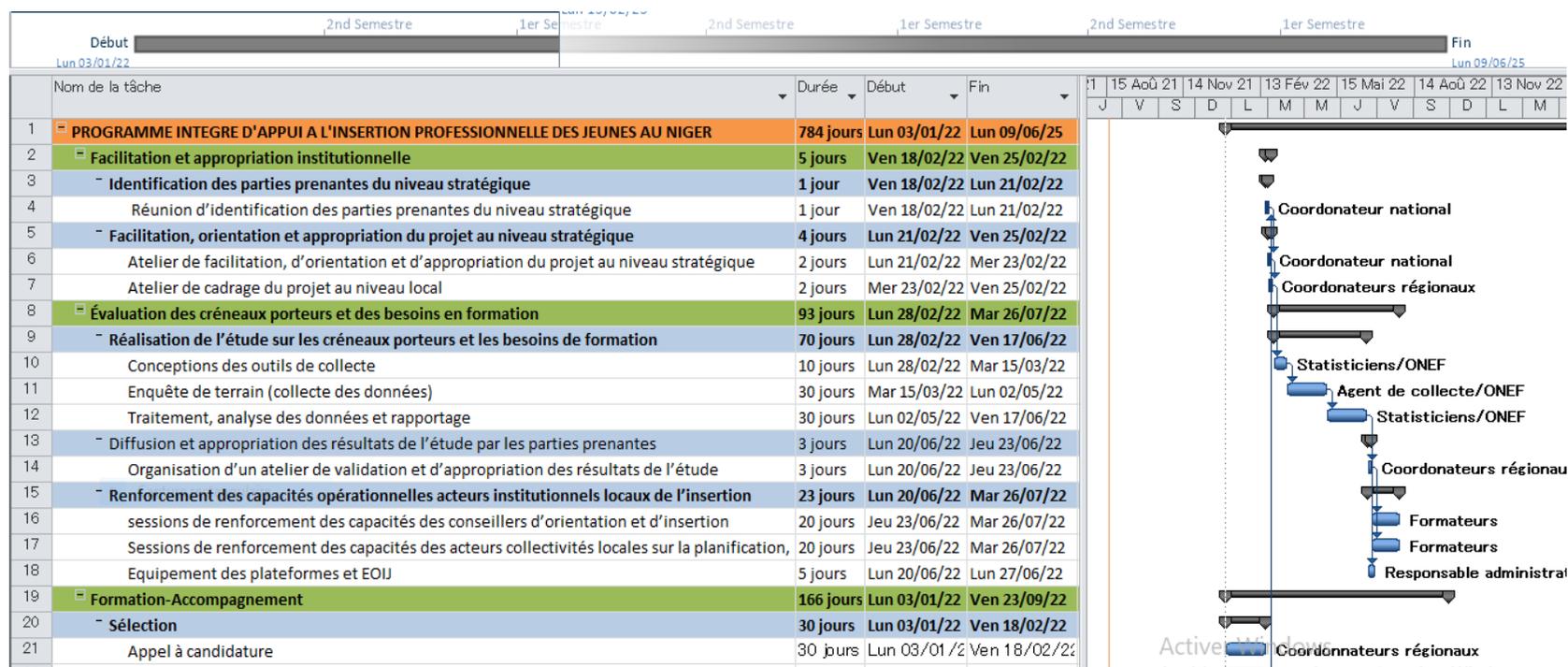


Figure 18 : Aperçu du calendrier du projet et du diagramme de Gantt

## CONCLUSION

La grande jeunesse de la population du Niger est un atout pour son développement, mais cela pose également de nombreux défis en termes de santé, d'éducation, de protection sociale mais aussi en termes de création d'emplois. Dans le contexte actuel du Niger marqué par une crise sécuritaire sans précédent, l'emploi des jeunes devient une urgence pour la stabilité politique et sociale. En effet, au Niger malgré les nombreuses initiatives déployées par une grande diversité d'acteurs, le chômage des jeunes demeure préoccupant.

Nous sommes partis d'une préoccupation centrale : comment mettre en synergie les actions des différents acteurs pour un meilleur accompagnement des jeunes à l'insertion professionnelle ? Il s'agissait pour nous à travers cette réflexion, de contribuer à la recherche de solutions en vue de juguler le chômage des jeunes. L'approche intégrée des politiques d'insertion professionnelle, nous semblent une option à privilégier et pour laquelle il faut identifier les enjeux et dégager des pistes de développement. Cette approche est encouragée depuis quelques dizaines d'années par des organisations comme le BIT ou l'Union Européenne comme une manière innovante de traiter les problématiques d'emploi des jeunes. Pour mieux éclairer les enjeux et les contenus de cette approche, nous avons fait une revue de la littérature en examinant des ressources documentaires diverses. Cela nous a permis d'identifier d'une part ses principes et d'autre part ses modalités de mise en œuvre dans divers contextes.

Il ressort que cette approche repose sur les principes de collaboration et de coopération entre les acteurs, de la territorialisation des problématiques de l'emploi, d'individualisation des parcours d'insertion des jeunes. Leur but est, entre autres, de mobiliser les efforts des différents acteurs en vue d'offrir aux jeunes de meilleures chances d'insertion.

Pour répondre à la question centrale de notre étude, nous avons émis l'hypothèse principale selon laquelle, il y a nécessité de promouvoir une approche intégrée dans la mise en œuvre des politiques d'insertion professionnelles des jeunes au Niger. Nous avons sous-entendu qu'au niveau stratégique, le cadre institutionnel de l'insertion demeure encore inadapté et les mécanismes de collaboration entre les différents acteurs insuffisants (hypothèse secondaire 1) et qu'au niveau opérationnel, les dispositifs d'appui à l'insertion professionnelle basée sur l'approche intégrée font face à de nombreuses difficultés qui freinent leur bon fonctionnement (hypothèse secondaire 2).

Nos enquêtes nous ont permis de relever qu'au niveau stratégique, les institutions sont très nombreuses et les rôles ne sont pas souvent clairement délimités, engendrant des confusions et une certaine compétition dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'insertion. Aussi, les mécanismes de coordination demeurent insuffisants. Au niveau opérationnel, l'appropriation des problématiques d'insertion par les collectivités locales

n'est pas encore une réalité et les dispositifs opérationnels (plateformes et EOIJ) chargés d'accompagner les jeunes vers l'emploi connaissent un déficit de fonctionnement. Sur la base de ce diagnostic, nous avons émis quelques recommandations notamment, la rationalisation du cadre institutionnel, la mise en place de mécanismes formels de coordination entre les différents acteurs, l'innovation dans le processus de planification notamment en privilégiant une planification sectorielle, le renforcement des capacités opérationnelles des dispositifs, le renforcement des prérogatives des collectivités territoriales sur les question d'insertion à travers l'élaboration et la mise en œuvre de politiques locales d'insertion. Nous avons surtout proposé un modèle opérationnel permettant de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer un projet ou une action de formation-insertion en se basant sur les principes de l'approche intégrée dans le contexte du Niger. Ce modèle s'inspire d'une part de la démarche d'ingénierie de formation et d'autre part de la méthodologie TREE du BIT. Il décrit les phases, les étapes, les activités à mener et surtout les acteurs à impliquer aussi bien au niveau local qu'au niveau stratégique.

En se basant sur ce modèle nous avons proposé un projet pilote intégré d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes au Niger. Ce projet se veut une application des principes de l'approche intégrée dans toutes les phases, étapes et activités.

La question de l'insertion professionnelle est très complexe, c'est pourquoi d'ailleurs elle mobilise plusieurs acteurs à plusieurs niveaux d'intervention. Cette étude n'avait pas pour but d'explorer tous les aspects du sujet. Nous avons choisi d'aborder les aspects liés à la façon dont les efforts des différents acteurs pourraient être conjugués en vue d'optimiser les chances d'insertion des jeunes à travers un accompagnement le plus complet possible.

Nous n'avons donc pas la prétention d'avoir épuisé le sujet. Dans nos enquêtes, il est ressorti qu'il existe un réel engouement des jeunes pour l'entrepreneuriat envisagé comme une perspective d'insertion professionnelle intéressante. Or, d'après nos entretiens, le manque mécanismes adaptés de financement des initiatives entrepreneuriales des jeunes demeure par ailleurs le principal frein à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes. Des réflexions pourraient être menées dans ce sens en vue de faire des proposer pour favoriser l'accès des jeunes au financement.

## 5 Références bibliographiques

### OUVRAGES

**Berthet Thierry, Bourgeois Clara, 2015**, Les enjeux d'une approche intégrée des politiques de l'emploi - Volet français du projet LOCALISE, (texte en anglais uniquement), Net.Doc, n° 130, 2015, 171 p.

**International Labor Organization , 2012**, Un guide pratique pour les organisations d'employeurs: Relever les défis de l'emploi des jeunes, Relever les défis de l'emploi des jeunes, mesures envisageables et considérations politiques BIT, Genève 2012

**International Labor Organization, 2012**, Formation professionnelle en milieu rural : manuel générique sur la formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales / Bureau international du Travail, Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS). - Genève: BIT, 2012

**International Labor Organization, 2012**, Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi / Bureau international du Travail. - Genève: BIT, 2012

**International Labor Organization, 2014**, Guide sur la politique de l'emploi et les normes internationales du travail / Bureau international du Travail, Département des normes internationales du travail, Département de la politique de l'emploi. – Genève: BIT, 2014

**International Labor Organization, 2020**, Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous, BIT, Genève 2020

**Le Bissonnais Anne, 2010**, 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.

**LEIBFRIED, Stephan, et Paul PIERSON, dir. 1998**, Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation. Traduit par Sophie Rouault. Paris, L'Harmattan, collection « Logiques politiques », 426 p.

**Réal Allard, Jean-Guy Ouellette 1998**, vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, Université de Moncton, Canada, 1998

**UNESCO, 2017** ; Recueil des principaux indicateurs d'analyse des relations Education/formation & emploi, IPE Pôle de Dakar - Unesco, 2017.

### **ARTICLES**

**Abadie, Florence. 2019**, Les enjeux de la coordination des politiques de jeunesse, Cahiers de l'action N°54(2):9. doi: 10.3917/cact.054.0009.

**Anne Le Bissonais, Sandra Barlet, 2011**, Contribuer à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en Afrique de l'Ouest : premiers enseignements tirés de quatre expériences novatrices, in L'Actualité des services aux entreprises » no 21 février 2011

**Auclair, R. & Lampron, C. (1987)** ; Approche intégrée : une innovation dans la dispensation des services sociaux. Service social, 36(2-3), 315–341. <https://doi.org/10.7202/706365ar>

**Battaglini, Alex, Elena Alvarado, Léo-Rock Poirier, et Malijaï Caulet. 2005**. « Les services de première ligne et les populations immigrantes, Projet pilote: synthèse ». doi: 10.13140/RG.2.1.2777.1364.

**Bonvin, Jean-Michel, et Nicolas Farvaque. 2007**, L'accès à l'emploi au prisme des capacités : enjeux théoriques et méthodologiques, In Formation emploi N°98

**Bournel-Bosson, Maryse. 2012**, Regard sur l'activité d'accompagnement dans le domaine de l'insertion des jeunes ». 19.

**Carine Oliver, 2013** ; Les outils de l'employabilité du BIT pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes ; In l'actualité des services aux entreprises n°204, mars 2013, Le Gret, AFD.

**Cugny, Fany. 2019**. Analyse de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes réfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs: regards croisés sur les difficultés et les solutions d'une insertion réussie.

**Farvaque N., I. Robeyns, 2005**, L'approche alternative d'Amartya Sen. Réponse à Emmanuelle Bénicourt, L'Economie Politique, n° 27, 3e trimestre 2005, pp. 38-51

**Ghai, Dharam. 2003**, Travail décent: concept et indicateurs, Revue internationale du Travail 142(2):121-57. doi: 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00115.x.

**Groupe de travail « Développement économique et Emploi au niveau local », 2012,** Développement économique, emploi, ressources humaines : pour des stratégies territoriales intégrées

**International Labor Organization ; 2019 ;** Mesurer l'emploi décent des jeunes : un guide sur le suivi, l'évaluation et les leçons des programmes du marché du travail. Synthèse générale/Bureau international du travail. Genève, 2019.

**International Labor Organization, 2013,** Rapport de la 19e Conférence internationale des statisticien(ne)s du travail, BIT, Genève, 2-11 octobre 2013

**International Labour Conference et International Labour Office, éd. 2014.** Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables: discussion récurrente au titre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable : rapport VI. Genève: BIT.

**International Labour Office. 2006,** Mise en oeuvre de l'Agenda global pour l'emploi: stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de « vision ». Genève: BIT.

**International Labour Organization, 2013,** Coordonner les politiques de la protection sociale et de l'emploi : expériences au Burkina Faso, au Cambodge et au Honduras / Améliorer la protection sociale et promouvoir l'emploi, un projet BIT/UE ; Bureau international du Travail. – Genève : BIT, 2013

**International Labour Organization, 2016,** Note d'orientation: une approche systémique pour des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, BIT Genève 2016

**International Labour Organization, 1997,** L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation. Cahiers de l'emploi et de la formation 1. Geneva: International Labour Organization.

**Jean Vincens, 1998 ;** L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques, In: Formation Emploi. N.61, 1998. pp.59-72; doi : 10.3406/forem.1998.2269

**Jean-François ORIANNE et Céline REMY, 2010,** Formation professionnelle et approche par les capacités, Papier présenté le 10 décembre 2010 au colloque sur l'Employabilité : un défi pour les plus éloignés de l'emploi ?, à Charleroi, Belgique

**Laflamme Claude, 2009**, Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes, *Revue des sciences de l'éducation* 10(2):199-216. doi: 10.7202/900447ar.

**Marie Verhoeven, Jean-François Oriane et Vincent Dupriez, 2007**, Vers des politiques d'éducation « capacitanes » ? , *Formation emploi* [En ligne], 98 | avril-juin 2007, mis en ligne le 30 juin 2009. URL : <http://formationemploi.revues.org/index1606.html>

**Marine BOISSON-COHEN ; Hélène GARNER ; Philippe ZAMORA, 2017**, L'insertion professionnelle des jeunes : rapport à la ministre du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social, France

**Mazade, Olivier. 2014**, L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités, *Formation emploi* (127):91-107. doi: 10.4000/formationemploi.4262.

**Musselin, Christine, et Philippe Bezes. 2015**, Chapitre 5 / Le new public management: Entre rationalisation et marchandisation ? , P. 125-52 in *Une French touch dans l'analyse des politiques publiques ?* Presses de Sciences Po.

**Rabah A. 2002**, Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion, Centre d'Etudes sur l'Emploi et la Technologie, Québec

**Robert Salais, 2009**, L'approche par les capacités et le travail. 2009. halshs-00430169». 19.

**Robeyns, Ingrid, Florence Boissenin, et Lucienne Gillioz, 2007**, Le concept de capacité d'Amartya Sen est-il utile pour l'économie féministe ?, *Nouvelles Questions Féministes* 26(2):45. doi: 10.3917/nqf.262.0045.

**Rosenstein, Emilie, et Michel Bonvin, 2012**, Les politiques intégrées de l'emploi : un nouveau modèle pour l'insertion ? , In *TEF - Travail-Emploi-Formation - n°10/2012*

**Sen Amartya. 2000**, « Travail et droits », *Revue internationale du travail*, vol. 139, n°2, pp129- 139

**Thierry Berthet, Clara Bourgeois, 2015**, Approche intégrée des politiques de l'emploi : les défis de la territorialisation et de l'individualisation. *Bref du Céreq*, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, France2015, pp.4. halshs-01180689

**TROTTIER Claude, 2000**, Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*,(43), 93–101. <https://doi.org/10.7202/005242ar>

**Vergnies, Jean-Frédéric. 2007**, Pour une approche par les capacités avec Amartya Sen , Formation emploi (98):1. doi: 10.4000/formationemploi.1547.

**Jean Vincens, 1998**, l'insertion professionnelle des jeunes : quelques réflexions théoriques, in : Formation Emploi, janvier-mars 1998, n° 61, pp. 59-72

**Voirol-Rubido, Isabel, et Siegfried Hanhart. 2015**, Face aux mutations des marchés de l'emploi, quelles politiques de formation ? , Revue française de pédagogie (192):5-10. doi: 10.4000/rfp.4813.

**Wisnia-Weill, Vanessa. 2006**, Stratégie de Lisbonne : le défi de la cohérence entre politiques publiques pour dynamiser croissance et emplois en Europe, Horizons

## **RAPPORTS**

**AFD, 2017**, L'emploi de demain en Afrique continentale : quelles opportunités pour la jeunesse, Etude comparée de dispositifs de formation et d'insertion des jeunes ruraux, Conférence sur l'emploi des jeunes, Avril 2017

**Agnès LAMBERT et al. 2017**, Capitalisation des actions de formation-insertion des jeunes conduites par les organisations non gouvernementales, AFD, Note Technique N°31/Juillet 2017

**Banque Mondiale, 2020**, Rapport sur la situation économique au Niger : quel impact de la pandémie de COVID-19 et comment l'atténuer ?

**CAPEG, 2018**, Étude participative sur les aspirations des jeunes et l'efficacité des politiques publiques en matière de jeunesse au Niger, Centre d'Analyse des Politiques Publiques et de l'Évaluation de l'Action Gouvernementale(CAPEG), Niamey, Niger

**Deon Filmer et Louise Fox, 2014**, L'emploi des jeunes en Afrique subsaharienne. Série Forum pour le Développement de l'Afrique. Washington, DC : Banque mondiale. Licence : Creative Commons Attribution CC BY 3.0.

**DOUMBOUYA et al. 2011**, Les déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des diplômés des institutions d'enseignement supérieur guinéennes, Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en Education (ROCARE),

**Fany Cugny, 2019** ; Analyse de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes réfugiés en situation de vulnérabilité, à partir de la perception des acteurs : Regards croisés sur les difficultés et les solutions d'une insertion réussie, In cahier de l'IDHEAP N°306/2019

**Institut National de la Statistique et AFRISTAT, 2019**, Enquête Régional Intégré sur l'emploi et le Secteur Informel, 2017. Niamey, Niger et Bamako, Mali : INS et AFRISTAT

**International Labor Organization, 2011**, Mesure et suivi du travail décent au Niger : étude diagnostique du système de mesure et de suivi du travail décent / Oumarou Habi ; OIT/CE projet " Mesure et suivi du travail décent " , Bureau international du Travail, Bureau sous régional de l'OIT pour le Sahel (BSR- DAKAR). - Dakar: OIT, 2011, 68 p.

**International Labor Organization, 2013**, Profil Pays du Travail Décent Niger / Organisation Internationale du Travail – Genève : OIT, 2013 1 v.

**International Labor Organization, 2020**, Rapport sur l'emploi en Afrique (re-Afrique) – Relever le défi de l'emploi des jeunes – Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2020

**Johanne Villegas, 2013** ; Insertion sociale et professionnelle des jeunes en Afrique subsaharienne : Capitalisation de deux initiatives non gouvernementales en Mauritanie et au Mozambique, Comité Français pour la Solidarité Internationale

**Lucia Da Costa et al. 2021**, l'inclusion de la jeunesse dans les marchés du travail au Niger : moyens de subsistance et dynamique de genre, in Papiers de recherche de l'AFD N°216, juin 2021

**Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques du Niger, 2020**, Annuaire statistique de l'année scolaire 2018-2020

**ONEF 2021**, Rapport de l'Enquête Nationale sur l'Insertion des Diplômés des cohortes 2015 et 2016 de l'Enseignement Supérieur au Niger (ENID 2020)

**ONEF, 2015**, Analyse prospective de l'emploi et de la formation professionnelle au Niger résultats de l'enquête nationale sur l'emploi et la formation auprès des entreprises du secteur formel (enef 2015), rapport final.

**ONEF, 2021**, Rapport de l'Enquête Nationale sur l'Insertion des Diplômés des cohortes 2015, 2016 et 2017 de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels au Niger (ENID-2020)

**OUSMANE IDA, Ibrahima 2012**, L'emploi des jeunes dans les grandes villes du Niger : une analyse à partir des données du recensement de 2012. Québec : Observatoire démographique et statistique de l'espace francophone / Université Laval, 68 p. (collection Rapport de recherche de l'ODSEF)

**PNUD, 2020**, Rapport sur le Développement Humain: la prochaine frontière, le développement humain et l'Anthropocène

**PNUD. 2015**, Agenda 2030 pour le développement durable, préserver les acquis du développement

**Sandra BARLET Rohen D'AIGLEPIERRE** , les dispositifs d'appui à l'insertion des jeunes sur le marché du travail en Afrique, Collection Etudes de l'AFD

**Vultur M. 2003**, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes «désengagés»: analyse du programme d'intervention de La Réplique, Observatoire Jeunes et Société

### **THESES ET MEMOIRES**

**ADAMOU Djibril ,2010** ; Echec entrepreneurial des entreprises des jeunes au Niger : cas des entreprises des jeunes diplômés sans emploi de la communauté urbaine de Niamey, Monographie de fin d'études pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'Inspecteur d'Education Populaire, de la Jeunesse et du Sport, Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport (INSEPS), Université Cheikh Anta Diop de Dakar

**Benoît SCHMERBER 2020**, le « métier flou » de conseiller en insertion professionnelle, des bricoleurs de l'accompagnement vers l'emploi à l'épreuve du libéralisme, (période 1985-2015), thèse de doctorat de L'UNIVERSITÉ DE REIMS Champagne-Ardenne en sociologie, démographie, spécialité : sociologie

**Champion Cyrielle, 2013**, Organisational reforms in active welfare states: A comparative analysis of the turn to 'single gateways' in Western Europe, Thèse présentée à l'IDHEAP, fondation associée à l'Université de Lausanne, pour obtenir le grade de Docteur en administration publique, sous la direction du Prof. Giuliano Bonoli

**Immaculée SOKLOU, 2019**, Insertion professionnelle des diplômés de l'espace CAMES, enjeux, défis et proposition d'un mécanisme de suivi pour les universités du Burkina Faso, mémoire, mémoire présenté et soutenu pour l'obtention du Master en Développement de l'Université Senghor, spécialité Management de projets.

**MALAM ISSA Malam Souley,2004**, Approches des politiques d'insertion socio- économique des jeunes au Niger: actualités et perspectives, Monographie de fin d'études pour l'obtention du certificat d'aptitude aux fonctions d'Inspecteur d'Education Populaire, de la Jeunesse et du Sport, Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport (INSEPS), Université Cheikh Anta Diop de Dakar

### **TEXTES JURIDIQUES**

Arrêté n°0198/MEP/T/SG/DL du 12 octobre 2017 portant organisation de l'Administration centrale du Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques, Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques du Niger, 2017

Arrêté n°036-2011/MFP/A/SG/DGEFPT/DIPJ du 06 avril 2011 portant création d'un dispositif d'insertion professionnels des jeunes au Niger

Code Général des collectivités territoriales, édition 2011, Ministère de l'Intérieur, de la Sécurité, de la Décentralisation et des Affaires Religieuses, 2011

DECRET N° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 Août 2017 portant partie réglementaire du code du travail

Décret N°2016-383/PRN/MEP/T du 22 juillet 2016 portant organisation du Ministère des Enseignements Professionnels et Techniques

Décret N°2017-798 /PRN/MET/PS du 06 Octobre 2017 portant création d'un établissement public à caractère social dénommé Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi(ANPE)

Décret N°2018-226/PRN/ME/T/PS du 30 mars 2018 portant approbation des statuts de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi(ANPE)

Décret n°2018-773/PRN/MEP/T du 02 novembre 2018 portant modalités d'organisation de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnels

Loi N° 2012-45 du 25 septembre 2012 portant Code du travail de la République du Niger

Loi n° 98-12 du 1er juin 1998, portant orientation du système éducatif nigérien

Loi N°2015-22 du 23 avril 2015 portant principes fondamentaux de l'Enseignement et la Formation Professionnels et Techniques au Niger

### **POLITIQUES ET STRATEGIES**

**Banque Africaine de Développement, 2017**, Stratégie pour l'Emploi des Jeunes en Afrique

**International Labor Organisation, 2006**, Mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi: Stratégies de l'emploi en appui au travail décent, Document de « vision» Genève, Bureau international du Travail, 2006

**Plan de Développement Economique et Social 2017-2021**, Un Niger renaissant pour un peuple prospère

**PNUD, BIT, 2009**, Politique des Nations Unies pour la création d'emplois, de revenus et la réintégration dans les situations post-conflit

Politique Nationale de l'Emploi au Niger

Politique Nationale de la Jeunesse au Niger

Programme Sectoriel de l'Education et de la Formation (2014-2024) au Niger

Schéma Directeur National d'Orientation et d'Insertion Professionnelles des Jeunes et des Adultes par la Formation Professionnelle et Technique au Niger – SDNOIP, version définitive du 01 juillet 2016

Stratégie Nationale de Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes au Niger 2020-2029

Union Africaine, Stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et Professionnels (EFTP) en faveur de l'emploi des jeunes

### **WEBOGRAPHIE**

Le Sahel, Lancement du Projet Emploi des Jeunes et Inclusion Productive (PEJIP) : 17 milliards de FCFA pour offrir des opportunités à 40.000 jeunes âgés de 15 à 25 ans, publié le mercredi 30 janvier 2019, <http://news.aniamey.com/h/89968.html>, consulté le 13/08/2021 à 14h53mn

## 6 Liste des illustrations

Figure 1 : Carte du Niger.....	4
Figure 2: Répartition de la population de chômeurs au sens du BIT par tranche d'âge.....	6
Figure 3: le cercle vicieux des freins à l'insertion professionnelle des jeunes au Niger .....	8
Figure 4: Schéma du modèle théorique de recherche .....	11
Figure 5 : Dimensions constitutives de l'Approche par les Capacités(AC).....	18
Figure 6 : systèmes d'acteurs dans les projets CAP-Insertion et UPA Mozambique .....	23
Figure 7 : Caractéristique sociodémographiques des jeunes interrogés.....	26
Figure 8 : Répartition des dispositifs enquêtés par région .....	27
Figure 9 : Proposition de cartographie des acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes au Niger.....	33
Figure 10 : Organigramme du dispositif d'insertion professionnelle du METFP .....	37
Figure 11 : Système d'acteurs des plateformes d'orientation et d'insertion professionnelle .....	38
Figure 12 : Niveau d'implication des acteurs sur une échelle de 1 à 5.....	39
Figure 13 : Accessibilité des services en ligne .....	39
Figure 14 : Raisons de non fréquentation des plateformes et EOIJ .....	40
Figure 15 : les quatre étapes de la démarche d'ingénierie de formation.....	44
Figure 16 : Schéma du modèle de projet intégré d'insertion professionnelle .....	46
Figure 17 : Structure de découpage du projet.....	56
Figure 18 : Aperçu du calendrier du projet et du diagramme de Gant .....	59

## 7 Liste des tableaux

Tableau 1: les approches développées dans les cas des projets CAP-insertion et UPA .....	21
Tableau 2 : les services offerts par les dispositifs dans le cas des projets CAP-Insertion et UPA.....	21
Tableau 3 : Cadre logique du projet .....	54
Tableau 4 : Fractionnement du projet en phases, étapes et activités.....	57

## 8 Liste des annexes

Annexe 1 : les processus de la méthodologie TREE du BIT.....	73
Annexe 2 : Matrice RACI .....	74
Annexe 3 : Tableau d'estimation des durées.....	76
Annexe 4 : Affectation des ressources humaines.....	77

Annexe 5 : Diagramme de Gantt complet .....	79
Annexe 6 : Liste de plateformes enquêtées .....	80
Annexe 7 : Liste des acteurs rencontrés pour les entretiens.....	80
Annexe 8 : Guide d’entretien avec les acteurs institutionnels .....	81
Annexe 9 : Guide d’entretien avec les organisations d’employeurs .....	85
Annexe 10 : Guide d’entretien avec les partenaires techniques et financiers de l’insertion professionnelle .....	87
Annexe 11 : Questionnaire adressé aux jeunes (questionnaire électronique).....	89
Annexe 12 : Questionnaire adressé aux responsables des dispositifs opérationnels d’appui à l’insertion professionnelle des jeunes (questionnaire électronique).....	91

## 9 Annexes

Annexe 1 : les processus de la méthodologie TREE du BIT

**Figure 1. Les quatre processus et activités de la méthodologie TREE**

Processus et activités			
<b>Organisation et planification institutionnelles</b>	<b>Possibilités économiques et évaluation des besoins de formation</b>	<b>Conception, organisation et mise en œuvre de la formation</b>	<b>Soutien postérieur à la formation en faveur du développement des microentreprises et de l'emploi salarié</b>
Evaluation initiale du cadre politique et des besoins	Collecte et analyse des données et évaluation de la demande du marché du travail	Conception du contenu et développement des programmes	Facilitation de l'accès au revenu ou à l'emploi indépendant
Orientation des parties prenantes et partenaires	Profil socioéconomique de la communauté et mobilisation de la communauté	Sélection des participants à la formation et formation des formateurs	Prestation d'une aide pour favoriser le démarrage de petites entreprises
Etablissement d'une gestion adaptée et des systèmes de gouvernance du programme TREE	Identification des possibilités économiques et évaluation des besoins en matière de formation	Réalisation des activités de formation	Facilitation de l'accès au crédit, aux services de conseil, au marketing, à la technologie, etc.
Renforcement des capacités	Développement des études de faisabilité et des propositions de formation	Formation continue sur le lieu de travail	Fourniture d'une aide à la formation pour les groupes Mise en œuvre de mesures pour aider les diplômés de la formation TREE

Source: *TREE Manual, 2009, p. 24.*

Annexe 2 : Matrice RACI

	Equipe-projet	METFP/D REPT	MTEPS/DR	FAFPA	ANPE	MJS	ONEF/INS	MCI EJ	CIPME N	CNJ	M. Femme	MESRS	MENAP L	AMN/AREN I	CMANI/F NAN	CCIN/MEN	CNP N
Identification des parties prenantes du niveau stratégique	R	A	A	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C
Facilitation, orientation et appropriation du projet au niveau stratégique et au niveau local	R	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Réalisation de l'étude sur les créneaux porteurs et les besoins de formation	A	I	I	I	I	I	R	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I
Diffusion et appropriation des résultats de l'étude par les parties prenantes	A	A	A	A	A	A	R	A	A	C	A	A	A	A	C	C	C
Renforcement des capacités opérationnelles acteurs	R	I	I	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A

<b>institutionnels locaux de l'insertion</b>																		
<b>Sélection</b>	A	R	A	A	A	A	I	C	C	C	A	C	C	C	C	C	C	I
<b>Ecoute-Orientation-Profilage</b>	A	R	A	I	A	A	I	I	I	C	C	I	I	C	C	C	C	C
<b>Planification des actions de formation-accompagnement</b>	R	A	A	A	A	I	I	C	C	C	C	I	I	C	C	C	C	C
<b>Formations et apprentissage</b>	A	A	A	R	A	C	I	I	I	C	C	I	I	A	A	A	A	A
<b>Placement en stage</b>	A	A	A	A	R	C	I	I	I	C	I	I	I	A	A	A	A	A
<b>Accompagnement à la création de microentreprises</b>	A	A	A	A	A	I	I	A	A	I	I	I	I	C	A	R	C	C
<b>Volet pilotage, suivi et évaluation et pilotage du projet</b>	R	A	A	A	A	C	C	C	I	I	I	I	I	A	C	C	C	I
<b>Volet suivi des bénéficiaires</b>	R	A	A	A	A	C	A	A	A	C	C	I	I	A	C	C	C	C

Légende : R=Responsable, A= Acteur, C= Consulté I= Informé

## Annexe 3 : Tableau d'estimation des durées

N°	Activités	Durée	Dépendance
1	Réunion d'identification des parties prenantes du niveau stratégique	1j	35
2	Atelier de facilitation, d'orientation et d'appropriation du projet au niveau stratégique	2j	1
3	Atelier de cadrage du projet au niveau local	2j	2
4	Conceptions des outils de collecte	10j	3
5	Enquête de terrain (collecte des données)	30j	4
6	Traitement, analyse des données et rapportage	30j	5
7	Organisation d'un atelier de validation et d'appropriation des résultats de l'étude	3j	6
8	sessions de renforcement des capacités des conseillers d'orientation et d'insertion	20j	7
9	Sessions de renforcement des capacités des acteurs collectivités locales sur la planification, et la mise en œuvre des actions de formation-insertion suivant une approche intégrée	20j	7
10	Equiperment des plateformes et EOIJ	5j	6
11	Appel à candidature	30j	10
12	Réception des dossiers de candidature	30j	11
13	Sélection	5j	12
14	Entretiens	10j	13
15	Elaboration des projets professionnels	10j	14
16	Profilage	10j	15
17	Planification opérationnelle	5	16
18	Planification financière	5	17
19	Définition des modalités de formation et d'apprentissage (dual, Formations Initiales Professionnalisantes, etc)	3j	18
20	Sélection des opérateurs de formation (CFPT, CFM, etc)	3j	6 ;19
21	Sélection des ateliers d'apprentissage	3j	19
22	Mise en œuvre des formations et apprentissages	120j	21
23	Formation en techniques de recherche d'emploi (rédaction de CV, lettre de motivation, etc)	5j	15
24	Prospection des postes de stage	30j	15
25	Signature des conventions de stage	3j	24
26	Placement en stage	1j	25
27	Mise en place d'un fonds de garantie	90j	16

28	Signature d'une convention de partenariat avec le CIPMEN pour l'incubation des projets des jeunes	1j	16
29	Sessions de formation en entrepreneuriat et en Gestion de micro entreprises basée sur la Méthodologie GERME	15j	16
30	Accompagnement à la rédaction de plan d'affaires	30j	27
32	Incubation	90j	16
33	Dotation en kits d'installation et en fonds de roulement	3j	16
34	Soumission des plans d'affaires pour financement auprès des établissements de micro-crédit	3j	30
35	Recrutement du personnel du projet	30	1
36	Elaboration des rapports semestriels et annuels de mise en œuvre mesurant les indicateurs et les progrès réalisés	10j	
37	Elaboration des rapports d'évaluation à mi-parcours et du rapport final de mise en œuvre du projet	10j	
38	visites dans les ateliers d'apprentissage et les centres de formation (trimestrielles)	5j	22
39	Suivi des jeunes placés en stage	5j	26
40	Suivi et appui conseils post-installation des bénéficiaires de kits d'installation et de fonds de roulement, de financement	120j	33

Annexe 4 : Affectation des ressources humaines

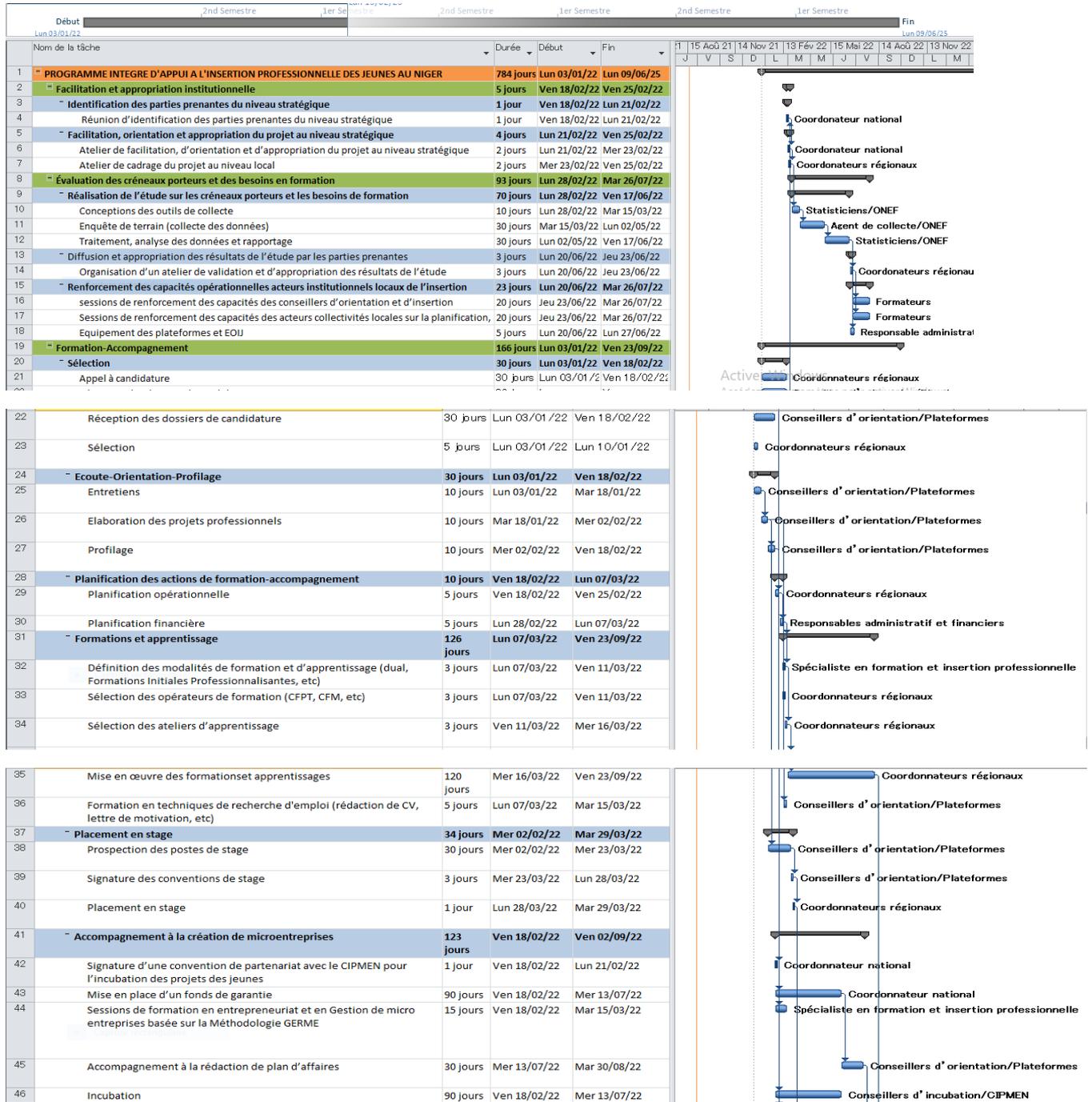
N°	ACTIVITES	Ressources
1	Réunion d'identification des parties prenantes du niveau stratégique	Coordonnateur national
2	Atelier de facilitation, d'orientation et d'appropriation du projet au niveau stratégique	Coordonnateur national
3	Atelier de cadrage du projet au niveau local	Coordonnateurs régionaux
4	Conceptions des outils de collecte	Statisticiens/ONEF
5	Enquête de terrain (collecte des données)	Agents de collecte/ONEF
6	Traitement, analyse des données et rapportage	Statisticiens/ONEF
7	Organisation d'un atelier de validation et d'appropriation des résultats de l'étude	Coordonnateur régionaux
8	sessions de renforcement des capacités des conseillers d'orientation et d'insertion	Formateurs
9	Sessions de renforcement des capacités des acteurs collectivités locales sur la planification, et la mise en œuvre des actions de formation-insertion suivant une approche intégrée	Formateurs
10	Equipement des plateformes et EOIJ	Responsable administratif et financier
11	Appel à candidature	Coordonnateurs régionaux
12	Réception des dossiers de candidature	Conseillers d'orientation/Plateformes
13	Sélection	Coordonnateurs Régionaux
14	Entretiens	Conseillers d'Orientation/Plateformes

N°	ACTIVITES	Ressources
15	Elaboration des projets professionnels	Conseillers d'orientation/Plateformes
16	Profilage	Conseillers d'Orientation/Plateformes
17	Planification opérationnelle	Coordonnateurs régionaux
18	Planification financière	Responsables administratif et financiers
19	Définition des modalités de formation et d'apprentissage (dual, Formations Initiales Professionnalisantes, etc)	Spécialiste en formation et insertion professionnelle
20	Sélection des opérateurs de formation (CFPT, CFM, etc)	Coordonnateurs régionaux
21	Sélection des ateliers d'apprentissage	Coordonnateurs régionaux
22	Mise en œuvre des formations et apprentissages	Coordonnateurs régionaux
23	Formation en techniques de recherche d'emploi (rédaction de CV, lettre de motivation, etc)	Conseillers d'Orientation/Plateformes
24	Prospection des postes de stage	Conseillers d'Orientation/Plateformes
25	Signature des conventions de stage	Conseillers d'Orientation/Plateformes
26	Placement en stage	Coordonnateurs régionaux
27	Mise en place d'un fonds de garantie	Coordonnateur national
28	Signature d'une convention de partenariat avec le CIPMEN pour l'incubation des projets des jeunes	Coordonnateur national
29	Sessions de formation en entrepreneuriat et en Gestion de micro entreprises basée sur la Méthodologie GERME	Spécialiste en formation et insertion professionnelle
30	Accompagnement à la rédaction de plan d'affaires	Conseillers d'Orientation/Plateformes
32	Incubation	Conseillers d'incubation/CIPMEN
33	Dotation en kits d'installation et en fonds de roulement	Coordonnateurs régionaux
34	Soumission des plans d'affaires pour financement auprès des établissements de micro-crédit	Coordonnateurs régionaux
35	Recrutement du personnel du projet	DRH/METFP
36	Elaboration des rapports semestriels et annuels de mise en œuvre mesurant les indicateurs et les progrès réalisés	Chargé de suivi-évaluation
37	Elaboration des rapports d'évaluation à mi-parcours et du rapport final de mise en œuvre du projet	Coordonnateurs régionaux
38	visites dans les ateliers d'apprentissage et les centres de formation (trimestrielles)	Conseillers d'orientation/Plateformes
39	Suivi des jeunes placés en stage	Conseillers d'orientation/Plateformes
40	Suivi et appui conseils post-installation des bénéficiaires de kits d'installation et de fonds de roulement, de financement	Conseillers d'orientation/Plateformes

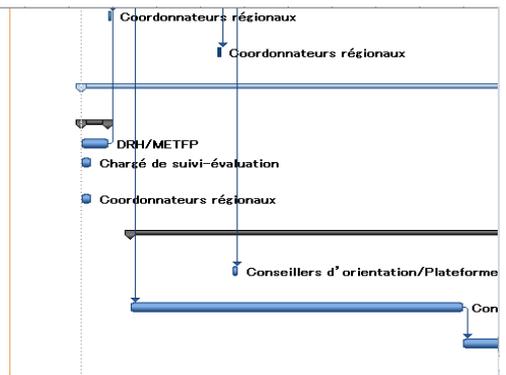
### Ressources matérielles

Ressources	Prix unitaire en milliers de FCFA	Quantité	Montant en milliers de FCFA
Ordinateurs	500	148	74 000
Imprimantes	100	42	4 200
Location de bureau	800	24	19 200
Fourniture de bureau	Forfait(FF)	FF	2 000
Consommable informatique	FF	FF	10 000
Véhicule	2	8 000	16 000
Motos	1 200	20	24 000
TOTAL			149 400

Annexe 5 : Diagramme de Gantt complet



47	Dotation en kits d'installation et en fonds de roulement	3 jours	Ven 18/02/22	Mer 23/02/22
48	Soumission des plans d'affaires pour financement auprès des établissements de micro-crédit	3 jours	Mar 30/08/22	Ven 02/09/22
49	<b>- Pilotage -Suivi et évaluation</b>	<b>784 jours</b>	<b>Lun 03/01/22</b>	<b>Lun 09/06/25</b>
50	<b>- Volet pilotage, suivi et évaluation et pilotage du projet</b>	<b>30 jours</b>	<b>Lun 03/01/22</b>	<b>Ven 18/02/22</b>
51	Recrutement du personnel du projet	30 jours	Lun 03/01/22	Ven 18/02/22
52	Elaboration des rapports semestriels et annuels de mise en œuvre mesurant les indicateurs et les progrès réalisés	10 jours	Lun 03/01/22	Mar 18/01/22
53	Elaboration des rapports d'évaluation à mi-parcours et du rapport final de mise en œuvre du projet	10 jours	Lun 03/01/22	Mar 18/01/22
54	<b>- Volet suivi des bénéficiaires</b>	<b>730 jours</b>	<b>Mar 29/03/22</b>	<b>Lun 09/06/25</b>
55	visites dans les ateliers d'apprentissage et les centres de formation (trimestrielles)	5 jours	Ven 23/09/22	Lun 03/10/22
56	Suivi des jeunes placés en stage	365 jours	Mar 29/03/22	Jeu 02/11/23
57	Suivi et appui conseils post-installation des bénéficiaires de kits d'installation et de fonds de roulement, de financement	365 jours	Jeu 02/11/23	Lun 09/06/25



Annexe 6 : Liste de plateformes enquêtées

N°	Nom ou appellation du dispositif	Statut juridique de la structure	Région	Commune
1	Plateforme orientation jeunesse Niamey 2	Public	Niamey	Commune 2/Niamey
2	Plateforme Kalley Sud	Public	Niamey	Commune 2/Niamey
3	Plateforme d'insertion, d'orientation et d'information des jeunes	Public	Dosso	Dosso
4	Espace orientation des jeunes (EOJ) de la commune de Birni N'Gaouré	Public	Dosso	Commune Birni N'Gaouré
5	Plateforme de Harobanda	Public	Niamey	Commune 5
6	Plateforme de Dongondoutchi	Public	Dosso	Dogondoutchi
7	Plateforme d'orientation et insertion professionnelle des jeunes de la Commune 4 de Zinder	Public	Zinder	Commune 4/Zinder
8	Plateforme service d'orientation accompagnement et insertion des jeunes scolarisés et non scolarisés	Public	Zinder	Magaria
9	plateforme d'orientation des jeunes de Tillabéry	Public	Tillabéry	Tillabéry
10	Plateforme d'Orientation, d'accompagnement et d'insertion professionnelle des Jeunes Zinder 3	Public	Zinder	Commune 1 de Zinder
11	Espace Orientation Jeunesse de KARA KARA	Public	Dosso	Kara kara
12	Plateforme Ader de Tahoua	Public	Tahoua	Tahoua
13	Plateforme de Konni	Public	Tahoua	Konni
14	Plateforme Agadez commune	Public	Agadez	Agadez commune
15	Plateforme orientation-jeunesse de TCHIROZÉRINE	Public	Agadez	Urbaine de Tchirozérine
16	Espace d'Information et d'Orientation Professionnelle de l'ANPE/Tahoua	Public	Tahoua	Commune de Tahoua
17	Espace d'Information et d'Orientation Professionnelle de l'ANPE/Agadez	Public	Agadez	Commune d'Agadez

Annexe 7 : Liste des acteurs rencontrés pour les entretiens

Structure	Responsabilité	Nom et Prénoms
Direction Générale de l'Emploi du METPS	Directeur Général	MAREYE Moussa Moïse
Direction Générale de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle du METFP	Directeur Général	LAOUALI Abdoul Baki
Direction Général de la Jeunesse du MJS	Directeur de la Jeunesse	MOUSSA Mohammed
Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi	Directrice des Opérations	MOUSSA Hariré Hainikoye
Conseil National du Patronat du Niger	Président de la Commission Emploi et Formation	MAGAGI Ousseini Adamou
Partenaires Techniques et Financiers de l'Insertion Professionnelle	Chargé des Programme à la Coopération Suisse, Chef de file des PTF	HALADOU Moussa



Q5: Quels sont selon vous les principaux obstacles rencontrés par les jeunes dans leur parcours d’insertion?

.....  
.....  
.....

Q6: Quelles sont les réponses apportées par votre structure à ces difficultés?

Q7 :Disposez-vous de ressources suffisantes pour accomplir votre mission (financières, matérielles et humaines) **questions à formuler**

.....  
.....  
.....

Q8 :Qui sont vos principaux partenaires techniques et financiers

.....  
.....  
.....

### **3. APPRÉCIATION DE L’EFFICACITÉ DU CADRE INSTITUTIONNEL ET DE LA GOUVERNANCE DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE**

Q9: Le paysage institutionnel de promotion de l’insertion professionnelle au Niger se caractérise par la multiplicité des institutions. Pensez-vous que cela est de nature à favoriser une efficacité des actions?

.....  
.....  
.....

Q10 : Quel est le niveau de déconcentration de votre structure ? Est-elle représentée à l’échelle régionale, communale ?

.....  
.....

Q11 : Combien de régions disposent d’une stratégie régionale d’insertion professionnelle et d’emploi ?

.....  
.....

Q12: Collaborez-vous avec les autres structures publiques ayant un mandat d’insertion et de l’emploi des jeunes? Si oui, quel est l’objet de ces collaborations? Êtes-vous satisfait de la collaboration?

.....  
.....  
.....

QQ13: Existe-t-il des cadres de concertation institutionnalisés entre les différents acteurs pour la coordination, le suivi-évaluation et la capitalisation des nombreuses actions entreprises en faveur de l’insertion des jeunes? Si oui quelle est la fréquence de rencontre de ces cadres de concertation ?

.....  
.....

.....  
QQ14 : Quelles sont selon vous les contraintes liées d’une part à la rationalisation du cadre institutionnel (la multiplicité des institutions) et d’autre part à l’harmonisation des pratiques des dispositifs existants d’appui à l’insertion professionnelle?  
.....  
.....

**4. LES DISPOSITIFS D’INSERTION**

Q15 : Quels sont les dispositifs d’insertion professionnelle mis en place par votre structure?  
.....  
.....  
.....

**5. SUGGESTIONS POUR UNE MEILLEURE GOUVERNANCE DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE**

Q116 : Comment renforcer la coopération, la coordination et la concertation avec les autres acteurs publiques et non publiques intervenants dans le champ de l’insertion ?

Q12 : Comment peut-on mutualiser les ressources des nombreux acteurs en faveur de l’insertion professionnelle ?  
.....  
.....

Q17 : Dans la perspective de la mise en place d’un dispositif multipartite d’appui à l’insertion professionnelle, quels sont les services susceptibles d’être offerts aux jeunes  
Informations sur les opportunités d’emploi et de formation /...../ Stages d’initiation à la vie professionnelle (prospection et placement) /...../ stage de pré emploi (prospection et placement) /...../ Formation en entrepreneuriat /...../ Techniques de Recherche d’emploi/...../ Appui à la recherche de financement /...../ coaching, conseils et orientation professionnelle, /...../ Autres services /...../

Q18/ Quelles formes de répartition des rôles et responsabilités pourra-t-on envisager ?

Q19 : Quel pourrait être le modèle de financement d’un tel dispositif (les sources possibles de mobilisation des ressources pour son fonctionnement) ?

Q20 : En 2016, le gouvernement du Niger a adopté un Schéma Directeur National de l’Orientation et de l’Insertion Professionnelle qui retient dans ses principes de mise en œuvre une approche intégrée et partenariale de la gouvernance de l’insertion professionnelle. Êtes-vous informés de l’existence de ce schéma ?  
.....  
.....  
.....

:

Subventions de l'Etat /...../ Apports des PTFs /...../ facturation de certaines prestations /...../ autres sources de financement (à préciser)/...../financement par les collectivités territoriales /...../

**ETUDE SUR L’APPROCHE INTEGREE DES POLITIQUES D’INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU NIGER**

**GUIDE D’ENTRETIEN N°2 AVEC LES ORGANISATIONS D’EMPLOYEURS**

Dans le cadre de mon mémoire de fin d’études à l’Université Senghor d’Alexandrie, je mène une étude sur les politiques intégrées de l’emploi au Niger envisagées comme une approche innovante de traitement de l’insertion professionnelle. Les informations recueillies visent à faire des propositions et des recommandations pour une efficacité et une cohérence des interventions en matière d’insertion professionnelle.

Nous vous remercions par avance pour disponibilité et votre collaboration !

**1. IDENTIFICATION**

Nom de l’Organisation : .....

**2. PLACE DE L’INSERTION DANS LA STRATEGIE-PAYS**

Q1: Pouvez-vous nous présenter brièvement votre structure?

.....  
.....  
.....

Q2 : Quelle est la place de l’insertion professionnelle dans les documents de planification stratégique de votre organisation?

.....  
.....  
.....

Q3: Quels sont vos priorités en matière d’emplois des jeunes, vers quels aspects est orientée votre coopération?

.....  
.....  
.....

Q4 : Quels sont les projets financés et/ou mis en œuvre par votre organisation ces cinq(5) dernières années en matière d’insertion socioéconomique ?

.....  
.....  
.....

**3. APPRECIATION DE LA GOUVERNANCE DE L’INSERTION PROFESSIONNELLE ET SUGESTIONS**

Q5 : Le paysage institutionnel de l’insertion professionnelle au Niger est caractérisé par une multitude d’institutions. Plus de 5 ministères ont un mandat en matière d’insertion ainsi que de nombreux autres acteurs non étatiques. Pensez-vous que cette situation se justifie au regard de la complexité et du caractère multidimensionnel de l’insertion professionnelle ? Quelles difficultés cela engendre-t-il pour les Partenaires Techniques et Financiers ?

.....  
.....  
.....

Q6 : Existe-t-il un mécanisme institutionnalisé de concertation entre les partenaires techniques et financiers de l’emploi et de l’insertion professionnelle ? Si oui quel est la fréquence de ses rencontres?

.....  
.....  
.....

Q7: En 2016, le gouvernement du Niger a adopté un Schéma Directeur National de l’Orientation et de l’Insertion Professionnelle qui retient dans ses principes de mise en œuvre une approche intégrée et partenariale de la gouvernance de l’insertion professionnelle. L’un des moyens d’opérationnaliser cette approche consiste avec les autres parties prenantes à développer des projets partenariaux (multi-acteurs) d’envergure pour l’insertion des jeunes. Seriez-vous disposés à participer à de tels projets ?

.....  
.....  
.....

Q8 : Comment appréciez-vous l’implication de votre organisation dans la gouvernance des politiques d’insertion des jeunes ? Etes-vous satisfaits ?

.....  
.....  
.....

Q9 : Q10 : Quelles sont les attentes de votre organisation en termes d’implication dans la gouvernance du secteur de l’emploi ?

.....  
.....  
.....

Quelles sont vos suggestions par rapport à l’amélioration de la collaboration entre les différents acteurs de l’insertion professionnelle au Niger ?

.....  
.....  
.....  
.....

**Merci pour votre collaboration !**

Annexe 10 : Guide d'entretien avec les partenaires techniques et financiers de l'insertion professionnelle

**ETUDE SUR L'APPROCHE INTEGREE DES POLITIQUES D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES AU NIGER**

**GUIDE D'ENTRETIEN N°3 AVEC LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

Dans le cadre de mon mémoire de fin d'études à l'Université Senghor d'Alexandrie, je mène une étude sur les politiques intégrées de l'insertion professionnelle au Niger envisagées comme une approche innovante de gouvernance de l'insertion professionnelle. Les informations recueillies visent à faire des propositions et des recommandations pour une efficacité et une cohérence des interventions en matière d'insertion professionnelle. Nous vous remercions par avance pour disponibilité et votre collaboration !

**1. IDENTIFICATION**

Nom de l'Organisation : .....

**2. PLACE DE L'INSERTION DANS LA STRATEGIE-PAYS**

Q1: Pouvez-vous nous présenter brièvement votre structure?  
.....  
.....  
.....

Q2 : Quelle est la place de l'insertion professionnelle dans la stratégie-pays de votre organisation?  
.....  
.....  
.....

Q3: Quels sont vos priorités en matière d'emplois des jeunes, vers quels aspects est orientée votre coopération?  
.....  
.....  
.....

Q4 : Quels sont les projets financés et/ou mis en œuvre par votre organisation ces cinq(5) dernières années en matière d'insertion socioéconomique ?  
.....  
.....  
.....

**3. APPRECIATION DE LA GOUVERNANCE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET SUGESTIONS**

Q5 : Le paysage institutionnel de l’insertion professionnelle au Niger est caractérisé par une multitude d’institutions. Plus de 5 ministères ont un mandat en matière d’insertion ainsi que de nombreux autres acteurs non étatiques. Pensez-vous que cette situation se justifie au regard de la complexité et du caractère multidimensionnel de l’insertion professionnelle ? Quelles difficultés cela engendre-t-il pour les Partenaires Techniques et Financiers ?

.....  
.....  
.....

Q6 : Existe-t-il un mécanisme institutionnalisé de concertation entre les partenaires techniques et financiers de l’emploi et de l’insertion professionnelle ? Si oui quel est la fréquence de ses rencontres?

.....  
.....  
.....

Q7: En 2016, le gouvernement du Niger a adopté un Schéma Directeur National de l’Orientation et de l’Insertion Professionnelle qui retient dans ses principes de mise en œuvre une approche intégrée et partenariale de la gouvernance de l’insertion professionnelle. L’un des moyens d’opérationnaliser cette approche consiste avec les autres parties prenantes à développer des projets partenariaux (multi-acteurs) d’envergure pour l’insertion des jeunes. Seriez-vous disposés à participer à de tels projets ?

.....  
.....  
.....

**Merci pour votre collaboration !**

Annexe 11 : Questionnaire adressé aux jeunes (questionnaire électronique)

**ETUDE SUR L'APPROCHE INTEGREE DE LA GOUVERNANCE DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE AU NIGER**

**QUESTIONNAIRE N°1 ADRESSE AUX JEUNES**

Ce questionnaire est destiné à collecter des informations dans le cadre de la réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes au Niger. Il est totalement anonyme et les informations serviront exclusivement à l'étude.

**I. Caractéristiques sociodémographiques et économiques des jeunes**

**Sexe** M /..... / F /..... /                      **Age** : .....

**Votre région de Résidence** /..... / **Commune**.....

**Niveau d'étude** : Aucun /..... / Primaire /..... / Post primaire /..... / secondaire /..... / Supérieur /..... /

**Statut/occupation** : étudiant /..... / Élève /..... / Apprenant (formation professionnelle) /..... / en apprentissage

En stage /..... / en recherche d'emploi /..... / En situation de ni Formation ni emploi....

**II. Perspectives d'insertion professionnelle**

**1. Quelles sont vos projets professionnels dans le court et moyen terme ?**

Créer votre propre entreprise **ou s'associer à des tiers pour créer une entreprise**/..... / être embauché dans la fonction publique /..... / être embauché dans le secteur privé /..... /

**2. Dans la perspective de la recherche d'un emploi dans le secteur privé (entreprises privées, ONG), comment comptez-vous vous y prendre : énumérez les possibilités**

**3. comptez-vous vous adresser à un centre d'appui à l'insertion professionnelle ?** Oui /..... / Non /..... /

**4. Dans le cas où vous décidez de créer votre propre affaire, comment comptez-vous financer votre projet ?**

Sur fonds propres entièrement /..... / Demander un prêt en banque /..... / Emprunter auprès d'un parent ou d'une connaissance/..... / emprunter auprès d'un fonds public de financement des initiatives entrepreneuriales des jeunes /..... /

**III. Connaissance et utilisation des dispositifs d'appui à l'insertion**

**5. Connaissez-vous un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle ?** Oui /..... / Non /..... /

**Si oui lesquels ?**

**6. Connaissez-vous ces structures et leur localisation ?**

Agence Nationale Pour la Promotion de l'Emploi /..... / Si oui connaissez-vous leur localisation ?

je connais la localisation /..... /, je ne connais pas la localisation /..... /

Direction de l'Orientation et des stages Professionnelles Oui /..... / Non/..... / Si oui connaissez-vous leur localisation ?

je connais la localisation /..... /, je ne connais pas la localisation /..... /

Les plateformes communales d'appui à l'insertion professionnelle Oui/..... / Non /..... / Si oui connaissez-vous leur localisation ?

je connais la localisation /..... /, je ne connais pas la localisation /..... /

**7. Avez-vous déjà fréquenté un centre d'appui à l'insertion professionnelle**

? Oui /..... / Non /..... /

Si Oui, de quels types de services avez-vous bénéficié ?

Conseils et orientation professionnelle /..... / informations sur les offres de formation /..... / Appui à la rédaction de CV et de lettre de motivation /..... / Formation en Techniques de recherche d'emploi /..... / Formation en entrepreneuriat /..... / Informations sur les opportunités d'emploi ? mise en stage /..... / mise en relation/..... / Autres services /..... /

8. Avez-vous été satisfait des prestations qui vous ont été offertes : Oui /..... / Non /..... /

Si non pourquoi ?

Si oui , ont-elles été utiles dans votre insertion professionnelle ? Oui/..... / Non /..... /

9. Si vous n'avez jamais fréquenté un centre d'appui à l'insertion professionnelle, quelles en sont les raisons ?

Ça ne m'intéresse pas /..... / Je ne crois pas à leur utilité /..... / , le centre est très éloigné de mon lieu d'habitation /..... / Je n'étais pas au courant de leur existence /..... /

**Merci de votre collaboration**

Annexe 12 : Questionnaire adressé aux responsables des dispositifs opérationnels d'appui à l'insertion professionnelle des jeunes (questionnaire électronique)

## **ETUDE SUR L'APPROCHE INTEGREE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE AU NIGER**

### **QUESTIONNAIRE N°2 AUX RESPONSABLES DE DISPOSITIFS D'APPUI A L'INSERTION DES JEUNES**

Ce questionnaire est destiné à collecter des informations dans le cadre de la réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes au Niger. Il est totalement anonyme et les informations serviront exclusivement à l'étude.

#### **IV. IDENTIFICATION DU DISPOSITIF**

**1. Nom ou appellation du dispositif : Espace d'Information et d'Orientation Professionnelle des jeunes (EOIP)**

Statut : Public

**2. Structure Publique (collectivité de rattachement) ou Privé de rattachement : AGENCE NATIONALE POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI**

Localisation : Région /..... / Commune /..... /

**3. Vos publics cibles :** toute personne (jeune ou adulte) en quête d'insertion ou de réinsertion sans distinction de niveau d'étude ou de formation /..... / Jeunes diplômés uniquement de l'enseignement général (peu importe le niveau) /..... / Jeunes issus de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle uniquement y compris l'apprentissage/..... / chômeurs /..... / Autres /..... /

#### **V. Fonctionnement du dispositif**

**4. Quels sont les services offerts à vos publics cibles**

Conseils et orientation professionnelle /..... / informations sur les offres de formation /..... / Appui à la rédaction de CV et de lettre de motivation /..... / Formation en Techniques de recherche d'emploi /..... / Formation en entrepreneuriat /..... / Informations sur les opportunités d'emploi ? Mise en stage (prospection et placement) recrutement /..... / Autres services (préciser) /..... /

**5. Quels sont les services offerts aux employeurs ?**

**6. Combien de personnes en moyenne bénéficient de vos prestations par mois ? /..... /**

**7. Quels sont les services les plus demandés par ordre? :**

Conseils et orientation professionnelle /..... / informations sur les offres de formation /..... / Appui à la rédaction de CV et de lettre de motivation /..... / Formation en Techniques de recherche d'emploi /..... / Formation en entrepreneuriat /..... / Informations sur les opportunités d'emploi ? /..... / Mise en stage (prospection et placement) /..... / Appui à l'élaboration de plan d'affaires Appui à la recherche de financement /..... / recrutements/..... /

**8. A combien de personnes par mois en moyenne estimez-vous le nombre de bénéficiaires de vos prestations ? / ...../**

Sur Une échelle de 1 à 5, à combien estimez-vous le niveau d'implication des partenaires suivants dans la gestion du dispositif ?

	1	2	3	4	5
Les organisations de jeunesse					
Les écoles et centres de formation Professionnelle et Technique					
Les établissements d'enseignement supérieur					
Les organisations consulaires (Chambre de commerce, chambre des métiers de l'artisanat					
Les organisations d'employeurs(Patronat)					

**9. Disposez-vous de protocole de prise en charge des usagers ? Oui /..... / Non /..... /**

Ce protocole est-il adapté aux besoins individuels des usagers (permet-il une prise en charge individualisé) ? Oui /..... / Non /..... /

**10. Quels sont les moyens à votre disposition ?**

Local /..... / Matériels et mobiliers de bureau /..... / Matériels informatiques /..... /

Matériels roulants /..... / Autres moyens (à préciser) .....

**11. Ces moyens sont-ils en quantité suffisante ?**

Matériels et mobiliers de bureau Oui /..... /Non /..... / Matériels et consommables informatiques Oui/..... / Non /..... / Matériels roulants Oui /..... / Non /..... / Fourniture de bureau Oui /..... / Non /..... /

**12. Quel est l'effectif du personnel ? /..... / Suffisant /..... / Insuffisant /..... /**

**13. Combien de personnes parmi le personnel a reçu une formation spécialisée sur l'accompagnement à l'insertion professionnelle ? /..... /**

**14. Quel type de formation ? Préciser la durée**

.....  
 .....

**15. Disposez-vous d'un mécanisme de suivi des activités du dispositif ? Oui /..... / Non /..... /**

**16. Assurez-vous le suivi des parcours d'insertion de vos usagers ? Oui /..... / Non /..... /**

**17. Si oui avec quelle méthode (décrire brièvement) ?**

.....

**18. Faites-vous des enquêtes- de satisfaction auprès des usagers sur l'utilisation de vos services**

Oui /..... / Non /..... /

**19. Si oui avec quelle fréquence par semestre/..... / par année /..... / chaque deux ans /..... / Autre(préciser).....**

## VI. Difficultés et suggestions

**20. Quels sont les principales difficultés que vous rencontrez**

Insuffisance des moyens de fonctionnement /..... / Insuffisance du personnel /..... /

Insuffisance de qualification du personnel /..... / Locaux inadaptés /..... /

**21. Autres difficultés (à préciser).....**

.....

**22. Quelles propositions faites-vous pour améliorer la visibilité du dispositif et son fonctionnement ?**

.....

.....

.....

**Merci de votre collaboration**