

CHAPITRE 8

AUTONOMISER LES JEUNES POUR UN COMMERCE DURABLE

Contribution du Centre du commerce international

Resumé : *L'autonomisation économique des jeunes est liée à l'avenir des petites et moyennes entreprises (PME). Le présent chapitre étudie le rôle que jouent les PME compétitives sur le plan international dans la création d'emplois pour les jeunes et examine comment l'amélioration des compétences des jeunes et l'innovation renforcent la capacité d'exportation des PME. Des données recueillies auprès des entreprises montrent que l'accès au financement est plus difficile pour les entreprises dirigées par des jeunes que pour celles dont les dirigeants sont plus âgés. Selon les constatations du présent chapitre, les programmes d'Aide pour le commerce qui améliorent l'accès des jeunes entrepreneurs aux services financiers et les compétences des jeunes favorisent la compétitivité commerciale des PME, tout en aidant les jeunes à trouver un emploi rémunérateur.*

INTRODUCTION

La question de savoir si et comment le commerce contribue à une croissance inclusive reste une priorité pour les pouvoirs publics. Des décennies de libéralisation des échanges ont contribué à réduire la pauvreté, s'accompagnant toutefois dans de nombreux pays d'un écart croissant entre riches et pauvres (Draper, 2017; OCDE, 2015; Winters et Martuscelli, 2014). Bien que les économies soient de plus en plus interconnectées, la croissance du commerce mondial semble stagner (OMC, 2019).

Cela a amené certains à s'interroger sur la capacité du commerce à apporter des avantages à tous. Les politiques qui stimulent la participation des femmes, des jeunes et d'autres groupes marginalisés au commerce mondial peuvent rendre le commerce plus inclusif et promouvoir l'autonomisation économique.

Il est particulièrement pertinent aujourd'hui de mettre l'accent sur le rôle des jeunes dans le commerce, étant donné que ces derniers représentent une part importante et croissante de la population dans de nombreux pays en développement. On compte 1,2 milliard de jeunes âgés de 15 à 24 ans dans le monde (DAES de l'ONU, 2015), mais 66 millions de jeunes hommes et femmes sont au chômage et 145 millions ont un emploi mais sont en situation de pauvreté (ITC, 2019a). Les jeunes ont trois fois plus de risques d'être touchés par le chômage que les adultes (OIT, 2017), ce qui peut entraîner des pressions migratoires.

Dans le même temps, les petites et moyennes entreprises (PME) peinent à trouver les employés qualifiés dont elles ont besoin pour être compétitives et faire du commerce. Bien que les PME représentent plus d'un tiers du produit intérieur brut (PIB) des pays en développement, les pénuries de compétences limitent leur capacité à évoluer, à être compétitives et à se connecter aux marchés clés.

Les deux problèmes du chômage des jeunes et de la compétitivité des PME peuvent et doivent être résolus ensemble. L'autonomisation économique des jeunes est un objectif à lui seul: en effet, l'Objectif de développement durable (ODD) 8 appelle la communauté internationale à assurer le "plein emploi productif et [un] travail décent" aux jeunes.

Les jeunes se sentent autonomes sur le plan économique lorsqu'ils ont des emplois bien rémunérés et intéressants. Cela a plus de chances de se produire lorsque les entreprises sont compétitives et recrutent des jeunes. Étant donné que les PME représentent la plupart des emplois dans les pays en développement, elles sont bien placées pour embaucher des jeunes issus des populations locales et leur offrir une formation et une expérience sur le tas, qui peuvent conduire à une carrière. De fait, l'ODD 8 souligne que la croissance des PME est vitale pour le développement durable. Toutefois, pour croître et pouvoir embaucher dans l'économie mondialisée actuelle, les petites entreprises doivent renforcer leur compétitivité et leur attractivité afin que les jeunes les considèrent comme un choix de carrière viable.

Dans ce chapitre, nous examinerons les liens entre l'autonomisation économique des jeunes et la compétitivité internationale des petites entreprises. Nous constaterons qu'il existe des synergies entre les objectifs d'autonomisation économique des jeunes et de compétitivité des PME – autrement dit, la relation va dans les deux sens: le renforcement des compétences des jeunes et l'innovation favorisent la compétitivité et les exportations des PME, et des PME compétitives sur le plan international créent des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les jeunes. Nous évaluerons également les caractéristiques des programmes d'autonomisation économique des jeunes qui sont essentielles pour les aider à trouver un emploi rémunérateur dans de petites entreprises en tant que travailleurs ou entrepreneurs.

DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS D'EXPORTER GRÂCE AUX COMPÉTENCES DES JEUNES

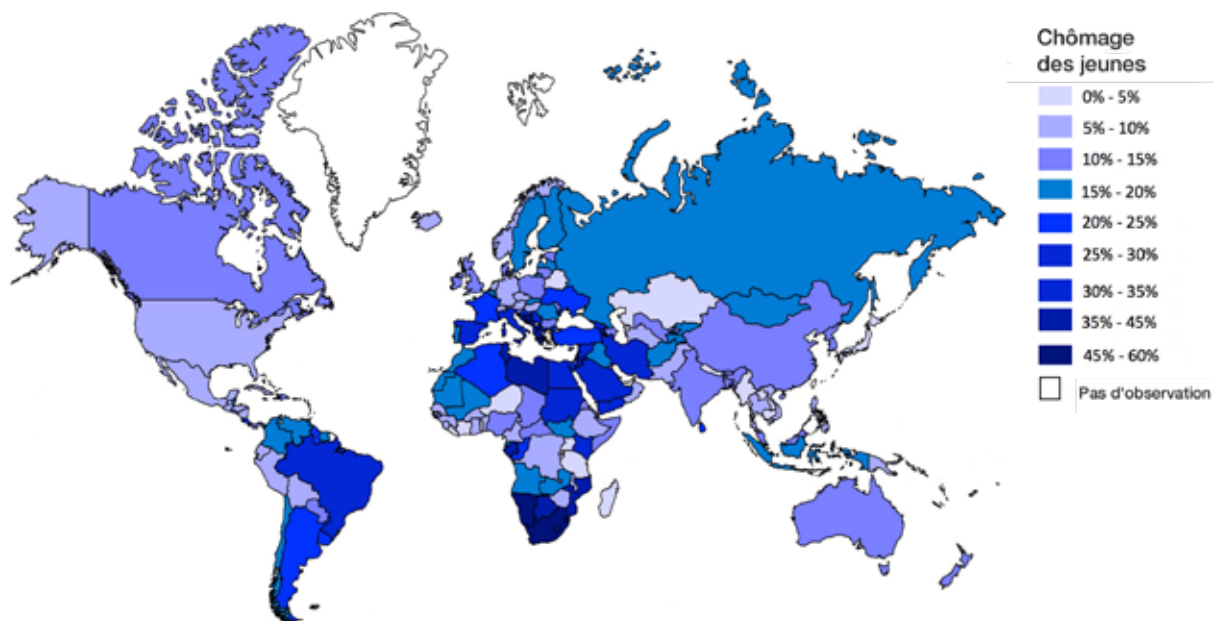
L'éducation et les compétences sont importantes pour le développement des jeunes, et elles influent sur les résultats économiques et sociaux. Dans la littérature économique, le concept de capital humain d'une personne englobe les capacités, l'éducation et les qualifications formelles (qu'elles soient académiques ou professionnelles), ainsi que les aptitudes, les compétences et l'expérience professionnelle (Blundell *et al.*, 1999). Le capital humain des jeunes est particulièrement important, compte tenu de leur rôle, actuel et futur, dans les économies nationales.

Une personne sur trois dans le monde aujourd'hui est âgée de moins de 25 ans (Khokhar, n.d.). Lorsque les taux de mortalité infantile diminuent mais que les taux de fécondité restent élevés, il en résulte ce qu'on appelle l'explosion démographique de la jeunesse, c'est-à-dire une forte proportion de jeunes dans le pays. Dans les 48 pays les moins avancés du monde, les enfants et les adolescents constituent la majorité de la population (Gupta *et al.*, 2014). En revanche, dans les pays développés, une plus faible proportion de la population se situe dans la tranche d'âge des 15-29 ans : plus précisément 7 points de pourcentage de moins (Yifu Lin, 2012). En 2014, 90% des jeunes de 10 à 24 ans vivaient dans des pays en développement (Gupta *et al.*, 2014).

Lorsque les jeunes, qui sont de plus en plus nombreux, trouvent des emplois de qualité correctement rémunérés, la société dans son ensemble profite de ce que l'on appelle le "dividende démographique". Toutefois, dans de nombreux cas, cela n'est pas le cas.

Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, par exemple, environ 25% des jeunes sont au chômage (Purfield *et al.*, 2018) et les pays en développement enregistrent fréquemment des taux de chômage à deux chiffres chez les jeunes (voir la figure 8.1). L'Organisation internationale du travail estime que 13% des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont au chômage dans le monde (O'Higgins, 2017).

Figure 8.1. Taux de chômage des jeunes selon les pays



Note : Chômage, total des jeunes (% de la population active totale âgée de 15 à 24 ans) (estimation modélisée OIT). Le chômage des jeunes désigne la proportion de la population active âgée de 15 à 24 qui n'a pas de travail mais qui est prête à travailler et recherche un emploi. Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Centre du commerce international aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Source : Indicateurs de développement de la Banque mondiale, à partir de la base de données ILOSTAT de l'Organisation internationale du travail. Données extraites en septembre 2018.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953831>

Même lorsque les jeunes ont un emploi, il peut s'agir d'emplois de qualité médiocre, mal rémunérés, impliquant de longues heures de travail ou des conditions de travail précaires. De longues périodes de chômage et de sous-emploi peuvent nuire de façon permanente aux perspectives d'évolution professionnelle à long terme d'une personne (Pikoko et Phiri, 2018; Weidenkaff, 2018).

Les recherches soulignent les risques associés au grand nombre de jeunes sans emploi ou sous-employés. Le mécontentement des jeunes au chômage peut être source d'agitation sociale et d'instabilité politique (Banque mondiale, 2011). Les jeunes – définis ici comme les personnes âgées de 15 à 24 ans, sauf indication contraire – sont plus susceptibles d'émigrer s'ils n'ont pas d'emploi dans leur pays d'origine, ce qui a une incidence tant sur leur pays d'origine que sur le pays de destination (Fernando, 2018).

Quelque 600 millions d'emplois seront nécessaires d'ici à 2028 pour absorber le nombre actuel de chômeurs dans le monde (Banque mondiale, 2012) et pour offrir des possibilités d'emploi aux 40 millions de personnes – principalement des jeunes – qui entrent chaque année sur le marché du travail (OIT, 2012). L'ampleur et l'importance de ce défi ont été clairement soulignées dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui appelle la communauté internationale à "réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation" (cible 8.6 des ODD). Il est donc crucial de s'attaquer au chômage et au sous-emploi des jeunes afin de favoriser la croissance à long terme et d'éviter des résultats sociaux indésirables.

Les petites entreprises ont un rôle clé à jouer

Les PME présentent un fort potentiel en matière de création d'emplois pour les jeunes dans les pays en développement. Elles sont la pierre angulaire de la plupart des économies. Les petites et moyennes entreprises emploient plus de 70% de la main-d'œuvre d'un pays, représentent 35% du PIB et génèrent 34% des exportations (OMC, 2016). Dans les pays en développement, ces entreprises emploient généralement les segments plus pauvres et plus vulnérables de la société (ITC, 2015a).

Dans les économies en développement, les petites entreprises emploient un grand nombre de jeunes. Les données des enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME menées dans 9 pays en développement indiquent qu'un employé sur 4 des petites et moyennes entreprises a entre 18 et 24 ans.¹ Les PME offrent d'importantes possibilités d'absorber l'explosion démographique et de la transformer en dividende.

Les compétences des jeunes peuvent aider les entreprises à s'internationaliser

Néanmoins, les PME souffrent de graves pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui les empêchent de recruter des jeunes et nuisent à leur compétitivité. La mondialisation et les échanges offrent de nouveaux débouchés commerciaux, mais ils ont également accru la pression concurrentielle qui s'exerce sur les entreprises. Les connaissances pertinentes pour un emploi et les qualités personnelles des travailleurs, ainsi que leur compréhension de ce qui est nécessaire pour effectuer le travail demandé (Bacchetta *et al.*, 2017, page 24), affectent la capacité d'une entreprise à répondre aux exigences en matière de coûts, de quantité et de temps pour être compétitive.

Le capital humain peut être particulièrement important dans des environnements économiques dynamiques, où les technologies évoluent rapidement et de manière imprévisible. Dans ce cas, un capital humain plus important peut encourager la diffusion des technologies tant dans l'entreprise que dans l'économie, favorisant ainsi la croissance économique (Barro, 1991). Cela est lié au fait qu'une main-d'œuvre qualifiée peut aider une entreprise à anticiper et à s'adapter aux évolutions de l'environnement commercial (Woessmann, 2011).

Les investissements dans le capital humain, tels que la formation initiale et la formation en cours d'emploi, améliorent la productivité des PME (Miller et Upadhyay, 2000; Vandenberg et Trinh, 2016), contribuant ainsi à leur compétitivité sur le plan international. L'incidence du capital humain sur la productivité et la compétitivité explique en partie pourquoi il s'agit d'un facteur important de la croissance économique (Woessmann, 2011).

Certaines recherches laissent à penser qu'il existe une relation positive significative entre le niveau de capital humain des PME et leur tendance à s'internationaliser (Onkelinx *et al.*, 2015). Les entreprises employant des travailleurs hautement qualifiés peuvent être mieux à même d'adapter leurs produits et leurs technologies à l'environnement économique national, ce qui facilite la diversification de l'économie nationale et l'exportation de produits adaptés vers les pays voisins (Bacchetta *et al.*, 2017; ITC, 2017a). Dans une perspective empirique, des niveaux plus élevés de capital humain sont associés à des taux plus importants de diversification des exportations (Cadot *et al.*, 2011).

Les travailleurs ayant suivi des études ou une formation peuvent permettre aux entreprises des pays en développement d'améliorer leur position dans les chaînes de valeur mondiales, notamment en les aidant à respecter les normes de qualité des clients étrangers (Jansen et Lanz, 2013). De plus, l'internationalisation peut exiger des compétences relationnelles, comme la présentation et la communication, et les compétences linguistiques (CEDEFOP, 2010).

Investir dans les compétences des jeunes est une stratégie prometteuse pour stimuler le capital humain dans la perspective du commerce. De nombreux pays en développement comptent un nombre important de jeunes sous-employés et au chômage qui pourraient être qualifiés pour répondre aux besoins futurs du marché du travail. Comme indiqué plus haut, les objectifs de développement durable mettent l'accent sur le lien entre les compétences des jeunes et l'emploi. L'ODD 4.4, par exemple, appelle à augmenter considérablement le nombre de jeunes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

Dans sa réponse au questionnaire de l'enquête de suivi OCDE-OMC sur l'Aide pour le commerce de 2019, le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée a souligné les difficultés rencontrées par les jeunes du pays pour obtenir un emploi après l'obtention de leur diplôme, et la nécessité de doter les jeunes des compétences nécessaires pour encourager leur participation à l'économie. L'investissement dans l'éducation et la formation des jeunes présente des avantages manifestes à long terme en ce qui concerne l'augmentation de la productivité des employés.

La pénurie et l'inadéquation des compétences limitent l'emploi

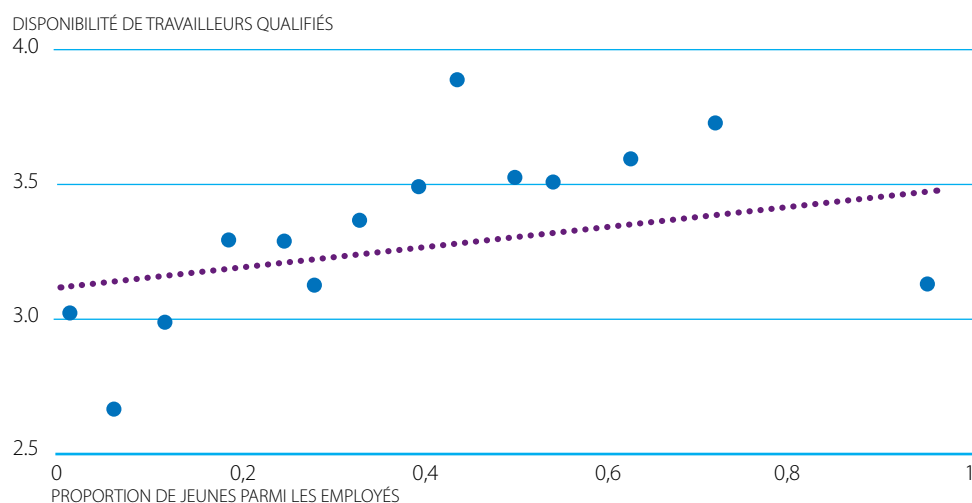
Les employeurs des pays développés et en développement disent avoir du mal à trouver des travailleurs possédant les compétences dont ils ont besoin. En Europe, environ quatre entreprises sur dix déclarent rencontrer de tels problèmes. Environ 30% des employeurs au Pérou et en Colombie affirment qu'il est difficile de pourvoir les postes vacants. On observe des chiffres similaires, voire plus élevés, dans d'autres pays en développement, notamment au Panama (40%), au Mexique (40%), en Inde (60%) et au Brésil (70%) (Forum économique mondial, 2014).

L'inadéquation des compétences apparaît généralement lorsque les compétences acquises dans les établissements d'enseignement ne correspondent pas aux exigences du marché du travail. Il s'agit d'une cause bien connue d'inefficacité économique (Jansen et Lanz, 2013), qui coûte cher à l'économie et à la société, et génère surtout du chômage chez les jeunes.

Les PME qui ne parviennent pas à trouver des employés possédant les compétences dont elles ont besoin ont tendance à moins embaucher de travailleurs, y compris de jeunes. Inversement, les entreprises embauchent plus volontiers lorsqu'elles parviennent à trouver des jeunes ou d'autres demandeurs d'emploi disposant des compétences appropriées. En effet, d'après une étude réalisée auprès des entreprises, les entreprises qui attachent beaucoup d'importance à la disponibilité de travailleurs qualifiés ont tendance à embaucher davantage de jeunes travailleurs (voir la figure 8.2).

Lorsque les compétences ne sont pas adéquates, les entreprises peuvent embaucher du personnel non formé. En effet, un adulte sur quatre interrogé dans les pays de l'OCDE fait état d'un décalage entre les compétences dont il dispose et celles dont il a besoin pour son emploi actuel (Forum économique mondial, 2017). Dans une enquête menée dans six pays en développement, environ 28% des chefs d'entreprise ont déclaré que les compétences de leur personnel n'étaient pas en adéquation avec les besoins de leur entreprise.²

Figure 8.2. Pénurie de main d'œuvre qualifiée et emploi des jeunes dans les PME



Note : Réponse des entreprises à la question "Comment évaluez-vous la disponibilité de travailleurs qualifiés en recherche d'emploi?". Les réponses possibles étaient les suivantes : 0 = pénurie de travailleurs qualifiés, 1, 2, 3, 4 et 5 = abondance de travailleurs qualifiés. L'axe des abscisses montre le pourcentage d'employés à temps plein âgés de moins de 25 ans. La relation entre les deux variables est le résultat d'un graphique de dispersion.³ Au total, 1 784 entreprises ont été interrogées au Ghana, au Kenya, à Sainte-Lucie, en Ukraine et en Zambie, en 2017 et 2018.

Source : Enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME.

L'absence de combinaisons de compétences adéquates sur le marché du travail risque d'affecter davantage les PME car elles ne disposent que de ressources très limitées à investir dans la formation. Les données de l'enquête de l'ITC indiquent que plus de la moitié des grandes entreprises en Gambie offrent une formation interne, contre seulement 38% des micro et petites entreprises et 33% des moyennes entreprises (ITC, 2018a). Cette situation est similaire à celle de certains pays de l'OCDE, où les PME proposent moins de formation que les grandes entreprises (Almeida *et al.*, 2012; Green et Martinez-Solano, 2011; Kubisz, 2011).

Donner aux jeunes les compétences appropriées

Veiller à ce que les jeunes reçoivent une formation appropriée peut contribuer à prévenir les inadéquations de compétences et le manque de préparation qui en résulte pour les employés. De nombreuses analyses se concentrent sur les moyens efficaces d'autonomiser les jeunes en leur donnant les compétences dont les PME ont besoin pour s'internationaliser.

L'aide publique au développement a contribué à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée afin de renforcer la capacité des entreprises à faire du commerce. Toutefois, les définitions actuelles de l'Aide pour le commerce excluent le soutien aux compétences techniques et professionnelles ainsi que les programmes d'entrepreneuriat. En tant que telle, l'assistance visant à améliorer les compétences des jeunes pour le commerce n'est pas prise en compte dans les mesures multilatérales de l'Aide pour le commerce.

Les initiatives visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée ont facilité les consultations entre les parties prenantes publiques et privées. Une telle collaboration peut créer des solutions pour remédier à l'inadéquation des compétences et favoriser la mise en œuvre de programmes visant à soutenir des formations techniques et professionnelles des jeunes qui correspondent au marché.

Fournir des compétences de base peut être un atout considérable de ces programmes. Les compétences en technologies de l'information et de la communication peuvent aider les jeunes à trouver un emploi et à réussir en tant qu'entrepreneurs (Coward *et al.*, 2014). De plus, des connaissances financières et des compétences nécessaires à la vie courante peuvent aider les jeunes à se préparer à de nouvelles possibilités économiques.

Encadré 8.1. Renforcement des compétences pour le tourisme au Myanmar: étude de cas du programme STED de l'OIT

En 2017, l'Organisation internationale du travail s'est associée au gouvernement du Myanmar pour évaluer les futurs besoins de compétences du secteur touristique. L'outil d'assistance technique de l'OIT appelé "Compétences professionnelles pour le commerce et la diversification économique" (STED) a fourni des orientations stratégiques pour l'évaluation des besoins en matière de développement des compétences. L'outil anticipe les possibilités de croissance sectorielle en se basant sur la position concurrentielle mondiale et l'évolution du marché. Associé à une analyse de l'offre et de la demande de compétences, le programme STED prévoit les pénuries de compétences actuelles et futures et soutient la création de compétences pour lesquelles il existe une demande sur le marché du travail, aidant ainsi à éviter les inadéquations de compétences et à lutter contre le chômage chez les jeunes.

Le programme a été utilisé pour mener une analyse approfondie du secteur du tourisme et de ses perspectives, qui a permis d'évaluer sa trajectoire de croissance et les contraintes de développement commercial auxquelles sont confrontés les guides touristiques. Cela a permis de prévoir le nombre de guides touristiques qui seraient nécessaires à l'avenir et d'identifier les lacunes dans leurs compétences actuelles.

Le projet a mis en évidence le besoin de formation en ce qui concerne la fourniture de services de qualité aux clients, l'organisation et la gestion des groupes en fonction de leur taille, l'utilisation des réseaux sociaux et d'autres technologies et le respect de normes pour un tourisme de qualité et/ou durable. Il a également identifié un écart entre la formation des guides touristiques offerte par le gouvernement et les exigences du secteur en termes de programmes et de spécialisation, par exemple en matière d'interprétation culturelle, de patrimoine et d'histoire.

Les recommandations formulées préconisaient notamment au gouvernement de continuer à élaborer des politiques pour le secteur des guides touristiques. Le projet a également indiqué que la mise en place de mécanismes entre le secteur public et le secteur privé pourrait faciliter le partage des connaissances et des perceptions du secteur avec les décideurs politiques, pour faire en sorte que les guides touristiques au Myanmar reçoivent une formation professionnelle appropriée.

Source : Steve Noakes, Paul Rogers, Ma. Concepcion Sardaña, Qingrui Huang, Sandar Win. (2016), "Skills for Trade and Economic Diversification: Tourist Guides Sector, Myanmar", Genève, OIT.

Établir des partenariats efficaces

Les partenariats entre le secteur privé, les gouvernements et les établissements d'enseignement locaux sont essentiels à l'amélioration des compétences et la reconversion. Les programmes d'apprentissage sont plus efficaces lorsque toutes les parties prenantes sont impliquées – les modèles cofinancés présentent ainsi un grand potentiel. Ce sont des exemples typiques de systèmes de formation professionnelle qui ont fait leurs preuves, comme c'est le cas en Allemagne (ITC, 2018b). Les programmes d'Aide pour le commerce qui renforcent la capacité des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) à répondre aux besoins des entreprises ont des effets positifs et significatifs avérés sur l'emploi des jeunes (Tripney *et al.*, 2013).

Néanmoins, la mise en place de partenariats public-privé durables pour la formation et l'enseignement professionnels n'est pas chose aisée. Par exemple, il n'est pas évident de reproduire dans un pays un système d'apprentissage qui a fait ses preuves dans un autre ne disposant pas des mécanismes institutionnels établis pertinents.

Établir un lien entre les programmes de formation et le placement professionnel

Des mécanismes formels de collaboration entre entreprises privées et établissements d'enseignement contribuent à garantir que la formation débouche effectivement sur l'emploi. Les liens entre les établissements d'EFTP et les entreprises, qu'ils aient une visée informative ou opérationnelle, permettent au secteur privé de participer à l'élaboration d'une formation destinée aux jeunes et adaptée au marché. Cela signifie que les programmes qui accordent une place importante aux secteurs, aux compétences et aux technologies peuvent doter les diplômés des aptitudes que les entreprises recherchent lors de l'embauche.

Le risque d'inadéquation entre la formation et le marché du travail peut être réduit autant que possible en améliorant la conception des programmes, par exemple (Mastercard Foundation, 2015). Le Fonds pour les compétences et l'emploi des jeunes est une approche de financement compétitive axée sur les résultats qui vise à faciliter la transition entre les programmes de formation professionnelle et le monde du travail. Pour obtenir un soutien par le biais du Fonds (lancé en février 2017 par l'ITC et l'Autorité nationale d'accréditation et d'assurance de la qualité de la Gambie), les programmes de formation doivent viser des domaines dans lesquels des pénuries de compétences ont été identifiées et déboucher sur un emploi ou sur la création de petites entreprises viables. Pour ce faire, les EFTP participants doivent collaborer étroitement avec les entreprises afin d'assurer un placement après la formation et comprendre le potentiel et les possibilités qu'offrent les start-up. En outre, pour que ces programmes aient des résultats mesurables, une partie du financement n'est octroyée que si les EFTP apportent la preuve que les participants à la formation ont réussi leur insertion professionnelle ou exercent avec succès un travail indépendant.

Adapter les programmes de développement de compétences pour garantir l'inclusion

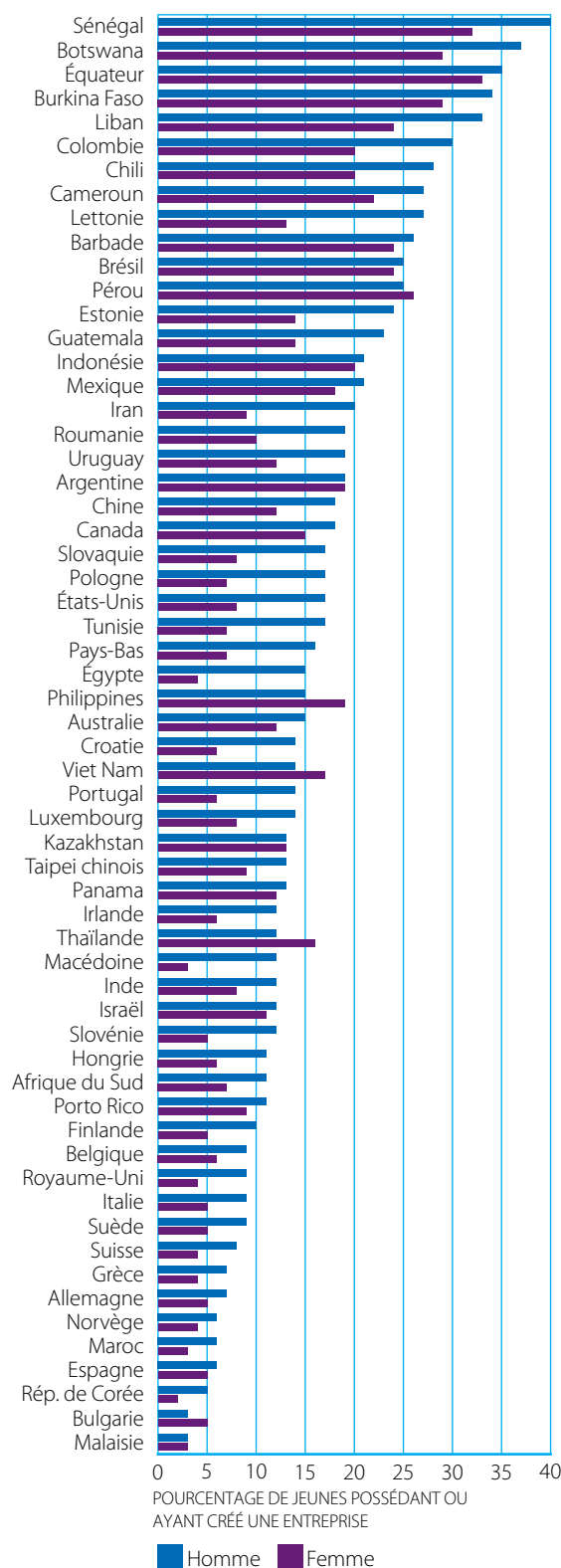
Les possibilités de développer des compétences ne sont pas accessibles à tous. Les jeunes ruraux, par exemple, peinent souvent à trouver une formation appropriée (ITC, 2018, page 42). Des programmes de formation spécialisés pourraient être créés, ou des modules de formation spécialisés pourraient être adaptés afin d'inclure les jeunes défavorisés.

Le programme *A Ganar Vencedoras* a utilisé des financements provenant de donateurs pour offrir une formation professionnelle à des jeunes Brésiliennes. Le programme a constaté qu'elles étaient confrontées à des problèmes spécifiques – tels que la violence domestique, le manque d'estime de soi ou des difficultés de garde d'enfants – qui entravaient leur entrée sur le marché du travail. Les membres du programme se sont rendu compte que la formation devait être adaptée pour lutter contre ces problèmes, afin de maintenir la participation des jeunes filles au programme (Fonds multilatéral d'investissement, 2012, page 14). De même, la formation des jeunes handicapés et des groupes autochtones devrait être adaptée pour répondre à leurs besoins particuliers.

Tableau 8.1. Liste des meilleures pratiques en matière de compétences des jeunes pour l'employabilité et l'exportation

1. Assurer la collaboration entre secteurs public et privé pour identifier les inadéquations de compétences et élaborer des formations	✓ Favoriser la collaboration informelle et/ou institutionnalisée entre les EFTP et les entreprises du secteur privé ✓ Identifier les compétences manquantes ✓ Élaborer des programmes de formation appropriés
2. Veiller à ce que les jeunes formés obtiennent un emploi en renforçant les établissements de formation	✓ Améliorer la capacité des EFTP à dispenser des programmes de formation adaptés à l'emploi ✓ Effectuer le suivi du placement des participants pour s'assurer qu'ils ont trouvé un emploi ou exercent une activité entrepreneuriale
3. Adapter les programmes de formation aux besoins des jeunes défavorisés	✓ Veiller à ce que la structure et la logistique du programme facilitent la participation des jeunes femmes et des jeunes ruraux ✓ Remédier aux difficultés qu'ils rencontrent en matière d'employabilité

Figure 8.3. Taux d'entrepreneuriat des jeunes par pays et par sexe



Note: Jeunes entre 18 et 34 ans.

Source : Calculs de l'ITC basés sur les données "APS Global Individual Level" de l'étude GEM 2015.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953850>

PROMOUVOIR LE TRAVAIL INDÉPENDANT ET L'ENTREPRENEURIAT

Certains jeunes sont des acteurs du changement dans leur société car ils génèrent de l'emploi et résolvent des problèmes sociaux grâce aux entreprises qu'ils créent. Les jeunes sont 1,6 fois plus susceptibles de lancer une nouvelle entreprise que les personnes de plus de 35 ans (Schott *et al.*, 2015). De nombreuses nouvelles entreprises sont créées dans les pays en développement, qui comptent en moyenne plus d'entreprises naissantes ou jeunes que d'entreprises établies (Kew *et al.*, 2013).

Dans ce contexte, le travail indépendant et l'entrepreneuriat peuvent être des possibilités de carrière attractives pour les jeunes. En effet, 60% des jeunes des pays en développement considèrent l'entrepreneuriat comme un bon choix de carrière et estiment que le fait d'avoir une entreprise prospère permet de jouir d'un statut plus élevé dans la société (Kew *et al.*, 2013).

Un jeune sur quatre dans le monde est entrepreneur ou travailleur indépendant, selon une enquête menée en 2015 par Global Entrepreneurship Monitor (GEM).⁴ Cette section reprend la définition utilisée par le GEM et la littérature connexe, et définit les jeunes entrepreneurs comme étant des personnes âgées de 18 à 34 ans. Bien que certains jeunes se tournent vers l'entrepreneuriat en raison d'un marché du travail limité, d'autres le font par choix. Environ 40% des jeunes qui créent leur propre entreprise le font par nécessité. Les 60% restants cherchent à tirer parti d'une opportunité qu'ils ont identifiée (Schott *et al.*, 2015).

Lorsque les jeunes se tournent vers le travail indépendant par nécessité, ils risquent d'être exposés à de mauvaises conditions de travail et d'éprouver des difficultés pour subsister. De nombreux jeunes sont des travailleurs indépendants exerçant des activités précaires dans le secteur informel, dans une situation d'emploi vulnérable (BIT, 2010). Dans ce contexte, le soutien apporté doit aider les jeunes à trouver un meilleur emploi, correspondant à des conditions de travail décentes. Dans d'autres cas, l'entrepreneuriat des jeunes s'accompagne de conditions de travail décentes et peut présenter un réel potentiel d'amélioration des moyens de subsistance, de compétitivité et de participation au commerce international.

L'entrepreneuriat, populaire mais difficile

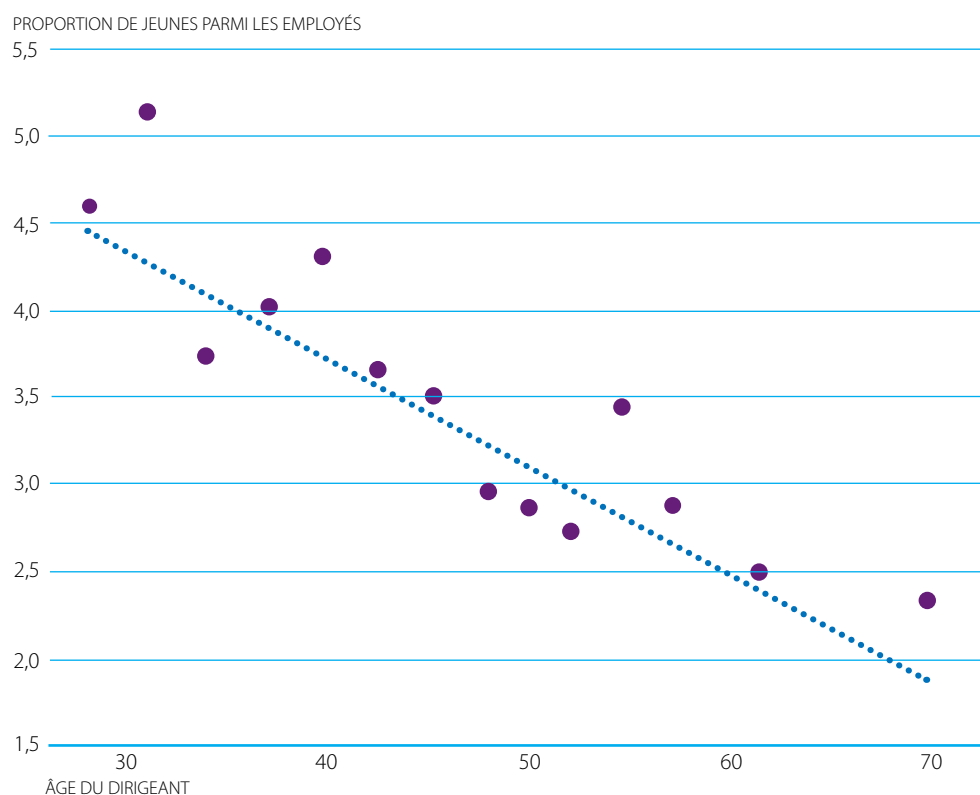
L'activité entrepreneuriale varie considérablement d'un pays à l'autre. La figure 8.3 classe 60 pays selon le pourcentage de jeunes âgés de 18 à 34 ans qui sont en train de créer une entreprise ou en possèdent déjà une. Au Sénégal, 40% des jeunes hommes exercent une activité entrepreneuriale, contre seulement 1,6% en Malaisie.

L'exercice d'une activité entrepreneuriale varie également selon le sexe, les hommes étant plus enclins que les femmes à créer leur propre entreprise. Néanmoins, il existe des différences significatives entre les pays en ce qui concerne le ratio de l'activité entrepreneuriale chez les jeunes hommes par rapport à celui des jeunes femmes. Aux Philippines et au Pérou, par exemple, les jeunes femmes sont plus impliquées dans l'entrepreneuriat que les hommes, alors que c'est l'inverse au Chili et au Liban.

Compte tenu des taux élevés d'entrepreneuriat chez les jeunes, il n'est pas surprenant que les entreprises dirigées par des jeunes représentent une part importante des nouvelles entreprises. Près de 44% des entrepreneurs dans le monde ont entre 18 et 35 ans. Pourtant, de nombreuses start-up dirigées par des jeunes ne survivent pas: les données indiquent que la proportion de jeunes à la tête d'entreprises bien établies est nettement inférieure à celle des adultes (Emploi décent des jeunes, n.d., page 4).

L'analyse des données de différents pays indique que les jeunes entrepreneurs sont, en moyenne, davantage orientés vers l'exportation que les entrepreneurs plus âgés (Schott *et al.*, 2015). La propension relative des entreprises dirigées par des jeunes à importer et à exporter, comparativement aux entreprises dirigées par des entrepreneurs plus âgés, semble varier selon le pays, le secteur et la durée depuis laquelle l'entreprise exerce des activités.

Figure 8.4. Les jeunes dirigeants embauchent plus de jeunes



Note : Enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME. Au total, 2 047 entreprises ont été interrogées au Maroc, en Argentine, en Hongrie, en Gambie, au Kenya, au Ghana, en Zambie et en Ukraine entre 2016 et 2018.

Source : Enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME entre 2016 et 2018 menées au Maroc, en Argentine, à Sainte-Lucie, en Hongrie, en Gambie, au Kenya, au Ghana, en Zambie et en Ukraine.

Les données recueillies auprès des entreprises dans le cadre des enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME fournissent des réponses contrastées quant à la question de savoir si les entreprises dirigées par des jeunes sont plus ou moins susceptibles de s'internationaliser. Les entreprises dirigées par des jeunes au Ghana et en Hongrie sont moins susceptibles d'exporter que les entreprises dirigées par des personnes plus âgées, mais c'est l'inverse au Kenya. Les données de GEM montrent que les entreprises dirigées par des jeunes exportent relativement moins dans les secteurs manufacturier et primaire, alors qu'elles semblent exporter autant que d'autres entreprises dans le secteur des services.

Enfin, les jeunes entrepreneurs ont tendance à embaucher davantage de jeunes travailleurs, selon les données recueillies auprès des entreprises (voir la figure 8.4).

Les compétences en gestion sont essentielles à la compétitivité

Étant donné que les jeunes dirigent une part importante des nouvelles entreprises et contribuent aux capacités d'innovation des PME, les obstacles qu'ils rencontrent constituent un frein important à la croissance économique. Dans le monde entier, les jeunes identifient des obstacles communs auxquels ils se heurtent dans le cadre de l'entrepreneuriat, notamment l'accès au financement et le manque de compétences, d'infrastructures, de structures de soutien et de mentorat appropriés. En effet, dans sa réponse à l'exercice de suivi de l'Aide pour le commerce OCDE/OMC de 2019, Madagascar a cité le "manque d'expérience et de financement initial" comme obstacles majeurs à l'entrepreneuriat des jeunes.

Les recherches indiquent qu'une proportion importante de jeunes qui démarrent une entreprise n'ont pas de formation à l'entrepreneuriat et, à ce titre, manquent de connaissances sur les possibilités de financement et les services de soutien aux entreprises, ainsi que sur les capacités managériales nécessaires pour réussir (Schoof, 2006; Schott *et al.*, 2015, page 27). Les entreprises dirigées par des jeunes ne sont pas les seules à être confrontées au problème des compétences managériales inadéquates; de nombreuses petites entreprises font faillite pour cette raison.

Ainsi, de nombreuses PME sont limitées par l'inaptitude de leurs gérants à élaborer et à mettre en œuvre des plans de développement des compétences, à adopter de nouvelles stratégies et technologies, à étendre leur activité dans de nouveaux secteurs ou sur de nouveaux marchés, et même à préparer de bons dossiers de financement. Leur croissance en est limitée, d'où un taux de faillite plus élevé.

Encadré 8.2. Mashrou3i, l'entrepreneuriat des jeunes en Tunisie

Mashrou3i (qui signifie "mon projet" en arabe) est un projet conjoint de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), de l'Agence des États-Unis pour le développement international, de la Coopération italienne pour le développement et de la Fondation HP. Mashrou3i est destiné à faciliter l'emploi des jeunes en Tunisie et à soutenir la création et la croissance des entreprises.

Mashrou3i permet aux aspirants entrepreneurs de réussir à gérer leur propre entreprise, en créant des emplois pour eux-mêmes et pour les autres. Le projet s'appuie sur l'initiative HP pour les entrepreneurs (HP LIFE), un programme d'apprentissage en ligne qui vise à doter les jeunes des compétences entrepreneuriales et de l'esprit d'entreprise nécessaires pour démarrer et développer leur entreprise. Il offre également un coaching d'affaires approfondi et une assistance technique aux start-up et aux entreprises existantes dans des domaines tels que la finance, la communication et le marketing.

Le projet met également l'accent sur la nécessité de s'assurer que les jeunes disposent des informations et des réseaux dont ils ont besoin pour mener à bien leurs projets d'entreprise. Pour renforcer l'écosystème entrepreneurial, Mashrou3i renforce les capacités des institutions locales de soutien aux entreprises et enrichit les programmes des établissements d'enseignement supérieur avec des outils commerciaux et informatiques.

Source : ONUDI. https://mashrou3i.tn/wp-content/uploads/2017/07/Mashrou3i_Brochure_EN_WEB.pdf

L'acquisition de compétences de gestion, même élémentaires, en planification, marketing et finances peut améliorer les pratiques de gestion, encourager les dirigeants de PME à payer des formations de suivi, et accroître les chances de survie des entreprises (Otsuka et Sonobe, 2011; Sonobe et Otsuka, 2006). Les recherches indiquent que les résultats d'une entreprise sont étroitement liés aux compétences de son dirigeant (Hambrick et Mason, 1984). Les pratiques de gestion peuvent améliorer la productivité (Syverson, 2011), ainsi que la croissance et la longévité de l'entreprise (Bloom et Van Reenen, 2010).

Bien que des initiatives soient mises en place pour enseigner des compétences de gestion appropriées, il y a peu de données empiriques concernant leur incidence. L'impact de ces formations est cependant beaucoup plus important si elles sont dispensées à des dirigeants d'entreprises en difficulté, et pour qui le manque de compétences en gestion est un obstacle majeur à l'innovation et à la croissance (Yoshino, 2011). En tant que tels, les programmes de formation à l'entrepreneuriat destinés aux entreprises dirigées par des jeunes et qui peinent à survivre peuvent constituer une forme précieuse d'assistance technique, dans la mesure où ils comblent des lacunes dans les capacités de gestion qui, autrement, décimeraient le secteur des PME dirigées par des jeunes.

L'entrepreneuriat des jeunes stimule l'innovation et favorise la diversification

Les investissements dans l'entrepreneuriat des jeunes apportent des avantages qui ne concernent pas seulement les jeunes. Les entreprises dirigées par des jeunes peuvent stimuler l'innovation dans l'ensemble du secteur des PME. La mondialisation et les avancées rapides des nouvelles technologies ont mis la création et la réalisation de produits et services novateurs sur le devant de la scène concurrentielle. Les entreprises doivent innover pour renforcer leur compétitivité.

La capacité d'innovation d'une entreprise – c'est-à-dire sa capacité à générer des extrants innovants (Neely *et al.*, 2001) ou plus largement sa capacité à transformer continuellement les connaissances et les idées en nouveaux produits, processus et systèmes au profit de l'entreprise et de ses parties prenantes (Lawson et Samson, 2001) – est fortement liée à ses capacités technologiques.

Les jeunes entrepreneurs peuvent transformer le paysage commercial en apportant des nouvelles technologies qui peuvent aider les PME à se connecter aux marchés mondiaux. Ils utilisent des technologies fondamentales, telles que l'informatique privative et les outils de productivité, ainsi que des outils de connectivité comme Internet et la technologie mobile. Ils sont présents en ligne et utilisent les réseaux sociaux, parallèlement aux services en nuage pour les entreprises.

En outre, en tant que jeunes diplômés, ils peuvent avoir une expérience récente de la recherche-développement, ce qui est prometteur pour l'innovation. Bien que les jeunes entrepreneurs fondent souvent leur entreprise sur de nouvelles idées avec un potentiel d'innovation intrinsèque, leur capacité à investir dans la recherche-développement dépend de leur accès au financement, de la taille de l'entreprise et de son âge.

Les jeunes innoveront pour faire face aux problèmes et saisir les possibilités qui se présentent au niveau local. Ils sont profondément enracinés dans le contexte social et économique de leur pays et élaborent des solutions innovantes qu'ils commercialisent grâce à leur esprit d'entreprise. En tant que "natifs du numérique" ayant grandi avec les technologies en ligne (McPherson, 2008), ils adaptent les technologies de l'information et de la communication (TIC) aux conditions locales, contribuant ainsi à créer des TIC adaptées à la compétitivité des entreprises (EY, 2016). En Gambie, par exemple, les jeunes (moins de 35 ans) détenaient la moitié des entreprises du secteur des TIC interrogées en 2017 dans le cadre de l'enquête de l'ITC sur la compétitivité des PME (ITC, 2018a).

Encadré 8.3. Start-up du secteur des TI créées par des jeunes dans le camp de réfugiés de Zaatari en Jordanie

La population jordanienne est d'environ 7,9 millions d'habitants et compte un nombre de réfugiés syriens estimé à 1,3 million.⁵ L'Initiative pour l'emploi et les compétences des réfugiés du Centre du commerce international vise à aider la Jordanie à améliorer la résilience économique des réfugiés et à leur donner les compétences nécessaires pour pouvoir rentrer chez eux et percevoir un salaire lorsque la paix sera rétablie.

Le projet offre une formation professionnelle pour aider les jeunes réfugiés du camp de Zaatari, situé au nord de la Jordanie, à développer leur capacité à travailler comme entrepreneurs indépendants dans le secteur des services en ligne. Pendant le programme de formation, les participants apprennent à s'inscrire à des plates-formes numériques, à promouvoir leurs activités sur les marchés en ligne et à gérer les transactions et les ventes en ligne. Ils développent des capacités spécifiques au domaine des services en ligne, telles que la conception graphique et le développement Web, avec un accompagnement en ligne et un mentorat individuel. Outre le renforcement des compétences, le projet aide les jeunes à générer des sources de revenus durables.

Par ailleurs, l'ITC s'associe à un groupe d'entreprises jordaniennes sélectionnées, pour inclure des contributions spécifiques de réfugiés syriens et les intégrer dans les chaînes de valeur d'exportation pour les services d'externalisation des fonctions de l'entreprise. En parallèle, le projet évalue le positionnement de la Jordanie et son offre en ce qui concerne ces services d'externalisation destinés à l'exportation, analyse la structure du secteur et identifie les lacunes spécifiques dans des domaines peu exigeants en qualifications qui peuvent être comblées grâce à la capacité des réfugiés syriens à aider les ressortissants jordanien.

Source : ITC

Les jeunes entrepreneurs sont de plus en plus associés aux efforts visant à trouver des solutions commerciales aux défis sociaux et à tirer parti des nouvelles technologies. En effet, on note une plus grande proportion d'entrepreneurs sociaux que de nouveaux entrepreneurs commerciaux parmi les personnes âgées de 18 à 34 ans, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, en Afrique subsaharienne et en Europe occidentale (Fernando, 2018). En outre, de jeunes Africains ayant des approches novatrices sur la manière de traiter les problèmes sociaux et environnementaux dirigent de nombreuses start-up qui participent à des accélérateurs dans la "Yabacon Valley" du Nigéria (ITC, 2019b).

L'entrepreneuriat chez les jeunes peut aussi favoriser la diversification économique. Les entreprises dirigées par des jeunes stimulent les activités économiques dans de nouveaux secteurs et activités à forte croissance (ITC, 2015, page 22).

Des recherches ont montré qu'en Chine, par exemple, les jeunes migrants de retour dans le sud de Jiangxi créent de nouvelles entreprises dans leurs communautés natales qui favorisent la diversification économique de la région (Murphy, 2000). Le Nigéria oriente ses efforts vers des réformes de l'éducation et de l'environnement des affaires en vue de faciliter l'entrepreneuriat des jeunes, pour favoriser la diversification économique dans de nouveaux secteurs (Akpomujere, 2017; Joel *et al.*, 2017).

Les jeunes entrepreneurs sont également encouragés à tirer parti des possibilités de diversification des exportations grâce à une évolution progressive des activités au sein de secteurs d'exportation existants. Dans plusieurs pays d'Afrique, par exemple, les entreprises dirigées par des jeunes sont pionnières dans des activités agro-industrielles qui s'appuient sur l'expertise existante du secteur agricole et l'étendent à des exportations à plus forte valeur ajoutée et plus stables dans les chaînes de valeur mondiales.

Les entreprises dirigées par des jeunes ont besoin d'un écosystème d'affaires favorable

Le succès des jeunes entrepreneurs dépend du soutien que leur écosystème d'affaires leur apporte (Business 20, 2015). Un jeune pionnier du commerce électronique peut-il bénéficier d'une formation aux notions financières? Un financement est-il disponible? Pour aider les entreprises dirigées par des jeunes à s'internationaliser et à se développer, il est indispensable de renforcer l'environnement dans lequel les jeunes entrepreneurs opèrent ainsi que le niveau de l'aide qu'ils reçoivent.

Les composantes d'un écosystème d'affaires diffèrent selon qu'elles soutiennent une petite ou une grande entreprise, une start-up ou une entreprise déjà bien établie, une entreprise de haute technologie ou une entreprise utilisant des technologies peu avancées (ITC, 2018b). L'écosystème d'affaires des jeunes entrepreneurs comprend des institutions formelles et informelles. Les organisations à but lucratif – y compris les acheteurs, les fournisseurs, les distributeurs, les acteurs financiers et les organismes de certification – et les organismes à but non lucratif – y compris les fournisseurs de services d'enseignement, les organismes de normalisation et les chambres de commerce – constituent leur écosystème d'affaires.

Les infrastructures locales font également partie de l'écosystème d'affaires des jeunes entrepreneurs. En effet, des infrastructures numériques et de transport locales de grande qualité sont un prérequis à l'utilisation de nouvelles technologies numériques pour innover et participer au commerce international. En somme, l'écosystème d'affaires commence à la limite de l'entreprise, et se termine aux frontières du pays avec les institutions ou réglementations nationales (ITC, 2018b).

Faciliter l'accès au financement et aux institutions de soutien aux entreprises

Des préjugés profondément enracinés en ce qui concerne l'octroi de prêts aux jeunes et aux groupes défavorisés, ainsi que les garanties et autres exigences (examinées plus en détail ci-dessous), empêchent de nombreux jeunes d'accéder aux services financiers. Le financement par les amis et la famille les aide dans une certaine mesure, en particulier lors des premières étapes. Une enquête a révélé qu'en moyenne 51% du financement des start-up dirigées par des jeunes provient de leur épargne personnelle, tandis que 22% provient de l'épargne familiale, 19% d'une banque ou autre institution financière, 3% d'amis et 5% d'autres sources (Schott *et al.*, 2015, page 22). D'autres sources de financement sont nécessaires à mesure que les entreprises se développent et gagnent en maturité, mais elles ne sont pas toujours disponibles (ITC, 2019b).

Les accélérateurs du commerce des jeunes peuvent aider à résoudre ce problème en offrant une formation, un encadrement et un mentorat, un soutien institutionnel et un accès au financement aux jeunes aspirants entrepreneurs. Les programmes créent un écosystème d'institutions, de conseillers, de mentors et d'investisseurs pour soutenir les PME détenues par des jeunes en leur fournissant des services sur mesure, qui leur serviront de tremplin pour accéder aux marchés internationaux. Ces institutions peuvent aider les jeunes à obtenir des informations appropriées, notamment sur les marchés, le réseautage et les investissements.

En l'absence d'accélérateurs et d'autres programmes axés sur les jeunes, les institutions de soutien aux entreprises peuvent fournir un accès à une formation aux notions financières et à des services de soutien au développement des entreprises. Cela est essentiel pour que les jeunes entrepreneurs puissent créer et développer des entreprises, et élargir leurs activités.

Les réseaux sociaux peuvent favoriser l'esprit d'entreprise

Les normes sociales peuvent influencer l'attitude des jeunes vis-à-vis de l'entrepreneuriat, de la prise d'initiatives et du leadership, ce qui influe sur leur décision de créer une entreprise et sur leurs choix ultérieurs en tant que propriétaires d'entreprise (Schoof, 2006).

L'une des normes sociales qui peut dissuader les entrepreneurs potentiels de créer une entreprise est la peur de l'échec. Le rapport mondial 2015 du Global Entrepreneurship Monitor révèle que les participants à l'étude provenant de l'Union européenne étaient ceux qui craignaient le plus l'échec (40,7%), suivis par les participants d'Asie et d'Océanie (37,5%). Cette peur peut être aggravée par la pression négative des pairs, la stigmatisation sociale, le manque de confiance dû à l'insuffisance des connaissances et des compétences, l'absence d'issues respectables sans pénalités économiques, et le manque d'aspirations (CESAP-ONU, 2012).

L'acquisition de compétences entrepreneuriales peut, dans une certaine mesure, remédier à ces craintes. Le GEM a constaté que les personnes qui sont convaincues qu'elles possèdent les compétences nécessaires pour démarrer une entreprise sont quatre à six fois plus susceptibles de prendre part à une activité entrepreneuriale (Kew *et al.*, 2013, page 17).

Les réseaux sociaux auxquels les jeunes appartiennent peuvent également atténuer les effets décourageants de certaines normes sociales, tout en créant des liens favorables à la réussite des PME. Les réseaux et le soutien entre pairs fournissent aux jeunes chefs d'entreprise des sources de motivation, des idées, des informations, des partenaires commerciaux, des employés, des clients et des conseils. Les réseaux peuvent aider à identifier les possibilités prometteuses, mobiliser des ressources financières, diffuser des informations, trouver des technologies abordables et encourager l'innovation (Stuart et Sorenson, 2005). La nature des réseaux varie considérablement, allant des réseaux privés (famille et amis) et des réseaux de marché (collaborateurs d'affaires) aux réseaux basés sur l'identité (appartenance ethnique par exemple), tout comme la force des liens entre les acteurs (OCDE, 2014).

D'après ce qui a pu être observé en Inde, les activités de conseil et d'assistance aux entreprises ont eu un impact significatif et immédiat sur l'activité commerciale des femmes participantes – mais seulement si elles ont été formées en présence d'une personne amie. Les participantes étaient alors plus susceptibles de contracter de nouveaux prêts commerciaux (Field *et al.*, 2015). En effet, les entrepreneurs qui nouent des contacts avec un nouveau propriétaire d'entreprise avant de créer eux-mêmes une entreprise sont plus aptes à découvrir et à exploiter des possibilités internationales et, éventuellement, à exporter (Evald *et al.*, 2011).

La disponibilité d'un mentorat de haute qualité a été un élément central du succès des initiatives visant à aider les jeunes entrepreneurs à s'internationaliser. Les données d'enquête menées auprès de jeunes entrepreneurs montrent que les programmes qui comprennent un mentorat permettent aux entrepreneurs d'améliorer leur confiance en eux, leurs compétences en matière de prise de décision, le développement de leur entreprise et leur connaissance de soi, ce qui a en fin de compte entraîné des avantages, notamment en termes de créations d'entreprises réussies et d'augmentation du chiffre d'affaires (Middlesex University et Youth Business International, 2016).

Les mentors donnent aux jeunes entrepreneurs des conseils d'experts provenant de réseaux d'affaires pertinents. Bien que les accélérateurs pour les jeunes et les autres forums physiques jouent un rôle crucial à cet égard, tous les jeunes n'ont pas accès à un espace physique pour l'entrepreneuriat. Les forums d'apprentissage et de collaboration en ligne sont donc essentiels.⁶ L'école libyenne d'entrepreneuriat en ligne (Libyan Online Entrepreneurship School), par exemple, est un espace d'apprentissage virtuel qui facilite la croissance continue pour les jeunes entrepreneurs libyens. Cette plate-forme leur donne la possibilité d'assister à des cours, d'accéder à des ressources, d'échanger des idées et de communiquer avec leurs mentors et entre eux.

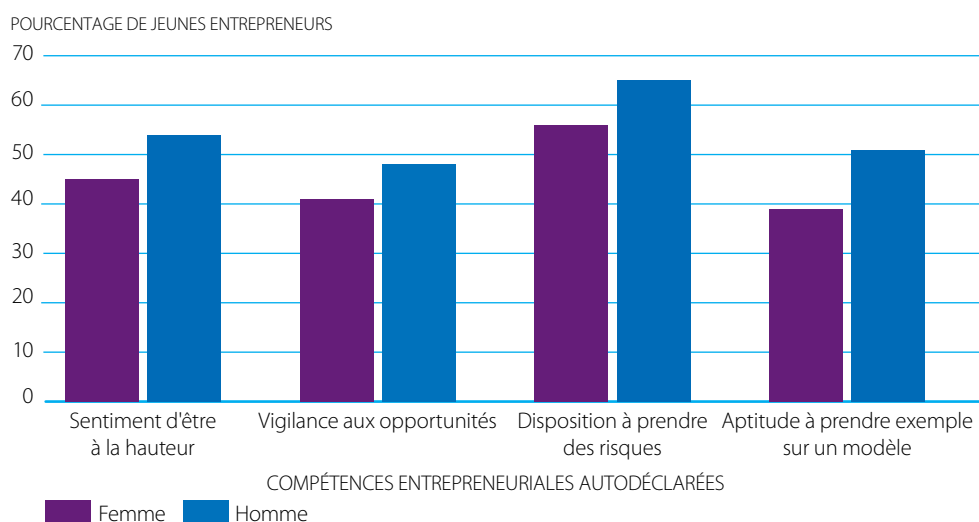
Adapter le soutien aux jeunes femmes entrepreneurs

Il est possible de mieux intégrer la question de l'égalité hommes-femmes dans les initiatives d'Aide pour le commerce en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes. Des données récentes suggèrent que les jeunes hommes et les jeunes femmes utilisent des approches différentes et n'ont pas les mêmes besoins lorsqu'ils créent une entreprise. Certaines études indiquent que les jeunes femmes d'affaires font preuve d'un plus grand esprit d'entreprise que leurs homologues masculins. Cela s'explique notamment par le fait que les jeunes femmes semblent apprécier leur indépendance et la possibilité d'élargir leurs possibilités plus que les jeunes hommes, qui se tournent souvent vers les activités commerciales parce que les perspectives d'emploi formel sont limitées (OIT/CEA, 2009; Solomon, 2010).

Les femmes des pays à faible revenu ont tendance à être plus confiantes dans leur capacité à devenir entrepreneurs que les femmes des pays développés. Elles ont également moins peur d'échouer que les femmes des pays à revenu intermédiaire et élevé. Les taux d'entrepreneuriat féminin sont généralement plus élevés dans les pays en développement que dans les économies développées, peut-être parce que dans les pays en développement les femmes se heurtent à des obstacles plus importants pour entrer sur le marché du travail formel et se tournent à la place vers l'entrepreneuriat (Minniti et Naudé, 2010a).

Néanmoins, les jeunes femmes déclarent avoir moins de compétences entrepreneuriales que les jeunes hommes (voir la figure 8.5), qui sont 1,2 fois plus susceptibles d'être confiants dans leur capacité à diriger une entreprise ("sentiment d'être à la hauteur") et 1,3 fois plus susceptibles de connaître personnellement un fondateur de start-up que les jeunes femmes (Schott *et al.*, 2015).

Figure 8.5. Compétences entrepreneuriales autodéclarées chez les jeunes, par sexe



Note : Pourcentage de femmes et d'hommes entrepreneurs âgés de 18 à 35 ans interrogés qui ont déclaré posséder cette compétence, 2012-2014.

Source : Global Entrepreneurship Monitor (2015), "Future Potential – A GEM perspective on youth entrepreneurship", page 24.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953869>

Même lorsque les femmes possèdent les compétences et les connaissances nécessaires, certaines possibilités et incitations peuvent les empêcher de créer une entreprise ou de poursuivre des activités commerciales. Les jeunes mères ont plus tendance que les femmes célibataires à devenir entrepreneurs, mais elles sont aussi plus susceptibles de quitter volontairement une entreprise. En outre, des données montrent que les femmes entrepreneurs dans les pays en développement sont impliquées dans de multiples projets. Ce sont des entrepreneurs qui gèrent plusieurs projets en parallèle (par opposition à ceux dont les entreprises se succèdent), qui tentent de diversifier leurs sources de revenus (Minniti et Naudé, 2010b).

Ces résultats suggèrent que de nombreuses jeunes femmes choisissent l'entrepreneuriat comme moyen d'échapper au chômage et à la pauvreté. Néanmoins, bien que les données confirment que les jeunes femmes sont plus susceptibles que les jeunes hommes de lancer une entreprise par nécessité, la différence est minime: 41% des femmes citent la nécessité comme raison pour laquelle elles ont lancé leur entreprise, contre 35% des hommes (Schott *et al.*, 2015, page 25).

Néanmoins, il est clair que la stratégie d'entreprise de certaines femmes est principalement motivée par la survie plutôt que la croissance. Aider ces entreprises peut avoir une incidence particulièrement forte sur les objectifs de développement durable car les revenus perçus par les femmes ont plus de chances d'être investis dans l'éducation, la santé et la nutrition des enfants (Morrison *et al.*, 2007).

Des interventions peuvent aider ces entreprises à progresser en matière de développement des activités, en passant d'une approche axée sur la survie à une approche axée sur la croissance et l'exportation. Dans le même temps, il convient de garder à l'esprit que certaines entreprises dirigées par des femmes dans les pays en développement démarrent dans le but de croître et d'innover.

Quelles que soient les motivations et les origines des jeunes femmes entrepreneurs, il est nécessaire de comprendre leur environnement commercial particulier pour pouvoir les soutenir.

Les femmes entrepreneurs sont confrontées à des défis spécifiques lorsqu'elles cherchent à créer une entreprise d'exportation et à la faire prospérer (ITC, 2015b). La discrimination généralisée et persistante affecte leur relation avec les clients, leur sécurité sur le marché et leur accès aux services (Solomon, 2010). La discrimination exclut également les jeunes femmes des réseaux sociaux que les jeunes hommes utilisent pour obtenir des informations, des conseils et des financements (Schott *et al.*, 2015, page 25). Dans certains pays, il existe des obstacles juridiques qui empêchent les femmes de détenir une entreprise et entravent leur succès, comme le fait que l'approbation d'un membre masculin de la famille soit nécessaire pour l'enregistrement d'une entreprise et l'absence de sanctions gouvernementales concernant la prise de décisions fondées sur le sexe dans les institutions financières.

En Indonésie, plus des trois quarts des femmes entrepreneurs interrogées par l'ITC ont déclaré que les entreprises dirigées par des femmes ne s'internationalisaient pas autant que celles détenues ou dirigées par des hommes. Certaines d'entre elles ont mis en cause la perpétuation des rôles attribués à chaque sexe. Cependant, d'autres femmes interrogées ont affirmé que cela était dû au fait que les femmes avaient moins confiance en elles et avaient moins l'esprit de compétition, et 80% ont déclaré que le fait qu'une entreprise soit détenue par une femme nuisait à sa crédibilité (ITC, 2017b).

Tableau 8.2. Liste des meilleures pratiques pour soutenir l'entrepreneuriat chez les jeunes

1. Améliorer l'accès des jeunes entrepreneurs aux compétences pertinentes	✓ Améliorer la portée et la qualité de la formation à l'entrepreneuriat, du perfectionnement des compétences entrepreneuriales, de l'encadrement et du mentorat ✓ Faciliter l'acquisition de compétences en gestion et de connaissances financières
2. Mettre en relation les entreprises dirigées par des jeunes avec les écosystèmes d'affaires appropriés	✓ Créer des accélérateurs pour les jeunes et d'autres centres de soutien physiques ✓ Soutenir les réseaux de pairs et de mentorat ✓ Promouvoir et améliorer les plates-formes et les communautés en ligne pour les jeunes entrepreneurs
3. Adapter le soutien pour remédier aux obstacles auxquels se heurtent les jeunes femmes entrepreneurs	✓ Lever les obstacles juridiques ✓ Réduire les obstacles procéduraux ✓ Faire en sorte que la politique commerciale tienne compte de la problématique hommes-femmes

Source : ITC et l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes, document pour action sur le thème des jeunes entrepreneurs et travailleurs indépendants (ITC, OIT, ONUDI, FENU, CNUCED).

Les enquêtes réalisées par l'ITC auprès des entreprises sur les mesures non tarifaires montrent que les entreprises exportatrices dirigées par des femmes signalent plus fréquemment des obstacles procéduraux au commerce que celles dirigées par des hommes. Les microentreprises appartenant à des femmes signalent en particulier une proportion plus élevée d'obstacles procéduraux dus aux "paiements informels ou élevés" et aux "comportements discriminatoires" que les microentreprises appartenant à des hommes (ITC, 2016, page 50).

En outre, les politiques commerciales qui ne tiennent pas compte des différences entre les sexes peuvent avoir des effets discriminatoires à l'égard des femmes – par exemple par le biais de droits plus élevés sur les marchandises produites par les femmes (comme les textiles et les vêtements) et d'obstacles non tarifaires particulièrement rigoureux dans les secteurs à prédominance féminine (comme l'agriculture). La prise en considération de ces facteurs lors de la négociation et de l'application des règles commerciales peut faciliter l'élaboration d'un système de politique commerciale qui tiendrait compte de la problématique hommes-femmes (Avsar et Piovani, 2019).

Les initiatives d'Aide pour le commerce commencent à aborder les contraintes auxquelles les jeunes femmes sont confrontées lorsqu'elles créent une entreprise dans les pays en développement. La formation et le mentorat par les pairs, ainsi que la prise en compte des contraintes auxquelles sont confrontées les jeunes femmes d'affaires lors de l'élaboration d'initiatives de formation, améliorent l'efficacité du programme (OIT/CEA, 2009; Solomon, 2010). L'initiative SheTrades de l'ITC offre aux jeunes femmes entrepreneurs du monde entier un réseau et une plate-forme uniques pour se connecter aux marchés.

LES GOUVERNEMENTS PEUVENT FAVORISER L'AUTONOMISATION DES JEUNES

La compétitivité des entreprises qui embauchent des jeunes (et qui sont dirigées par eux) est affectée par l'environnement national dans lequel elles exercent leurs activités. Jusqu'ici, le présent chapitre a examiné le rôle des capacités au niveau des entreprises et celui de l'écosystème d'affaires dans l'autonomisation économique des jeunes. Néanmoins, le contexte national plus large – et l'action des pouvoirs publics en particulier – a également une incidence sur le fait que les entreprises embauchent des jeunes ou non, et sur le fait que ces entreprises prospèrent et se mondialisent.

Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour promouvoir l'autonomisation économique des jeunes grâce à un environnement politique national favorable. Les politiques publiques peuvent remédier aux défaillances du marché qui empêchent les jeunes de participer au soutien de la compétitivité du pays sur les marchés internationaux.

De plus, les gouvernements sont particulièrement bien placés pour évaluer les possibilités futures sur les marchés mondiaux. Grâce à des consultations avec diverses parties prenantes, ils peuvent identifier les chaînes de valeur dans lesquelles les programmes ciblés mis en œuvre aujourd'hui pourraient préparer les jeunes aux exportations de demain.

Les politiques peuvent contribuer à remédier aux défaillances du marché qui excluent les jeunes

Plusieurs catégories de défaillances du marché peuvent limiter la capacité des jeunes à contribuer à la compétitivité internationale du pays.

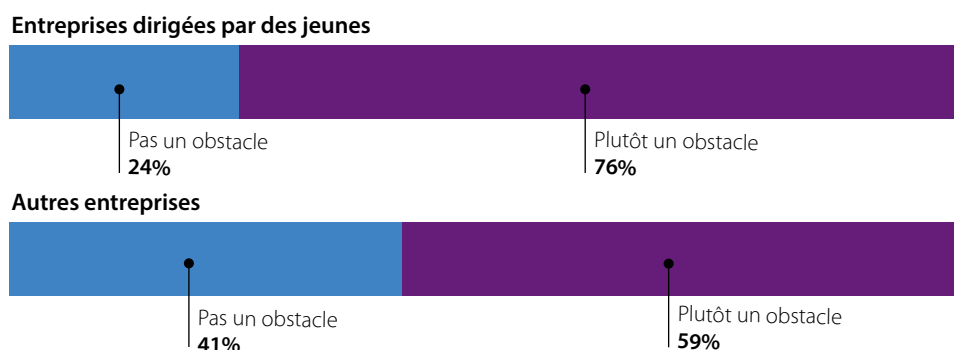
Comme nous l'avons vu plus haut, l'inadéquation des compétences peut nuire à l'emploi des jeunes et à la compétitivité des PME. Les gouvernements peuvent contribuer à réduire cette inadéquation en établissant des programmes d'enseignement nationaux appropriés et en facilitant la collaboration entre les institutions liées au commerce et celles liées à l'éducation.

À Singapour, par exemple, le Ministère du commerce et de l'industrie et le Conseil national de la main-d'œuvre ont créé un système de communication et d'interaction imbriqué entre les organismes publics, le secteur privé et les établissements d'enseignement supérieur et de formation, pour faire en sorte que les besoins en ce qui concerne les compétences de la main-d'œuvre se traduisent par une évolution de l'ensemble des compétences dont dispose la population. Ces initiatives ont joué un rôle déterminant dans l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre du pays au cours des 40 dernières années (Kuruvilla *et al.*, 2002).

Les défaillances des marchés financiers peuvent exclure les jeunes de l'accès au crédit institutionnel. Les jeunes ne disposent souvent pas des garanties et des antécédents de crédit que les banques exigent pour accorder un crédit. C'est pourquoi les start-up fondées par des jeunes de 18 à 24 ans ont 6% de chances en moins d'avoir recours au financement des banques et d'autres institutions financières que celles gérées par des personnes de 35 à 64 ans (Schott *et al.*, 2015, page 25).

D'après une étude réalisée auprès des entreprises par l'ITC, les entreprises dirigées par des jeunes ont un accès plus limité au financement, et 76% d'entre elles déclarent que l'accès aux institutions financières est un obstacle aux activités courantes, contre 59% des entreprises qui ne sont pas dirigées par des jeunes (voir la figure 8.6). Il apparaît que certaines start-up établies gérées par des jeunes peuvent recourir à l'épargne personnelle et familiale pour compenser le manque de financement du secteur formel. Cependant, aucune donnée n'est disponible sur le nombre d'entreprises dirigées par des jeunes qui n'ont pas été créées ou dont le potentiel a été sérieusement affecté en raison de contraintes financières.

Figure 8.6. L'accès au financement est davantage un obstacle pour les entreprises dirigées par des jeunes



Note : Réponses des entreprises à la question "Dans quelle mesure l'accès aux institutions financières est-il un obstacle aux activités courantes?" Les possibilités de réponse étaient 5 = "obstacle majeur", 4 = "obstacle très important", 3 = "obstacle important", 2 = "plutôt un obstacle", 1 = "léger obstacle", 0 = "pas un obstacle", et "je ne sais pas". Tous les répondants qui ont choisi autre chose que "pas un obstacle" sont classés comme ayant choisi "plutôt un obstacle". Les entreprises sont considérées comme dirigées par des jeunes si leur dirigeant est âgé de moins de 35 ans.

Source : Enquêtes de l'ITC sur la compétitivité des PME. Au total, 1 308 entreprises ont été interrogées en Argentine, en Hongrie, au Kenya, au Maroc et en Gambie en 2017 et 2018.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953888>

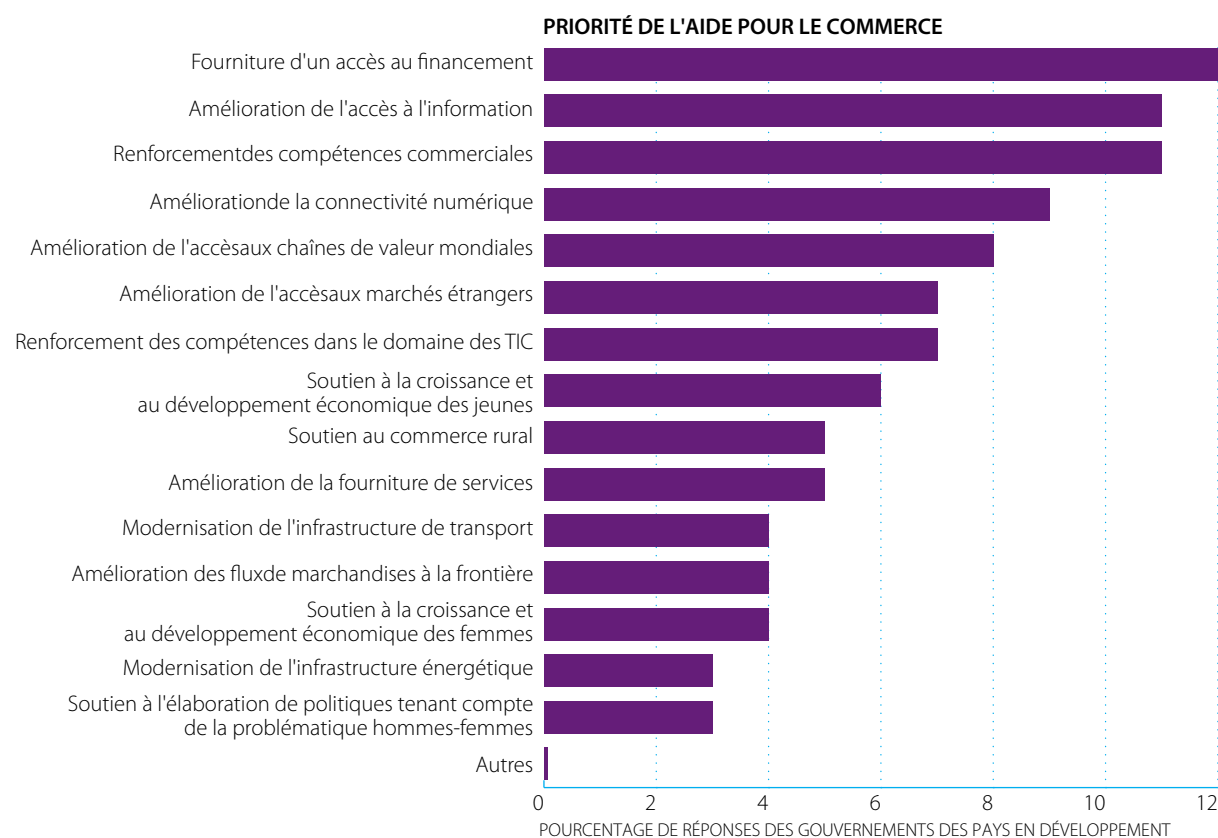
Les gouvernements peuvent intervenir pour corriger les défaillances des marchés financiers par le biais de programmes de garantie de crédit, de capital de démarrage et d'initiatives en faveur de l'acquisition de notions financières. Le gouvernement du Kazakhstan, par exemple, a fourni des garanties de crédit aux jeunes entrepreneurs en soutenant le Fonds "Damu" pour la promotion des entreprises (OCDE, 2018). Le gouvernement de Maurice a fourni un capital de démarrage à un fonds d'actions destiné aux PME, qui investit dans des PME nationales en phase de démarrage. En Afrique du Sud, l'Office des services financiers du secteur public a collaboré avec l'Association des assurances d'Afrique du Sud pour élaborer du matériel pédagogique pour l'éducation financière et a formé de nombreux enseignants et apprenants à son utilisation en classe (Sibanda et Sibanda, 2016, page 15).

Des restrictions juridiques et sociales peuvent empêcher les jeunes, et en particulier les femmes, de posséder des terres et/ou des entreprises. Les règlements qui interdisent la discrimination fondée sur l'âge et le sexe peuvent aider les jeunes à prendre le contrôle des actifs dont ils ont besoin pour stimuler la productivité, innover et devenir compétitifs à l'échelle mondiale.

Investir dans les infrastructures des technologies de l'information et de la communication, et de fait dans les infrastructures de base, peut améliorer la compétitivité des PME grâce à l'accès à des portails en ligne dédiés à l'emploi pour identifier les jeunes qualifiés. L'amélioration des infrastructures des TIC est également cruciale pour la capacité des entreprises dirigées par des jeunes à se mondialiser car elle peut les aider à accéder aux marchés étrangers.

Les téléphones mobiles se sont avérés être un outil commercial important, en particulier pour les jeunes femmes entrepreneurs en milieu rural, car ils leur permettent de développer leurs activités grâce à un marketing plus efficace, la localisation des clients, une meilleure communication et un gain de temps (CNUCED, 2014). En plus d'améliorer l'information et la connectivité, les TIC peuvent permettre aux jeunes de multiplier les avantages qu'ils retirent de l'accès aux nouvelles technologies telles que les technologies vertes, le financement participatif et les plates-formes de crédit.

Figure 8.7. Comment l'Aide pour le commerce peut-elle contribuer au mieux à l'autonomisation économique des jeunes?



Note : Il a été demandé aux gouvernements des pays en développement, dans le cadre de l'enquête de suivi et d'évaluation de l'Aide pour le commerce, "Comment l'Aide pour le commerce peut-elle contribuer au mieux à l'autonomisation économique des jeunes?" Ils pouvaient choisir jusqu'à cinq propositions. Au total, 84 gouvernements ont répondu. La figure 8.7 présente le pourcentage correspondant au nombre de fois que chaque proposition a été choisie.

Source : Exercice de suivi de l'Aide pour le commerce OCDE-OMC (2019).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953907>

L'aide publique au développement peut également contribuer à résoudre ces problèmes. En effet, lorsqu'on a demandé aux gouvernements des pays en développement comment l'Aide pour le commerce pouvait contribuer au mieux à l'autonomisation économique des jeunes, ils ont réaffirmé ces priorités (voir la figure 8.7). Une grande partie des réponses ont souligné de quelle façon l'Aide pour le commerce pouvait aider à fournir un accès au financement, à renforcer les

compétences et à améliorer l'accès à l'information et la connectivité numérique, ce qui rejoint la nécessité de remédier aux défaillances du marché évoquée dans la présente sous-section. Les participants à l'enquête ont également souligné les possibilités d'améliorer l'accès aux chaînes de valeur mondiales, ce qui, comme le souligne la sous-section suivante, peut être facilité par l'Aide pour le commerce destinée aux stratégies sectorielles en faveur des jeunes adoptées par les gouvernements.

Stratégies pour identifier et créer des opportunités pour les jeunes

Une stratégie gouvernementale cohérente permet d'identifier les secteurs prioritaires et les compétences qui présentent un potentiel d'exportation et un intérêt pour les jeunes. En plus de créer des emplois pour les jeunes et d'aider les PME à devenir plus compétitives, cela peut améliorer la balance commerciale nationale et encourager la croissance.

Le Centre du commerce international a collaboré avec plusieurs gouvernements à l'élaboration de feuilles de route pour les jeunes et le commerce. En mettant l'accent sur le rôle des jeunes dans des secteurs clés, les stratégies axées sur les jeunes et le commerce peuvent stimuler la diversification de la production, la création de valeur ajoutée et les exportations.

Les parties prenantes peuvent guider les décisions relatives aux stratégies commerciales en faveur des jeunes

Les consultations avec les parties prenantes non seulement génèrent des informations quantitatives sur l'économie, mais elles attirent aussi l'attention sur les possibilités stratégiques disponibles pour les jeunes au sein de l'économie. Les consultations sollicitent la contribution des décideurs politiques, des institutions de soutien au commerce et à l'investissement, du secteur privé et de la société civile lors de réunions qui aident à identifier les secteurs et les activités dans lesquels les jeunes peuvent promouvoir les exportations du pays (ITC, 2018d).

Il est essentiel d'écouter les jeunes et de leur donner les moyens de résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés lors du processus de consultation et d'élaboration des stratégies. Le Ministère de l'éducation du Libéria, par exemple, a organisé un "Dialogue politique national sur l'éducation pour le développement des compétences des jeunes pour l'emploi", qui a réuni le gouvernement, l'industrie et des organisations de jeunes (Arai, 2010; Association pour le développement de l'éducation en Afrique, n.d.). Le fait d'inclure les jeunes lors de la formulation des politiques garantit que les solutions sont appropriées à leurs besoins et suscitent leur intérêt. L'implication continue des jeunes dans l'élaboration des politiques constitue un objectif en soi qui peut également améliorer le soutien aux politiques et faciliter leur mise en œuvre.

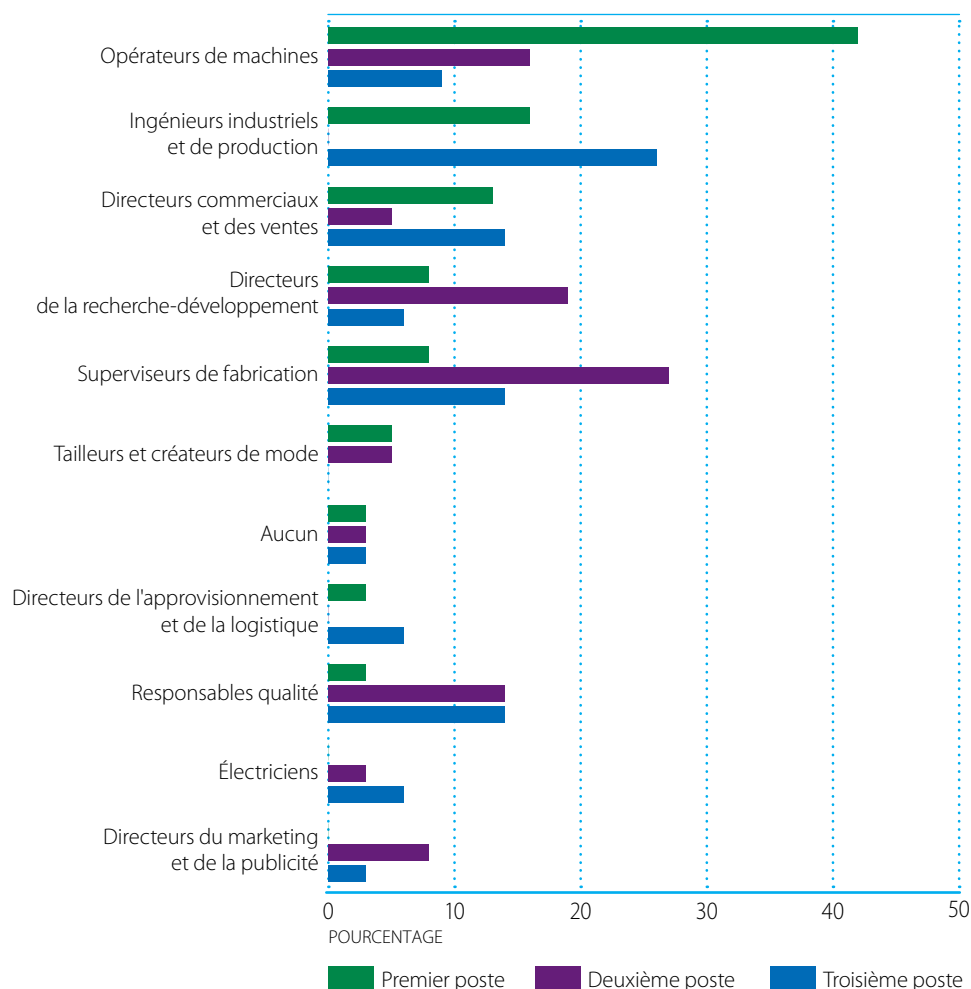
Les gouvernements, avec le soutien de l'ITC, mettent au point des stratégies pour les jeunes et le commerce qui ciblent les secteurs prioritaires, à l'aide d'informations recueillies lors des consultations avec les parties prenantes. Les secteurs prioritaires sont choisis en fonction de leur contribution à un objectif de développement (comme la création d'emplois, la réduction de la pauvreté ou l'inclusion régionale), de leur capacité à promouvoir le potentiel de compétitivité à long terme du pays et de leur capacité à offrir aux jeunes des emplois et des possibilités d'entrepreneuriat.

Pour chaque secteur, une analyse de la chaîne de valeur est effectuée pour prévoir les meilleures possibilités pour les jeunes. Identifier les activités pertinentes pour les jeunes au sein des chaînes de valeur sectorielles peut mettre en évidence les perspectives d'emploi en ce qui concerne la préproduction, la transformation et le marché final.

En Tunisie, par exemple, le fort potentiel que représente le secteur du textile et de l'habillement en matière d'exportation et d'autonomisation des jeunes a conduit l'ITC à participer à l'élaboration d'une stratégie. L'analyse des données recueillies auprès des entreprises a révélé un cruel manque d'opérateurs de machines et de superviseurs (voir la figure 8.8). Ces informations permettent d'adapter les programmes d'enseignement et de formation pour les jeunes tunisiens (ITC, 2019c).

Après avoir identifié les principales professions touchées par des pénuries dans les secteurs cibles, la méthodologie d'élaboration de stratégies pour les jeunes et le commerce de l'ITC analyse les lacunes en ce qui concerne les compétences. L'évaluation des compétences et des niveaux de préparation nécessaires dans les secteurs prioritaires sera prise en compte dans les futurs programmes des EFTP afin de s'assurer que les établissements de formation aident les jeunes à développer leurs capacités pour de futures possibilités d'emploi. Cette évaluation est complétée par une analyse sectorielle des contraintes qui pèsent sur l'emploi des jeunes.

Figure 8.8. Besoins d'effectifs dans le secteur du textile et de l'habillement en Tunisie



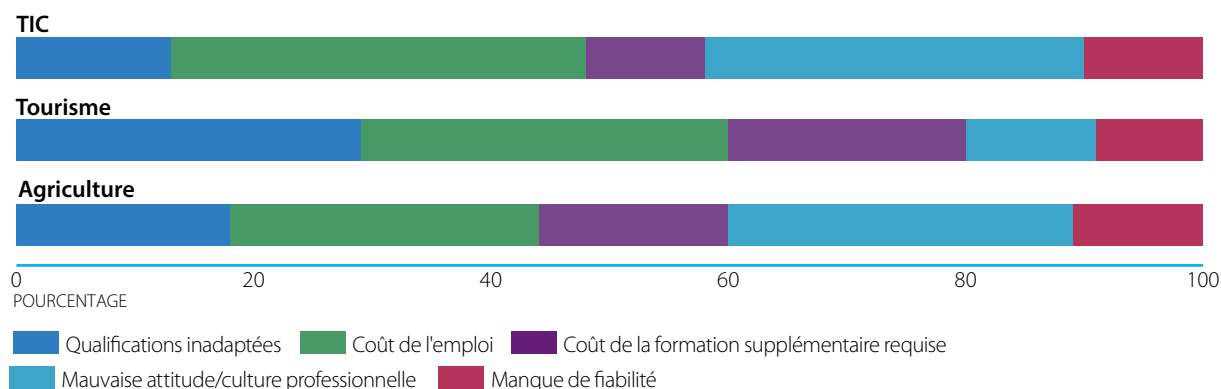
Note : Dans le cadre de l'enquête menée auprès d'entreprises du secteur tunisien du textile et de l'habillement, il a été demandé aux entreprises quels étaient les trois principaux postes qu'elles cherchaient à pourvoir. Par exemple, 42% des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles avaient principalement besoin d'opérateurs de machines, et 27% d'entre elles ont déclaré que le deuxième poste pour lequel des candidats étaient les plus recherchés était celui de superviseur de fabrication.

Source : ITC. Stratégie sur l'intégration et l'employabilité des jeunes dans le secteur du textile et de l'habillement. [StatLink !\[\]\(eec44b55fcb53be17d8251e3a4971e0b_img.jpg\) http://dx.doi.org/10.1787/888933953926](http://dx.doi.org/10.1787/888933953926)

En Gambie, par exemple, plus de la moitié des entreprises du secteur du tourisme ont cité des qualifications inadaptées et le coût des travailleurs comme principaux obstacles à l'embauche des jeunes. Les qualifications n'étaient pas un problème majeur dans le secteur des technologies de l'information et de la communication, bien que l'éthique professionnelle des jeunes ait été décrite comme un obstacle à l'embauche par les entreprises des secteurs des TIC et de l'agriculture (voir la figure 8.9).

Enfin, une analyse des prescriptions à l'exportation dans les secteurs prioritaires est utilisée pour aider les entreprises dirigées par des jeunes à se spécialiser dans un créneau, sur des marchés d'exportation en pleine croissance (ITC, 2018d).

Figure 8.9. Obstacles à l'embauche des jeunes Gambiens, par secteur



Note : Le graphique est basé sur les réponses des entreprises à la question suivante : "Selon vous, quel est le plus grand obstacle à l'emploi des jeunes parmi les options suivantes?"

Source : ITC, Enquête sur la compétitivité des PME, Gambie (2017).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933953945>

Créer une vision et un plan communs pour l'autonomisation économique des jeunes

Une stratégie gouvernementale cohérente peut guider les décideurs, les institutions et le secteur privé vers une autonomisation économique progressive des jeunes. Une stratégie avec une vision claire et des actions prioritaires peut faciliter l'inclusion des jeunes dans les activités d'exportation et d'importation.

Tableau 8.3. Liste des meilleures pratiques en matière de stratégie gouvernementale pour l'autonomisation économique des jeunes

1. Faciliter l'accès au financement	✓ Accroître la disponibilité de services financiers ciblant spécifiquement les jeunes ✓ Accroître l'accès au financement pour les jeunes entrepreneurs grâce à des mécanismes financiers innovants ✓ Doter les jeunes entrepreneurs de compétences financières
2. Remédier aux défaillances du marché	✓ Faciliter la collaboration entre les institutions commerciales et les établissements d'enseignement ✓ Lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et le sexe ✓ Fournir les TIC et les infrastructures de base
3. Établir un ordre de priorité dans les secteurs	✓ Faciliter la consultation inclusive ✓ Choisir des secteurs qui présentent un fort potentiel pour l'exportation et pour les jeunes ✓ Renforcer les liens commerciaux et l'intégration dans les chaînes de valeur et identifier les besoins de développement des chaînes de valeur ✓ Mettre en adéquation les programmes de formation professionnelle et de soutien à l'entrepreneuriat
4. Élaborer un plan stratégique	✓ Créer une vision commune pour les jeunes dans le commerce ✓ Établir un plan d'action dans les secteurs cibles et dans l'ensemble de l'économie ✓ Définir clairement les ressources et les responsabilités ✓ Suivre les progrès

Une analyse menée au niveau national évalue les principaux éléments transversaux qui favorisent l'inclusion des jeunes dans le développement axé sur les exportations. Cette partie de la stratégie expose la vision et définit des priorités en matière de commerce et de compétitivité axées sur les jeunes. Les priorités politiques nationales visant à éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des jeunes peuvent également être définies à ce moment-là. Il peut s'agir par exemple d'améliorer la qualité de l'écosystème d'affaires pour les jeunes grâce aux procédures commerciales, d'offrir des incitations en faveur de la recherche et du développement, de développer des compétences axées sur le marché et de créer des instances institutionnelles pour la représentation et la collaboration des jeunes.

Les stratégies déterminent également les secteurs et les compétences qui ont été identifiés comme présentant un potentiel d'exportation et un intérêt pour les jeunes. Elles décrivent de façon détaillée une approche visant à attirer les jeunes vers les secteurs et les activités économiques qui tirent parti des avantages comparatifs et compétitifs du pays (ITC, 2018d).

Chaque feuille de route de l'ITC consacrée aux jeunes et au commerce comprend un plan d'action stratégique précisant les mesures concrètes à prendre pour atteindre les objectifs nationaux et sectoriels de la stratégie pour la jeunesse et le commerce. Un plan directeur de mise en œuvre complète les stratégies propres aux secteurs et aux acteurs qui transforment les défis et les possibilités identifiés en mesures concrètes.

Lorsque les ressources sont limitées, des objectifs réalistes sont fixés pour faciliter l'affectation efficace de ces ressources aux secteurs et aux initiatives qui ont de l'importance. En Gambie, par exemple, les décideurs ont concentré leurs ressources sur les programmes dédiés à l'entrepreneuriat des jeunes dans le secteur des TIC, où les jeunes entrepreneurs étaient nombreux.

Les ressources et les exigences institutionnelles nécessaires à la mise en œuvre devraient être complétées par un cadre de suivi qui comprendrait des indicateurs cibles réalistes. Un calendrier précis mais qui peut être respecté peut faciliter une action coordonnée.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le présent chapitre a attiré l'attention sur le double problème du chômage des jeunes et de la compétitivité des PME. Les PME qui manquent de personnel resteront peu compétitives sur les marchés intérieurs et mondiaux, ce qui limitera leur capacité à créer des emplois, à se développer et à faire du commerce. Il est non seulement souhaitable d'exploiter le potentiel des jeunes gens – femmes et hommes –, mais c'est également essentiel pour atteindre les objectifs de développement durable (notamment l'ODD 8).

L'autonomisation économique des jeunes dans les PME pourrait résoudre ces deux problèmes. Dans les pays en développement, les petites entreprises embauchent des jeunes issus des populations locales et leur offrent une formation et une expérience sur le tas, qui peut conduire à une carrière et favoriser ainsi la réalisation de l'ODD 8, qui vise à promouvoir le travail décent pour les jeunes. Dans le même temps, les jeunes peuvent aider les pays en développement à accroître leurs exportations en dynamisant le capital humain des entreprises et en encourageant l'innovation, et promouvoir ainsi la réalisation de l'ODD 9 relatif à l'innovation et de l'ODD 17, qui porte sur le commerce international. L'Aide pour le commerce axée sur l'autonomisation économique des jeunes constitue une solution mutuellement avantageuse pour favoriser le bien-être des jeunes et promouvoir le commerce international aux fins du développement économique.

Pour que cela se concrétise, l'une des solutions consiste à adapter les compétences des jeunes aux besoins des entreprises. Les programmes faisant en sorte que les compétences enseignées dans les établissements éducatifs correspondent aux besoins des PME peuvent aider les jeunes à trouver un emploi. En effet, une étude réalisée auprès des entreprises montre que les entreprises qui déclarent que l'offre de travailleurs qualifiés est adéquate ont eu tendance à embaucher davantage de jeunes salariés.

Dans le même temps, l'amélioration des compétences des jeunes entraîne une augmentation du capital humain au niveau des entreprises. D'après la littérature économique, cela encourage les exportations et favorise leur diversification.

S'attaquer aux obstacles à l'entrepreneuriat des jeunes peut également soutenir la compétitivité des PME et l'autonomisation économique des jeunes. Environ un quart des jeunes dans le monde sont des travailleurs indépendants ou des entrepreneurs, mais nombre d'entre eux ne disposent pas des compétences et des réseaux nécessaires pour lancer leur activité. L'Aide pour le commerce peut les aider à développer leur activité, y compris en renforçant leurs compétences en matière de gestion pour améliorer la compétitivité de leurs entreprises. Cela permet d'assurer la survie de nombreuses PME et peut ainsi favoriser la croissance économique.

Les entreprises dirigées par des jeunes femmes ont des besoins et un potentiel spécifiques. Les jeunes femmes peuvent être intéressées par l'entrepreneuriat, mais elles manquent parfois de confiance dans leur capacité à gérer une entreprise. En outre, elles peuvent être exclues des réseaux sociaux que leurs pairs masculins utilisent pour obtenir des informations, des conseils et des financements, et peuvent être victimes de discrimination dans les politiques et pratiques commerciales. Des programmes adaptés aux jeunes femmes peuvent tenir compte de ce contexte et avoir d'importantes retombées positives en matière de développement durable.

Les gouvernements jouent un rôle clé pour ce qui est de promouvoir l'autonomisation économique des jeunes aux fins du commerce international. Ils peuvent remédier aux défaillances du marché qui entravent particulièrement les entreprises dirigées par des jeunes, comme l'accès limité au financement. Selon des enquêtes menées auprès des entreprises, 76% des entreprises dirigées par des jeunes se heurtent à des obstacles financiers dans le cadre de leurs activités, contre seulement 59% des entreprises dirigées par des personnes plus âgées. Il est évident qu'il faut faire davantage d'efforts pour lutter contre l'exclusion des jeunes des services financiers.

L'Aide pour le commerce peut jouer un rôle à cet égard. Dans le cadre de l'exercice 2019 de suivi et d'évaluation mené par l'OCDE et l'OMC, l'amélioration de l'accès au financement a été identifiée comme la contribution la plus importante que l'Aide pour le commerce puisse fournir pour renforcer l'autonomisation des jeunes.

Enfin, les gouvernements peuvent définir la voie à suivre à l'aide de feuilles de route pour les jeunes et le commerce. Ces feuilles de route peuvent remodeler la structure des échanges de l'économie en identifiant les secteurs qui présentent un potentiel d'exportation et un intérêt pour les jeunes. Grâce à des consultations participatives et à un plan pratique, les feuilles de route peuvent garantir que les jeunes hommes et les jeunes femmes ont les moyens de participer au commerce international. ■

NOTES

1. Les données proviennent d'enquêtes menées auprès des entreprises en 2017 et 2018 dans les pays suivants: Sainte-Lucie, Zambie, Hongrie, Ukraine, Argentine, Maroc, Ghana, Kenya et Gambie.
2. Enquêtes sur la compétitivité des PME menées en Argentine, à Sainte-Lucie, au Kenya, au Ghana, en Zambie et en Ukraine. Les réponses allaient de 0 à 5, 0 correspondant à une "mauvaise adéquation" et 5 à une "bonne adéquation".
3. Les diagrammes de dispersion sont une méthode non paramétrique qui permet de représenter la fonction d'espérance conditionnelle (qui décrit la valeur moyenne de y pour chaque valeur de x). Pour générer un graphique de dispersion avec données groupées, le programme Binscatter regroupe la variable de l'axe des abscisses en 20 groupes de taille égale, calcule la moyenne des variables de l'axe des abscisses et de l'axe des ordonnées dans chaque groupe, puis crée un graphique de dispersion avec ces points de données. Par défaut, Binscatter trace également une courbe linéaire en utilisant la méthode des moindres carrés ordinaires, qui représente la meilleure approximation linéaire de la fonction d'espérance conditionnelle.
4. Les travailleurs indépendants travaillent comme propriétaires d'une entreprise établie depuis un certain temps, tandis que les entrepreneurs se consacrent à la planification, à la création et au développement de nouvelles entreprises. Bien que les deux concepts soient donc techniquement distincts, la plupart des jeunes qui travaillent pour leur propre compte s'identifient comme des entrepreneurs. Partant de cette simplification, nous utilisons les deux termes de façon interchangeable dans le présent chapitre.
5. Ces chiffres datent de 2015, l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles sur les réfugiés syriens enregistrés et non enregistrés en Jordanie. Les dénombrements ultérieurs ne mesurent que la part des réfugiés qui sont officiellement enregistrés auprès du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et, en tant que tels, ne permettent pas de mesurer leur proportion générale dans la population.
6. Un exemple de ce type de forums est MicroMentor, une initiative en ligne à but non lucratif qui offre des conseils gratuits à de nombreux jeunes entrepreneurs et les met en contact avec des mentors d'affaires. Cette initiative est disponible à l'adresse suivante: www.micromentor.org

RÉFÉRENCES

- Akpomujere, O. (2017), "Contemporary Issues in Diversification of Nigerian Economy through Entrepreneurship", *Journal of Technology Management and Business*, vol. 4, pages 40 à 49.
- Almeida, R., Behrman, J., Robalino, D. (éds.) (2012), "The Right Skills for the Job? Rethinking Training Policies for Workers", Banque mondiale, Washington, D.C. <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8714-6>.
- Arai, Y. (2010), "Promouvoir l'emploi pour les jeunes dans les entreprises multinationales: emploi des jeunes au Libéria".
- Association pour le développement de l'éducation en Afrique (n.d.), "Dialogue politique national sur l'éducation pour le développement des compétences des jeunes pour l'emploi", Monrovia.
- Avsar, N.A., Piovani, C. (2019), "Making trade policies gender-responsive: Data requirements, methodological developments and challenges", Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Genève.
- Bacchetta, M., Gregg, C., Rubinova, S., Klok, B.T. (2017), "Investir dans les compétences pour un commerce inclusif", Organisation mondiale du commerce, Genève.
- Banque mondiale (2012), *World Development Report 2013: Jobs* (Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois), Banque mondiale, Washington, D.C.
- Banque mondiale (2011), "Rapport sur le développement dans le monde 2011: Conflits, sécurité et développement", Banque mondiale, Washington, D.C.
- Barro, R.J. (1991), "Economic growth in a cross section of countries", *Quarterly Journal of Economics*, vol.106, pages 407 à 443.
- BIT (2012), "Tendances mondiales de l'emploi 2012", Bureau international du travail, Genève.
- BIT (2010), "Global Employment Trends, January 2010", Bureau international du travail, Genève.
- Bloom, N., Van Reenen, J. (2010), "Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 24, pages 203 à 224. <https://doi.org/10.1257/jep.24.1.203>
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., Sianesi, B. (1999), "Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy", *Fiscal Studies*, vol. 20, pages 1 à 23.
- Business 20 (2015), "B20 SMEs & Entrepreneurship Taskforce Policy Paper", The Business 20 (B20), Turquie.
- Cadot, O., Carrere, C., Strauss-Kahn, V. (2011), "Export diversification: What's behind the hump?", *Review of Economics and Statistics*, vol. 93, pages 590 à 605.
- CEDEFOP (2010), "The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications", Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Luxembourg.
- CESAP-ONU (2012), "Policy guidebook for SME development in Asia and the Pacific", Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok.
- CNUCED (2014), "Empowering Women Entrepreneurs through Information and Communications Technologies", Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Genève.
- Coward, C., Caicedo, S., Rauch, H., Vega, N.R. (2014), "Les débouchés du numérique: des solutions innovantes utilisant les TIC au service de l'emploi des jeunes", Union internationale des télécommunications (UIT).

Département des affaires économiques et sociales (DAES) de l'ONU (2015), "Population Facts".

Draper, P. (2017), "Trade, Inclusiveness, Inequality and the WTO" (Discussion Paper), Global Economic Governance Africa.

Éditions OCDE (2015), "Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous", OCDE, Paris.

Emploi décent des jeunes (n.d.), "Youth Entrepreneurship & Self-Employment: Unleashing the Potential of Youth to Succeed in Business and to Access Decent Work".

Evald, M.R., Klyver, K., Christensen, P.R. (2011), "The effect of human capital, social capital, and perceptual values on nascent entrepreneurs' export intentions", *Journal of International Entrepreneurship*, vol. 9, pages 1 à 19.

<https://doi.org/10.1007/s10843-010-0069-3>

EY (2016), "Beyond disruption: Policy action to grow digital entrepreneurship".

Fernando, M. (2018), "Creating opportunities for and with youth", Forum du commerce international, pages 14 à 15.

Field, E., Jayachandran, S., Pande, R., Rigol, N. (2015), "Friendship at work: Can peer effects catalyze female entrepreneurship?", *National Bureau of Economic Research*, n° w21093.

Fonds multilatéral d'investissement (2012), "Give Youth a Chance: an Agenda for Action".

Forum économique mondial (2017), "Accelerating Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution: An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work".

Forum économique mondial (2014), "Matching Skills and Labour Market Needs".

Green, A. E., Martinez-Solano, L. (2011) "Leveraging Training Skills Development in SMEs: An Analysis of the West Midlands, England, UK", OCDE, Paris.

Gupta, M.D., Engelman, R., Levy, J., Luchsinger, G., Merrick, T., Rosen, J.E. (2014), "Le pouvoir de 1,8 milliard d'adolescents et de jeunes et la transformation de l'avenir", État de la population mondiale 2014, UNFPA.

Hambrick, D.C., Mason, P.A. (1984), "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers", *The Academy of Management Review*, vol. 9, pages 193 à 206. <https://doi.org/10.2307/258434>

ITC (2019a), prospectus sur le programme Youth and Trade.

ITC (2019b), "SME Competitiveness Outlook 2019: Big Money for Small Business – Financing the Sustainable Development Goals" (Perspective de la compétitivité des PME 2019: Financements solides pour petites entreprises – Financer les Objectifs de développement durable), Centre du commerce international, Genève.

ITC (2019c), "Stratégie sur l'intégration et l'employabilité des jeunes dans le secteur textile et habillement Tunisienne", ITC.

ITC (2018a), "Promoting SME Competitiveness in Africa: Data for de-risking investment".

ITC (2018b), "SME Competitiveness Outlook 2018: Business ecosystem for the digital age", Centre du commerce international.

ITC (2018c), "Strategic Youth and Trade Development Roadmap of the Gambia (2018–2022)".

ITC (2018d), "Youth and Trade Roadmap: Creating economic opportunities for youth in value chains".

ITC (2017a), "SME Competitiveness Outlook 2017 - The region: A door to global trade" (Perspective de la compétitivité des PME 2017 – Régions: Une porte vers les échanges mondiaux), Centre du commerce international, Genève, Suisse.

ITC (2017b), "SheTrades: Promoting SME Competitiveness in Indonesia", Centre du commerce international, Genève.

- ITC (2016), "SME Competitiveness Outlook 2016: Meeting the Standard for Trade" (Perspective de la compétitivité des PME 2016: Se mettre aux normes pour échanger), Centre du commerce international, Genève, Suisse.
- ITC (2015a), "Perspective de la compétitivité des PME 2015: Connectivité, concurrence et changement pour une croissance solidaire", Centre du commerce international, Genève.
- ITC (2015b), "Libérer l'accès des femmes entrepreneurs aux marchés", Centre du commerce international, Genève.
- Jansen, M., Lanz, R. (2013), "Skills and export competitiveness for small and medium-sized enterprises", Organisation mondiale du commerce, Genève.
- Joel, A.D., Jonah, C.T., Boma, A.K. (2017), "Leveraging entrepreneurship development for Nigeria economic diversification: the role of selected government agencies", *Advance Research Journal of Multi-Disciplinary Discoveries*, vol. 16, pages 24 à 29.
- Kew, J., Herrington, M., Litovsky, Y., Gale, H. (2013), "Generation Entrepreneur? The state of global youth entrepreneurship", Youth Business International and Global Entrepreneurship Monitor.
- Khokhar, T. (n.d), "Chart: How Is the World's Youth Population Changing?", Blog de données, voir: <https://blogs.worldbank.org/opendata/chart-how-worlds-youth-population-changing>
- Kubisz, M. (2011), "Leveraging Training Skills Development in SMEs: An Analysis of Zaglebie Sub-Region, Poland", Local Economic and Employment Development (LEED) working Paper 2011/06, OCDE, Paris.
- Kuruvilla, S., Erickson, C.L., Hwang, A. (2002), "An Assessment of the Singapore Skills Development System: Does it Constitute a Viable Model for Other Developing Countries?" *World Development*, vol. 30, pages 1461 à 1476. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00046-3](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00046-3)
- Lawson, B., Samson, D. (2001), "Developing Innovation Capability in Organisations: A Dynamic Capabilities Approach", *International Journal of Innovation Management*, vol. 05, pages 377 à 400. <https://doi.org/10.1142/S1363919601000427>
- McPherson, T. (2008), "Digital Youth, Innovation, and the unexpected", MIT Press, États-Unis.
- Middlesex University et Youth Business International (2016), "Exploring the impact of voluntary business mentoring on young entrepreneurs", Youth Business International.
- Miller, S.M., Upadhyay, M.P. (2000), "The effects of openness, trade orientation, and human capital on total factor productivity", *Journal of Development Economics*, vol. 63, pages 399 à 423. [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(00\)00112-7](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(00)00112-7)
- Minniti, M., Naudé, W. (2010a), "Special Section: Female Entrepreneurship across Countries and in Development", *European Journal of Development Research*, vol. 22.
- Minniti, M., Naudé, W. (2010b), "Female Entrepreneurship in Developing Countries", WIDERAngle, voir: <https://www.wider.unu.edu/publication/female-entrepreneurship-developing-countries>
- Morrison, A., Raju, D., Sinha, N. (2007), "Gender Equality, Poverty and Economic Growth".
- Murphy, R. (2000), "Return migrant entrepreneurs and economic diversification in two counties in South Jiangxi, China", *Journal of International Development*, vol. 11, pages 661 à 672.
- Neely, A., Adams, C., Crowe, P. (2001), "The performance prism in practice", *Measuring Business Excellence*, vol. 5, pages 6 à 13. <https://doi.org/10.1108/13683040110385142>
- OCDE (2018), "SME and Entrepreneurship Policy in Kazakhstan 2018", Organisation de coopération et de développement économiques, Paris.

OCDE (2014), "Supporting Youth in Entrepreneurship: Summary report of a policy development seminar organised by the OECD and the European Commission, Brussels, 22nd-23rd September 2014", OCDE, Paris.

O'Higgins, N. (2017), "Rising to the youth employment challenge: new evidence on key policy issues", Organisation internationale du travail (OIT).

OIT (2017), "Global Employment Trends for Youth 2017 – Paths to a better working future", Organisation internationale du travail, Genève.

OIT/CEA (2009), "Report on Youth Employment Opportunities in Africa: The Impact of Young Women's Vulnerabilities on Opportunities to become an Entrepreneur A case study of Ethiopia".

OMC (2019), "Indicateur des perspectives du commerce mondial 2019", Indicateur des perspectives du commerce mondial.

Onkelinx, J., Manolova, T.S., Edelman, L.F. (2015), "Human Capital and SME Internationalization: Empirical Evidence from Belgium", *International Small Business Journal*, vol. 34, pages 818 à 837.

Organisation mondiale du commerce (2016), "Rapport sur le commerce mondial 2016: Égaliser les conditions du commerce pour les PME", Organisation mondiale du commerce, Genève.

Otsuka, K., Sonobe, T. (2011), "A cluster-based industrial development policy for low-income countries".

Pikoko, V., Phiri, A. (2018), "Is there hysteresis in South African unemployment? Evidence from the post-recessionary period", *Munich University Working Paper*.

Purfield, C., Finger, H., Ongley, K., Baduel, B., Castellanos, C., Pierre, G., Stepanyan, V., Roos, E. (2018), "Opportunités pour tous: Croissance et inclusion au Moyen-Orient et en Afrique du Nord" (Document N° 18/11 du Département MCD du FMI), Fonds monétaire international, Washington, D.C.

Schoof, U. (2006) "Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and Incentives to Enterprise Start-Ups by Young People", Bureau international du travail.

Schott, T., Kew, P., Cheraghi, M. (2015), "Future Potential: a GEM perspective on youth entrepreneurship", Global Entrepreneurship Monitor.

Sibanda, S., Sibanda, T. (2016), "Financial Education in South Africa: Overview of key initiatives and actors", OIT, Genève.

Solomon, D., (2010). "Desk Review of Studies Conducted on Women Entrepreneurs in Ethiopia", Chambre de commerce d'Addis-Abeba.

Sonobe, T., Otsuka, K. (2006), "Cluster-Based Industrial Development: An East Asian Model".

Stuart, T.E., Sorenson, O. (2005), "Social Networks and Entrepreneurship" dans "Handbook of Entrepreneurship Research", *Disciplinary Perspectives*, Springer, New York, pages 233 à 252.

Syverson, C. (2011), "What Determines Productivity?" *Journal of Economic Literature*, vol. 49, pages 326-365.
<https://doi.org/10.1257/jel.49.2.326>

The Mastercard Foundation (2015), "Youth at Work: Building Economic Opportunities for Young People in Africa", The Mastercard Foundation.

Tripney, J., Hombrados, J., Newman, M., Hovish, K., Brown, C., Steinka-Fry, K., Wilkey, E. (2013), "Technical and vocational education and training (TVET) interventions to improve the employability and employment of young people in low- and middle-income countries: a Systematic Review", *Campbell Systematic Reviews*, 2013, vol. 9, The Campbell Collaboration. <https://doi.org/10.4073/csr.2013.9>

Vandenberg, P., Trinh, L.Q. (2016), "Small Firms, Human Capital, and Productivity in Asia", working Paper n°582, Institut de la Banque asiatique de développement.

Weidenkaff, F. (2018), "Scaling up action on youth employment with the Global Goals", Forum du commerce international, numéro 2, pages 26 et 27.

Winters, L.A., Martuscelli, A. (2014) "Trade Liberalization and Poverty: What Have We Learned in a Decade?", document de travail n° 9947, présenté au Centre for Economic Policy Research.

Woessmann, L. (2011), "Education policies to make globalization more inclusive, dans: Making Globalization Socially Sustainable", Organisation mondiale du commerce et Bureau international du travail, pages 297 à 316.

Yifu Lin, J. (2012), "Youth Bulge: A Demographic Dividend or a Demographic Bomb in Developing Countries?", Let's Talk Development, voir: <http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/youth-bulge-a-demographic-dividend-or-a-demographic-bomb-in-developing-countries>.

Yoshino, Y. (2011), "Industrial Clusters and Micro and Small Enterprises in Africa: From Survival to Growth", *Directions in Development*, n° 58850, Banque mondiale, Washington, D.C.

