

YouMatch

Global Initiative on Innovative
Employment Services for Youth

Lignes directrices pour la mise en place de comités locaux de l'emploi (CLE) en Afrique de l'Ouest



Mis en œuvre par



Union pour la Méditerranée
Union for the Mediterranean
الاتحاد من أجل المتوسط



Publié par :
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Sièges de la société
Bonn et Eschborn, Allemagne

Initiative mondiale en matière de services de
l'emploi innovants pour les jeunes – YouMatch
Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Allemagne

E info@giz.de
I www.giz.de/en/worldwide/79783.html

Responsable :
Pierre Lucante
T +49 228 4460-1831
E pierre.lucante@giz.de

Rédaction :
Hicham Chahir
E hichamchahir2@gmail.com

Maquette :
Atelier Löwentor GmbH
Dieburger Straße 98d
64287 Darmstadt, Allemagne
www.loewentor.de

Crédits photos :
© GIZ

Sur mandat du
Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ)
Division 113 : Initiative spéciale Formation et Emploi

Octobre 2020

Table des matières

Préface	5
1. Introduction	6
2. Contexte, mission, objectifs et composition des CLE	7
2.1 Contexte	7
2.2 Mission des Comités locaux de l'emploi	9
2.3 Objectifs des Comités locaux de l'emploi	10
2.4 Composition type des Comités locaux de l'emploi	10
3. Processus de mise en place des CLE	11
4. Facteurs clés de réussite	14
5. Quelques expériences réussies	16
5.1 Les Comités Provinciaux de l'Emploi (Maroc)	16
5.2 Les comités de wilayas intersectoriels pour la promotion de l'emploi (Algérie)	19
5.3 Les comités de travail local (Tunisie)	21
6. Expériences en début de réalisation	22
6.1 Programme des Centres d'Initiatives pour l'Emploi local (Sénégal)	22
6.2 Comité Provincial d'Emploi dans la région du Brakna (Mauritanie)	24
6.3 Programme « Partenariat Décentralisé pour l'Emploi – PaDE » (Benin)	25

Abréviations

ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
CDP	Communauté de Pratique
CLE	Comité Local de l'Emploi
CPE	Comité Provincial de l'Emploi
CTL	Comité de Travail Local
CWIPE	Comité de Wilaya Intersectoriel pour la Promotion de l'Emploi
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
SPE	Service Public de l'Emploi
UEOMA	Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

Préface

Le présent document réunit les lignes directrices relatives au déploiement, en Afrique de l'Ouest, de comités locaux pour l'emploi dans le but d'améliorer l'offre de services destinée aux jeunes du milieu rural.

Il est le fruit d'une étroite collaboration et d'échanges, au sein du réseau YouMatch, entre les membres de la Communauté de pratique « adaptation des services d'emploi aux besoins spécifiques des jeunes en milieu rural ». Le réseau YouMatch rassemble environ 90 praticiens des services de l'emploi issus de 25 pays d'Afrique et de la région MENA au sein de communautés de pratique (CdP) interrégionales. La communauté de pratique à l'origine de ce document comprend des représentants d'institutions du Burkina-Faso, du Bénin, du Maroc, de la Mauritanie, du Sénégal et du Togo. Ils ont également été appuyés par le Département Développement Humain de la Commission de l'UEMOA.

Ce document s'adresse aux décideurs et responsables des politiques publiques de l'emploi, ainsi qu'aux praticiens et acteurs locaux concernés par la territorialisation de la politique de l'emploi. Il est une ressource utile pour les décideurs nationaux en matière de services d'emploi, en ce qu'il contient plusieurs exemples d'expériences réussies ou en cours de réalisation en rapport avec la mise en place de comités locaux pour l'emploi dans différents pays d'Afrique de l'Ouest et du Nord.

1. Introduction

La question de l'emploi reste à ce jour un défi majeur pour les pays d'Afrique de l'Ouest, et ce, malgré la réalisation durant les huit dernières années d'une croissance économique soutenue et l'accomplissement de réels progrès en termes d'éducation et de formation.

La zone reste notamment, marquée par un taux combiné de sous-emploi et de chômage. En ce qui concerne l'UEMOA, il s'élève à 15,6% dont 14,4% chez les hommes et 17,3% chez les femmes. De même, le marché du travail demeure caractérisé par une vulnérabilité non négligeable de l'emploi, avec notamment une importante part de « NEET » dans la tranche d'âge 15-35 (not in employment, education and training – jeunes qui ne sont ni au travail, ni à l'école, ni en formation).

S'agissant de la qualité des emplois occupés, 92% sont informels et neuf sur dix des emplois occupés dans le secteur non agricole le sont également. En outre, 72,1% des emplois sont vulnérables (ce taux atteint 82,7% chez les femmes) et un emploi sur quatre est précaire (Source : Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel 2017-2018 de l'UEMOA).

Dans ce contexte, la prise en compte de la dimension territoriale dans les politiques de l'emploi constitue un levier potentiel qui permettrait aux pays de la zone (à l'instar de plusieurs pays en voie de développement) de s'équiper pour mieux faire face aux défis de la montée du chômage et du sous-emploi, ainsi qu'à l'accentuation des inégalités entre les territoires.

Au-delà de la déclinaison de la politique nationale de l'emploi au niveau de chaque territoire, la conduite de démarches territoriales constitue une approche à la fois efficace et pertinente, permettant de mettre en œuvre une politique de proximité de l'emploi qui est à la fois efficiente, ciblée et adaptée aux besoins et aux spécificités des unités territoriales.

Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte actuel de la pandémie du Covid 19, dans lequel la réponse des pouvoirs publics doit être davantage territorialisée et adaptée dans le temps et l'espace, afin de limiter les effets de la pandémie sur l'emploi et le secteur productif, sachant que la croissance de la zone, par exemple en ce qui concerne l'UEMOA devrait se contracter de près de la moitié en 2020 (soit un taux de croissance de 2,7% contre une projection initiale de 6,6%).

A cet effet, les acteurs locaux sont les mieux placés pour évaluer les besoins des populations locales, arrêter les priorités, définir les actions à mettre en œuvre et décider de la meilleure façon de fournir des services et des prestations d'appui à l'emploi appropriés. La territorialisation de la politique d'emploi traduirait la volonté de renforcer davantage le ciblage territorial et d'améliorer l'efficacité des mesures et interventions menées en matière de promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage. Elle exprimerait également la ferme volonté politique de transférer ou de déléguer certaines attributions et responsabilités dans ce domaine aux décideurs et acteurs qui sont les plus proches des lieux d'intervention.

Cette publication énonce les principales lignes directrices qui sous-tendent les aspects stratégiques et opérationnels de toute démarche de territorialisation de la politique d'emploi à travers la mise en place de comités locaux de l'emploi (CLE).

Elle a pour objectif d'encourager les décideurs et les responsables des politiques de l'emploi à engager des initiatives et des réformes pour une meilleure adéquation de leurs politiques nationales de l'emploi aux spécificités et réalités territoriales, et ce selon les besoins, les ressources et les opportunités disponibles.

Elle vise également à donner aux acteurs locaux des orientations claires et pratiques sur la manière de constituer et de gérer des comités locaux pour l'emploi (CLE), ainsi que sur les facteurs de risque à anticiper et les conditions de réussite à assurer.

Les lignes directrices objet du présent document ont été élaborées sur la base de plusieurs expériences réussies menées dans différents pays. Elles reflètent ainsi, les meilleures pratiques recensées et les enseignements les plus importants tirés de différents projets, que les acteurs locaux pourront à leur tour appliquer et adapter en fonction de leur contexte national et local.

Elles ne présentent pas un modèle rigide applicable de façon uniforme dans tous les Etats d'Afrique de l'Ouest, puisqu'elles peuvent être adaptées selon le contexte politico-économique de chaque pays, en prenant en considération à la fois sa forme d'organisation (Etat unitaire, fédéral, régional ou confédération), son avancement dans la décentralisation et la déconcentration de l'action de l'Etat et le cadre institutionnel et organisationnel de son service public de l'emploi.

2. Contexte, mission, objectifs et composition des CLE

2.1 CONTEXTE

Bien que la politique de l'emploi de tout pays relève largement d'une approche nationale, il n'en demeure pas moins que la prise en compte de la dimension territoriale s'impose de plus en plus dans le débat public, avec comme implication la nécessité d'adapter et enrichir la politique nationale aux spécificités locales, voire d'élaborer une politique publique proprement territoriale en vue de répondre plus efficacement aux besoins et attentes des publics cibles, et de relever les défis imposés par les mutations des marchés du travail.

Aussi, la territorialisation de la politique d'emploi peut prendre de multiples formes selon le contexte de chaque pays, à savoir :

- La politique territoriale : Toutes les composantes de la politique de l'emploi (publics cibles, objectifs, dispositifs, mesures, financement, etc.) sont déterminées par les acteurs du territoire de façon autonome sans forcément se référer aux orientations nationales ni dépendre des approbations et validation du centre. De part les pratiques recensées dans plusieurs pays, cette forme de territorialisation constitue une exception.

- La politique déclinée sur le territoire : Les acteurs territoriaux sont chargés d'appliquer la politique nationale et de mettre en œuvre les plans et les mesures décidés au niveau central, sans effort d'adaptation ou de réajustement selon les réalités locales. Cette forme de territorialisation reste à ce jour la plus répandue, même si l'application dans une optique descendante des mesures nationales aboutit souvent à des résultats insuffisants.
- La politique territorialisée : Les responsables territoriaux disposent, selon les circonstances et les choix stratégiques du niveau central, d'une marge de manœuvre permettant d'adapter les mesures et les instruments aux réalités et spécificités de chaque territoire.

Le présent document des lignes directrices retient cette dernière forme, comme cadre idoine pour la mise en place de comités locaux de l'emploi.

Cette troisième forme de territorialisation (politique territorialisée) s'inscrit généralement dans le cadre de la dynamique combinée de la décentralisation et de la déconcentration des pouvoirs de l'Etat en matière d'emploi, à laquelle est associée une préférence du « local » comme espace privilégié de l'action, moyennant le transfert d'attributions de l'Etat aux collectivités territoriales et le transfert du pouvoir de la prise de décision de l'administration centrale vers ses relais locaux ou régionaux.

Elle renvoie à l'importance d'offrir des services et prestations adaptés aux attentes des bénéficiaires, tout en conciliant le besoin de proximité avec la recherche permanente d'efficacité dans la mise en œuvre de la politique d'emploi.

Ceci implique l'extension des pouvoirs des autorités régionales et l'élargissement des responsabilités économiques et sociales des autorités publiques locales, ainsi que l'octroi d'avantage de marges de manœuvre aux responsables des services publics locaux de l'emploi dans la conception et la mise en œuvre de programmes spécifiques.

De ce fait, un nouveau schéma de fonctionnement se dessine. Il nécessite le déplacement vers le régional et le local d'une partie des fonctions d'orientation et de mise en œuvre des politiques de l'emploi dans le cadre de la coopération de plusieurs catégories d'acteurs locaux qui sont :

- les représentants des autorités locales : les élus (décentralisation), les responsables nommés (déconcentration) ou les personnalités reconnus par la communauté,
- les opérateurs économiques (Entreprises du secteur privé, groupements professionnels, chambres professionnelles, fédérations professionnelles, etc.) qui ont besoin d'accéder à un vivier de ressources humaines compétentes,
- les institutions publiques, chargées du service public de l'emploi,
- les établissements de formation professionnelle et d'enseignement supérieur, censés adapter de façon permanente leur offre de formation aux besoins du marché,
- les organisations syndicales, soucieuses de faire appliquer le droit du travail,
- les organisations de la société civile œuvrant pour la lutte contre le chômage, l'amélioration de l'employabilité et l'insertion professionnelle de la population active,
- les institutions financières à la recherche de nouvelles activités économiques pour financement.

Aussi, il importe de signaler que la mise en œuvre de toute politique territorialisée de l'emploi, implique forcément un changement de positionnement des services publics d'emploi (SPE) qui doivent s'adapter et jouer un rôle central d'Animateur/Coordinateur, qui mobilise l'ensemble des acteurs précités pour une synergie d'action.

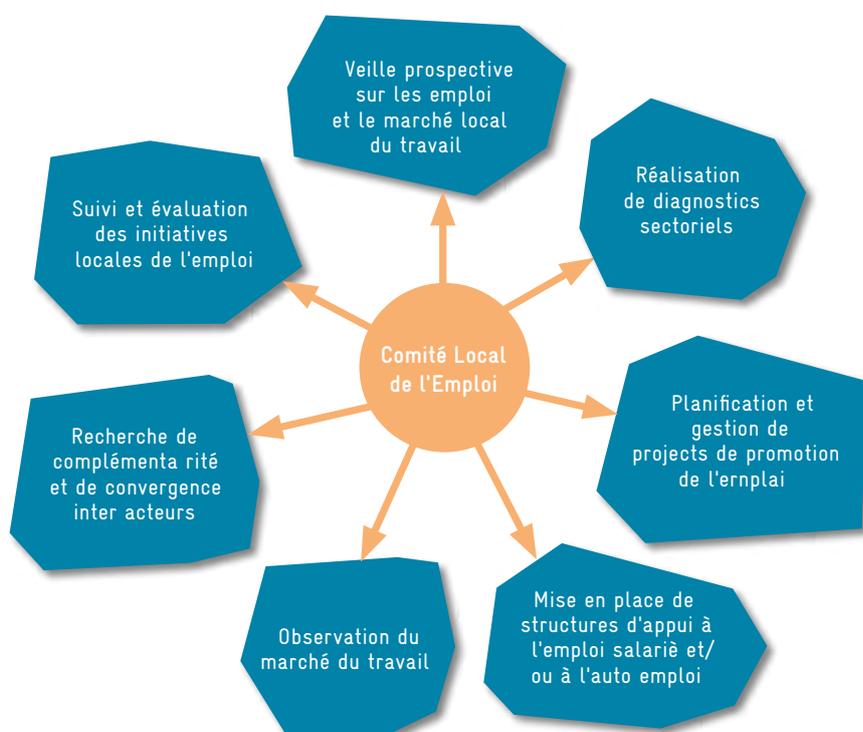
2.2 MISSION DES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

Les comités locaux de l'emploi sont des instances locales de dialogue dédiées à la réflexion, à l'action et à l'innovation au service de la promotion de l'emploi. Ils s'inscrivent dans la perspective de convergence des efforts, de décloisonnement des pratiques et de valorisation de l'expertise des acteurs locaux, en vue de co-construire des réponses viables aux préoccupations des jeunes et d'accompagner efficacement ces mêmes jeunes vers une insertion socioprofessionnelle durable. L'intervention de ces comités locaux peut prendre plusieurs formes, à savoir :

- la production de l'information sur le marché local du travail,
- la réalisation de diagnostics territoriaux,
- l'identification des besoins en compétences,
- la mise en œuvre et le suivi de plans d'action locaux,
- la réalisation d'études prospectives, ainsi que l'élaboration de recommandations concrètes visant le développement de l'économie locale et la création d'emplois productifs,
- la mise en place et le pilotage de missions locales de l'emploi ou de pépinières d'entreprises,
- l'intervention directe auprès des bénéficiaires et des entreprises.

L'étendue de la mission attribuée aux comités locaux de l'emploi est variable en fonction du contexte, des priorités, des réalités locales de chaque pays ainsi que des ressources potentielles qu'il peut mobiliser.

Figure 1 : Les missions potentielles des comités locaux de l'emploi



2.3 OBJECTIFS DES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

Les comités locaux de l'emploi ont pour objectif de permettre la création d'un cadre institutionnel d'élaboration de stratégies locales de promotion de l'emploi de création d'opportunités d'emploi et de revenus au profit des populations locales à travers le dialogue multilatéral.

Ils ont pour finalité de regrouper autour de la même table les acteurs locaux clés représentant les secteurs public, privé et associatif afin de contribuer au développement de l'économie locale, à la création d'emplois productifs et à la lutte contre le chômage et les inégalités sociales et géographiques.

2.4 COMPOSITION TYPE DES COMITÉS LOCAUX DE L'EMPLOI

La composition des comités locaux de l'emploi doit être la plus représentative possible des acteurs clés de l'unité territoriale considérée.

La composition type d'un comité local de l'emploi comprend les représentants :

- des pouvoirs publics, comprenant les représentants des ministères et les représentants des collectivités territoriales (les élus),
- du service public de l'emploi (Agence locale de l'emploi),
- des professionnels, comprenant les employeurs, les représentants des organisations professionnelles sectorielles et les représentants des organisations syndicales les plus représentatives,
- des Agences de développement,
- du dispositif local de l'éducation, de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur,

- des organisations de la société civile actives dans le domaine de l'appui à la promotion de l'emploi et à l'entrepreneuriat,
- du public cible touché par les problèmes d'accès à l'emploi (à titre d'exemple les chômeurs de longue durée, les demandeurs d'emploi),
- des personnalités locales (experts et personnalités qualifiées pour traiter les problématiques de l'emploi et du développement local).

Quelle que soit la composition retenue, elle doit être évolutive, équilibrée et représentative du territoire concerné. Elle doit également refléter une véritable volonté de mobiliser et engager toutes les ressources et les potentialités humaines disponibles, sachant que la participation au comité local de l'emploi doit être basée sur le principe d'égalité entre les membres, sans aucune forme de distinction ou de hiérarchisation entre les institutions représentées.

A noter, que la participation des bénéficiaires ou de leurs représentants à travers les associations locales est une dimension importante de la création des comités locaux qui ne doit pas être négligée.

3. Processus de mise en place des CLE

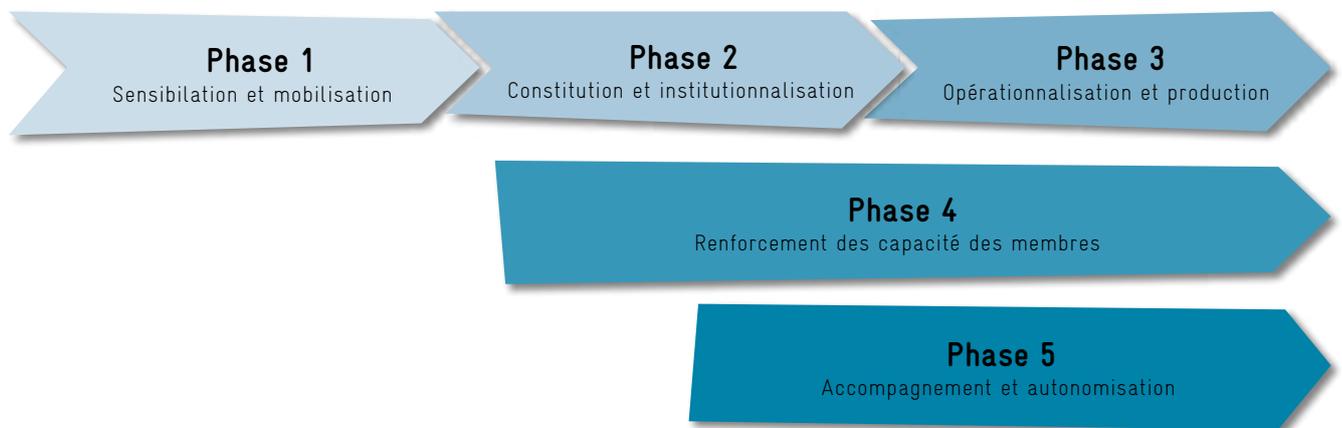
L'examen des différentes expériences et projets réalisés dans une perspective de territorialisation de l'action publique à travers la mise en place d'espaces de dialogue et de concertation, a permis de dégager un processus type de mise en place et d'opérationnalisation de ce genre de structures, indépendamment du contexte du pays concerné et des spécificités du marché local de l'emploi.

Ce processus se compose d'un certain nombre d'étapes qui sont articulées autour de cinq phases qui se présentent comme suit :

- **Phase 1** : Sensibilisation et mobilisation des acteurs locaux
- **Phase 2** : Constitution et institutionnalisation du comité local
- **Phase 3** : Opérationnalisation et production
- **Phase 4** : Renforcement des capacités des membres du comité
- **Phase 5** : Accompagnement et autonomisation du comité

L'enchaînement des phases du processus type suit généralement la séquence présentée dans la figure 2 ci-dessous, sachant que le séquençage et la nature des étapes (sous-phases) peuvent différer d'un pays à l'autre (voir tableau 1), chacun en fonction de son contexte particulier du marché du travail et de son organisation territoriale.

Figure 2 : Processus type de la mise en place des comités locaux de l'emploi



La mise en œuvre de ces cinq phases du processus type nécessite un minimum de 12 mois, au cours desquels les phases 4 et 5 sont menées en concomitance avec la 3ème phase. La mise en place et le bon fonctionnement des CLEs requièrent forcément la mobilisation de ressources financières conséquentes qui permettraient de couvrir les coûts inhérents à chaque étape du processus, notamment en ce qui concerne :

- la réalisation des activités menées et animées par les membres (organisation d'ateliers de travail et de journées de partage, frais de transport, frais de restauration et frais divers.),
- le processus de renforcement de capacités et d'accompagnement (mobilisation de l'expertise externe et organisation logistique (salle de formation, documentation et impression, restauration, etc.)).

Tableau 1 : Etapes du processus type de la mise en place des comités locaux de l'emploi

Phase	Etapes			
Phase 1 : Sensibilisation et mobilisation	1.1 Rencontre avec les autorités locales (Gouverneur, responsables des SPE, Hauts commissaires, Préfet, maires, autorités coutumières et religieuses, etc.)	1.2 Rencontres bilatérales avec les principaux acteurs du territoire	1.3 Elaboration du cahier de charges du CLE (Mission, attributions, fonctionnement, etc.)	1.4 Atelier de présentation du concept CLE
Phase 2 : Constitution et institutionnalisation	2.1 Analyse des acteurs locaux	2.2 Appel à manifestation d'intérêt et sélection des acteurs associatifs	2.3 Validation de la liste finale des membres	2.4 Formalisation de la constitution du CLE par arrêté ou convention
Phase 3 : Opérationnalisation et production	3.1 Organiser la 1 ^{ère} réunion du CLE	3.2 Elaboration de la charte du Comité (règles de fonctionnement)	3.2 Elaboration du plan d'action	3.3 Réalisation des activités selon le plan et remise des livrables
Phase 4 : Renforcement des capacités	4.1 Identification des besoins	4.2 Elaboration du plan de renforcement de capacités	4.3 Mise en œuvre des actions de renforcement de capacités	
Phase 5 : Accompagnement et autonomisation du comité	5.1 Accompagnement des membres	5.2 Ancrage de la démarche dans les institutions	5.3 Mobilisation des ressources financières	5.4 Formalisation et standardisation

Il convient de souligner, que l'analyse des acteurs locaux (étape 2.1) est une étape déterminante pour la réussite de toute tentative de mise en place d'un comité local de l'emploi. Cette étape consiste à analyser et comprendre les mécanismes et les structures de décision au niveau local, afin d'identifier les acteurs idoines à mobiliser, définir leurs contributions respectives et garantir leur engagement à long terme.

En outre, la mise en œuvre des phases 4 et 5 requiert la mobilisation d'une expertise externe qui pourrait être mobilisée dans le cadre d'un projet pilote ciblant un nombre réduit de territoires (3 localités). Ce projet pilote pourrait notamment

être réalisé dans le cadre de la coopération internationale, et constituer une première expérimentation qui peut servir de source de multiples apprentissages dans la perspective d'une éventuelle généralisation de la mise en œuvre du concept CLE.

L'expérimentation permettrait également d'arrêter les coûts réels relatifs au déploiement des CLEs, avec un budget de fonctionnement réaliste qui pourrait être ultérieurement pris en charge par d'autres organismes et partenaires notamment les collectivités territoriales.

L'opérationnalisation et l'autonomisation des CPEs exigent la mobilisation de ressources financières, humaines et matérielles qui peuvent être, dans un premier temps, assurées par les partenaires et bailleurs de fonds internationaux, avant que cet aspect ne soit complètement pris en charge par les CLEs à travers la mobilisation de ressources nationales (internes et/ou externes).

Ceci nécessite l'exécution d'une étape importante dans le processus de mise en place des comités locaux de l'emploi (étape 5.3), qui implique la conception et la mise en œuvre d'une stratégie de mobilisation des ressources, basée sur un

ensemble de sources potentielles de financement qui sont disponibles au niveau national et local de chaque pays, notamment les collectivités territoriales, les services déconcentrés de l'état, le secteur privé et les fondations, et ce, dans un cadre partenarial permettant la convergence des moyens entre les acteurs pour une meilleure efficacité et efficience.

Pour ce faire, il importe d'identifier au préalable les besoins en ressources qui doivent être mobilisées pour le bon fonctionnement des CLEs, et dont l'importance dépend avant tout de l'envergure de la mission qui leur sera attribuée et du volume des ressources en nature disponibles parmi les membres.

LES BESOINS EN RESSOURCES POUR LA MISE EN PLACE ET LE BON FONCTIONNEMENT DES CLES

Les besoins en ressources financières concernent le budget qui englobe tous les coûts et les dépenses relatives aux activités des CLEs, à savoir l'achat et la location de ressources matérielle, les frais de fonctionnement, les frais de déplacement, la rémunération des ressources internes mobilisées et les charges liées au recours éventuel à l'expertise externe.

Les besoins en ressources matérielles comprennent tout ce qui est nécessaire à la réalisation des activités prévues : lieux (salles, bâtiments, etc.), matériels et équipements (ordinateurs, imprimantes, etc.), logiciels, outils de travail, etc. Ils sont déterminés en fonction des différentes activités et tâches à réaliser par les CLEs, mais également en fonction du budget alloué, de la qualité souhaitée et des délais fixés.

Les ressources humaines désignent l'ensemble des acteurs locaux mobilisés dans chaque CLE, ainsi que les prestataires et consultants qui pourraient intervenir de façon permanente ou ponctuelle dans les activités des CLEs. Leur dimensionnement dépend de la charge du travail et des qualifications et compétences nécessaires à l'accomplissement des différentes activités et tâches attendues.

Aussi, la planification, la mobilisation et l'optimisation des ressources sont des aspects déterminants pour la pérennisation des CLEs, qui doivent être pris en considération depuis le démarrage de leur expérimentation.

4. Facteurs clés de réussite

La création des comités locaux de l'emploi a pour objectif de doter les territoires concernés d'un espace multi-acteurs permettant la discussion, l'échange, le débat et l'expertise sur les questions de la promotion de l'emploi, de l'employabilité et de développement économique, en s'appuyant sur la diversité des membres dans une dynamique de synergie d'actions en adéquation avec les attentes et les besoins consensuels du territoire.

Aussi, plusieurs aspects peuvent être considérés comme des facteurs clés qui contribuent considérablement à l'efficacité, la pérennité et l'évolution de ces comités, à savoir :

- Le portage politique de la question de la promotion de l'emploi par les représentants locaux de l'autorité gouvernementale et par les élus.
- Le choix judicieux du niveau géographique d'intervention du CLE (province, commune ou bassin d'emploi¹), qui doit constituer un espace géographique cohérent auquel les acteurs s'identifient et correspondre dans la mesure du possible à une échelle administrative unique afin d'éviter l'empiètement des compétences.
Quel que soit la dimension géographique retenue, celle-ci doit constituer une partition du territoire pertinente pour la réalisation des études locales sur le marché du travail et les diagnostics territoriaux en perspective de la mise en œuvre des plans d'actions et mesures adaptées.
- La diversité des institutions et organisations membres, avec une représentativité tripartite (Secteurs public, privé et associatif) équilibrée permettant de prendre en considération les avis et contributions de toutes les sensibilités et potentialités.
- Un effectif limité des membres engagés dans les activités qui ne devrait pas dépasser une vingtaine d'acteurs locaux afin d'assurer des conditions favorables à des échanges de qualité.
- Le niveau de responsabilité des membres et leur capacité/habilité à s'engager et à prendre des décisions, étant donné que la qualité des échanges et de la contribution des membres exige un minimum de connaissances et de compréhension des atouts et contraintes liés à la question de promotion de l'emploi.
Pour aspirer à la co-construction de solutions efficaces et innovantes, il est donc impératif que les membres soient effectivement autorisés à exprimer le point de vue de leurs institutions et soient dotés de suffisamment de marges de manœuvre dans la conception et la réalisation d'initiatives locales.
- La qualité et les capacités managériales du Coordinateur/Animateur du comité.
- La participation active et assidue des membres afin d'instaurer un climat de confiance et une transparence dans les prises de position. L'assiduité favorise également l'appropriation de la démarche et la capitalisation sur les actions de renforcement de capacités.
- La mise à disposition des membres d'un espace physique convivial dédié et connu par tous, qui présente de bonnes conditions d'accueil avec tout le matériel logistique nécessaire au déroulement des réunions et ateliers de travail.

¹ Un bassin d'emploi est un espace géographique homogène désignant un marché local du travail, relativement autonome, où d'une part les individus peuvent changer de travail sans nécessairement devoir changer de résidence et où, d'autre part, les entreprises trouvent les travailleurs dont elles ont besoin, aussi bien en quantité qu'en qualité.

- La souplesse du cadre structurant des comités (sa composition, ses interfaces, ses attributions et priorités, ses règles de fonctionnement interne, etc.) qui donne aux membres la possibilité de s'adapter sans cesse aux nouvelles dynamiques qui se dessinent au gré des évolutions organisationnelles et institutionnelles, des orientations politiques, de la création de nouvelles réglementations, des ressources budgétaires disponibles, ainsi que du lancement de tout nouveau chantier structurant.
- L'adoption d'une démarche orientée « Action » qui permet de traduire les études réalisées et les plans d'action élaborés en actions organisées et coordonnées sur le territoire. Ceci implique la mise à disposition des ressources financières, matérielles et humaines nécessaires.
- La pertinence des plans d'actions engagés au sein du territoire qui doivent être formulés sur la base de données socio-économiques fiables et fondés sur des diagnostics préalables. Pour garantir ce facteur, il convient de mettre en place un système de suivi et d'évaluation à la fois de la situation du territoire considéré, de l'état d'avancement des activités et de leur effets sur le public cible, d'où l'importance de travailler avec les services de statistiques et les experts locaux.
- La mobilisation de ressources et moyens suffisants, en concordance avec les objectifs fixés et les résultats attendus. Ce facteur implique également la possibilité du recours à l'expertise externe afin d'alléger la charge de travail qui pèsent sur les membres du comité, ainsi que la réalisation d'un plan adapté de renforcement de leurs capacités opérationnelle.
- La qualité du plan de renforcement de capacités et de la démarche de formation adoptée, afin d'amener les acteurs locaux à s'approprier la démarche et les outils mis à leur disposition et appréhender les conditions indispensables au succès du processus de formulation d'une politique territorialisée de l'emploi et les rôles qu'ils doivent jouer.
- L'institutionnalisation des comités locaux avec un mandat clair et formel, qui soit partagé et lisible par tous. Cette institutionnalisation doit être accompagnée par un alignement organisationnel des acteurs clés (alignement des processus et des procédures organisationnels) afin de dépasser les risques liés au volontariat, en particulier la baisse du niveau de motivation et d'implication des acteurs à moyen et long terme.

Enfin, il importe de souligner l'importance de la prise en compte des différences culturelles au niveau de certaines régions voire certains pays, dans lesquels (les) les pesanteurs socio-culturelles sont encore fortes, et se manifestent par la résistance aux changements. Ceci nécessite une transformation progressive des modes d'intervention publique en passant d'une culture administrative sectorisée à une démarche de projet concertée entre les acteurs et orientée vers le résultat. A cet effet, il est vivement recommandé d'adopter une démarche progressive qui consiste à lancer une phase pilote dans deux ou trois localités afin d'adapter l'approche aux réalités locales.

5. Quelques expériences réussies

Les expériences de mise en place de comités locaux de l'emploi présentées dans les chapitres qui suivent, concernent le Maroc, l'Algérie et la Tunisie. Elles ont toutes été réalisées par des projets financés dans le cadre de la coopération

internationale, et constituent des exemples pertinents sur les aspects organisationnels, fonctionnels, et humains qui impactent la réussite et l'aboutissement d'une telle entreprise.

5.1 LES COMITÉS PROVINCIAUX DE L'EMPLOI (MAROC)

Longtemps conçue dans un cadre strictement national, la politique d'emploi du Maroc a commencé durant la dernière décennie à prendre racine dans les territoires. Cette démarche s'est notamment accentuée avec le processus de mise en place d'un nouveau modèle de régionalisation dite « avancée » que le Royaume a adopté en 2015.

Ainsi, plusieurs expériences ont été menées par les acteurs de différentes régions, provinces et communes dans le but de promouvoir l'emploi des catégories vulnérables exposées au chômage, et ce, à travers l'élaboration de stratégies territoriales axées sur le développement économique et social.

Dans ce cadre, et grâce à l'appui technique de la coopération allemande², des Comités Provinciaux de l'Emploi (CPE) ont été mis en place avec comme principale mission, la mise en œuvre et la pérennisation d'un dialogue local sur le marché du l'emploi et l'employabilité à travers une démarche de diagnostic sectoriel.

La composition de ces CPEs est tripartite et constituée d'acteurs provinciaux liés d'une manière directe ou indirecte à la promotion de l'emploi ou au développement économique de chaque province. Il s'agit d'acteurs provinciaux relevant :

- des services extérieurs de l'administration publique, formant ainsi le collège des représentants publics,

- du secteur privé (entreprises, groupements professionnels, Groupements d'Intérêt Economique, fédérations professionnelles et chambres professionnelles),
- de la société civile active dans l'accompagnement des jeunes ou dans le développement économique de la province.

A noter que les représentants de la société civile sont choisis sur la base d'un processus de sélection suite à un appel à manifestation d'intérêt.

Présidé par le Gouverneur de chaque Province, le Comité Provincial de l'Emploi est composé de deux niveaux :

- **Un niveau décisionnel** où siègent les directeurs provinciaux des départements ministériels, les directeurs des grandes entreprises privées domiciliées dans la province et les présidents des structures membres,
- **Un niveau opérationnel** regroupant les personnes ayant les prérequis nécessaires, désignées par les directeurs et les présidents des structures membres.

Le niveau décisionnel du CPE tient au moins trois réunions par an, tandis que le niveau opérationnel tient au moins une réunion par mois sur convocation de son Président.

² Projet « Promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural - PEJ » - Phase 1 (2015-2017) et Phase 2 (2018-2020), mis en œuvre dans deux régions du Royaume au profit des jeunes âgés de 15 à 35 ans.

Figure 3 : Carte des acteurs composant les CPEs



Attributions du niveau décisionnel

Le niveau décisionnel du CPE a pour principales attributions :

- Favoriser l'instauration d'un espace de dialogue local sur le marché du travail et le développement économique au niveau de la province,
- Converger, coordonner et mutualiser les efforts des acteurs provinciaux en faveur de la promotion de l'emploi et du développement économique,
- Favoriser le dialogue, la concertation et le partenariat entre les différents intervenants à l'échelle provinciale sur la promotion de l'emploi et le développement économique,
- Donner les orientations stratégiques en matière de promotion de l'emploi et de l'économie dans la province,
- Valider les programmes d'actions de promotion de l'emploi dans la province qui sont élaborés par le niveau opérationnel du CPE,
- Faciliter la mise en œuvre des programmes d'actions de promotion de l'emploi dans la province,
- Suivre la mise en œuvre des programmes réalisés dans la province,
- Veiller au reporting périodique sur la situation du marché du travail dans la province.

Attributions du niveau opérationnel

Le niveau opérationnel du comité CPE est investi des attributions suivantes :

- Mener un dialogue sous forme d'échange entre les différents intervenants à l'échelle de la Province sur les secteurs économiques porteurs et les mesures de développement et de promotion de l'emploi à mettre en œuvre,
- Planifier et réaliser de manière périodique des diagnostics sectoriels sur l'emploi dans la province,
- Regrouper les études, les données et les informations existantes au niveau de la province,
- Constituer une banque de données partagée et mise à jour régulièrement pour faciliter l'exercice du diagnostic sectoriel et la prise de décision par le niveau décisionnel du CPE,
- Mobiliser quand c'est nécessaire l'appui externe et déterminer ses termes de références,
- Elaborer des programmes d'action, et préparer pour le niveau décisionnel du CPE, les mesures prioritaires à mettre en œuvre en perspective de l'amélioration de l'employabilité des jeunes et du développement économique de la province,
- Assurer un reporting périodique pour le compte du niveau décisionnel du CPE : tableau de bord sur l'état d'avancement des diagnostics sectoriels et des programmes d'actions en cours de réalisation.

Modalités de fonctionnement des CPEs et engagements des partenaires locaux

Le CPE fonctionne sur la base d'un arrêté du Gouverneur ou d'une convention signée entre les institutions du noyau dur du CPE (Province, Conseil provincial, Délégation provinciale de l'emploi, Agence locale de l'Anapec (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des compétences), les représentants de la société civile, en plus des représentants du secteur privé). Les membres non permanents intègrent le CPE sur la base d'une sollicitation/lettre du Gouverneur.

La présidence du CPE est assurée par le Gouverneur de la province ou son représentant désigné. L'animation et le secrétariat du CPE sont assurés par la direction de l'agence locale de l'Anapec, en coordination avec la Division de l'Action Sociale ou la Division des Affaires Economique et de la Coordination. Quant à la réalisation du diagnostic sectoriel du marché du travail (une des principales activités du CPE), elle est assurée par les membres du CPE sur la base de la répartition des tâches entre les membres.

L'ensemble des acteurs membres du CPE s'engagent à :

- Désigner une personne ressource qui participe à l'ensemble des activités du CPE, dans ses deux niveaux,
- Partager les données, les études et l'expertise liées à leurs domaines d'intervention respectifs,
- Partager leur réseau d'acteurs et de partenaires.

ENCADRÉ 1 SOUBASSEMENT JURIDIQUE

Sur le plan institutionnel, la mise en place des CPEs n'a pas encore d'assise juridique dans la mesure où la loi organique sur la décentralisation traite les questions de l'emploi uniquement au niveau régional.

Dans le cadre juridique actuel, le CPE ne peut être qu'une instance mise en place de manière volontaire par décision du gouverneur (Arrêté gubernatorial) ou par les acteurs provinciaux, dans le cadre d'une convention multi-acteurs qui fixe les missions, les objectifs, les résultats attendus et les moyens mobilisés.

Enseignements tirés :

L'expérience marocaine en matière de mise en place de comités provinciaux de l'emploi a abouti à ce jour, à la mise sur pied de neuf CPEs avec des résultats et des performances qui diffèrent d'une province à une autre. Ceci est principalement dû à des différences constatées dans :

- le niveau d'engagement des décideurs locaux, particulièrement celui du Président du CPE en la personne du Gouverneur dont l'appui et le soutien s'avèrent déterminants pour l'atteinte des objectifs assignés au CPE.
- le degré d'implication et de motivation du « Coordinateur/Animateur » du CPE. Ce rôle étant assuré par le Directeur (rice) de l'Agence locale de l'Anapec en charge du secrétariat du CPE,
- les capacités managériales du « Coordinateur/Animateur » du CPE, qui doit être un véritable acteur de changement, capable de fédérer les membres de son comité, de construire des relations coopératives avec eux et entre eux et d'instaurer un climat positif,

- le degré de mobilisation durable et de participation effective de chaque membre du CPE,
- la capacité des membres du niveau opérationnel à concilier entre leurs responsabilités professionnelles respectives et les activités du CPE réalisées dans le cadre du volontariat,
- le niveau de sensibilisation de l'ensemble des composantes de l'écosystème local.

Aussi, il convient de souligner que l'enjeu majeur pour garantir la pérennité et l'efficacité d'un mécanisme tel que le CPE, réside en grande partie dans le maintien de façon durable de la volonté et de la capacité d'action des acteurs locaux.

A noter que les comités locaux de l'emploi sont en passe d'être généralisés à l'ensemble du territoire marocain, ce qui laisse à penser qu'on est au tout début d'un long processus qui mise sur les la démarche territoriale en tant que levier primordial pour l'inclusion socio-économique des jeunes.

5.2 LES COMITÉS DE WILAYAS INTERSECTORIELS POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI (ALGÉRIE)

En réponse aux défis en matière d'amélioration des opportunités d'emploi pour les jeunes, l'État algérien a mis en en place un certain nombre de programmes et de mécanismes nationaux visant à promouvoir l'emploi des jeunes, tels que le dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) ou le dispositif de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ). En outre, une multitude d'instruments, visant l'attribution de microcrédits aux jeunes demandeurs d'emploi ont été instaurés. Tous ces mécanismes ont contribué à la diminution du taux de chômage, mais restent insuffisants pour résoudre le problème du chômage et remédier aux difficultés économiques qui pèsent surtout sur les populations des zones défavorisées.

Par ailleurs, la politique de l'emploi s'appuie sur des organes consultatifs de concertation et d'évaluation qui ont été créés pour la première fois en 2010³. Ces organes se composent d'une commission nationale de promotion de l'emploi (CNPE) qui se décline au niveau local sous des comités de wilayas Intersectoriel pour la Promotion de l'Emploi (CWIPE).

³ Décret exécutif portant création, organisation et fonctionnement de la commission nationale de promotion de l'emploi

Chaque CWIPE est présidé par le wali ou son représentant et se compose :

- des représentants au niveau local des départements ministériels membres de la commission nationale,
- de l'inspecteur de wilaya du travail,
- du chef d'agence de l'emploi de wilaya,
- du directeur de l'antenne de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes,
- du directeur de l'agence de la caisse nationale d'assurance-chômage,
- du coordinateur de l'agence nationale de gestion du micro-crédit,
- d'un représentant au niveau local de l'agence nationale de développement de l'investissement.

Les membres du comité de wilaya sont nommés par arrêté du wali pour une durée de quatre années, et se réunissent une fois par trimestre en session ordinaire sur convocation de son président, sachant que le secrétariat est assuré par les services de la direction de l'emploi de wilaya.

Le comité de wilaya est chargé, dans le cadre des missions assignées à la commission nationale de :

- mettre en œuvre les orientations et les décisions prises par la commission nationale,
- suivre la mise en œuvre des programmes et actions entrant dans le cadre de la promotion de l'emploi,
- proposer toute mesure visant l'amélioration des programmes publics de promotion de l'emploi,
- développer des initiatives locales de promotion de l'emploi en tenant compte des spécificités de chaque wilaya,
- collecter l'information et les statistiques liées à l'emploi.

Les travaux d'évaluation menés à ce jour concernant quelques comités de wilayas ont permis d'identifier certains goulots d'étranglement dans leur fonctionnement, et qui les empêchent de se positionner en tant que véritables lieux d'ingénierie et de résolution des problèmes pour la promotion de l'emploi sur le plan local. Il s'agit notamment de :

- la faiblesse du leadership au sein du comité, et l'absence d'un secrétariat bien identifié pour la gestion des activités engagées,
- l'absence d'une culture et d'une pratique de dialogue social sur le territoire, au sein du comité pour l'emploi, et au-delà, avec les parties prenantes de la question de l'emploi à l'échelle locale,
- la réduction de l'aspect fonctionnel des comités à la simple production de compte-rendu sur la situation de l'emploi et la proposition d'actions à entreprendre,
- la faible appropriation du concept du comité de l'emploi, voire une vision incomplète et floue du contenu du décret portant sur son fonctionnement,
- la faiblesse du Partenariat Public-Privé (PPP) permettant au comité d'accomplir ses missions en externalisant certaines études ou activités à des bureaux d'ingénierie locaux ou nationaux.

Afin de remédier à ces insuffisances, un projet intitulé « Autonomisation et emploi des jeunes à Adrar et Médéa » a été lancé dans le cadre d'un large programme de partenariat entre le Japon et le PNUD, et qui est aujourd'hui à sa 2ème phase (2018 - 2020) après l'achèvement de la 1ère (2014 – 2016).

Ce projet qui vise entre autres l'appui au mécanisme local de coordination et de promotion de l'emploi, a identifié un besoin de renforcer les capacités du comité local et d'améliorer son efficacité en vue d'une opérationnalisation optimale à la fois sur le plan organisationnel et fonctionnel (composition du comité, processus de prise de décision, délais, etc.) et sur le plan programmatique/thématique (ordre du jour du comité, diagnostic des besoins, reporting, processus d'élaboration de solutions aux problèmes identifiés, etc.).

La mise en œuvre de ce projet se distingue particulièrement par la réalisation d'un important plan de formation qui a pour objectif principal de renforcer les connaissances des acteurs locaux et de les équiper d'outils opérationnels pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans la promotion de l'emploi et notamment l'emploi des jeunes, dans les programmes de développement local.

Ce plan porte sur le domaine de la gouvernance, l'analyse du marché du travail basée sur des diagnostics complets, la planification territoriale et le suivi-évaluation de programmes en faveur de l'emploi dans le cadre des politiques de développement local.

5.3 LES COMITÉS DE TRAVAIL LOCAL (TUNISIE)

Dans un contexte économique difficile marqué par un faible taux de croissance, l'économie tunisienne n'arrive pas à créer suffisamment d'emplois pour absorber les flux d'actifs entrant sur le marché de l'emploi. Cette incapacité structurelle de l'économie à satisfaire les demandes d'emplois additionnelles, associée aux chocs subis ces dernières années (crise mondiale et bouleversements politiques), s'est traduite par l'augmentation des disparités territoriales et l'aggravation du chômage qui est devenu un phénomène structurel touchant toutes les catégories de la jeunesse.

Pour faire face à ces défis, le gouvernement tunisien a envisagé la mise en place d'une nouvelle stratégie de l'emploi multidimensionnelle et transversale, recouvrant l'ensemble des leviers susceptibles de créer des emplois décents et associant un large éventail d'acteurs concernés par l'emploi. C'est dans ce cadre que le projet « Développement Economique et Plan d'Action Régional pour la création d'emplois décents pour les jeunes en Tunisie⁴ » a élaboré dans trois gouvernorats des plans d'action régionaux pour l'emploi des jeunes (PARE).

Ces PARE constituent un élément de référence pour toutes les actions à entreprendre en matière de promotion de l'emploi dans les gouvernorats, et servent de véritable feuille de route pour l'ensemble des acteurs concernés tant à l'échelle locale, nationale qu'internationale. Ils comprennent l'ensemble des actions stratégiques et opérationnelles pour l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes.

La conception et l'approbation de chaque PARE a été assurée par un comité de travail local (CTL), dont les membres sont désignés par le Gouverneur de la région/gouvernorat concerné(e) : acteurs publics, représentants des employeurs et des travailleurs, acteurs associatifs, représentants des jeunes. Les CTL ont procédé à l'élaboration des plans dans un délai de quatre à six semaines, suite à une série de réunions animées par des facilitateurs locaux sous la supervision directe de facilitateurs-clés.

Cette démarche participative locale a conduit à une forte appropriation de l'approche de développement économique local pour la création d'emploi, à la diffusion d'une nouvelle culture de territorialisation des politiques publiques et à l'instauration d'un dialogue central/local. Cette appropriation a été notamment renforcée par un riche programme de renforcement de capacités des membres des comités locaux, dont ils ont bénéficié durant toute la période de mise en œuvre du Projet.

L'examen et l'analyse des rapports produits dans le cadre de ce projet a permis d'identifier un certain nombre d'enseignements et leçons utiles à retenir pour toute perspective de mise en place de nouveaux comités locaux de l'emploi, dont les plus importants sont les suivants : omotion de l'Emploi (C'WIPE).

⁴ Projet financé par le Royaume des Pays Bas avec l'assistance technique du Bureau International du Travail.

L'examen et l'analyse des rapports produits dans le cadre de ce projet a permis d'identifier un certain nombre d'enseignements et leçons utiles à retenir pour toute perspective de mise en place de nouveaux comités locaux de l'emploi, dont les plus importants sont les suivants :

- la faisabilité d'insuffler une dynamique de dialogue local, constructive et décentralisée en vue d'une meilleure coopération entre les partenaires locaux qui aboutit à une véritable amélioration de la situation de l'emploi des jeunes.
- le soutien au dialogue décentralisé, à l'autoévaluation, à l'appropriation et à la participation active des acteurs locaux, permet de créer une réelle dynamique locale, de répondre aux attentes au niveau local et de mettre en œuvre un modèle de création d'emploi entièrement décentralisé.

- l'adoption d'une approche participative, l'accord de marges de manœuvres et de prérogatives propres aux comités locaux, la communication régulière et efficace, ainsi que le partage de connaissances sont toutes des mesures qui favorisent grandement l'adhésion des organisations et structures partenaires.
- La formation et le renforcement de capacités constituent l'un des facteurs clés de toute démarche de pérennisation ultérieure.
- L'opérationnalisation des plans élaborés favorise le maintien de la motivation et du niveau d'implication des membres des CTL à un niveau élevé.

L'autonomisation durable des CTL ne peut être envisagée qu'à moyen terme avec un long processus d'accompagnement.

6. Expériences en cours de réalisation

Cette dernière partie présente le résumé de quelques expériences inventoriées au sein des pays représentés dans la communauté de pratique, qui concernent des initiatives en cours de réalisation visant à mettre en place des structures

similaires aux comités locaux de l'emploi. Ces expériences concernent particulièrement le Sénégal, la Mauritanie et le Bénin.

6.1 PROGRAMME DES CENTRES D'INITIATIVES POUR L'EMPLOI LOCAL (SÉNÉGAL)

Dans le cadre du processus de décentralisation avancée, l'Etat sénégalais a décidé depuis septembre 2017 de mettre en place, dans chaque commune, une Mission Locale pour l'Emploi et l'Entrepreneuriat des jeunes (MILE) chargée d'optimiser les stratégies et outils de promotion de l'emploi.

A ce titre, le Ministère en charge de l'Emploi envisage de mettre en œuvre le programme des Centres d'Initiatives pour l'Emploi local (CIEL) à travers la mise en place des Missions locales pour l'Emploi et l'Entrepreneuriat (MILE), afin de promouvoir l'emploi au sens large et de lutter activement contre le chômage et le sous-emploi des populations, dans une dynamique visant le renforcement de la solidarité entre l'Etat, les collectivités locales, la société civile et les partenaires techniques.

Mission :

Les Missions locales pour l'Emploi et l'Entrepreneuriat (MILE) constituent un service public de l'emploi de proximité, logé au niveau de la collectivité territoriale que constitue le Département, qui sont mises en place et gérées en partenariat entre le Ministère de l'Emploi et les collectivités. Elles sont financées par ces deux parties avec l'appui de partenaires et de bailleurs de fonds, en développant des synergies et des complémentarités avec des acteurs opérant au niveau local et en s'appuyant sur les ressources et potentialités locales.

Leurs missions se situent à trois niveaux :

1. Mission stratégique qui vise à

- Préparer et coordonner la politique locale d'emploi
- Consolider le Plan d'action locale pour l'emploi
- Assurer la gestion d'un système d'information locale sur l'emploi

2. Mission opérationnelle qui consiste à

- Recevoir des offres et des demandes d'emploi et assurer leur diffusion
- Accroître les possibilités d'emploi sur la base des opportunités et leviers locaux
- Répondre aux besoins d'informations sur le marché de l'emploi local
- Orienter la main-d'œuvre potentielle vers les gisements d'emploi
- Accompagner les personnes vulnérables à travers des mécanismes de suivi rapproché

3. Mission complémentaire pour

- Faciliter l'accès à la protection sociale, à la formation, au logement, à la terre, aux services financiers et non financiers, entre autres.

Objectifs :

L'objectif général des MILEs consiste à renforcer la territorialisation de la politique sénégalaise de l'emploi et à consolider la synergie d'ensemble favorisant une meilleure conciliation entre la croissance économique et la création d'emplois. Plus spécifiquement, elles visent :

- le renforcement de l'attractivité des territoires à travers la promotion des gisements et bassins d'emplois et l'entrepreneuriat,
- la lutte contre le chômage, le sous-emploi et les discriminations,
- l'intervention ciblée contre les déterminants de la migration professionnelle irrégulière.

Fonctionnement :

Le fonctionnement des MILE est assuré par deux organes :

1. Le Comité de Pilotage et d'Orientation (CPO) chargé de

- Définir les orientations du programme ;
- Valider le Plan de Travail annuel et le Budget correspondant en début d'année ;
- Approuver le Rapport d'activités et les Rapport financier de l'année écoulée ;
- Valider les accords de partenariat technique (avec les programmes sectoriels), institutionnel et financier ;
- Conduire les missions de suivi de terrain.

2. Le Comité Local Emploi (CLE) chargé de

- Élaborer le Plan pour l'Emploi local et élaborer un rapport de suivi tous les six (6) mois au CPO
- Examiner et adopter le plan de travail annuel qui doit faire ressortir une programmation annuelle du plan local de l'emploi.

Aujourd'hui, la phase pilote de la mise en place des MILEs concerne quatre départements (Guédiawaye, Kaolack, Sédhiou et Diourbel), sachant qu'un processus d'extension et de généralisation dans l'ensemble des 45 départements que compte le Sénégal, est prévu à l'horizon 2023.

Il convient de souligner que ce chantier fait face à certains défis qui sont liés à la mobilisation de ressources financières suffisantes et durables, au contexte institutionnel de la régulation du marché du travail, ainsi qu'à la réforme de l'administration.

6.2 COMITÉ PROVINCIAL D'EMPLOI DANS LA RÉGION DU BRAKNA (MAURITANIE)

Dans le cadre de sa Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP 2017-2030), le gouvernement de la Mauritanie a placé la promotion de l'emploi, notamment celui des jeunes, comme objectif prioritaire du développement économique à caractère inclusif.

A la lumière de ces orientations stratégiques, il a été élaboré en lien avec le Ministère chargé de l'Emploi et les différents acteurs économiques du pays, une stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) couvrant la période 2018-2030 qui s'articule autour de quatre piliers prioritaires :

- (i) Axer la politique économique nationale et les politiques sectorielles sur l'emploi,
- (ii) Renforcer les services publics de l'emploi et de l'insertion,
- (iii) Orienter le développement du capital humain selon une logique axée sur la demande économique et
- (iv) Développer le cadre de gouvernance de l'emploi.

C'est dans ce cadre qu'intervient aujourd'hui le Projet « Promotion de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle dans le Milieu Rural (PELIMIR 2016–2021) », qui ambitionne d'accompagner le gouvernement mauritanien dans la mise en œuvre de la SNE avec un focus sur les jeunes du milieu rural. Ce projet financé par la Coopération Allemande œuvre pour faire face à la problématique du chômage des jeunes notamment dans le milieu rural.

A ce titre, le projet PELIMIR s'apprête à mettre en place une première expérience de création d'un Comité Provincial de l'Emploi (CPE) dans la région de Brakna, et ce, en étroite collaboration avec l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) et en lien avec le Ministère de l'Emploi, de la Jeunesse et des Sports.

La création du Comité Provincial de l'Emploi de Brakna aura pour objectifs :

- d'ancrer la problématique de l'emploi au niveau provinciale,
- de proposer des mesures de promotion de l'emploi des jeunes au niveau provincial,
- de créer un espace d'échange et de dialogue multi acteurs.

La composition de ce CPE sera constituée des représentants :

- du secteur public : Autorités administratives régionales, ANAPEJ, Services déconcentrés des différents Départements sectoriels ;
- du secteur privé : Confédération du Patronat, Chambres des métiers, groupements professionnels, entreprises locales ;
- de la société civile : Associations engagées dans la promotion de l'emploi ou s'intéressant aux jeunes, associations de jeunes chômeurs, ONGs, PTFs, CCIAM.

6.3 PROGRAMME « PARTENARIAT DÉCENTRALISÉ POUR L'EMPLOI – PADE » (BENIN)

L'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) du Bénin met en œuvre un programme intitulé « Partenariat Décentralisé pour l'Emploi » qui s'adresse aux Communes et qui a pour objectif de développer des politiques communales de l'emploi.

A cet effet, des Points Focaux Emploi (PFE) qui ont pour vocation de servir de relais d'information de l'ANPE au niveau local, ont été mis en place au niveau de certaines communes. Afin d'en faire de véritables institutions communales

de promotion de l'emploi, l'ANPE apporte son soutien aux PFEs à travers des actions de renforcement de capacités techniques et la dotation en équipements et outils informatiques.

Cette expérience mérite d'être suivie et appuyée de près en vue de sa consolidation et généralisation à travers les 77 communes que compte le pays.

