

NOTES

DÉVELOPPEMENT DE LA JEUNESSE



Préparer les Jeunes pour les métiers du 21^e Siècle: *'Entra 21' A travers l'Amérique Latine et les Caraïbes*

Le programme *entra 21* montre que les jeunes venant des familles à revenus faibles en Amérique Latine *bénéficient* d'une courte formation à un métier, combinée à des aptitudes à la vie, des stages en entreprise ou des agences pour l'emploi. Ils développent des compétences techniques et personnelles, tissent des relations sociales et, qui plus est, entrent dans le marché de l'emploi avec des niveaux d'embauche acceptables. Ce qui fait l'exception d'*entra 21*, c'est son implantation dans 18 pays à travers l'Amérique Latine et les Caraïbes par le biais de 32 agences d'exécution, dont la plupart sont des ONG. Cette diversité de contextes nous permet de montrer si ces projets avec des éléments similaires génèrent des résultats concrets pour les jeunes. Les preuves à ce jour, montrent que c'est le cas.

Les jeunes (entre 15 et 24 ans) constituent la plus grande cohorte à atteindre la transition vers l'âge adulte. Près de 90% vivent dans les pays en voie de développement et les défis auxquels ils font face (mauvaise qualité de l'éducation, manque d'aptitudes vendables, taux élevés de chômage, crime, grossesse précoce, exclusion sociale, et taux les plus élevés en terme de nouvelles infections au VIH/SIDA leur sont coûteux ainsi qu'à la société au sens large. La demande des clients pour la recherche d'une politique d'utilisation de cet énorme potentiel chez les jeunes est très grande et ne cesse de croître. Le but de cette série est de partager les résultats des recherches et les leçons sur le terrain afin de pouvoir faire face à ces importants sujets intersectoriels.

www.worldbank.org/childrenandyouth

Qu'est ce que 'entra 21'?

Entra 21 est un programme pour l'emploi des jeunes opérant dans 18 pays en Amérique Latine et des caraïbes qui cherchent à satisfaire deux audiences différentes: **les jeunes** (âges 16-29) cherchant du travail, et **les employeurs** cherchant des candidats qualifiés aux niveaux d'embauche. Le programme est supporté par le Fonds d'Investissement multilatéral, administré par la Banque Interaméricaine de Développement (IDB), de même que d'autres donneurs tels que l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID), Lucent Technologies, Nokia, Microsoft et Merrill Lynch. Alors que la première préoccupation du Programme reste la préparation des jeunes pour le monde du travail, il reconnaît également que sans l'engagement et la satisfaction des besoins des employeurs, le programme n'atteindra pas ses objectifs. Pour cette raison, *entra 21* a cherché d'emblée à atteindre 40% de recrutement de jeunes en nouant des relations très poussées avec les entreprises locales. La Fondation Internationale de la Jeunesse a posé cet objectif en se basant sur les résultats des autres initiatives pour l'emploi des jeunes tels que les programmes PROJOVEN du Pérou et de l'Uruguay et le programme Joven du Chili.

Quelques traits communs des projets *entra 21*, qui sont partagés avec nombre de ses prédécesseurs comprennent:

- Formation à court terme qui répond aux besoins du marché
- Un curriculum étoffé qui comprend une formation technique, de même que les aptitudes à la vie, et le développement d'aptitudes des demandeurs d'emploi (Box 1)
- Stages en entreprises avec les employeurs locaux.

La durée moyenne de ces formations est de sept à huit mois, y compris le stage en entreprise. Cela se traduit par un horaire de 640 heures, avec une répartition moyenne des composantes suivantes : formation technique (46%); aptitudes à la vie (17%); aptitudes à la recherche de travail (9%) et stages en entreprise.

En plus de se focaliser sur les technologies de l'information et de la Communication (ICT) et les aptitudes à la vie, *entra 21* a innové sur les modèles de ses prédécesseurs en y ajoutant la mise en place d'une agence pour l'emploi. Pour les jeunes dont les parents ont peu ou aucune expérience et qui travaillent dans le secteur formel, l'acquisition des aptitudes à la recherche du travail, et l'accès amélioré à l'information sont importants et continuent à être un défi pour nombre de diplômés. Par exemple, plus d'un quart de tous les diplômés chômeurs d'*entra 21* citent le manque de contacts comme la principale raison de son échec.

Afin de fournir aux jeunes les renseignements sur les opportunités de travail, les agences d'exécution (dont on se réfère également comme des projets) ont créé des agences de travail ou ont externalisé les agences pour l'emploi à une autre organisation. Quelques soient les arrangements, les projets aident les jeunes à entrer en contact avec les employeurs locaux, faciliter des présentations et des interviews, puis fournir des données sur les vacances de postes. Lorsqu'on leur a demandé 6 ou plusieurs mois plus tard si après la remise de diplômes, le projet les a aidés à trouver un travail, la majorité des jeunes ont indiqué que les projets leur ont appris comment

Box 1. Que sont les aptitudes à la vie en société?
(Un exemple des projets 'Entra 21')

Localisation	Aptitudes ciblées	Approches Utilisées
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'équipe. • Communication. • Gestion des conflits • Pensée créatrice • Responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Petit groupe de travail durant le module de développement humain • Discussions vidéo • Coaching individuel • Service Communautaire
Mexico	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'équipe • Communication • Pensée créatrice • Responsabilité • Valeur/citoyenneté • Conscience de soi • Gestion du temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux événements culturels • Événements sociaux et familiaux • Interaction avec les leaders d'entreprise comme invités de la classe • Réaction et modelage pendant le stage interne
Chili	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'équipe • Communication • Gestion des conflits • Pensée créatrice • Responsabilité • Hygiène personnelle et bonne présentation • Comportement éthique sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Service communautaire • Participation dans l'élaboration de quelques activités • Ateliers • Sessions individualisées

Source: Données de base Fondation Internationale de la Jeunesse *entra 21*

chercher un emploi plutôt que de leur en trouver. Du point de vue de l'amélioration des capacités à trouver un emploi, la découverte est concluante du moment où elle suggère que les jeunes apprennent à être autosuffisants dans la recherche d'emplois.

Qui en profite?

Entre 2002 et 2006, presque 12.000 jeunes ont profité d'*entra 21* sur un large éventail de contextes. Quatre-vingt-onze pourcent vivent autour des zones urbaines et la plupart sont défavorisés compte tenu des critères comme le revenu familial, la qualité de vie. Les projets *entra 21* en Carthagène, Colombie, par exemple, ciblent ceux qui sont classés comme pauvres selon l'indice national de pauvreté (1). Au Honduras, une évaluation externe utilisant les statistiques nationales sur la pauvreté, ont trouvé que 59% des jeunes participants interrogés, étaient extrêmement pauvres, 19% et le reste appartenaient en deçà des classes moyennes (2). Le programme dans le Grand Sao Paulo cible les jeunes vivant dans les municipalités avec les plus forts taux de vulnérabilité selon les cartes de pauvreté du gouvernement (3). Le projet du Pérou a recruté les jeunes du côté pauvre au nord de Lima. L'équilibre entre les genres est de 53% de femmes pour 47% d'hommes à travers 32 projets et la moyenne d'âge à l'inscription est de 20 ans.

Les projets *entra 21* recrutent des jeunes qui ont assez d'éducation pour soutenir une formation d'aptitudes en ICT, mais qui ont de maigres perspectives à trouver un travail décent. Bien que les jeunes servis par *entra 21* soient relativement bien éduqués selon les normes régionales (78% ont fini le lycée), leur cycle secondaire ne leur garantit pas un travail, encore moins une perspective d'avancement. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes des communautés

1. A la fin du programme en 2007, 19.000 jeunes y auront participé.



Box 2. *Entra 21* en un coup d'œil*

- 81% ont complété les cours (11% ont laissé tomber)
- 51% ont trouvé un travail, dont
 - 57% avec un contrat permanent officiel
 - 74% avec un ou plusieurs avantages
 - 85% travaillant 5 heures et + par semaine
 - 52% disent qu'ils utilisent souvent ou très souvent les TIC
 - 40% retournent à l'école (comparés aux 26% déjà à l'école)
 - 27% n'étudiant ni ne travaillant (comparés aux 66% de base)
- Evaluations des employeurs
 - Aptitudes à la vie des diplômés 4 sur 5
 - Aptitudes aux TIC des diplômés .6 sur 5

*1 projet - 6 mois après l'obtention du diplôme

Source: Données de base *entra 21* de la Fondation Internationale de la Jeunesse

pauvres avec des écoles faibles, là où le curriculum ne leur offre pas les aptitudes techniques à la vie, nécessaires pour trouver du travail. Pour cette raison, 50% des projets *entra 21* donne aux jeunes entrants environ 80 heures d'enseignement complémentaire pour compenser les déficiences dans leurs aptitudes en maths et en alphabétisation.

La combinaison de la formation aux aptitudes à la vie sociale et les stages en entreprise sont une composante clé d'*entra 21*. Cela fournit aux jeunes, qui souvent, n'ont aucune expérience d'interaction avec les clients et les collègues ou le port de tenues dans le lieu de travail, ou alors communiquer dans un environnement formel, les aptitudes nécessaires et une expérience de premier emploi afin de façonner leur aptitude à trouver un emploi dans l'avenir. Soixante dix sept pourcent des jeunes considèrent que les stages en entreprise sont des expériences d'apprentissage sans commune mesure, où ils peuvent affiner leurs aptitudes à la vie et techniques apprises en classe, tout en ayant une structure de support dans laquelle ils peuvent apprendre comment se sentir à l'aise dans un cadre de travail formel et interagir professionnellement avec les gens de différentes classes sociales. (Box 3)

Quels sont les résultats?

Plus de la moitié des diplômés d'*entra 21* ont été employés dans les six mois après la remise de leur diplôme, la plupart dans le secteur formel (92%) avec soit des contrats formels permanents ou des avantages (Box 2). Neuf pourcent (%) des diplômés ont opté pour commencer leurs propres micro-entreprises. **La qualité de l'emploi** est particulièrement importante parce qu'en Amérique Latine, la plupart des jeunes pauvres ont rarement accès au secteur formel de l'emploi. Au Brésil, par exemple, le taux de l'emploi formel pour les jeunes brésiliens pauvres est autour de 25%. Par comparaison, 56% des diplômés d'*entra 21* à *Campinas*, Brésil, ont trouvé de

l'emploi dont 82% étaient des emplois formels avec des contrats permanents.

Dans l'ensemble, la plupart des diplômés d'*entra 21* qui sont employés, sont recrutés à plein temps, à des postes avec tests d'entrée, gestion de l'internet, postes de recherche, service clientèle ou administration (Box 3). Les pratiques de contractualisation varient au niveau des pays où les projets sont menés ; en tout 57% des bénéficiaires ont reçu des contrats formels et permanents. Cependant, dans des endroits comme le Pérou où les arrangements de contrats informels sont plus courants, seuls 4% des jeunes ont obtenu des contrats permanents. Les trois quarts des jeunes reçoivent un ou plusieurs avantages à l'emploi, les plus nombreux recevant le congé annuel payé.

Plus de 80% de ceux qui ne travaillaient 6 mois ou plus après la réception de leur diplôme étaient toujours en train de chercher activement du travail et presque 60% se disaient prêts à retourner à l'école pour approfondir leurs connaissances. En réalité, la réinscription à l'école a été un résultat positif imprévu, qui a été perçu à travers tous les projets. De manière spécifique, 26% étaient à l'école de base et quand ils ont été interrogés 6 ou plusieurs mois après la réception de leur diplôme, 40% étaient à l'école. Le pourcentage des jeunes qui n'allaient pas à l'école ni ne travaillaient, est tombé de 66% à la base à 27% au moment de l'étude de suivi, montrant qu'*entra 21* a aidé les participants à réaliser un plus grand capital humain – l'éducation et la formation en particulier.

Parmi ceux qui avaient un emploi salarié, 52% disent avoir utilisés **leurs connaissances en TIC** de *très souvent* à

Box 3. Miguel Angel Garcia, 22, Mexico

Il est très difficile pour des jeunes comme Miguel Angel Garcia de trouver du travail à Tehuacan, une ville pauvre au sud de Mexico City où le taux de chômage des jeunes a grimpé à plus de 40%. Ayant laissé tomber l'école et étant mal préparé à trouver un travail, Miguel a admis avoir été profondément découragé. "je me sentais incapable de faire quoi que ce soit," dit-il. Aujourd'hui, étant chargé des ventes, il est debout derrière le comptoir d'un magasin d'ordinateurs et d'électronique, au centre ville de Tehuacan, en train de parler avec un client de manière assurée. La vie de Miguel a changé quand il a été enrôlé à entra 21. Le stage en entreprise au magasin d'électronique qu'il a pu avoir par le biais du programme s'est finalement transformé en un travail à plein temps.

"Le programme m'a appris aussi bien le côté technique que le côté personnel," explique - t-il, et maintenant il explique ce qu'il a appris. "quand les clients entrent, je peux leur parler des ordinateurs et des lecteurs DVD et des autres systèmes électroniques que nous vendons ici," dit-il "mais j'ai aussi appris à entra 21 comment interagir avec les gens, et j'ai plus confiance en moi." Maintenant qu'il a un travail - qui lui assure un salaire minimum plus commission - Miguel est en train de garder de l'argent pour retourner à l'école. Alors qu'il aime sa situation actuelle, il veut ouvrir un cybercafé dans une année ou deux.

Source : Christy Macy, Fondation Internationale pour l'Enfance



souvent; le reste les utilise moins fréquemment. A Sao Paulo par exemple, les jeunes qui ont étudié la maintenance du matériel informatique et la réparation ont éprouvé plus de difficultés à trouver du travail, et ont fini par accepter des postes dans le service des ventes ou dans d'autres où ils n'utilisent pas les connaissances en TIC qu'ils ont apprises.

Comment les Jeunes et les Employeurs évaluent - ils l'efficacité ?

A la fin de la formation, 59% des jeunes disent avoir de plus grandes espérances sur le genre de travail auquel ils peuvent aspirer mais également qu'ils peuvent assurer. Ces sentiments se sont perpétués dans le temps. Quand ils ont été interrogés 6 mois ou plus après la réception de leur diplôme, reconnaissent les sentiments suivants dans leur participation a *entra 21* : a) plus de capacité et de motivation à apprendre; b) plus grande capacité à poser des objectifs et à les atteindre; c) une plus grande confiance en soi. Même les jeunes à la recherche du travail ont senti qu'ils avaient positivement changé.

La plupart des jeunes disent aimer ce qu'ils font et la raison la plus fréquemment donnée est que le travail est intéressant, suivi de la possibilité de promotion, de bon salaire et d'avantages (Box 3). Puisque 93% de ceux qui travaillent n'ont pas de personnes à charge, il n'est pas surprenant de voir que disposer d'un travail intéressant où ils peuvent étudier et progresser, est plus important que le salaire et la sécurité de l'emploi.

Les employeurs ont trouvé les aptitudes des jeunes à la vie plus élevées que leurs aptitudes en TIC. L'évaluation moyenne des employeurs sur la motivation des diplômés, leur capacité à apprendre, à travailler en groupes, et à prendre des initiatives était de 4.3 sur un score de 5 possible. Par

contraste, ils ont évalué les diplômés en TIC du programme *entra 21* légèrement inférieur (score moyen 3.6). Les employeurs pensent que les diplômés d'*entra 21* ont un potentiel d'évolution égal ou plus grand, comparés aux travailleurs dans la même situation, ce qui est un autre indicateur en faveur d'*entra 21* que la deuxième audience – les employeurs – sont bien servis par ce programme.

Conclusion

Pour la Fondation Internationale pour l'Enfance (FIE), l'approche *entra 21* est en accord avec ses réelles croyances au développement des jeunes. En fournissant aux jeunes une place sécurisée, des adultes bienveillants et compétents, une qualité de l'instruction, des services intégrés de qualité, les jeunes améliorent leurs patrimoines personnels et sociaux et deviennent aptes à être employés.

Jusque là, les données confirment que des résultats importants peuvent être atteints sur un large éventail de contextes de différents pays. Cependant, beaucoup de questions demeurent. Que peut-on apprendre des sentiers liés au travail des diplômés ? après 6 à 12 mois, quel est le taux de rétention de travail des diplômés d'*entra 21* ? Leurs niveaux d'aptitudes et de responsabilité ont-ils évolué ou trouvent-ils que leurs aptitudes ne cadrent plus avec les exigences de compétence ? En introduisant les groupes de contrôle dans les futures évaluations, nous espérons apprendre si les diplômés d'*entra 21* font beaucoup mieux que leurs vis-à-vis qui n'ont pas participé à de tels programmes. Enfin, la FIE va explorer les moyens par lesquels l'échelle des services de recrutement des jeunes peut être améliorée – tout en maintenant la qualité – par une plus grande implication du secteur privé et des relations privilégiées avec les services gouvernementaux dans les secteurs de l'emploi et de la formation.

Références et Lecture Recommandée

- (1) Baseiro, E. et al. 2006. Evaluacion externa de la efectividad de las estrategias de intervencion y las buenas prácticas del programa *entra 21* en la ciudad de Cartagena (Colombia). Rapport d'Evaluation.
 - (2) Venegas Medina, M.E. 2005. Informe de Evaluación Externa del proyecto *entra 21* ejecutado por CADERH (Honduras).
 - (3) Hirata, M. et al. 2005. Relatório Final de Avaliação Externa do projeto *entra 21* - Capacitação em Tecnologia de Informação do CEPRO (São Paulo, Brazil). APOENA. Rapport d'Evaluation.
- Abdala, E. et al. 2005. La Inclusion Laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva. Montevideo: CINTEFOR/OIT.
 - Naranjo Silva, A. et al. 2002. Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay: Los programas Opción Joven y Projoven a través de sus experiencias de evaluación. Uruguay: PNUD/Uruguay and Oficina Internacional del Trabajo.
 - Lasida, J. et Rodriguez, E. 2006. Entrée dans le Monde du Travail : Résultats dans six projets *entra 21* pour l'emploi des jeunes: sommaire des cadres. Baltimore : Fondation Internationale pour l'Enfance. Disponible a : www.iyfnet.org
 - Nopo, H. Robles, M, Saaevdra, J. 2002. Una medición del impacto del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJoven. Lima: Grupo de Andlisis para el Desarrollo Report.
 - Sierra, J.F. 2004. Parámetros de Calidad para Servicios de Formación e Inserción Laboral de Jóvenes en Situación de Desventaja. Disponible a : www.iyfnet.org
 - Villar, R. 2006. Collaboration avec le Secteur Privé : Cas d'un projet *entra 21* au Salvador, Bahia, Brésil. S. Pezzulo et Zangari, A. Trans. Baltimore : Fondation Internationale pour l'Enfance. Disponible a : www.iyfnet.org
 - Weller, J. 2005. Inserción Laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. Document présenté au séminaire régional sur les stratégies de l'éducation et de la formation pour l'inclusion sociale et économique, Mexico City et réimprimé en Boletín d'Etis, 5. Marzo 2006.



Unité Enfants et Jeunesse, Réseau pour le Développement Humain, La Banque Mondiale
www.worldbank.org/childrenandyouth

Cette note a été préparée par Susan Pezzulo, Directrice de l'Apprentissage pour la Fondation Internationale pour l'Enfance. L'auteur voudrait exprimer ses remerciements à Nicole Collins (interne à la FIE), Guillermo Lopez, (Responsable des données à la FIE), Peter Shiras (Vice Président FIE), Eliana Vera (Directrice *entra21*), Linda McGinnis (Economiste en Chef, HDNCY) et Peter Holland (Economiste HDNCY) pour leur contributions appréciables. Crédit Photo: Juan Carlos Hernandez, 2006. Les vues exprimées dans ces notes sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement les vues de la Banque Mondiale