



# Rapport de capitalisation

DÉCEMBRE 2022

THOMAS FOIN



## JEUNESSE CENTRAFRICAINE ET ACCÈS À L'EMPLOI RETOURS SUR LES DIALOGUES



**LE GROUPE URD**  
**URGENCE. RÉHABILITATION. DÉVELOPPEMENT**

Fondé en 1993, le Groupe URD est un think-tank indépendant spécialisé dans l'analyse des pratiques et le développement de politiques pour l'action humanitaire et la gestion des fragilités. Son expertise pluridisciplinaire, nourrie par des allers-retours permanents sur les terrains de crise et post-crise, lui permet d'appréhender le fonctionnement du secteur dans son ensemble. Attaché à l'échange de connaissances et à l'apprentissage collectif, il accompagne les acteurs de l'aide dans les processus d'amélioration de la qualité de leurs interventions.

**REMERCIEMENTS**

Je remercie, pour leur disponibilité et leur investissement, l'ensemble des Centrafricains et Centrafricaines qui ont accepté de participer et de s'exprimer lors de ces dialogues.

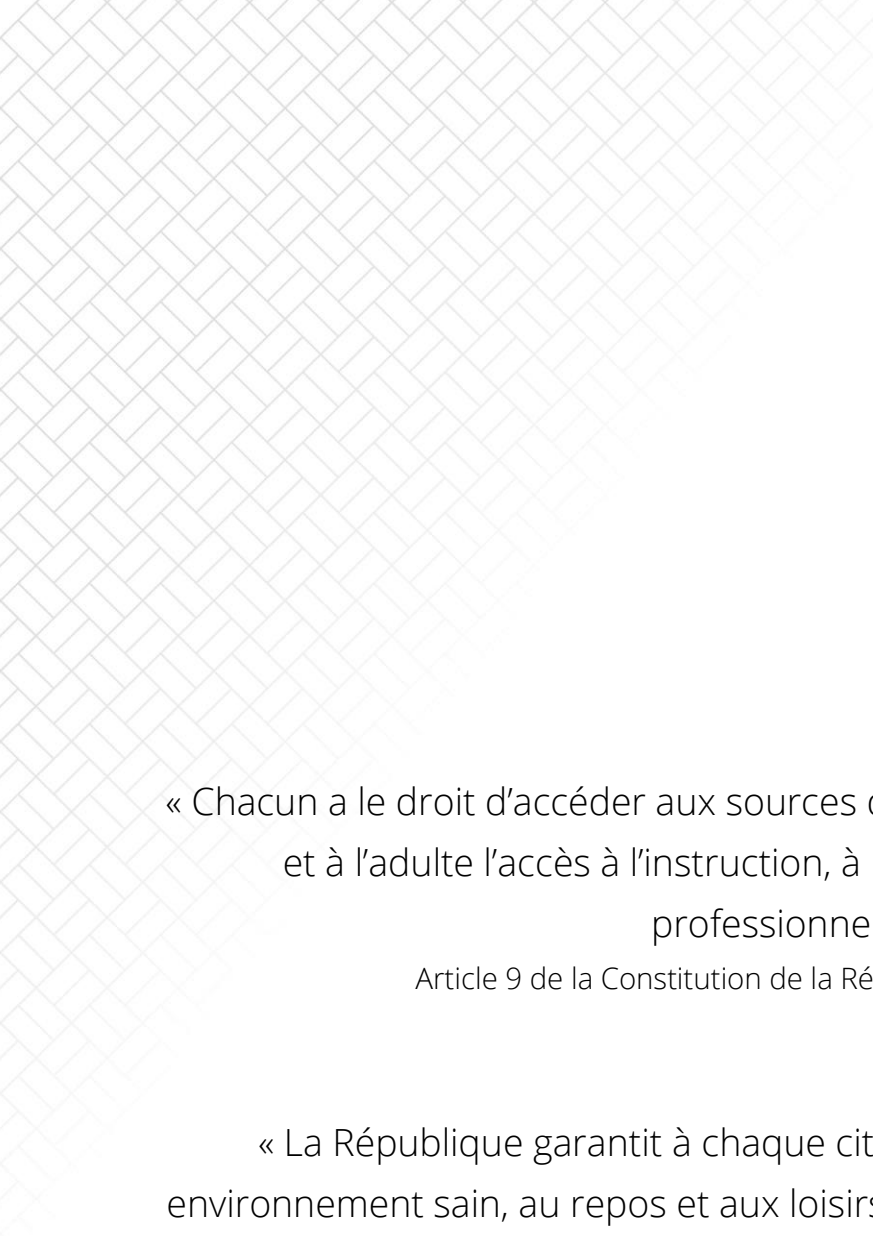
Mes remerciements s'adressent également au chef de projet, Laurent Saillard, pour son appui et sa confiance, ainsi qu'à toute l'équipe de *Peace and Development Watch* (PDW), véritable pivot dans l'organisation de ces dialogues.

Enfin, je remercie toutes les personnes ressources qui ont pris le temps d'échanger et de répondre à mes questions.

# SOMMAIRE



<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
Rappel du projet	5
Justification de la thématique	5
<b>I. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES CENTRAFRICAINS</b>	<b>7</b>
1.1. DÉFINITION DE LA JEUNESSE	7
1.2. DÉFINITION DE L'EMPLOI, DU SOUS-EMPLOI ET DU CHÔMAGE	8
1.3. CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN RCA	9
1.4. CAUSES ET CONSÉQUENCES DU SOUS-EMPLOI ET DU CHÔMAGE EN RCA	10
<b>II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET DÉROULÉ DES DIALOGUES</b>	<b>13</b>
2.1. PRÉPARATION DES DIALOGUES	13
2.1.1. Définition des thématiques de dialogue	13
2.1.2. Organisation des dialogues	14
2.2. BILAN DE L'ANALYSE DES DIALOGUES	17
2.1.1. Dialogue « Lutte contre les stéréotypes et les discriminations au travail en matière d'embauche »	17
2.1.2. Dialogue « L'accès aux ressources (formation, financement, conseils) des jeunes »	20
2.1.3. Dialogue « L'emploi dans le secteur culturel »	23
<b>III. LEÇONS APPRISES ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>25</b>
3.1. RECOMMANDATIONS PROGRAMMATIQUES	25
3.2. RECOMMANDATIONS MÉTHODOLOGIQUES	26
<b>ANNEXE 1 : LIVRET DU PARTICIPANT</b>	<b>28</b>



« Chacun a le droit d'accéder aux sources du savoir. L'État garantit à l'enfant et à l'adulte l'accès à l'instruction, à la culture et à la formation professionnelle. »

Article 9 de la Constitution de la République centrafricaine

« La République garantit à chaque citoyen le droit au travail, à un environnement sain, au repos et aux loisirs dans les conditions fixées par la loi. Elle lui assure les conditions favorables à son épanouissement par une politique efficiente de l'emploi. »

Article 11 de la Constitution de la République centrafricaine

## **ACRONYMES**

- ACFPE :** Agence centrafricaine pour la formation professionnelle et l'emploi
- AFB :** Alliance française de Bangui
- BIT :** Bureau international du travail
- CNJCA :** Conseil national de la jeunesse centrafricaine
- OIT :** Organisation internationale du travail
- ONU :** Organisation des Nations unies
- OSC :** Organisation de la société civile
- PDW :** *Peace and Development Watch* (Observatoire pour la paix et le développement)
- PNPJ 2 :** Politique nationale de promotion de la jeunesse 2ème génération
- PNUD :** Programme des Nations unies pour le développement
- RCA :** République centrafricaine

# INTRODUCTION

## RAPPEL DU PROJET

Dans un contexte politique dégradé, l'objectif principal du projet « Laboratoire de dialogue RCA » est de créer des espaces de discussion, de partage de connaissances, d'idées et d'échanges afin de renforcer la crédibilité et l'audibilité de la société civile centrafricaine et, ce faisant, sa capacité à jouer son rôle vis-à-vis de multiples parties prenantes (pouvoirs publics, communauté internationale, bailleurs, ONG internationales, secteur privé et au sein de la société civile elle-même).

Pour parvenir à cet objectif et recréer une confiance entre société civile et institutions, le projet s'articule autour de deux composantes :

- **Promouvoir et faciliter l'accès à la connaissance**

L'accès à la connaissance est un défi en République centrafricaine. Pas tant en raison d'un manque de connaissances que d'un manque d'accès à celles-ci. La documentation écrite portant sur le pays est éparpillée dans de multiples lieux d'archivage en RCA et à l'étranger, en France notamment. Une partie de cette connaissance est menacée de disparaître – dans de multiples disciplines, il ne reste qu'un seul exemplaire de certains travaux de recherche. Il est donc primordial de préserver cette connaissance en la numérisant, d'en faciliter l'accès en créant une base de données accessible en ligne et d'en reproduire des exemplaires papier mis à disposition dans des lieux physiques à identifier. L'accès à ce fonds documentaire et l'assimilation de ce savoir contribueront à alimenter le dialogue entre acteurs.

- **Organiser une série de débats autour de quatre grandes thématiques**

Afin d'améliorer et renforcer la qualité du dialogue entre acteurs de la société civile et décideurs politiques et économiques, le projet vise à créer une plateforme d'échange encourageant l'organisation de débats constructifs. L'objectif de cette démarche expérimentale est d'accompagner la société civile pour qu'elle devienne force de proposition tout en étant plus audible et crédible. Pour lancer cette dynamique, le projet a identifié - de concert avec les acteurs centrafricains - quatre grandes thématiques : la jeunesse, l'environnement, la transhumance et la santé. Chacune de ces thématiques, volontairement vaste et transversale, sera spécifiée par un travail de recherche et servira à cadrer une première série de débats.

## JUSTIFICATION DE LA THÉMATIQUE

D'une thématique volontairement vaste et transversale, le sujet de la jeunesse a été spécifié de concert avec les acteurs centrafricains consultés lors des missions exploratoires réalisées en décembre 2021 et mars 2022. La problématique de l'accès à l'emploi est apparue comme l'une des principales préoccupations des nouvelles générations. En République centrafricaine, les jeunes de moins de 35 ans représentent près des trois quarts de la population. Si les données tangibles manquent bien souvent, une simple observation atteste de cette surreprésentation de la jeunesse en milieu urbain comme rural. Dès lors, la problématique de l'emploi des jeunes devient prioritaire, qui plus est dans un contexte de consolidation de la paix et de stabilité sociale.

Vecteur de cohésion sociale et de relance socioéconomique, les jeunes centrafricains et centrafricaines sont

régulièrement cités comme la clé de voute de la reconstruction du pays, comme « *les artisans d'une société centrafricaine harmonieuse, dynamique et prospère* »<sup>1</sup>. Ces dernières années, la thématique de l'emploi des jeunes a fait l'objet de plusieurs études et semble davantage intégrée dans les projets d'aide. Cependant, les analyses disponibles se fondent bien souvent sur des bases de données quantitatives (parfois obsolètes) et sur l'expertise d'acteurs publics et internationaux parfois éloignés des réalités sociales. Renseignant sur les tendances, ces travaux – qui ne doivent pas être sous-estimés – ne peuvent suffire à orienter les politiques publiques et les programmes de développement pour la simple raison qu'une réponse holistique aux problématiques sous-jacentes à l'emploi des jeunes ne saurait se faire sans la participation directe de la jeunesse centrafricaine au processus.

À partir de ce postulat, le projet « Laboratoire de dialogue centrafricain » a souhaité donner la parole aux nouvelles générations afin qu'elles puissent partager leurs aspirations, difficultés et craintes vis-à-vis de leur avenir professionnel, mais aussi construire et porter collectivement des recommandations propices à la création d'un environnement favorable aux jeunes et à l'emploi. Dans cette perspective, le présent rapport s'articule autour de trois parties : la première tente de recontextualiser la problématique de l'emploi des jeunes en République centrafricaine ; le deuxième revient sur l'approche méthodologique et sur le déroulé des dialogues ; enfin, la troisième synthétise les principales leçons tirées de ces dialogues et propose des recommandations pour une éventuelle phase 2 du projet.

---

<sup>1</sup> Politique nationale de promotion de la jeunesse 2ème génération (PNPJ-2)

# 1. CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES CENTRAFRICAINS

## 1.1. Définition de la jeunesse

Avant toute chose, il est important de s'interroger sur la notion de « jeunesse » et plus précisément sur la signification « d'être jeune » en République centrafricaine. Cet âge des possibles et des expérimentations, des engagements et des choix, d'accès à l'indépendance et de construction identitaire (Roudet, B. 2012)<sup>2</sup> s'avère en effet un processus complexe qui ne saurait être réduit à une simple étape de la vie – se situant entre l'enfance et l'âge adulte – ni même à une définition universelle traversant l'Histoire et les sociétés. Bien au contraire, comme l'écrit Antoine Prost (1987), la jeunesse est une réalité sociale avant d'être une réalité biologique. C'est-à-dire que « *chaque société historiquement déterminée produit sa ou ses jeunesse(s). En d'autres termes, la jeunesse est le résultat d'une organisation sociale des âges de la vie* »<sup>3</sup>. En fonction des conditions économiques, des traditions culturelles et des évolutions socio-politiques, la perception d'un individu considéré comme jeune – mais aussi les comportements qui sont attendus et considérés comme normaux vis-à-vis de celui-ci – varieront d'une société à une autre (Dupont, N. 2014)<sup>4</sup>. Ajoutons enfin qu'au cours de la période séparant l'enfance de l'âge adulte – qui s'étend souvent au-delà d'une dizaine d'années – les jeunes individus doivent faire face à un enchaînement de transformations biologiques et psychologiques majeures dans leur existence. Pour mieux appréhender ces changements, un découpage plus fin a été proposé : préadolescence, adolescence, jeune adulte, etc. Ce qui est communément désigné par « la jeunesse » correspond donc davantage à une multitude de tranches d'âge et d'états d'esprit déterminés par des facteurs socio-culturels et biologiques.

Si l'Organisation des Nations unies (ONU) considère comme jeune toute personne entre 15 et 24 ans, les autorités centrafricaines ont préféré élargir cette tranche d'âge afin de mieux refléter les réalités sociales du pays, reprenant en partie la tranche d'âge adoptée lors du Forum Mondial des Jeunes<sup>5</sup> (15 à 35 ans) et celle appliquée par les Agences opérationnelles des Nations Unies (10 à 24 ans). Selon la Politique nationale de promotion de la jeunesse 2ème génération (PNPJ 2) : « *La Jeunesse est définie comme étant une période transitoire de la vie de l'individu qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte fixée en Centrafrique entre 10 et 35 ans. Tenant compte de la spécificité des différents groupes d'âges ainsi que de leurs caractéristiques psycho - sociologiques, on distingue principalement trois (3) sous - groupes de jeunes, à savoir les « Pubères et Adolescents » (10- 17 ans), les « plus jeunes » (18 - 24 ans) et les « moins jeunes » (25 - 35 ans)* ». Dans la perspective de rendre compte de l'hétérogénéité de la jeunesse centrafricaine, les autorités publiques ont également identifié des sous-catégories. Il est ainsi distingué dans la PNPJ 2 : la jeunesse urbaine, rurale, scolarisée, ouvrière, désœuvrée, féminine, handicapées, confessionnelle, politique et les jeunes de la rue. Notons que ces groupes - fondés sur des caractéristiques socio-économiques et physiques - ne sont qu'une grille de lecture parmi d'autres puisque d'autres catégories pourraient être imaginées.

La jeunesse est donc une notion polysémique, dont l'interprétation est loin de faire l'unanimité. Mais finalement

---

<sup>2</sup> Roudet Bernard. « Qu'est-ce que la jeunesse ? », *Après-demain*, vol. 24, no. 4, 2012, p. 3-4. <https://www.cairn.info/revue-apres-demain-2012-4-page-3.htm>

<sup>3</sup> Prost Antoine. « Jeunesse et société dans la France de l'entre-deux-guerres ». *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, no. 13, 1987, p. 35-44. [https://www.persee.fr/doc/xxs\\_0294-1759\\_1987\\_num\\_13\\_1\\_1823](https://www.persee.fr/doc/xxs_0294-1759_1987_num_13_1_1823)

<sup>4</sup> Dupont Nathalie. « Jeunesse(s) », *Le Télémaque*, vol. 46, no. 2, 2014, p. 21-34. [https://www.persee.fr/doc/xxs\\_0294-1759\\_1987\\_num\\_13\\_1\\_1823](https://www.persee.fr/doc/xxs_0294-1759_1987_num_13_1_1823)

<sup>5</sup> Organisé en 1984 à Paris par l'UNESCO.



qu'en est-il de la représentation de la jeunesse par les jeunes eux-mêmes ? Quel regard porte la jeunesse centrafricaine sur elle-même ? Ces questions, centrales dès lors que l'on s'intéresse à ce sujet, mériteraient d'être détaillées dans une étude spécifique. Loin d'être exhaustifs, les quelques entretiens exploratoires réalisés à Bangui ont fait ressortir deux tendances. Tout d'abord, la majorité des répondants ont grandi dans un environnement marqué par l'instabilité institutionnelle et les difficultés socioéconomiques provoquées par les crises politiques et sécuritaires à répétition. De ce contexte, il émerge une jeunesse paralysée par la situation et le manque d'opportunités. Ces jeunes définis comme désœuvrés, et donc vulnérables, n'ont d'autre choix que de devenir « les victimes et les bourreaux » de la société (entretien). *A contrario*, une autre jeunesse - tout autant épuisée par ce qu'elle perçoit comme de la mauvaise gouvernance et des manipulations politiques - a trouvé les moyens d'entreprendre, d'innover et de s'engager pour prendre en main son avenir et celui du pays. Ces deux représentations régulièrement citées - entre jeunesse livrée à elle-même et jeunesse dynamique et force de proposition - sont cependant bien trop caricaturales pour rendre compte de la jeunesse centrafricaine dans son ensemble.

## 1.2. Définition de l'emploi, du sous-emploi et du chômage

Selon le Bureau international du travail (BIT), secrétariat permanent de l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent résume « *les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes* »<sup>6</sup>. Dans le langage courant, les notions de travail et d'emploi sont utilisées indistinctement ; toutefois, il est important de les définir dans un souci de clarté. Selon Annie Fouquet (1995)<sup>7</sup>, « *le travail est une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité* » tandis que l'emploi est « *une situation qui relie un travailleur à une organisation par laquelle transitent des revenus et des garanties sociales* ». Dans cette conception, l'emploi est une forme de travail spécifique parmi d'autres, telles que le travail de production pour soi ou encore le travail bénévole. Le fait de percevoir une rémunération en échange d'une activité visant à produire des biens ou à fournir des services est donc essentiel dans le concept d'emploi. Par ailleurs, au sens du BIT, une personne en emploi correspond à une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine et ce, indépendamment du statut de l'emploi (salarié, à son compte, etc.) ou du fait que celui-ci soit déclaré ou non. Il est intéressant de mettre cette définition en regard des discours collectés et du contexte centrafricain. En République centrafricaine, et plus spécifiquement en milieu urbain, une part importante de la population tire ses revenus du secteur informel – c'est-à-dire d'une activité échappant au regard ou à la régulation de l'État. Si ce secteur ne doit pas être confondu avec l'économie illégale, il est pourtant courant que les personnes exerçant dans l'économie informelle ne soient pas reconnues comme des « personnes en emploi ».

Les concepts de travail et d'emploi font nécessairement écho à ceux de « chômage » et de « sous-emploi ». D'après les dernières estimations de la Banque Mondiale, le taux de chômage en République centrafricaine était de 6,6 %<sup>8</sup> en 2021. Une personne interrogée mentionnait quant à elle que 90 % des jeunes de 25-35 ans étaient au chômage.

<sup>6</sup> <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>

<sup>7</sup> Fouquet Annie, « Travail, emploi, activité : que partager ? » *Autres Temps. Cahiers d'éthique sociale et politique*, No. 46, 1995, p. 17-24 : [https://www.persee.fr/doc/chris\\_0753-2776\\_1995\\_num\\_46\\_1\\_1763](https://www.persee.fr/doc/chris_0753-2776_1995_num_46_1_1763)

<sup>8</sup> <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=CF>

Outre le fait que chacune de ces estimations est contestable en raison du manque de données fiables, cet important écart expose une nouvelle fois les problématiques de la méthodologie de calcul et de la définition des concepts, à savoir quelles sont les personnes considérées « au chômage ». Une part importante de la population centrafricaine exerce une ou plusieurs activités rémunératrices - non par choix mais par obligation - pour subvenir à ses besoins essentiels (et à ceux des ménages). Du fait de l'extrême précarité de ces activités, ces travailleurs sont continuellement à la recherche de meilleures conditions et garanties, et donc d'une nouvelle opportunité d'emploi. Selon le BIT, une personne au chômage est une personne appartenant à la population active, sans emploi mais qui en recherche un activement. Or si l'on s'en tient à la définition précédemment citée de l'emploi, ces individus pratiquent bel et bien un travail rémunéré et doivent être donc considérés comme en emploi. Mais la réalité est plus complexe. Pour la majeure partie des répondants, ces travailleurs précaires sont répertoriés dans la catégorie des personnes au chômage, en d'autres termes à la recherche d'un emploi stable. En revanche, pour les autorités institutionnelles et les partenaires techniques et financiers, ces mêmes travailleurs précaires sont considérés comme des personnes en sous-emploi, c'est-à-dire des personnes « *qui travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non* »<sup>9</sup>.

Tout comme les concepts liés à la jeunesse, ceux liés à l'emploi sont polysémiques et peuvent faire débat en fonction des contextes. Si trois statuts sont couramment employés en RCA pour recenser les personnes actives - à savoir « en emploi », « en sous-emploi » et « au chômage » -, leur compréhension est loin de faire consensus.

### 1.3. Caractéristiques du marché du travail en RCA

Le marché du travail, également appelé marché de l'emploi, est défini de façon synthétique comme le lieu théorique où se rencontrent l'offre (constituée par les personnes en emploi et en recherche d'emploi) et la demande (déterminée par les besoins des entreprises et les facteurs de production)<sup>10</sup>. Comprendre la structure du marché du travail en République centrafricaine, c'est donc s'intéresser aux caractéristiques de la population active et des secteurs d'activités. Dans une économie de plein emploi, le marché de l'emploi serait à l'équilibre, c'est-à-dire que l'offre serait égale à la demande (avec toutefois un taux de chômage résiduel, n'excédant pas 2 à 3 %, et correspondant aux situations de transition entre deux emplois). Bien sûr, en raison des lois économiques intrinsèques au capitalisme, cet objectif est difficilement atteignable.

Il est compliqué de trouver des données fiables sur l'évolution du marché de l'emploi en RCA. D'après les données de la Banque Mondiale, en 2019, les activités agropastorales représentaient 70 % des emplois, l'industrie 6 % et les services 24 %<sup>11</sup>. L'agriculture, véritable moteur de l'économie centrafricaine, est aussi le secteur le moins régulé, dans lequel 99 % des entreprises agricoles seraient informelles. L'exploitation forestière et l'extraction minière emploient respectivement 17 % et 10 % de la population active (PNUD, 2021)<sup>12</sup>. Pratiquées dans les zones rurales, là où l'État est bien souvent inexistant, ces activités sont parmi les plus affectées par les crises sécuritaires. Malgré un léger rebond ces dernières années, la production de diamant, de bois, de coton et de café reste très versatile en raison de l'insécurité. Le secteur secondaire est quant à lui peu développé, d'où le faible taux d'emploi. En effet, l'instabilité politique et économique et les conséquences de la crise sanitaire ont empêché la création d'un environnement propice à l'industrialisation du pays, notamment manufacturière. Enfin, le secteur tertiaire - qui

<sup>9</sup> Définition de « sous-emploi » par le BIT : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1935>

<sup>10</sup> Définition de « marché du travail » : [https://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche\\_travail.htm](https://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm)

<sup>11</sup> <https://donnees.banquemondiale.org/pays/republique-centrafricaine>

<sup>12</sup> PNUD, *Note socioéconomique sur la problématique de la cohésion sociale, de l'emploi des jeunes, de la protection sociale au centre de la relance socioéconomique et de la stabilité de la République Centrafricaine*, novembre 2021.

regroupe un vaste champ d'activités allant du commerce à l'administration en passant par les télécommunications – est sans doute le secteur qui se porte le mieux. Déjà en 2015, un rapport de la Commission économique pour l'Afrique (UNECA, 2015) soulignait la croissance de ce secteur du fait du développement des commerces et des transports, rendu possible en partie par l'amélioration du trafic sur l'axe routier Bangui – Douala (Cameroun)<sup>13</sup>. En 2021, le secteur commercial occupait 25 % de la population active (PNUD, 2021)<sup>14</sup> mais, tout comme l'agriculture, une part importante de ce secteur - surtout en milieu urbain - s'inscrit dans l'économie informelle et échappe au contrôle de l'État.

Depuis quelques années, deux nouveaux groupes d'acteurs ont émergé sur le marché de l'emploi centrafricain : les opérateurs téléphoniques et les ONG internationales. Comme le souligne un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 2019, l'avènement de ces acteurs « a permis de résorber une main-d'œuvre peu qualifiée qui atteint 34 % de l'ensemble des emplois du secteur privé moderne »<sup>15</sup>. Si les opérateurs téléphoniques et les ONG internationales sont une source de revenus pour de nombreux jeunes centrafricains, ils renforcent aussi la précarisation de l'emploi en proposant des contrats de courte durée, souvent mal payés. Enfin, il est difficile de s'intéresser au marché de l'emploi sans faire mention de la Fonction Publique Centrafricaine - principal pourvoyeur d'emplois permanents – qui, depuis l'indépendance, est le débouché privilégié des personnes formées (PNUD, 2021)<sup>16</sup>.

En résumé, les développements du secteur privé et de l'industrialisation pâissent des effets, encore présents, des crises récurrentes. Malgré d'importantes ressources et potentialités, les défaillances du système fiscal et l'absence de réelles politiques d'emploi maintiennent le pays dans une économie peu compétitive et favorise une paupérisation de la population. Concernant les personnes en emploi ou en recherche d'emploi, comme le rapporte le Programme Pays pour le Travail Décent 2017-2021<sup>17</sup>, en l'absence d'enquête spécifique, les seules données disponibles proviennent de sources démographiques et d'enquêtes auprès des ménages. Les résultats d'une enquête réalisée par UNFPA et UNICEF en 2016<sup>18</sup> - dont l'échantillon portait sur 3 204 adolescents et adolescentes de six régions de la République centrafricaine – indiquait qu'à la question « Dans quel secteur aimeriez-vous surtout travailler ? », 20,2 % des personnes interrogées avaient répondu dans la santé, 15,6 % dans le commerce et 12,2 % dans l'agriculture ; la téléphonie ne rassemblant quant à elle que 1,1 % des réponses.

## 1.4. Causes et conséquences du sous-emploi et du chômage en RCA

Comme vu précédemment, le taux de chômage en RCA en 2021 était estimé à 6,6 % de la population active. À titre de comparaison, ce taux était de 8,1% en France, de 7,5 % au Canada et de 33,6 % en Afrique du Sud (données Banque Mondiale). Si l'on en croit ces chiffres, le cas de la République centrafricaine est donc loin d'être désastreux. Pour autant, il faut une nouvelle fois faire attention à l'interprétation des données et aux méthodes de calcul. En

<sup>13</sup> UNECA. *Rapport économique sur l'Afrique 2015 : l'industrialisation par le commerce*, 2015.

<https://repository.uneca.org/handle/10855/22733>

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>15</sup> OIT. *Etat des lieux du système de formation professionnelle : Centrafrique*, 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_742221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_742221.pdf)

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>17</sup> République centrafricaine, OIT. *Programme Pays pour le Travail Décent 2017-2021*, novembre 2017.

<sup>18</sup> UNFPA, PNUD. *Analyse Nationale Participative des Besoins et Aspirations des Adolescents et des Jeunes de 10 à 35 ans dans les Domaines de la Santé, de l'Education, de la Paix, de l'Emploi et de la formation professionnelle, de la Connectivité, des Sports et Loisirs*, février 2017.

France, par exemple, le taux de chômage est basé sur le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi<sup>19</sup>. La RCA dispose elle aussi d'une agence publique pour la promotion de la formation et de l'emploi, appelée l'Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (ACFPE), mais les données communiquées par cette agence, notamment sur le nombre de demandeurs d'emploi inscrits, sont loin d'être exhaustives. En effet, la majeure partie des personnes sans emploi ou considérées en sous-emploi, ne sont pas intégrées au système. Le nombre d'individus immatriculés auprès de l'ACFPE - et les indicateurs qui en sont tirés - permettent de renseigner sur les tendances du marché de l'emploi mais doivent être systématiquement mis au regard de l'ensemble de la population active centrafricaine. En campagne, la structure des productions dominée par les petites exploitations de type familial engendre très peu de chômage. Ce phénomène est tout autre dans les centres urbains où le chômage touche particulièrement les moins de 35 ans. Comme le rappelle un rapport du PNUD de 2015<sup>20</sup>, le chômage massif des jeunes présente trois principaux risques pour la société centrafricaine :

- « *Socialement, le chômage accroît la pauvreté, dévalorise l'éducation et affaiblit les structures sociales et culturelles* » ;
- « *Économiquement, le chômage des jeunes est pénalisant, car la jeunesse constitue la tranche de la population la plus nombreuse qui consomme sans produire* » ;
- « *Politiquement, le chômage en général et plus particulièrement celui des jeunes est source de troubles sociaux et d'instabilité politique* ».

À la question « *Comment qualifieriez-vous le niveau d'emploi des jeunes en RCA ?* », 40,6 % des 3 204 jeunes interrogés répondaient « quasi-nul » et 38,4 % « faible » (UNFPA/UNICEF, 2017)<sup>21</sup>. En 2019, l'*État des lieux du système de formation professionnelle en République centrafricaine* (OIT) présentait les nombreux obstacles auxquelles sont confrontés les Centrafricains et Centrafricaines en âge d'entrer sur le marché du travail. Parmi ces difficultés, nombreuses sont celles remontées au cours des entretiens exploratoires. On distingue ainsi<sup>22</sup> :

- **Au niveau personnel et social** : i) faible niveau de scolarité ; ii) analphabétisme ; iii) blessures physiques et psychologiques causées par leurs expériences du conflit et de la violence ; iv) responsabilités familiales précoces ; et v) normes sociales qui excluent les femmes des emplois productifs ;
- **Au niveau institutionnel** : i) manque d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle, particulièrement en zones rurales ; ii) frais d'inscription élevés dans l'enseignement secondaire ; iii) la formation professionnelle disponible ne cible pas les jeunes ; iv) la formation professionnelle se limite à un nombre restreint de professions ; et v) inadéquation entre les formations offertes et les exigences du marché du travail ;
- **Au niveau national** : i) les politiques nationales ne parviennent pas à cibler et à favoriser directement les jeunes ; ii) les jeunes sont essentiellement considérés et traités comme des problèmes de sécurité, fichés antibalaka ou Séléka ; iii) participation limitée des jeunes à la prise des décisions et à la formulation des politiques ; et iv) possibilités d'emplois restreintes dans le secteur privé (OIT, 2019).

Enfin, comme l'expliquait l'OIT en 2019<sup>23</sup> : « *le manque d'emplois ainsi que l'exclusion sociale et économique renforcent le sentiment d'injustice sociale, et constituent l'un des facteurs amplificateurs des conflits* ». Si une partie de la jeunesse désœuvrée, notamment en milieu rural, n'a d'autre choix que de rejoindre le cercle vicieux « chômage - groupes

<sup>19</sup> Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif, chargé de l'emploi en France.

<sup>20</sup> PNUD, *Rapport d'analyse diagnostique de la problématique de l'emploi, particulièrement l'emploi des jeunes en RCA post crise*, septembre 2015.

<sup>21</sup> Ibid., p. 19.

<sup>22</sup> OIT, *État des lieux du système de formation professionnelle : Centrafrique*, 2019 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/genericdocument/wcms\\_742221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_742221.pdf)

<sup>23</sup> OIT, *Des emplois décents au service de la paix et de la résilience en République Centrafricaine*, 2019 : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_crisis/documents/publication/wcms\\_679144.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_679144.pdf)

armées – violence », une autre partie s'organise pour lutter contre les injustices et encourager l'émancipation des jeunes centrafricains. Cette dynamique prend la forme d'une myriade d'OSC et de jeunes *leaders* influents qui, lassés de voir l'inaction des pouvoirs publics, se saisissent des problématiques de société pour agir. Bien que les mandats et secteurs d'intervention de ces organisations soient très divers (droits humains, défense de l'environnement, consolidation de la paix, citoyenneté, développement de l'agriculture, arts et culture, etc.), beaucoup abordent la problématique de l'emploi comme le ciment d'une société viable et équitable.

# II. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE ET DÉROULÉ DES DIALOGUES

## 2.1. Préparation des dialogues

### 2.1.1. DÉFINITION DES THÉMATIQUES DE DIALOGUE

Si l'emploi des jeunes figure comme l'un des principaux défis actuels et futurs de la RCA, traiter de cette problématique n'est pas chose aisée tant les champs qu'elle recouvre sont nombreux et complexes. Aussi, dans le cadre de cette mission, très vite s'est posée les deux questions suivantes : comment préciser la thématique pour que les jeunes centrafricains aient la capacité d'en débattre, et par quels prismes aborder le problème de l'accès à l'emploi tout en tenant compte des réalités locales ? Pour y répondre, une méthodologie de travail a été adoptée, celle-ci prévoyait :

- Une **revue documentaire** permettant de définir les concepts mobilisés (jeunesse, emploi, chômage, etc.) et de recontextualiser la problématique. Les résultats de ce travail sont présentés en première partie de ce rapport. Les sources bibliographiques se sont majoritairement concentrées autour d'articles scientifiques et de rapports institutionnels (gouvernement, OIT, PNUD, etc.). Au moment de cette revue, aucun écrit académique centrafricain renseignant sur ces thématiques n'a été trouvé.
- Des **entretiens semi-directifs sur le terrain et à distance** avec des représentants d'OSC et des jeunes *leaders* ont permis de rendre compte des difficultés et injustices dont étaient victimes les jeunes lors de leur insertion professionnelle mais également des initiatives en cours pour y remédier. Pour les enquêtés, ces entretiens ont été l'occasion d'exprimer les sujets qu'il leur semblait opportun de débattre. En parallèle, des entretiens avec des représentants institutionnels (gouvernement, partenaires techniques et financiers) et opérationnels (ONG internationales) ont été réalisés pour faciliter la compréhension du contexte tout en explicitant les politiques et programmes mis en œuvre. En raison des contraintes sécuritaires, les entretiens sur le terrain se sont déroulés uniquement à Bangui lors de la mission de mars 2022.
- Des **échanges réguliers** avec *Peace and Development Watch* (PDW) – partenaire national du projet « Laboratoire de dialogue centrafricain » – ont permis de valider ou réfuter les choix de sujets à débattre. Du fait de ses activités, notamment autour de et avec la jeunesse, PDW dispose en effet d'une connaissance fine des enjeux auxquels sont confrontés les jeunes centrafricains.

Par le recoupement des données collectées et leur analyse, la problématique de l'accès à l'emploi a pu être précisée autour de trois sujets, à savoir :

#### 1) La lutte contre les stéréotypes et les discriminations au travail en matière d'embauche

Accéder à l'éducation et trouver un emploi est un parcours semé d'embûches pour la jeunesse, mais pour certains jeunes la difficulté est décuplée. Être une femme ou être en situation de handicap en République centrafricaine, c'est subir une stigmatisation généralisée et connaître les discriminations. Une jeune femme interrogée mentionnait

: « Dans l'opinion publique, les femmes ne peuvent pas garder les secrets d'entreprise car elles sont trop sentimentales. ». Un jeune homme malentendant exprimait quant à lui : « Les handicapés ne sont pas pris en compte dans la société. Les sourds sont considérés en République centrafricaine comme des "sous-hommes" ». Un changement de mentalité doit se produire à l'échelle de la société centrafricaine mais comment agir contre la stigmatisation pour ne plus la subir ? Et comment combattre les stéréotypes et discriminations pour que chaque individu puisse accéder à un travail ou à des conditions de travail égales ?

## 2) L'accès aux ressources (formation, financement, conseils) des jeunes

La problématique de l'accès aux ressources revient systématiquement, autant dans la littérature que dans les discours des jeunes interrogés. Qu'il s'agisse d'accéder aux formations théoriques et techniques ou aux financements, le chemin difficile pour y parvenir entrave la créativité et la capacité d'innovation des jeunes et apparaît comme l'un des principaux freins pour se lancer dans la vie active. Ainsi, comment faciliter l'accès aux ressources ? Quelles sont les responsabilités et le rôle de l'État sur ce sujet ? Comment mutualiser les connaissances et partager les expériences entre celles et ceux qui auraient réussi à concrétiser leur projet professionnel et les entrepreneurs de demain avides de conseils ?

## 3) L'emploi dans le secteur culturel

Malgré les crises traversées, la société centrafricaine évolue. Les jeunes ont plus facilement accès à la culture et à la modernité, mais une fracture semble persister entre les aspirations des jeunes et le regard des aînés/de la société souvent empli de jugements. De nombreuses personnes interrogées lors des missions précédentes soulignent ainsi la difficulté d'être jeune et artiste en République centrafricaine. D'après elles, un changement de paradigme est nécessaire et celui-ci ne pourra s'opérer que si l'État accompagne cette conduite du changement. En République centrafricaine, la culture n'est pas prise au sérieux alors qu'elle représente pour de nombreux jeunes un moyen d'expression et d'émancipation. Dans ce contexte, comment soutenir et promouvoir l'emploi dans le secteur culturel ?

Ces trois sujets ont été retenus pour l'organisation des dialogues, chacun d'entre eux faisant l'objet d'un débat à part entière.

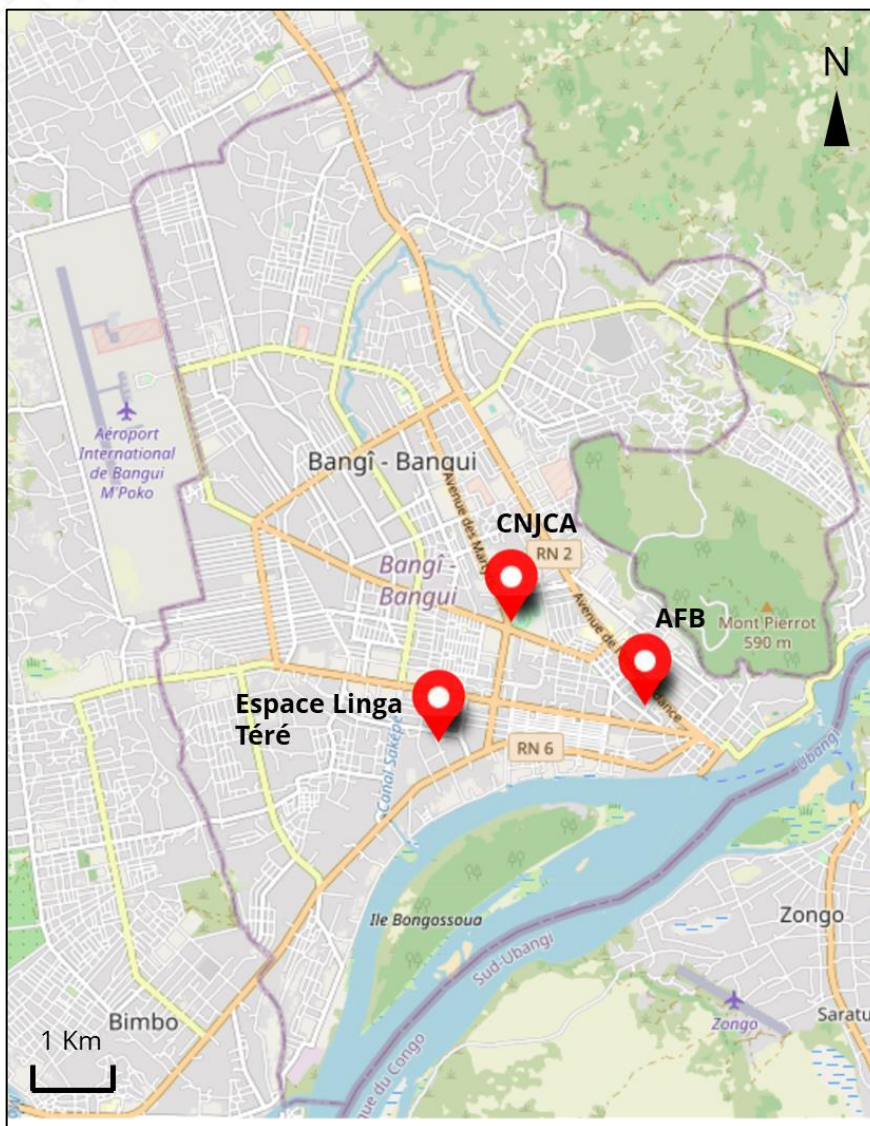
### 2.1.2. ORGANISATION DES DIALOGUES

#### Sélection des participants et des lieux

Une fois les sujets de dialogue définis, il a été nécessaire de préciser les profils des participants et le choix des lieux de débat. Pour ce travail, l'appui de PDW a été indispensable. Dans la perspective d'assurer une représentativité des participants, des critères ont été établis. Si certains critères comme la parité femmes/ hommes étaient communs à l'ensemble des dialogues, d'autres étaient spécifiques. Une représentativité des handicaps et des confessions religieuses était par exemple demandée pour le dialogue « Lutte contre les stéréotypes et les discriminations », de même qu'une représentativité des situations professionnelles pour le dialogue « Accès aux ressources », ou encore des arts pour le dialogue « Emploi dans le secteur culturel ». L'identification des participants a été confiée à PDW, qui est en contact constant avec des OSC et des réseaux de jeunes. Ces listes ont ensuite été complétées par des invitations personnelles à des individus préalablement interrogés (jeunes *leaders*, représentants d'OSC, etc.). Pour cette première série de débats, le nombre maximum de participants à chaque atelier était limité à 30 personnes. Bien évidemment, la majorité des participants devaient avoir moins de 35 ans (et plus de 18 ans pour des raisons légales). Toutefois, il était intéressant d'inviter quelques personnes plus âgées à chaque débat, l'objectif étant de confronter les perceptions en fonction des expériences.

Concernant les lieux, nous avons fait le choix d'identifier des endroits emblématiques que côtoient habituellement les jeunes centrafricains. Une nouvelle fois, en raison des contraintes imposées par le projet (temps, budget) et celles dues au contexte centrafricain, les ateliers n'ont pu se tenir qu'à Bangui. Pour chaque débat, un lieu a été défini :

- **L'Alliance française de Bangui (AFB)**, située au cœur de Bangui, pour le dialogue « Lutte contre les stéréotypes et les discriminations »,
- Les locaux du **Conseil national de la jeunesse centrafricaine (CNJCA)**, plateforme de coordination des OSC jeunes, pour le dialogue « Accès aux ressources »,
- **L'espace culturel Linga Téré**, plus excentré du centre-ville, pour le dialogue « Emploi dans le secteur culturel ».



Carte 1: Lieux de dialogue « jeunesse » (Données OpenStreetMap, carte réalisée avec Umap).



## Méthodes d'animation

La première année du projet « Laboratoire de dialogue centrafricain » était l'occasion de tester diverses méthodes d'animation, la seule priorité devant être la participation active des jeunes conviés aux débats. À cette fin, deux méthodologies ont été retenues pour animer les dialogues :

- La méthode dite du « **forum ouvert** », alternant des temps en plénière avec d'autres en sous-groupes. Le forum ouvert est une méthode d'organisation de rencontres reproduisant les échanges informels au cours de laquelle les participants sont amenés à définir collectivement l'ordre du jour (les sujets qui seront débattus) et formuler des pistes de solutions<sup>24</sup>.
- La méthode dite des « **3C : conserver, cesser, créer** ». Cet outil d'aide à la décision permet aux participants de clarifier, sur une problématique précise, ce qui fonctionne et doit donc être conservé, ce qui ne fonctionne pas (ou moins bien) et qu'il faut donc cesser, et enfin ce qui n'existe pas et qu'il faut donc créer<sup>25</sup>.

<b>Sujets</b>	Lutte contre les stéréotypes et les discriminations au travail en matière d'embauche	L'accès aux ressources (formation, financement, conseils) des jeunes	L'emploi dans le secteur culturel
<b>Dates</b>	Mardi 2 août	Mercredi 3 août	Jeudi 4 août
<b>Lieux</b>	L'Alliance française de Bangui (AFB)	Locaux du Conseil national de la jeunesse centrafricaine (CNJCA)	L'espace culturel Linga Téré
<b>Méthode d'animation prévue initialement</b>	Méthode dite du « forum ouvert »	Méthode dite des « 3C : conserver, cesser, créer »	Méthode dite du « forum ouvert »

## Recrutement d'une consultante et production des supports

Au cours du mois précédant les dialogues, l'idée de recruter une jeune consultante nationale pour appuyer l'expert Groupe URD dans la préparation et l'animation des débats a émergé. Cette proposition, très vite adoptée, présentait en effet plusieurs avantages. Tout d'abord, l'expérience et la connaissance d'une jeune centrafricaine du contexte venait compléter les compétences et apports théoriques de l'expert du Groupe URD. Ensuite, la consultante étant jeune et centrafricaine, elle pouvait plus facilement gagner la confiance des participants, notamment des jeunes femmes, et encourager leur participation. Enfin, la préparation des dialogues en binôme permettait de confronter les idées et le moment venu de faciliter l'animation des débats (prise de notes et de paroles à tour de rôle, etc.). Le recrutement de la consultante a été dirigé par PDW et en lien avec l'expert du Groupe URD.

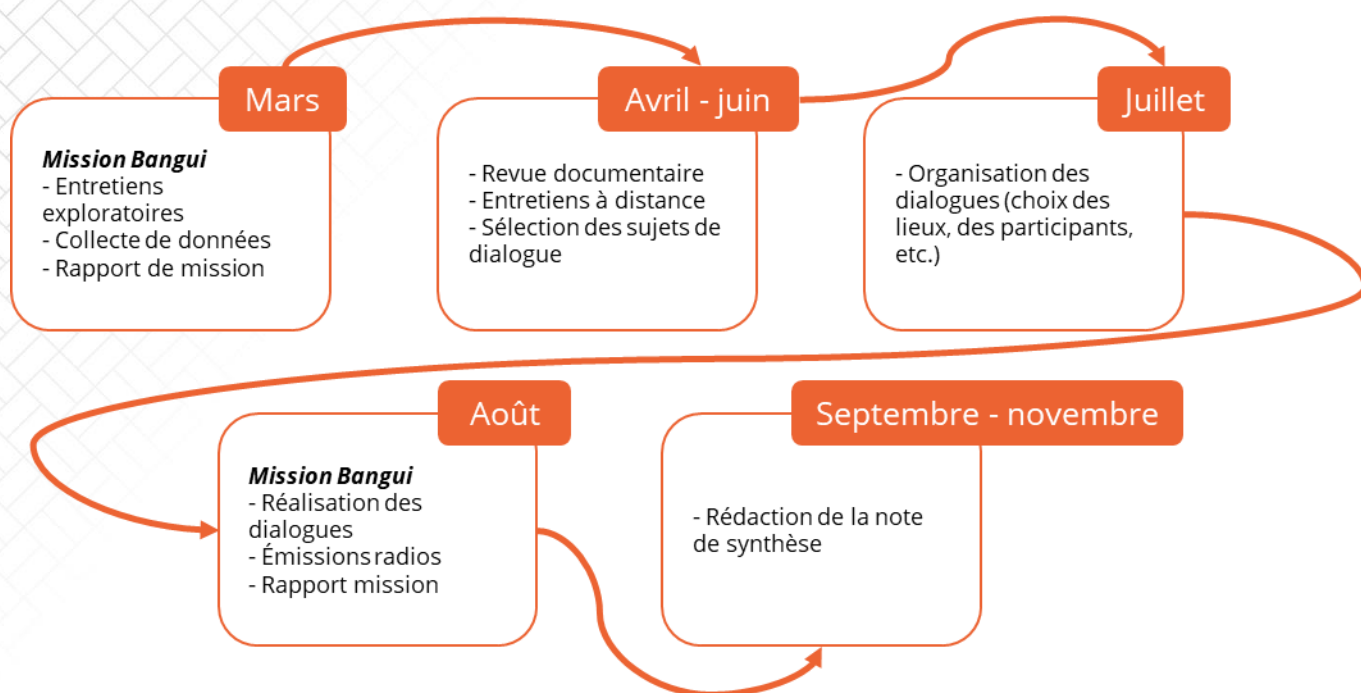
À l'approche des dialogues, trois réunions préparatoires ont été organisées dans les locaux de PDW, situés dans le centre de Bangui, avec l'expert du Groupe URD et la consultante. Outre la sensibilisation de la consultante au projet et aux thématiques à débattre, ces réunions ont permis d'adapter le contenu des ateliers et les méthodes d'animation. Ces sessions de travail ont également été l'occasion de rédiger un « livret du participant », spécifique à chaque sujet d'atelier (Annexe 1). Ces livrets présentaient le projet, les objectifs des dialogues, les notions clés propres à chaque thématique, un code de bonne conduite définissant les règles à adopter dans un débat et enfin le déroulé. Rejoignant l'objectif général du projet, la vocation de ces livrets était que tous les participants aient une

<sup>24</sup> Pour en savoir plus sur la méthode du « forum ouvert » [https://robvq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/07/forum\\_ouvert.pdf](https://robvq.qc.ca/wp-content/uploads/2020/07/forum_ouvert.pdf)

<sup>25</sup> Pour en savoir plus sur la méthode des 3C : <https://communagir.org/media/1351/3c.pdf>

base de connaissances commune pour échanger.

### Synthèse chronologique



## 2.2. Bilan de l'analyse des dialogues

Au cours de cette année expérimentale du projet « Laboratoire de dialogue centrafricain », la méthodologie adoptée pour organiser et animer les débats était aussi importante que les recommandations et propositions issues de ces échanges. Il est par conséquent utile de revenir d'une part sur le déroulé et l'animation de chaque dialogue et d'autre part sur les recommandations issues des débats. Il est enfin important de noter que les échanges se sont déroulés en français mais que les participants qui n'étaient pas à l'aise avec la langue ont pu s'exprimer en Sango par l'intermédiaire de la co-animatrice.

### 2.1.1. DIALOGUE « LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL EN MATIÈRE D'EMBAUCHE »

#### DÉROULÉ DU DIALOGUE ET APPROPRIATION DU SUJET PAR LES PARTICIPANTS

Le dialogue « Lutte contre les stéréotypes et les discriminations au travail en matière d'embauche » a rassemblé 25 participants au sein de l'Alliance française de Bangui. La représentativité de ces derniers était assurée par une diversité des handicaps (auditif, visuel, moteur, psychique) et des confessions religieuses ainsi qu'une parité entre hommes et femmes. La grande majorité des participants avaient moins de 35 ans et étaient en recherche d'emploi. Pour permettre l'expression de tous, des interprètes en langue des signes étaient invités.

Avant de débiter les travaux en sous-groupe, une présentation du sujet, des notions clés et de la méthodologie a été faite par les deux animateurs (expert du Groupe URD et consultante nationale). Cela a permis de revenir sur

les définitions de jeunesse et d'emploi ainsi que sur les articles du Code du travail centrafricain propres à la lutte contre les discriminations (notamment les articles 9, 10 et 14). Par la suite, les participants ont été invités à définir collectivement l'ordre du jour, c'est-à-dire les thématiques à débattre en sous-groupe. En prenant la parole à tour de rôle, chacun a pu s'exprimer sur les types de discrimination et les conséquences de celles-ci dans le domaine de l'emploi. Pour beaucoup, ce temps a été l'occasion de partager des expériences personnelles, de mettre des mots sur les différentes formes de discrimination qu'ils subissaient, lesquelles s'assimilent parfois à des traumatismes. De ces interactions et en fonction des critères de discrimination, quatre thématiques de travail ont été définies :

- Les discriminations basées sur le genre,
- Les discriminations basées sur le handicap,
- Les discriminations basées sur l'appartenance ethnique et religieuse,
- Les discriminations basées sur l'âge.

Chacune de ces thématiques a ensuite fait l'objet d'une table ronde en sous-groupe, l'objectif étant de définir pour chaque critère de discrimination : à quelle étape de la vie professionnelle pouvait-on subir ces discriminations ? Quelles formes prenaient-elles et quelles différences de traitement pouvaient avoir lieu ? Quelles solutions pouvait-on mettre en œuvre pour lutter ? Quels acteurs devaient les mettre en œuvre ? Les participants ont pu, selon leur souhait, intervenir et défendre leurs opinions dans la ou les tables de leur choix. Pour



terminer, et afin de présenter les résultats à l'ensemble des participants, une personne de chaque table a dû restituer les principales conclusions de son groupe. Contraints par le temps, les débats en plénière ont cependant été restreints.

#### Points positifs

- En raison de leurs expériences personnelles, relatives à l'accès aux formations professionnelles ou à l'emploi, les participants se sont très vite approprié le sujet.
- Ce temps d'échange, centré sur l'écoute et le respect des opinions de chacun, a permis une liberté de parole et une participation active de l'ensemble des participants qui, selon les dires de certains, n'ont pas toujours la possibilité ou le lieu adéquat pour s'exprimer ;
- La mixité des profils présents a encouragé une prise de conscience des réalités et des difficultés de chacun. À titre d'exemple, nombre de participants ne connaissaient pas le langage des signes. Ce dialogue a donc permis, dans une certaine mesure, de sensibiliser les jeunes aux handicaps et aux différences de traitement.

#### Points négatifs/limites

- La méthode d'animation du forum ouvert n'était pas la plus adaptée. Par manque de temps, les restitutions en plénière ont été limitées, empêchant un réel débat sur les propositions de solutions à mettre en œuvre. Les échanges sont restés superficiels ;
- Le temps d'introduction était trop long, notamment sur les notions clés. Il aurait été plus judicieux d'interroger les représentations de la jeunesse et de l'emploi des jeunes présents, afin de rentrer plus rapidement dans le vif du sujet ;

- Les animateurs ont rencontré des difficultés, en plénière et dans les sous-groupes, pour cadrer les échanges autour de l'emploi, tant la problématique des discriminations est omniprésente dans l'ensemble de la société centrafricaine ;
- Plusieurs participants ont soulevé la question du « et après ? ». Même si celle-ci avait été clarifiée dès le début, certains étaient dubitatifs quant aux suites de ce débat. Ce point précis est développé dans la dernière section du présent rapport.

## SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS ISSUES DU DIALOGUE

Les résultats des travaux en groupe sont très hétérogènes. Le thème des discriminations basées sur le handicap a mobilisé beaucoup de participants, la facilitatrice du groupe a su structurer les échanges pour répondre aux questions et identifier des pistes de solutions. À l'inverse, les autres groupes ont été moins fédérateurs et cela se ressent dans les recommandations issues de ces travaux. Les recommandations présentées ci-dessous sont une transcription littérale des synthèses rédigées par les facilitateurs de chaque groupe. L'expert du Groupe URD s'est cependant autorisé à reformuler certains points afin de faciliter la compréhension des lecteurs.

Thèmes	Défis	Recommandations
Discriminations basées sur le handicap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accès à l'éducation et aux formations,</li> <li>- L'accessibilité des infrastructures (ex. : personnes en fauteuil roulant),</li> <li>- Les environnements de travail non adaptés,</li> <li>- L'application des lois pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'éducation des personnes en situation de handicap doit être sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale,</li> <li>- Les infrastructures doivent être équipées pour permettre l'accès aux personnes en situation de handicap,</li> <li>- La langue des signes et le braille doivent être vulgarisés et enseignés,</li> <li>- Des moyens doivent être trouvés pour garantir l'épanouissement au travail des personnes en situation de handicap.</li> </ul>
Discriminations basées sur l'appartenance ethnique et religieuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le favoritisme basé sur l'appartenance ethnique est une pratique courante pour accéder à l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un changement de mentalité doit être opéré à tous les niveaux de la société, y compris au gouvernement,</li> <li>- La réforme d'intégration dans la fonction publique doit être appliquée.</li> </ul>
Discriminations basées sur l'âge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'expérience professionnelle exigée par les employeurs,</li> <li>- Le faible nombre de jeunes dans la fonction publique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les médias doivent faire de la sensibilisation et de la communication.</li> </ul>
Discriminations basées sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accès à l'éducation et aux formations pour les jeunes filles,</li> <li>- L'accès à l'emploi pour les femmes.</li> </ul>	N/A

## 2.1.2. DIALOGUE « L'ACCÈS AUX RESSOURCES (FORMATION, FINANCEMENT, CONSEILS) DES JEUNES »

### DEROULE DU DIALOGUE ET APPROPRIATION DU SUJET PAR LES PARTICIPANTS

Le dialogue « Faciliter l'accès aux ressources (formation, financement, conseil) des jeunes » a rassemblé 27 participants dans les locaux du CNJCA. Initialement, un nombre paritaire de jeunes hommes et femmes étudiants, porteurs de projets et entrepreneurs confirmés étaient conviés au dialogue. Toutefois, pour des raisons inconnues, seule la moitié des participants invités ont fait le déplacement. Pour pallier ce manque d'effectif, les représentants du CNJCA ont mobilisé à la dernière minute des jeunes de leur réseau. De ce fait, si les profils recherchés étaient présents, seules quatre femmes ont participé au dialogue.



Tirant des leçons du précédent dialogue, la méthodologie de celui-ci a quelque peu évolué. Ainsi, après avoir présenté la méthode dite des « 3C : cesser, conserver, créer » et le déroulé de l'évènement, les animateurs ont cette fois-ci interrogé les représentations des jeunes participants sur les notions de « jeunesse » et d'« emploi ». Ce temps d'échange fut riche en propositions et débats. Les participants n'étant par exemple pas du même avis sur la définition d'une personne en emploi, il a été intéressant de confronter leurs perceptions aux définitions officielles du BIT et du gouvernement. Une fois les notions clés définies collectivement, les échanges se sont naturellement orientés vers la question des ressources nécessaires pour décrocher un emploi. Deux grandes catégories de ressources ont été identifiées :

- L'accès aux formations professionnelles, qu'elles soient théoriques ou techniques ;
- L'accès aux financements pour concrétiser un projet professionnel.

Pour chacun des sujets, les participants ont été invités à prendre un temps de réflexion personnel et rédiger (anonymement) sur un post-it les mécanismes et processus existants qu'il serait utile de conserver, les pratiques et politiques contreproductives voire limitantes qu'il faudrait cesser, et enfin les initiatives à créer pour faciliter l'accès aux formations et aux financements des jeunes centrafricains. Une fois les post-it compilés, les animateurs ont repris à haute voix une à une les idées. Pour chaque proposition, les jeunes ont pu manifester et argumenter leur adhésion ou leur désaccord. Une nouvelle fois contraints par le temps, les débats en plénière ont été limités.

#### Points positifs

- Ce dialogue a encouragé le partage d'expériences et de conseils, notamment entre les entrepreneurs confirmés et les jeunes étudiants porteurs de projet. La pertinence d'organiser des rencontres de ce type a été plusieurs fois soulignée.
- En rédigeant de façon anonyme ses idées et opinions, chaque participant a pu s'exprimer librement. À la différence de travaux en sous-groupe ou en plénière, la méthode des 3C facilite la participation de toute l'assemblée, et non seulement des personnes les plus à l'aise à l'oral.

- En interrogeant les participants sur leurs représentations de la « jeunesse » et de l'« emploi » - plutôt qu'en leur énonçant les définitions officielles -, les jeunes se sont approprié plus facilement le sujet et les problématiques liées à leur vie quotidienne.

**Points négatifs/limites**

- Malgré les efforts réalisés en amont par PDW, la parité entre hommes et femmes n'a pas été assurée. Les problématiques et réalités auxquelles sont confrontées les jeunes femmes ne sont pas assez ressorties dans les échanges.
- Les temps d'échanges collectifs, notamment sur la restitution, n'ont pas été assez longs, ce qui n'a pas permis de réels débats sur les solutions à mettre en œuvre.
- Une nouvelle fois, les participants ont soulevé la question du « et après ? » et plusieurs ont exprimé leurs craintes de voir ces échanges n'aboutir à rien de concret.

**SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS ISSUES DU DIALOGUE**

Les tableaux présentés ci-dessous compilent l'ensemble des propositions faites par les participants selon chaque thématique. Une nouvelle fois, les points présentés ci-dessous sont une transcription littérale des propositions rédigées par les participants. L'expert du Groupe URD s'est cependant autorisé à reformuler certains points afin de faciliter la compréhension des lecteurs.

- **L'accès aux formations professionnelles, qu'elles soient théoriques ou techniques**

<b>Ce qu'il faut conserver (renforcer)</b>	<b>Ce qu'il faut cesser</b>	<b>Ce qu'il faut créer</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La participation des jeunes aux institutions démocratiques (x3),</li> <li>- La cohésion sociale (x2),</li> <li>- La solidarité (x2),</li> <li>- La paix (x2),</li> <li>- L'accompagnement et le suivi des jeunes (x2),</li> <li>- Le système LMD (Licence, Master, Doctorat) x2,</li> <li>- L'enseignement dans les deux langues officielles (sango et français),</li> <li>- L'enseignement du français comme matière générale,</li> <li>- Les formations en entrepreneuriat (technique et numérique),</li> <li>- Les formations fournies par l'ACFPE,</li> <li>- Le projet d'insertion professionnelle des jeunes par l'AFD,</li> <li>- Les formations en santé reproductive,</li> <li>- L'intervention de formateurs expatriés, expérimentés et qualifiés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La corruption et le favoritisme (x9),</li> <li>- Le tribalisme (x5),</li> <li>- Les discriminations (x2),</li> <li>- La mauvaise gouvernance,</li> <li>- L'achat des notes,</li> <li>- Les conflits intergénérationnels,</li> <li>- Les formations trop théoriques,</li> <li>- Le coût des formations trop élevé,</li> <li>- La manque de volonté de certains professeurs,</li> <li>- Le nombre trop élevé d'élèves par classe,</li> <li>- La fénéantise des jeunes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des universités en province (x2),</li> <li>- Des centres de formation technique,</li> <li>- Des centres d'écoute pour les jeunes,</li> <li>- Un centre de recherche sur l'insertion socio-professionnelle,</li> <li>- Une bibliothèque de l'entrepreneuriat,</li> <li>- Des formations à l'entrepreneuriat, au numérique,</li> <li>- Un site internet ou un bulletin hebdomadaire compilant les opportunités de formations,</li> <li>- Un fonds d'appui aux projets jeunes,</li> <li>- L'harmonisation du calendrier académique,</li> <li>- Un dialogue régulier et permanent entre les jeunes et les institutions.</li> </ul>

- L'accès aux financements pour concrétiser un projet professionnel

Ce qu'il faut conserver (renforcer)	Ce qu'il faut cesser	Ce qu'il faut créer
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les microfinancements et prêts aux entreprises (x2),</li> <li>- Les bourses d'étude,</li> <li>- La politique d'un fonds de garantie pour les jeunes,</li> <li>- L'information en libre accès,</li> <li>- L'appui financier des partenaires du développement,</li> <li>- L'auto-emploi,</li> <li>- Les formations en comptabilité et gestion financière,</li> <li>- Le ministère des Petites et Moyennes Entreprises,</li> <li>- La Direction nationale des bourses et stages,</li> <li>- Le Comité de suivi pour l'accompagnement des jeunes dans le domaine de l'entrepreneuriat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La corruption (x5),</li> <li>- Les détournements de fonds (x5),</li> <li>- La mauvaise gestion des fonds publiques (x5),</li> <li>- Les discriminations et violences basées sur le genre (VBG) x4,</li> <li>- L'inégale répartition des ressources,</li> <li>- Le favoritisme,</li> <li>- Le tribalisme,</li> <li>- Les mauvaises pratiques (vols, braquage, etc.),</li> <li>- L'orientation des jeunes uniquement vers l'administration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un fonds de garantie pour jeunes entrepreneurs (x6),</li> <li>- Une banque des jeunes (x3),</li> <li>- Des comités de suivi pour accompagner les jeunes dans leur vie professionnelle (x3),</li> <li>- Des incubateurs de jeunes (x2),</li> <li>- Des micro-crédits et prêts bancaires pour les jeunes (x2),</li> <li>- Des stages en entreprise,</li> <li>- Des subventions aux jeunes paysans,</li> <li>- Un concours de plan d'affaire,</li> <li>- Un cadre d'information à l'accès aux crédits bancaires,</li> <li>- Des bourses scolaires et universitaires,</li> <li>- Un cadre d'audit des financements publics,</li> <li>- Des conseillers d'orientation dans les lycées et universités.</li> </ul>

Les recommandations faites par les participants peuvent être regroupées en deux catégories :

- Celles d'ordre général, dépassant le cadre de l'emploi mais impactant inévitablement l'accès et la gestion des ressources. Principalement liées aux pratiques et politiques qu'il faut cesser, ces propositions renvoient à des problématiques structurelles causées par les crises sécuritaires et la mauvaise gouvernance du pays : « la corruption et le favoritisme », « le tribalisme », « les détournements de fonds », etc.
- Celles plus spécifiques aux problématiques des formations professionnelles et des financements. On retrouve ici davantage les mécanismes et processus à conserver, tels que « le système LMD (Licence, Master, Doctorat) » ou « le comité de suivi pour l'accompagnement des jeunes dans le domaine de l'entrepreneuriat », et les initiatives à créer. Sur ce dernier point, les participants ont été créatifs et force de proposition. Chacun a su identifier un ou plusieurs leviers d'action sur lequel/lesquels agir pour améliorer les conditions d'accès aux ressources et donc à l'emploi. Parmi les propositions, il est possible de distinguer la création d'une bibliothèque de l'entrepreneuriat, d'un centre de recherche sur l'insertion socio-professionnelle ou encore d'un Fonds de garantie pour les jeunes.

Nombre de ces idées mériteraient d'être détaillées, malheureusement le temps a manqué. Quoiqu'il en soit, si cet atelier devait avoir une suite, il semblerait plus pertinent de repartir de la deuxième catégorie de recommandations, dont les leviers d'action et les opportunités de changement à court terme paraissent plus accessibles et réalistes pour les jeunes centrafricains (exemple : créer un site internet ou un bulletin hebdomadaire compilant les opportunités de formations). De plus, ces pistes de solutions pourraient à terme avoir des effets sur les problèmes de fonds identifiés dans la première catégorie (corruption, favoritisme, etc.).

### 2.1.3. DIALOGUE « L'EMPLOI DANS LE SECTEUR CULTUREL »

#### DÉROULÉ DU DIALOGUE ET APPROPRIATION DU SUJET PAR LES PARTICIPANTS

Le dialogue « Promouvoir et soutenir l'emploi dans la culture » a réuni plus de 25 Centrafricains. Cette fois, l'ensemble des personnes invitées étaient présentes. L'assemblée était exclusivement composée d'artistes, dont la majorité avait entre 20 et 30 ans. Différents arts étaient représentés : la musique, le théâtre, la danse et le cinéma. L'espace Linga Téré étant quelque peu excentré du centre-ville, les jeunes artistes présents à l'événement venaient pour beaucoup des quartiers avoisinants.

Des leçons tirées des deux précédents dialogues, la méthodologie de celui-ci a été totalement repensée. Au lieu de réitérer la méthode d'animation du forum ouvert, comme prévu initialement, il a été préféré une animation exclusivement en plénière mais divisée en deux temps :

- Le premier temps a été consacré à l'appropriation du sujet et à la définition des concepts mobilisés. Pour cela, les animateurs ont interrogé les participants sur leur représentation de la culture, le rôle que celle-ci joue dans la société centrafricaine et la place qui lui est accordée. La parole étant libre, les artistes présents ont pu débattre de leurs difficultés quotidiennes et partager leurs aspirations et espoirs pour le futur. Des réalités propres à chaque domaine artistique, les participants ont fait émerger les problématiques communes relatives à l'emploi dans la culture.
- Un second temps a été organisé autour de la méthode dite des « 3C : cesser, conserver, créer ». À la différence du dialogue « L'accès aux ressources », les participants ont cette fois-ci exprimé leurs recommandations et propositions oralement. Chaque proposition a ainsi pu être débattue en plénière, l'objectif étant de trouver des consensus ou *a minima* d'être en accord avec les priorités affichées pour promouvoir l'emploi dans la culture.



#### Points positifs

- Comme souligné par une participante, il est rare que des événements de ce type, initiés par des acteurs internationaux, soient organisés à l'espace Linga Téré. Les jeunes présents ont donc salué l'initiative et le choix du lieu.
- La méthode d'animation retenue pour ce dialogue, intégrant les leçons des précédents, a permis de réels débats argumentés. Les recommandations issues de ce dialogue sont le résultat d'une réflexion collective.
- Malgré les divergences d'opinion sur les sujets traités, le groupe a su faire preuve de cohésion. Le rôle de la culture et la place des artistes dans la société centrafricaine sont *des problématiques fédératrices, porteuses pour l'organisation de futurs dialogues*.

#### Points négatifs/ limites

- L'absence de continuité ou de suite prochaine au dialogue s'est cristallisée par une frustration générale.



## SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS ISSUES DU DIALOGUE

Deux principaux constats sont ressortis des dialogues :

- La place accordée à la culture et aux artistes dans la société centrafricaine ne permet pas aux jeunes de faire de leur passion un emploi rémunéré. Les arts ne sont aujourd'hui pas considérés comme un débouché professionnel acceptable et viable.
- Les ONG internationales et partenaires du développement sont devenus les principaux employeurs des artistes, encourageant la diffusion de messages de sensibilisation par la musique ou le théâtre. Si cela permet à certains de percevoir un salaire, les participants alertent sur ce phénomène. Selon eux, en proposant ces contrats, les commanditaires restreignent la capacité de création des artistes, qui ne cherchent plus à créer mais simplement à trouver des contrats rémunérateurs.

À partir de ces constats, les participants ont identifié diverses pistes de solution à mettre en œuvre. Comme pour les précédents tableaux, ces propositions sont la transcription des notes prises en plénière.

<b>Ce qu'il faut conserver (renforcer)</b>	<b>Ce qu'il faut cesser</b>	<b>Ce qu'il faut créer</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les échanges internationaux entre artistes centrafricains et étrangers,</li> <li>- Les partenariats entre artistes et ONG internationales,</li> <li>- Le BUCADA (bureau centrafricain des droits d'auteur),</li> <li>- Les festivals culturels nationaux,</li> <li>- Le théâtre classique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'attentisme des jeunes artistes envers l'État,</li> <li>- La dévalorisation des artistes dans la société,</li> <li>- Le plagiat d'auteur,</li> <li>- Les formations improvisées dispensées par des formateurs sans réelles compétences,</li> <li>- La mauvaise gouvernance des ministères,</li> <li>- Les détournements de fonds alloués aux artistes,</li> <li>- La valorisation et la promotion des artistes étrangers,</li> <li>- La manipulation des artistes par les politiques,</li> <li>- La disparation de la culture centrafricaine au profit d'une culture mondialisée,</li> <li>- Le jumelage du ministère des Arts et de la Culture avec d'autres ministères.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un statut officiel et reconnu pour les artistes centrafricains,</li> <li>- De nouvelles politiques culturelles,</li> <li>- Des espaces et lieux culturels,</li> <li>- Des formations professionnelles dans les arts et la culture,</li> <li>- Des conservatoires et des écoles d'art,</li> <li>- Renforcer la visibilité des artistes,</li> <li>- Recruter des artistes professionnels au sein du ministère des Arts et de la Culture,</li> <li>- Des formations artistique à l'ACFPE,</li> <li>- Un calendrier des événements culturels,</li> <li>- Promouvoir la culture centrafricaine et ses artistes à l'étranger,</li> <li>- Créer des studios d'enregistrement moderne,</li> <li>- Un ministère dédié aux arts et à la culture.</li> </ul>

Il est à noter que toutes ces recommandations n'auraient pas les mêmes retombées sur la condition des artistes en République centrafricaine. À titre d'exemple, la création officielle d'un statut d'artiste - assurant des garanties pour les personnes exerçant un art - serait symboliquement très forte et, par ailleurs, encourageante pour les jeunes qui souhaitent se lancer dans la musique, le théâtre, la danse ou encore le cinéma.

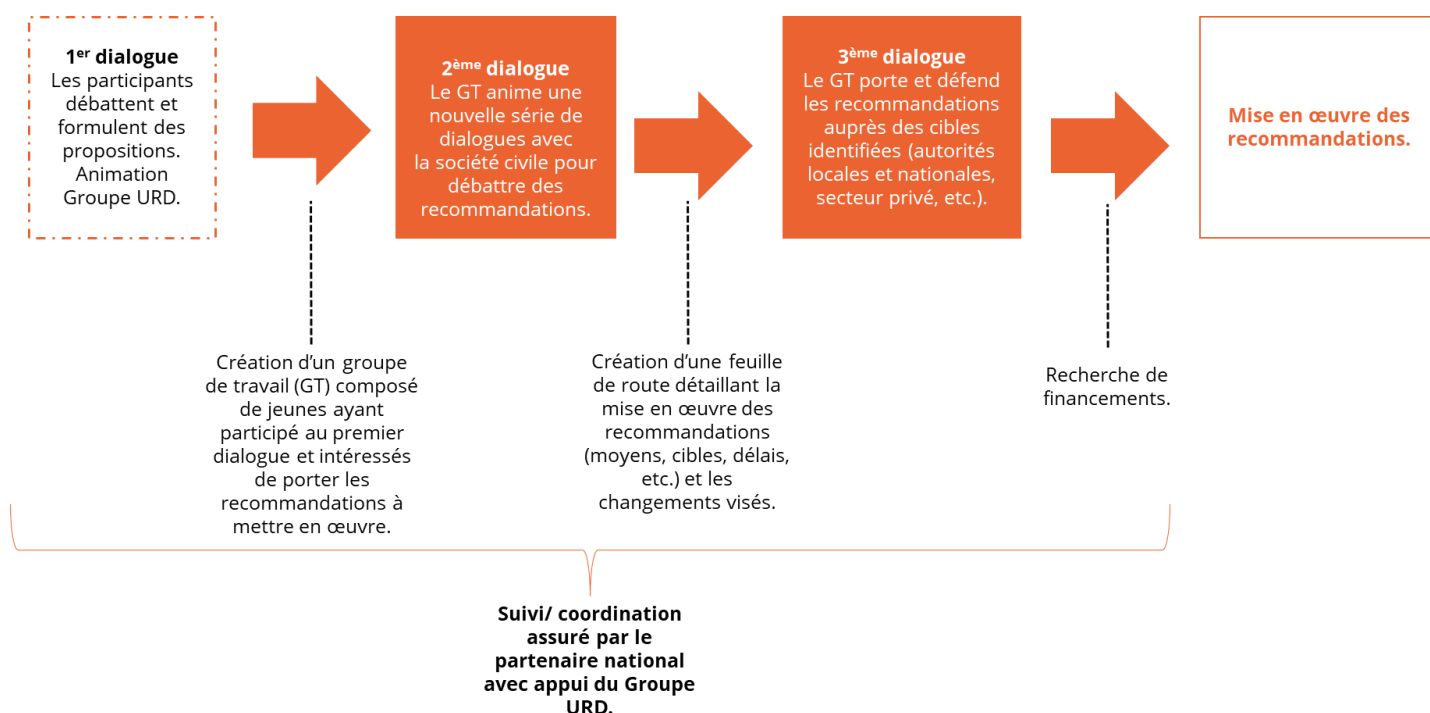
# III. LEÇONS APPRISSES ET RECOMMANDATIONS

Plusieurs recommandations programmatiques et méthodologiques peuvent être tirées de cette première série de dialogues.

## 3.1. RECOMMANDATIONS PROGRAMMATIQUES

Les trois thématiques abordées au cours de cette première série de dialogues se sont conclues respectivement par une série de recommandations plus ou moins détaillées. Pour que ces propositions ne tombent pas dans l'oubli et que la dynamique initiée perdure, il est important de réfléchir aux suites à donner à ce projet. Dans la perspective d'une phase 2 du « Laboratoire de dialogue centrafricain », il semble opportun de repartir des acquis. Les problématiques « jeunesse et emploi » débattues ont démontré tout l'intérêt que porte la jeunesse centrafricaine à ces questions. Celles-ci mériteraient donc d'être poursuivies indépendamment les unes des autres.

Le schéma présenté ci-dessous synthétise une proposition de suite à donner pour chaque thématique. Pour cela, il sera nécessaire de constituer un groupe de travail (GT), composé de jeunes citoyens ayant participé au premier dialogue. Ce GT aura notamment pour mission de poursuivre le dialogue avec la société civile tout en portant les recommandations énoncées auprès des cibles définies (autorités locales et nationales, secteur privé, etc.).



## 3.2. RECOMMANDATIONS MÉTHODOLOGIQUES

### **Leçon apprise n°1 : Le rôle et la place de l'animateur**

Que les ateliers soient publics ou sur inscription, les personnes faisant la démarche d'y participer disposent généralement de connaissances préalables sur le sujet traité ou ont, à défaut, un savoir d'usage<sup>26</sup>. En participant à ce genre de dialogue, les individus viennent pour apprendre et partager/confronter leurs opinions. Pour répondre à ces attentes, les animateurs ne peuvent adopter une simple posture de facilitateur. Tout en étant le plus neutre possible, ils doivent être également pédagogues, c'est-à-dire maîtriser le sujet et avoir la capacité de répondre aux interrogations des interlocuteurs afin d'encourager les réflexions et discussions.

**Recommandation :** Dans le cadre de ce projet, être animateur, c'est être le lien physique entre le volet 1 « La connaissance » et le volet 2 « Le dialogue ». À l'avenir, il serait donc pertinent que ce rôle soit endossé par un citoyen centrafricain. La thématique environnement a démontré que cela était possible dès lors que celui-ci est formé et surtout motivé et disponible.

### **Leçon apprise n°2 : Le choix et le traitement des sujets**

Dans l'organisation d'un débat, le choix du sujet et la façon dont celui-ci est présenté sont centraux. La thématique « jeunesse » identifiée au démarrage du projet a le mérite – et peut être l'inconvénient - d'être large et transversale. Pour cette thématique, de nombreuses problématiques ont été soulevées par les jeunes centrafricains consultés. Trois d'entre elles ont été retenues pour l'animation des dialogues mais chacune fait référence à une littérature et un socle de connaissances spécifiques. Ainsi, pour ne pas perdre de vue la raison d'être du projet – à savoir faire le lien entre la connaissance et le dialogue -, chaque sujet doit être traité indépendamment des autres et ce, pour la simple raison qu'entre le moment où il est défini et celui où il est débattu, un temps d'approfondissement et de recherche doit avoir lieu (effectué par l'animateur et dans la mesure du possible par les participants.).

**Recommandation :** Afin d'éviter que la quantité de débats organisés ne prenne le pas sur la qualité des échanges, il est recommandé de traiter qu'un seul sujet à la fois. En revanche, plusieurs dialogues peuvent être tenus sur le même sujet afin d'approfondir la problématique tout en confrontant les points de vue.

### **Leçon apprise n°3 : Les niveaux de participation**

Les motivations premières des participants pour ces dialogues semblent être la volonté d'échanger et de partager leurs opinions en vue d'identifier des leviers d'action propices à l'amélioration de leurs conditions. Les niveaux de participation, mais aussi de maîtrise du sujet, sont cependant très variables. En effet, entre le jeune citoyen investi au travers d'OSC et maîtrisant les tenants et aboutissants du sujet et le jeune citoyen désireux d'apprendre et partager ses points de vue, les enjeux ne sont pas les mêmes. Chacun doit néanmoins pouvoir s'exprimer et trouver sa place dans le dialogue. L'expérience des ateliers jeunesse a ainsi révélé que les personnes maîtrisant le sujet avaient tendance à monopoliser la parole, or ce ne sont pas toujours elles qui portent les propositions et pistes de solutions les plus pertinentes.

**Recommandation :** Les méthodes d'animation doivent encourager la participation de l'ensemble des participants. Pour cela, les méthodes ne doivent pas être figées mais au contraire pouvoir être adaptées au cas par cas selon le déroulé des dialogues.

<sup>26</sup> Le savoir d'usage se réfère à la connaissance qu'a un individu ou un collectif de son environnement immédiat et quotidien.

**Leçon apprise n°4 : Attentes des participants vs. objectifs du projet**

Si les participants approuvaient la démarche du projet, ils étaient plus critiques sur la finalité et les moyens pour y parvenir. Une certaine lassitude de l'auditoire vis-à-vis des ateliers en général se ressentait. Toute personne interrogée à ce sujet soutenait la nécessité de créer des espaces de discussion, de partage de connaissances et d'idées, mais était en revanche plus critique sur les retombées de ces échanges. *Quid de l'après-dialogue ?* Le projet n'a pas d'objectif opérationnel (si ce n'est la constitution du socle documentaire), alors comment accompagner les citoyens après la formulation de propositions et de recommandations pour éviter que tout ce travail ne tombe dans l'oubli ?

**Recommandation :** Plutôt que d'organiser des ateliers éphémères, il est recommandé de créer des groupes de travail, constitués de citoyens centrafricains investis et motivés par la thématique, capables de travailler sur le sujet, d'animer des échanges réguliers avec la société civile, de porter les recommandations et d'assurer leur suivi. Pour cela, il est possible de s'inspirer du travail réalisé sur la thématique environnement.

**Leçon apprise n°5 : Le rôle du partenaire national *Peace un development Watch***

Ces dialogues n'auraient pas été possibles sans l'appui de PDW, véritable pivot dans la préparation, le suivi et la communication de ces débats. La pertinence et la nécessité de travailler de concert avec un acteur national, disposant d'une connaissance des contextes et de connexions avec les réseaux de la société civile, n'est plus à démontrer. Le projet « Laboratoire de dialogue centrafricain » est innovant à bien des égards, notamment par le rôle accordé à PDW. Pour garantir cet aspect dans une éventuelle phase 2, il est important de réfléchir dès à présent aux potentielles évolutions relatives au rôle du partenaire national.

**Recommandation :** À partir des leçons tirées et des acquis de la phase 1, repenser le rôle du partenaire national afin que la gestion du projet repose davantage sur un principe de codécision. Il faut également réfléchir à comment impliquer durablement d'autres acteurs de la société civile centrafricaine, porteurs d'un changement social, dans la mise en œuvre du projet.

# ANNEXE 1 : LIVRET DU PARTICIPANT



ATELIER LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

## Lutter contre les stéréotypes et les discriminations au travail

**Livret du participant**



**Le 2 août 2022**

**A l'Alliance Française  
Bangui, République Centrafricaine**



**PROJET –**

Le projet « Laboratoire de dialogue centrafricains » est porté, depuis janvier 2022 et pour une durée de 12 mois, par le Groupe URD, en collaboration avec son partenaire centrafricain Peace and Development Watch (PDW). L'objectif principal du projet est de créer des espaces de discussion, de partage de connaissance, d'idées et d'échanges afin de renforcer la crédibilité et l'audibilité de la société civile centrafricaine et, se faisant, sa capacité à jouer son rôle vis-à-vis de multiples parties prenantes.

Dans ce cadre, le projet s'est intéressé à donner la parole aux jeunes centrafricains et centrafricaines, afin que ceux-ci puissent d'une part partager leurs aspirations, difficultés et craintes concernant leur avenir professionnel et d'autre part construire et porter collectivement des recommandations propices à la création d'un environnement favorable aux jeunes et à l'emploi.

**OBJECTIFS DE L'ATELIER –**

- Chaque participant.e s'approprie le sujet et partage ses idées et opinions tout en respectant celles des autres. Les arguments défendus reposent sur des faits et expériences personnelles et non sur des rumeurs.
- Collectivement, les participant.e.s définissent les problématiques sous-jacentes au sujet et formulent des propositions/ recommandations concrètes et audibles.
- Collectivement, les participant.e.s identifient les cibles auxquelles s'adressent les propositions/ recommandations préalablement énoncées.

**QUELQUES NOTIONS CLES –**

**LA JEUNESSE C'EST QUOI ?**

**La jeunesse est une réalité sociale** avant d'être une réalité biologique. La perception d'un individu considéré comme jeune - mais aussi les comportements qui sont attendus et considérés comme normaux vis-à-vis de celui-ci - varient d'une société à une autre.

Source : DUPONT N. « Jeunesse(s) », dans *Le Télémaque*, vol. 46, N° 2, 2014, pp. 21-34.

La **Jeunesse** « est définie comme étant une période transitoire de la vie de l'individu qui se situe entre l'enfance et l'âge adulte fixée en Centrafrique entre 10 et 35 ans. Tenant compte de la spécificité des différents groupes d'âges ainsi que de leurs caractéristiques psycho-sociologiques, on distingue principalement trois (3) sous - groupes de jeunes, à savoir les «

1





ATELIER LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Pubères et Adolescents » (10- 17 ans), les « plus jeunes » (18 – 24 ans) et les « moins jeunes » (25 – 35 ans). »

Source : *Politique nationale de promotion de la jeunesse 2<sup>ème</sup> génération (PNPJ)*

**L'EMPLOI, DE QUOI PARLE-T-ON ?**

Le **travail** est une activité qui produit des biens ou des services utiles à la personne ou à la collectivité.

L'**emploi** est une situation qui relie un travailleur à une organisation par laquelle transitent des revenus et des garanties sociales.

Source : FOUQUET A. « Travail, emploi, activité : que partager ? », dans *Autres Temps. Cahiers d'éthique sociale et politique*, N°46, 1995, pp. 17-24

**Personne en emploi** correspond à une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunérée au cours d'une semaine et ce indépendamment du statut de l'emploi (salarie, à son compte, etc.) ou que celui-ci soit déclaré ou non.

**Personne en sous-emploi** est une personne qui travaille à temps partiel, souhaite travailler davantage et qui est disponible pour le faire, qu'elle recherche activement un emploi ou non.

**Personne au chômage** est une personne appartenant à la population active, qui n'a pas d'emploi mais en recherche un activement.

Source : Définitions issues du Bureau international du Travail

**CE QUE PREVOIT LE CODE DU TRAVAIL**

**Article 9** : Tout travailleur ne peut être inquiété ni sanctionné, ni subir un préjudice dans sa carrière en raison de ses opinions politiques, syndicales ou religieuses.

**Article 10** : A conditions de travail égales, salaire égal. La loi assure à chacun l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et dans le travail sans aucune discrimination.

**Article 14** : L'accès à la formation professionnelle est garanti à tous les travailleurs, sans aucune discrimination, dans les conditions fixées par le présent Code.

Source : Loi N°09.004 portant code du travail de République centrafricaine

2





ATELIER LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

**CODE DE BONNE CONDUITE**

Le présent code définit les règles du débat, celles-ci s'appliquent à l'ensemble des participant.e.s :

**Règle n°1** : Respecter les opinions de chacun.e. Toutes les opinions ont leur place dans le débat. Aucune intervention n'est inutile.

**Règle n°2** : Demander la parole avant d'intervenir.

**Règle n°3** : Ne pas interrompre celui ou celle qui a la parole.

**Règle n°4** : S'exprimer de façon claire et précise. Être poli.e et courtois.e.

**Règle n°5** : Respecter le temps de parole.

**Règle n°6** : Mettre son téléphone en mode silencieux et le ranger dans son sac

**DEROULE DE L'ATELIER**

9.00 – 9.15	Introduction - présentation des intervenant.e.s et des participant.e.s
9.15 – 9.30	Présentation du sujet, de la méthodologie et du code de bonne conduite
9.30 – 9.40	Temps questions/ réponses –
9.40 – 9.55	Séance plénière - les participant.e.s définissent l'ordre du jour en proposant des thèmes de discussion.
9.55 – 10.00	Place du marché - les participant.e.s choisissent les thèmes qui les intéressent et note le numéro de table
10.00 – 11.15	Sessions de travail en sous-groupe - chaque participant.e rejoint la table de son choix.
11.15 – 11.45	Séance de clôture - Restitution et discussions autour des conclusions et propositions.
11.45 – 12.00	Mot de fin - Retours d'expérience, questionnaires et interviews

3





**Siège du Groupe URD**  
La Fontaine des Marins  
26170 Plaisians – France  
Tel : +33 (0)4 75 28 29 35

[urd@urd.org](mailto:urd@urd.org)

[www.urd.org](http://www.urd.org)

SUIVEZ-NOUS SUR

