

# RAPPORT D'ÉVALUATION



## SUR LE **CHÔMAGE DES JEUNES** EN RÉPUBLIQUE DE NAMIBIE

Rapport d'évaluation ciblée N° 4



**RAPPORT D'ÉVALUATION SUR LE  
CHOMAGE DES JEUNES EN  
REPUBLIQUE DE NAMIBIE**

## **PAYS PARTICIPANT AU MÉCANISME AFRICAIN D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS (MAEP)**

---

Le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP) comptait 38 pays participants en novembre 2019. Il s'agit des pays suivants :

Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Cameroun, Tchad, République du Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Égypte, Gambie, Guinée équatoriale, Éthiopie, Gabon, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, Sao Tomé et Príncipe, Sénégal, Sierra Leone, Soudan, Rwanda, Afrique du Sud, Tanzanie, Togo, Tunisie et Zambie.

### **PANEL D'ÉMINENTES PERSONNALITÉS DU MÉCANISME AFRICAIN D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS**

P<sup>r</sup> Ibrahim Agboola GAMBARI (Président)

P<sup>r</sup> Fatma Zohra KARADIA (Vice-présidente)

Amb. Ombeni Yohana SEFUE (Membre, chef de l'équipe d'évaluation ciblée de la Namibie)

Hon. Brigitte Sylvia MABANDLA (Membre)

Évêque Don Dinis Salomao SENGULANE (Membre)

Amb. Mona Omar ATTIA (Membre)

S.E. Hailemariam Desalegn BOSHE (Membre)

D<sup>r</sup> Ali Abderahman HAGGAR (Membre)

### **SECRÉTARIAT CONTINENTAL DU MÉCANISME AFRICAIN D'ÉVALUATION PAR LES PAIRS**

P.O. Box X09, Halfway House, Midrand 1685, South Africa  
Adresse physique : 230 15th Road; 1st Floor, Raandjies Park, Midrand 1682;  
Tél. : +255-7320, 11-7323400

## REMERCIEMENTS

---

Le Panel d'éminentes personnalités du Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (Panel du MAEP) est heureux de présenter le premier rapport d'évaluation ciblée de la République de Namibie, qui porte sur le chômage des jeunes. Le rapport est le fruit de la collaboration active avec diverses parties prenantes et institutions de la Namibie.

Le Panel exprime sa gratitude à **Son Excellence le D<sup>r</sup> HAGE G. GEINGOB, Président de la République de Namibie**, pour son engagement indéfectible envers le processus du MAEP depuis l'adhésion de son pays au Mécanisme en janvier 2017.

Nous tenons également à remercier l'**ambassadeur Linneekela Josephat Mboti, Point focal du MAEP**, l'**ambassadeur Wilfred Emvula**, président du Conseil national de gouvernance (CNG) du MAEP, les membres du Conseil national de gouvernance du MAEP et **M. Felix Amporo**.

Nous souhaitons aussi exprimer notre gratitude à toutes les parties prenantes pour leur précieuse contribution au présent rapport. Il s'agit notamment de hauts fonctionnaires des ministères, de représentants de l'Assemblée nationale, de membres d'organisations de la société civile et du secteur privé, d'associations de femmes, de groupes de jeunes, d'organisations internationales et des médias.

Le Panel du MAEP reconnaît également le travail de l'équipe d'évaluation ciblée dirigée par l'**ambassadeur Ombeni Sefue**.

Nous n'oublions la contribution du **professeur Trywell Kalusopa** et de **M<sup>me</sup> Julinda Makili**, respectivement consultant international et experte nationale.

Le Panel remercie la représentante de l'Envoyé de la jeunesse de l'UA, **M<sup>me</sup> Cherifi Asma** et **M<sup>me</sup> Bame Modungwa**, de la Commission de l'UA, pour leur inestimable contribution à l'ensemble du processus.

Le Panel souhaite enfin exprimer sa gratitude au **professeur Edward Maloka**, Directeur général du Secrétariat continental pour son soutien et ses encouragements, ainsi qu'aux membres du personnel du Secrétariat du MAEP qui ont participé à l'évaluation ciblée de la Namibie. Il s'agit de **M<sup>me</sup> Janet Mabwa**, coordinatrice principale des évaluations ciblées au Secrétariat du MAEP, de MM Germain Tshinu, **Lennon Monyae**, **Emmanuel Merissa Anna** et **Bachir Salifou Oumarou**, chercheurs au Secrétariat du MAEP et du **D<sup>r</sup> Koffi Adorgloh**, coordonnateur principal de pays pour l'Afrique de l'Ouest au Secrétariat du MAEP.

**LE PANEL D'ÉMINENTES PERSONNALITÉS DU MAEP**

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	4
ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS.....	8
CARTE POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE DE LA NAMIBIE .....	10
BRÈVE HISTORIQUE.....	11
FICHE SIGNALÉTIQUE DE LA NAMIBIE.....	12
RÉSUMÉ ANALYTIQUE .....	14
<b>2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION CIBLÉE .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Analyse des données .....</b>	<b>20</b>
<b>3. HISTORIQUE, CADRE CONCEPTUEL ET CONTEXTUEL .....</b>	<b>21</b>
3.1 Définition des concepts « jeunes » et « chômage des jeunes » en Namibie .....	21
3.2 Évolution du marché du travail en Namibie .....	23
3.3 Contraction actuelle de l'économie et projections futures .....	28
3.4 Tendances du chômage des jeunes en Namibie .....	29
3.5 Causes du chômage des jeunes en Namibie .....	32
3.6 Conséquences du chômage en Namibie.....	36
3.7 Difficultés de mise en œuvre du Programme jeunesse.....	37
<b>4. STRATÉGIE POUR UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE FAVORABLE À L'EMPLOI DES JEUNES ..</b>	<b>40</b>
4.1 Vision stratégique nationale et cadre de planification des programmes jeunesse .....	40
4.2 Financement et budgétisation du Programme jeunesse .....	45
4.3. Programmes de création d'entreprises socialement responsables.....	51
4.4 Enseignement supérieur, programmes de formation et emploi .....	51
4.5 Formation technique et professionnelle.....	53
4.6 Politique nationale de création d'emplois et de travail .....	55
4.7 Système intégré d'informations sur l'emploi en Namibie (NIEIS) .....	56
4.9 Loi nationale sur le service à l'intention des jeunes .....	57
<b>5. ANALYSE DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DES JEUNES EN NAMIBIE EN TERMES DE</b>	
<b>POLITIQUES .....</b>	<b>59</b>
<b>5.1 Transformation structurelle de l'économie namibienne.....</b>	<b>59</b>
5.2. Cadre politique et coordination administrative des programmes jeunesse .....	61
5.3 Favoriser la culture entrepreneuriale et l'innovation .....	61

5.4. Construire un écosystème de données et d'informations des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) .....	62
5.5. Acquisition et promotion du contenu local .....	62
5.6. Inadéquation entre l'éducation et la formation et les besoins du marché du travail .....	63
5.7. Transition du secteur informel au secteur formel pour un meilleur emploi des jeunes .....	64
5.8 Renforcement des chaînes de valeur basées sur l'agriculture pour l'emploi des jeunes.....	65
<b>5.9 Renforcer le secteur des TIC pour l'innovation et l'emploi des jeunes .....</b>	<b>68</b>
5.10 Stages, bénévolat et services à la jeunesse.....	69
5.11 Suivi-évaluation axé sur les résultats .....	70
<b>5.12 Arts, sports et culture – l'industrie créative.....</b>	<b>71</b>
<b>5.13 Faire face au changement d'attitude des jeunes .....</b>	<b>71</b>
<b>5.14 Renforcer la responsabilité sociale des entreprises pour le secteur privé .....</b>	<b>71</b>
5.15 Planification et mise en œuvre des politiques.....	72
5.16 Développement des compétences.....	72
<b>6. RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES POUR DES INTERVENTIONS POLITIQUES.....</b>	<b>73</b>
6.1 Création de l'Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes pour jeunes .....	73
6.2 Réforme du système éducatif par .....	73
6.3 Renforcement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels.....	74
6.4 Adoption de lois sur les marchés publics et la production locale.....	74
6.5 Renforcement des chaînes de valeur agroalimentaires et la valeur ajoutée pour l'emploi des jeunes	74
6.6 Fonds souverain.....	75
<b>7. MEILLEURES PRATIQUES IDENTIFIÉES DANS L'ÉVALUATION CIBLÉE .....</b>	<b>76</b>
Quelques-unes des meilleures pratiques identifiées lors de l'évaluation ciblée et que d'autres pays pourraient adoptées sur le chômage des jeunes en Namibie sont présentées ci-dessous.....	76
<b>7.1 L'Institut namibien des technologies minières (NIMT) .....</b>	<b>76</b>
<b>7.2 La Shack Dwellers Federation .....</b>	<b>76</b>
<b>7.3 La Rural Youth Shack Dwellers Emerging Agricultural Cooperative .....</b>	<b>77</b>
<b>8. ENSEIGNEMENTS POUVANT SERVIR AUX ÉVALUATIONS DE PAYS À VENIR .....</b>	<b>79</b>
<b>9. CONCLUSION .....</b>	<b>79</b>
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	80
ANNEXES .....	84
<b>Annexe 1 : Guide d'évaluation.....</b>	<b>84</b>

Annexe 2. PLAN D'ACTION THÉMATIQUE POUR FACILITER LA RÉOLUTION DU PROBLÈME DE CHÔMAGE DES JEUNES EN NAMIBIE ..... 88

OBJECTIF 1. CRÉER UNE UNITÉ DE COORDINATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES EN FAVEUR DES JEUNES SOUS L'AUTORITÉ DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE ..... 88

OBJECTIF 2. RÉFORMER LE SYSTÈME ÉDUCATIF ..... 90

OBJECTIF 3. RENFORCER L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (ETP)..... 93

OBJECTIF 4. ADOPTER DES LOIS SUR LES MARCHÉS PUBLICS ET LA PRODUCTION LOCALE ... 95

OBJECTIF 5. RENFORCER LES CHAÎNES DE VALEUR ET LA VALEUR AJOUTÉE DES PRODUITS AGRICOLES AUX FINS DE L'EMPLOI DES JEUNES..... 96

OBJECTIF 6. FONDS SOUVERAIN ..... 99

---

## ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

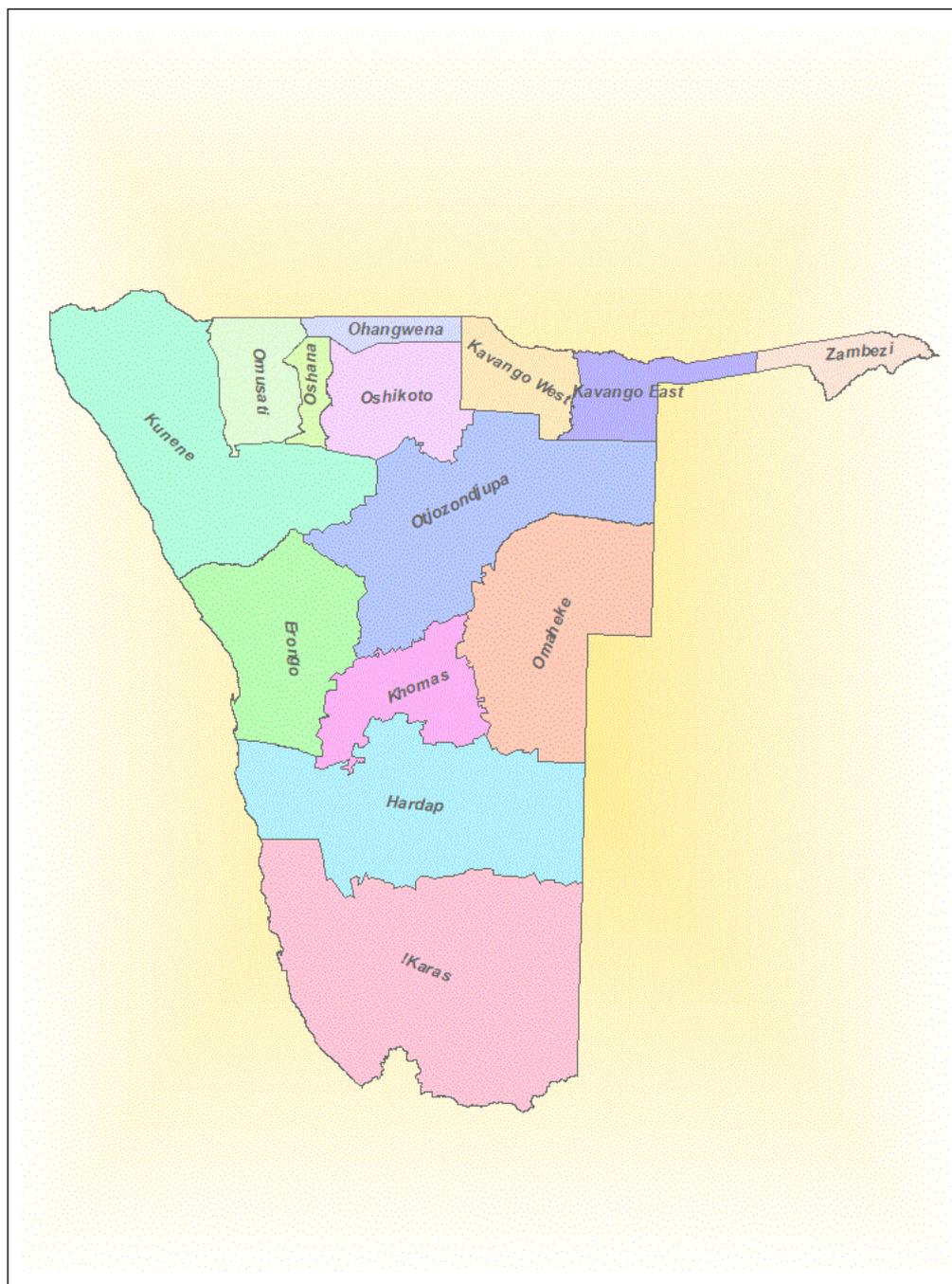
---

CNG	Conseil national de gouvernance
EMIS	Système de gestion de l'éducation
ETF	Fondation européenne pour la formation
HPP	Harambee Prosperity Plan
ICSF	Service clientèle intégré
IUM	International University of Management
MAEP	Mécanisme africain d'évaluation par les pairs
MIRCO	Ministère des relations internationales et de la coopération
MITSMED	Ministère du commerce, de l'industrialisation et du développement des PME
MLIREC	Ministère des relations industrielles et de la création d'emplois
MPME	Micro-, petites et moyennes entreprises
MSYNS	Ministère des sports, de la jeunesse et du service civique national
NCHE	Conseil national de l'enseignement supérieur
NEET	Sans formation, sans emploi
NGP	Politique nationale en matière d'égalité hommes-femmes
NIEIS	Système intégré d'information sur l'emploi en Namibie
NIMT	Namibia Institute of Mining and Technology
NIPA	Loi sur la promotion des investissements en Namibie
NPC	Commission nationale de la planification
NSA	Namibia Statistic Agency
NTA	Namibia Training Authority
NUST	Namibia University of Science and Technology
NYC	Conseil national de la jeunesse
NYS	Service national de la jeunesse
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PND	Plan national de développement
PPP	Parité du pouvoir d'achat
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
STM	Société de télécommunication mobile
TAPA	Taux d'activité de la population active
TIIEPG	Programme d'intervention intégrée ciblée sur l'emploi et la croissance économique
UA	Union africaine
UNAM	Université de Namibie

***S.E. DR HAGE G. GEINGOB, PRÉSIDENT  
DE LA RÉPUBLIQUE DE NAMIBIE,  
INAUGURANT LE CONSEIL NATIONAL DE  
GOUVERNANCE DU MAEP DE LA  
NAMIBIE LE 6 NOVEMBRE 2019***



# CARTE POLITIQUE ET ADMINISTRATIVE DE LA NAMIBIE



Namibia Statistics Agency  
P.O. Box 11311, Windhoek, Namibia  
Tel: +264 61 01 0100 Fax: +264 61 01 1251 Website: <http://www.namstat.gov.na>

Republic of Namibia



Geographic Coordinate System: WGS 1984  
Datum: WGS 1984



## BRÈVE HISTORIQUE

---

- La Namibie a obtenu son indépendance le 21 mars 1990.
- Avant l'indépendance, l'Afrique du Sud de l'apartheid a occupé cette ancienne colonie allemande connue sous le nom d'Afrique du Sud-ouest pendant la première guerre mondiale et l'a administrée sous mandat jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale, lorsqu'elle a annexé le territoire.
- Entre 1966 et 1998, le groupe rebelle dénommé South-West Africa People's Organization (SWAPO) a lancé une guerre d'indépendance pour la région qui est devenue la Namibie. Mais ce n'est qu'en 1988 que l'Afrique du Sud a accepté de mettre fin à son administration conformément à un plan de paix des Nations Unies pour l'ensemble de la région.
- La Namibie est gouvernée par la SWAPO depuis que le pays a obtenu son indépendance.
- Le Président actuel, **Son Excellence D' Hage GEINGOB**, a été élu en 2014 et en 2019 pour un second mandat. Il a remplacé **Son Excellence M. Hifikepunye POHAMBA** qui a démissionné après avoir rempli deux mandats jusqu'en 2013.
- **Son Excellence M. Sam Nujoma** a rempli trois mandats en tant que premier président de la Namibie, de 1990 à 2005. **Son Excellence Nujoma** a été l'un des membres fondateurs et le premier président de la SWAPO en 1960.
- La Namibie a un parlement bicaméral qui se compose d'un Conseil national de 42 sièges, dont les membres sont élus au suffrage indirect, soit trois pour chacun des 14 conseils régionaux pour un mandat de 5 ans. Le Conseil national examine principalement les lois adoptées et renvoyées par l'Assemblée nationale. Celle-ci compte 104 sièges, dont 96 membres sont élus au suffrage direct plurinominales de liste fermée et proportionnel pour un mandat de 5 ans, et 8 membres sans droit de vote nommés par le Président de la République.

## FICHE SIGNALÉTIQUE DE LA NAMIBIE

---

- Politique – La Namibie a obtenu son indépendance le 21 mars 1990. La Namibie est gouvernée par la SWAPO depuis son indépendance ; **le Président S.E. Dr Hage GEINGOB** a été élu en 2014 puis réélu en 2019.
- Population : 2 413 643 (2018) ; moins de 15 ans : 881 676 (36,5 %) ; 15 ans et plus : 1 531 967 (63,5%).
- Groupes ethniques : Ovambo 50 %, Kavangos 9 %, Herero 7 %, Damara 7 %, ancêtres mixtes européens et africains : 6,5 %, Européens 6 %, Nama 5 %, Capriviens 4 %, San 3 %, Baster 2 %, Tswana 0,5 %.
- Géographie – Situation : Afrique australe ; superficie totale : 824 292 km<sup>2</sup> ; superficie terrestre : 823 290 km<sup>2</sup> ; superficie occupée par les eaux : 1002 km<sup>2</sup> ; pays limitrophes (4) : Angola 1427 km, Botswana 1544 km, Afrique du Sud 1005 km, Zambie 244 km ; climat : désertique, chaud et sec ; précipitations rares et irrégulières.
- Divisions administratives – 14 régions : Erongo, Hardap, Karas, Kavango Est, Kavango Ouest, Khomas, Kunene, Ohangwena, Omaheke, Omusati, Oshana, Oshikoto, Otjozondjupa, Zambèze.
- Utilisation des sols – Terres agricoles : 47,2 % (estimation 2011) ; terres arables : 1 % (estimation 2011) ; cultures : 0 % (estimation 2011) ; pâturages : 46,2 % (estimation 2011) ; forêts : 8,8 % (estimation 2011) ; autres : 44 % (estimation 2011).
- Ressources naturelles : diamants, cuivre, uranium, or, argent, plomb, étain, lithium, cadmium, tungstène, zinc, sel, hydroélectricité, poisson, note, gisements présumés de pétrole, de charbon et de minerai de fer.
- Capitale : Windhoek
- Monnaie : dollar namibien
- PIB (parité de pouvoir d'achat) : 26,6 milliards de dollars (estimation 2017) ; PIB (taux de change officiel) : 13,24 milliards de dollars (estimation 2017) ; PIB par habitant : 11 200 dollars (estimation 2017) ; Ratio dette locale/PIB : 41,3 % du PIB (estimation 2017)
- Population économiquement active : 1 090 153 (71,2 %) ; Employés : 725 742 (66,6 %) ; Chômeurs : 364,411 (33,3 %)
- Taux d'inflation : 4.8 % (estimation 2019)
- Exportations : 3,995 milliards de dollars (estimation 2017)
- Importations : 5,384 milliards de dollars (estimation 201)



## RÉSUMÉ ANALYTIQUE

---

### Introduction

La République de Namibie a obtenu son indépendance le 21 mars 1990. Depuis lors, le pays est gouverné par la SWAPO. Le Président de la République, Son Excellence D<sup>r</sup> Hage GEINGOB a été élu en 2014 puis réélu en 2019. La population du pays s'élève à 2 413 643 habitants (2018), dont 881 676 (36,5 %) de moins de 15 ans et 1 531 967 (63,5 %) de personnes âgées de 15 ans et plus. La Namibie compte 14 régions administratives qui sont : Erongo, Hardap, Karas, Kavango Est, Kavango Ouest, Khomas, Kunene, Ohangwena, Omaheke, Omusati, Oshana, Oshikoto, Otjozondjupa, Zambèze.

Le 28 janvier 2017, la Namibie est devenue le 36<sup>e</sup> État membre de l'Union africaine (UA) à adhérer volontairement au Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP). Le Conseil national de gouvernance (CNG) du MAEP en Namibie est composé de 15 membres et dirigé par l'ambassadeur Wilfried Emvula. Il a été inauguré le 6 novembre 2019 par S.E. D<sup>r</sup> Hage Geingob, Président de la République de Namibie, en présence de l'ambassadeur Lineekela Mboti, Point focal du MAEP en Namibie, de l'ambassadeur Ombeni Yohana Sefue, membre du Panel en charge de la Namibie, et du professeur Eddy Maloka, Directeur général du Secrétariat continental du MAEP.

### Méthodologie de l'évaluation ciblée

La méthodologie consistait principalement en une approche qualitative reposant sur l'étude documentaire et l'analyse de plusieurs documents de l'Union africaine (UA), du Secrétariat du MAEP, du gouvernement et des instituts techniques de recherche. Des visites sur le terrain ont également été organisées à travers le pays du 2 au 12 décembre pour recueillir des données primaires auprès de divers représentants des ministères et des institutions, des commissions parlementaires, de la société civile, des organisations de la jeunesse, des syndicats, du milieu universitaire, du secteur privé et des entreprises.

### Résultats de la mission d'évaluation ciblée

Il ressort de l'évaluation ciblée que le gouvernement de la Namibie a, au fil des ans, fait de gros efforts pour mettre en place un environnement politique et plusieurs programmes pour les jeunes afin de les autonomiser et de résoudre la question de leur chômage. Cependant, ces efforts ont été entravés par les faiblesses structurelles historiques de l'économie, une

mauvaise coordination du cadre institutionnel, un système éducatif qui ne répond pas aux exigences du marché du travail, un cadre entrepreneurial sous-développé, des écosystèmes de données/informations médiocres et une absence de mécanismes de suivi et d'évaluation.

## **Recommandations**

Le présent rapport formule une série de recommandations, notamment la nécessité d'une transformation structurelle de l'économie et la mise en œuvre des mesures globales pour lutter contre le chômage des jeunes dans un cadre de développement global dans lequel l'État joue un rôle plus actif et plus direct. Les interventions ciblées spécifiques et immédiates que le Gouvernement de la République de Namibie peut entreprendre sont présentées ci-dessous.

### **1. Création d'une Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes**

Le Gouvernement namibien devrait créer une Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes pour les jeunes placée sous l'autorité du Cabinet du Président de la République. Cette unité devrait avoir le pouvoir de convocation, l'autorité politique et le poids nécessaires pour entreprendre les actions suivantes :

- a) Consolider le financement entre les ministères et les organismes gouvernementaux ;
- b) Assurer le suivi-évaluation de tous les programmes visant à créer des emplois pour les jeunes ;
- c) Mettre en place un système de soutien à l'information et une base de données qui fournira des informations sur la composition et les spécificités des segments et groupes de jeunes dans le pays aux niveaux national, régional, urbain et rural. Ce système devrait être intégré au sein de l'Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes ;
- d) Communiquer de manière transparente et responsable sur des plateformes appropriées aux niveaux national et régional, les informations officielles sur les initiatives et programmes existants en faveur des jeunes.

## **2. Réforme du système éducatif par**

- a) la révision des programmes d'enseignement des matières techniques et relatives à l'entrepreneuriat à intégrer dans l'ensemble du système éducatif ;
- b) la création d'écoles spécialisées qui assureront la détection de talents, l'encadrement, le mentorat et la formation dans le domaine créatif, artistique et sportif pour les jeunes qui ne sont pas doués dans le domaine scolaire ;
- c) l'adoption de lois contraignantes basées sur des incitations fiscales ciblées pour que le secteur privé collabore en offrant des stages solides sur le modèle du « Mobile Telecommunications Company (MTC) Internship Programme » afin d'intensifier le tutorat pour la préparation à l'emploi sur le marché du travail.

## **3. Renforcement de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels**

- a) Le Gouvernement namibien devrait offrir un enseignement technique et professionnel (TVET) gratuit et créer davantage d'établissements d'enseignement technique afin d'accroître la base de compétences techniques pour l'auto-emploi des jeunes.
- b) Le gouvernement doit fournir une aide financière aux étudiants à la fin de leurs études dans les collèges d'enseignement technique et professionnel sous forme de boîtes à outils gratuits ou subventionnés, de crédits et de tout autre moyen ciblé pour le démarrage individuel ou en groupe de coopératives de jeunes.

## **4. Adoption de lois sur les marchés publics et la production locale**

Le gouvernement devrait mettre en place une législation sur les marchés publics et la production locale avec des dispositions sur les points suivants :

- a) l'attribution de 30 % des marchés publics dans l'administration aux micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) détenues par des jeunes ;
- b) la mise en œuvre des instruments politiques déjà existants sur la production locale et la valeur ajoutée dans les secteurs de l'agriculture, des mines et de la pêche devraient cibler les entreprises détenues par les jeunes ;
- c) le partenariat avec des entreprises locales afin d'assurer la création d'emplois pour les jeunes.

## 5. Renforcement des chaînes de valeur agroalimentaires et la valeur ajoutée pour l'emploi des jeunes

Le Gouvernement de la Namibie devrait :

- a) procéder à une évaluation de l'initiative gouvernementale « *Green Scheme and Small-Scale Farmer's programmes* » actuellement en cours d'exécution en faveur des petits exploitants agricoles, mais qui ne connaît pas de succès, et sur la base des conclusions de cette évaluation, élaborer un plan approprié à mettre en œuvre pour la création d'emplois pour les jeunes ;
- b) légiférer sur l'appropriation de terres pour la petite agriculture dans le cadre de programmes de coopératives agricoles de jeunes viables, approuvés et contrôlés ;
- c) récompenser les jeunes innovateurs qui proposent des solutions agricoles basées sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) avec un financement ciblé pour les attirer dans le secteur agricole et créer ainsi des emplois.

## 6. Fonds souverain

Le Gouvernement namibien devrait légiférer et créer un fonds souverain alimenté par les revenus des ressources naturelles extractives nationales, telles que le diamant, l'uranium et la pêche. Un certain pourcentage de ce fonds devrait être affecté à l'« Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes » placée sous l'autorité du Président de la République afin d'accélérer les programmes consacrés à la jeunesse susceptibles de soutenir l'emploi des jeunes.

1.



## INTRODUCTION

---

Le présent rapport présente les conclusions de l'évaluation ciblée sur le chômage des jeunes en Namibie. L'évaluation ciblée, encore appelée évaluation volontaire ou spéciale, est un rapport bref sur un sujet précis, à coût réduit et conforme à la Stratégie de revitalisation en six points du MAEP. Elle couvre généralement un thème ou un secteur d'intérêt dans le spectre des problèmes de gouvernance des pays africains. Ces évaluations apparaissent donc comme une forme d'évaluation ciblée de la gouvernance. Alors que l'évaluation principale du MAEP est effectuée uniquement dans les États membres, l'évaluation ciblée peut s'effectuer dans les États membres et non membres du MAEP conformément à la campagne du MAEP intitulée « Vers une adhésion universelle ». En janvier 2017, la Namibie est devenue le 36e État membre de l'Union africaine (UA) à adhérer volontairement au Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP). Le pays a ensuite sollicité une évaluation par les pairs ciblée sur « le chômage des jeunes ».

La présente évaluation ciblée sur le « chômage des jeunes » en Namibie vise à fournir au pays une brève analyse indépendante et crédible et des solutions au chômage des jeunes. En d'autres termes, le rapport d'évaluation ciblée identifiera les défis et, le cas échéant, fera des recommandations qui peuvent permettre à la population de jeunes en Namibie de bénéficier des ressources du pays.

Le rapport comprend sept parties. La première présente la méthodologie du mécanisme d'évaluation ciblée par les pairs. La deuxième partie explique le cadre historique, contextuel et conceptuel du chômage des jeunes en Namibie et examine ses causes et ses effets inhérents à l'évolution historique et systémique du marché du travail namibien qui est structurellement dépendant de l'extraction des ressources naturelles. Cette dépendance a été la source de problèmes récurrents à l'emploi des jeunes. La troisième partie décrit les lacunes institutionnelles et politiques nationales qui sont à l'origine du chômage des jeunes. La quatrième examine la mise en œuvre des programmes pour les jeunes et leur impact. La cinquième partie identifie les défis que posent les programmes destinés aux jeunes. La sixième présente un résumé des recommandations globales. La dernière partie, qui constitue également la conclusion, propose des solutions stratégiques au chômage des jeunes.

## 2. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION CIBLÉE

---

La méthodologie consistait principalement en une approche qualitative reposant sur l'étude documentaire et l'analyse de plusieurs documents de l'Union africaine (UA), du Secrétariat du MAEP, du gouvernement et des instituts de recherche. Le guide d'évaluation semi-structuré (annexe 1) a été élaboré sur la base des questions de recherche convenues selon les normes du MAEP. Notre approche a consisté à recueillir des données et des vues des différentes parties prenantes, aussi représentatives que possible et à les analyser objectivement pour arriver à nos conclusions. Les principales étapes suivantes ont donc été franchies.

1. La mission d'évaluation ciblée a collecté et analysé systématiquement la littérature existante, principalement des informations provenant de rapports sur le chômage des jeunes en Namibie
2. Deuxièmement, les données primaires ont été collectées en interrogeant les parties prenantes à travers le pays, en particulier dans les 14 régions suivantes : Khomas, Omaheke, Otjozondjupa, Kavango East, Kavango West, Zambezi, Omusati, Oshikoto, Oshana, Hardap, Karas, Erongo, Ohangwena et Kunene. Dans ces régions, nous avons recueilli des avis ainsi que des documents justificatifs et des rapports auprès des représentants de ministères, d'organismes publics, de la commission parlementaire, de la société civile, d'organisations de jeunesse, de syndicats, d'institutions universitaires et du secteur privé. Un questionnaire de suivi par courrier électronique a servi à corroborer et à valider les réponses sélectionnées des parties prenantes (voir annexe 2).
3. Troisièmement, nous avons produit un projet de rapport qui a été examiné par l'équipe de Mission dans un atelier organisé le 11 novembre 2019 à Windhoek, sous la direction du président du Panel.
4. Après son évaluation par l'équipe de la Mission, le projet de rapport a été distribué en Namibie pour un nouveau consensus sur les principales questions soulevées. Au cours de cette étape, nous avons reçu d'autres contributions écrites concernant les lacunes relevées.
5. La dernière étape a consisté en l'analyse des informations supplémentaires reçues et la rédaction du rapport final.

## 2.1 Analyse des données

La présente étude repose principalement sur une recherche documentaire constitué essentiellement des rapports d'autoévaluation dressés à l'aide d'un guide d'entretien semi-structuré, des discussions consultatives collégiales, l'analyse des documents et l'analyse qualitative du contenu avec un accent sur les rapports crédibles sur le chômage des jeunes. Les données ont été analysées par thème pour mettre en évidence les aspects importants du chômage des jeunes.

L'analyse documentaire est une procédure systématique d'examen ou d'évaluation des documents — imprimés et électroniques (sur ordinateur et transmis sur Internet). L'analyse et la contraction de documents est une méthode largement utilisée dans la recherche en sciences sociales. L'analyse qualitative du contenu est une des nombreuses méthodes de recherche utilisées pour analyser les données textuelles. La recherche utilisant l'analyse qualitative du contenu se concentre sur les caractéristiques du langage comme communication avec une attention au contenu ou au sens contextuel du texte (McT avish & Pirro, 1990). Les données ou informations textuelles peuvent être orales, imprimées ou électroniques et peuvent même être obtenues à partir de réponses descriptives, d'entretiens, de groupes de discussion, d'observations ou de supports imprimés tels que des articles, des livres ou des manuels (Kondracki et Wellman, 2002).

Afin de résoudre les difficultés méthodologiques associées à l'établissement des rapports d'autoévaluation, les données recueillies dans l'analyse documentaire et l'analyse qualitative du contenu ont été renforcées par des discussions consultatives de suivi avec les parties prenantes identifiées et des questionnaires de suivi électroniques, comme cela est indiqué à la deuxième partie du présent rapport. Cette rigueur dans la triangulation de la collecte des données a permis de confirmer « *ce que disent les rapports techniques internes et externes* » et « *ce que dit la partie prenante* ». Ainsi, les lacunes relevées en matière d'information ont été comblées par une littérature indépendante, voire toute autre information pertinente relative aux problèmes évalués. En outre, le projet de rapport a été diffusé pour permettre au Secrétariat du MAEP de donner son avis et de valider ces conclusions.

On peut donc affirmer que, dans l'ensemble, les informations recueillies étaient suffisamment crédibles pour permettre une analyse, des déductions et des conclusions faisant autorité en ce qui concerne la situation du chômage des jeunes en Namibie.



### 3. HISTORIQUE, CADRE CONCEPTUEL ET CONTEXTUEL

La présente section porte sur le cadre historique, conceptuel et contextuel dans lequel s'est déroulée l'évaluation ciblée.

#### 3.1 DEFINITION DES CONCEPTS « JEUNES » ET « CHOMAGE DES JEUNES » EN NAMIBIE

Pour conceptualiser le chômage des jeunes en Namibie, il faut d'abord comprendre les définitions et les perceptions des concepts — « jeunes » et « chômage des jeunes ». En Afrique, le concept « jeunes » n'a pas encore été clairement défini. Sa compréhension et son utilisation varient d'un pays à l'autre (Chigunta, 2002). Dans une grande partie de l'Afrique subsaharienne, par exemple, la loi indique que « l'âge adulte » commence à 21 ans, bien que ces dernières années, on ait tenté de ramener cet âge à 18 ans (Curtain, 2000 ; Mkandawire, 1996). Cependant, pour la plupart des pays, 21 ans restent l'âge auquel de nombreuses activités et responsabilités de « l'âge adulte » sont légalement assumées (Chigunta, 2002). En termes sociologiques, la « jeunesse » désigne le passage de l'« enfance » à « l'âge adulte ». Chinguta (2002 : 1) soutient que « en tant que groupe social, la "jeunesse" est généralement déterminée par l'âge » et fait valoir que « c'est pour cette raison, que la jeunesse a été diversement définie comme la période qui va de l'âge de 10 ou 11 ans (comme dans certaines aires culturelles en Afrique) à 35 ans (en Afrique australe, par exemple) ». Ainsi, la plupart des organisations internationales ont tenté de « normaliser » le concept en termes de tranches d'âge. Pour les Nations Unies, les « jeunes » représentent la catégorie des personnes âgées de de 15 à 24 ans, et de 15 à 29 ans pour le

Commonwealth. Se fondant sur leur adoption de la Charte africaine de la jeunesse de l'Union africaine, la plupart des pays membres de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), dont la Namibie, définissent la « jeunesse » comme la période qui se situe entre 15 et 35 ans.

Ainsi, dans le cadre de cette définition, la jeunesse est généralement considérée comme une étape transitoire. En conséquence, pour certains, les jeunes sont un fardeau pour le statu quo et, pour d'autres, un atout pour l'avenir, les deux scénarios ayant des implications politiques, socio-économiques et socioculturelles pour la formulation des politiques, la planification et la mise en œuvre des programmes (CEA, 2011). Aux fins du présent rapport, la tranche d'âge retenue pour la jeunesse sera celle de 15 à 34 ans adoptée par la Namibie.

L'Organisation internationale du travail (OIT) (2004 : 457) définit le chômeur comme une personne « qui n'a pas travaillé au moins une heure durant une semaine de référence, qui cherche activement un emploi et qui est disponible pour en prendre un ». L'enquête sur la population active de Namibie (2018) définit le chômage de deux manières, au sens « large ou strict » où la différence entre les deux dépend de l'inclusion de critères de recherche d'emploi. Les deux définitions sont conformes aux principes du cadre de la main-d'œuvre et son utilisation a une forte influence sur le taux de chômage, car la définition « large » donne toujours des taux de chômage plus élevés que la « stricte ». Dans ce contexte, une personne est considérée comme sans emploi si elle remplit les trois critères : *être sans emploi, être disponible pour prendre un emploi et cherche activement un emploi*. Ceci est conforme aux normes statistiques internationales du travail. Le chômage au sens **large** concerne *toutes les personnes sans emploi, qui sont disponibles pour prendre un emploi et qui ont cherché ou non un emploi*. Elle englobe *tous les chômeurs, qu'ils aient tenté de chercher du travail ou non*. La définition **stricte** du chômage tient compte des *personnes sans emploi, qui sont disponibles pour prendre un emploi et recherchent activement un emploi*.

Si ces définitions sont largement acceptées pour contextualiser le chômage dans le monde entier, il convient cependant de faire preuve de prudence devant la variabilité des contextes qui définissent le chômage d'un pays à l'autre. Pour Singell et Lillydahl (1989), les définitions générales du chômage ne permettent pas une analyse et une compréhension profondes du problème du chômage des jeunes, en particulier dans les pays en développement comme la Namibie. Ces chercheurs appellent respectivement à une analyse du développement et à l'application de « concepts alternatifs du statut satisfaisant ou insatisfaisant des jeunes ».

Par conséquent, le taux de chômage s'obtient en divisant le nombre de jeunes sans emploi (généralement de 15 à 34 ans pour la SADC et la Namibie) par la population active des jeunes (emploi + chômage). Cela signifie « dans une certaine mesure la sous-utilisation de l'offre de travail... l'incapacité d'une économie à créer des emplois pour les personnes qui veulent travailler, mais ne le font pas, même si elles sont disponibles pour prendre un emploi et en recherchent activement un » (NSA, 2018). La définition du chômage des jeunes au sens large ou strict du terme s'applique également ici. Le taux de chômage des jeunes est défini, au sens large, comme le nombre de jeunes sans emploi (généralement de 15 à 34 ans) ajouté au nombre de jeunes découragés et divisé par la population active des jeunes (emploi + chômage). Une définition aussi large est appropriée en ce qu'elle permet d'englober la population des personnes sans emploi, mais disponibles, car dans de nombreux pays en développement tels que la Namibie, les possibilités formelles de recherche d'emploi sont limitées (NSA, 2013, 2014 ; 2018).

### 3.2 ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN NAMIBIE

---

La question du chômage des jeunes en Namibie doit être replacée dans un contexte historique et socio-économique plus large. Comme la plupart des économies africaines, l'économie de la Namibie repose sur une structure enclavée dans laquelle le secteur formel qui reste le moteur principal de la croissance économique emploie une minorité de la population active alors que la majorité ou une proportion importante de la main-d'œuvre la force a été reléguée aux activités marginales à faible productivité de l'économie formelle (Jauch, 2018).

Le marché du travail namibien semble plus vulnérable, le chômage augmente au fil des ans alors que l'emploi diminue. L'économie namibienne a un caractère dualiste, car elle comprend un secteur de marché moderne basé sur une industrie et une agriculture à forte intensité de capitaux, produisant l'essentiel de la richesse du pays et un secteur agricole de subsistance. La structure de l'économie namibienne a changé et s'est diversifiée après l'indépendance. Avant l'indépendance et au début des années 90, plus de la moitié du PIB du pays était généré par trois secteurs, à savoir l'agriculture, les mines et la pêche. En 2014, les principaux secteurs étaient l'agriculture, les pêches, la construction, les mines et le tourisme. Ces facteurs sont examinés plus bas.

#### **(a) Secteur minier**

L'économie de la Namibie s'est présentée avant tout comme une économie principalement basée sur l'extraction des ressources, avec des caractéristiques agraires. Le secteur minier

a été la principale source des recettes d'exportation. La Namibie possède de nombreuses ressources minérales, notamment le diamant, l'uranium, le cuivre, l'or, le plomb, l'étain, le lithium, le cadmium, le zinc, le sel et le vanadium. En 2010, le secteur minier représentait environ 60 % des recettes exportations et 40 % des recettes publiques (Bank of Namibia, 2010). Les principaux groupes miniers dominant le secteur étaient Consolidated Diamond Mines (CDM), NAMNDEB, Rossing uranium, Tsumeb Corporation Limited (TCL) et Rio Tinto Zinc Corporation (Bank of Namibia, 2010). La *British Rio Tinto Zinc Corporation* est restée actionnaire majoritaire de la *Rossing Uranium Mine* depuis l'indépendance jusqu'à une époque récente (2019) où elle a cédé cette structure à une entreprise publique chinoise, la *China National Uranium Corporation Limited* (CNUC) pour environ 1,5 milliard de dollars namibiens. La croissance de la Namibie repose principalement sur les mines. Il convient de relever que l'exploitation minière — moteur clé du PIB — a eu peu d'impact sur la création d'emplois et emploie actuellement 1,7 % de la population active (NSA 2018). La croissance tirée par l'industrie minière illustre l'action du capital monopolistique ; avec une absence totale de valeur ajoutée locale au fil des ans qui aurait profité à l'économie namibienne (Jauch, 2018). Il importe de souligner que le secteur minier reste le plus gros contributeur de l'économie namibienne, avec 25 % des revenus du pays ces dernières années. En 2015, l'industrie minière représentait environ 19 000 emplois contre 14 000 en 2011. Indirectement, l'industrie minière contribue aux moyens de subsistance de 100 000 personnes (Bank of Namibia, 2017). Environ 55 millions de dollars namibiens sont dépensés pour la formation et le développement des compétences au sein de l'Institut namibien des mines et de la technologie (NIMT) qui forme chaque année entre 300 et 500 artisans (Bank of Namibia, 2017). En 2011, 110 nouvelles bourses d'études ont été accordées.

L'extraction de diamants et celle d'uranium sont de loin les deux industries les plus vitales de la Namibie (Bank of Namibia, 2017). Par exemple, les revenus totaux de l'exploitation minière non diamantifère se sont élevés à 13,82 milliards de dollars népalais, tandis que l'extraction de diamants à elle seule a rapporté 11,46 milliards de dollars namibiens l'an dernier. La Namibie produit environ 2 % des diamants de qualité gemme du monde. Elle possède deux importantes mines d'uranium, qui fournissent ensemble environ 5 % de la production minière mondiale d'oxyde d'uranium. Cinq grandes entreprises représentent 95 % des recettes minières (NPC, 2018). Cela montre que le secteur minier a un grand potentiel de croissance et de contribution au développement et à la création d'emplois dans le pays.

### **(b) Secteur de la pêche**

Le secteur de la pêche est une importante source d'emplois pour de nombreux Namibiens. On estime actuellement à quelque 18 700 le nombre total d'emplois créés dans ce secteur (BON, 2017). Sur ce total, environ 5 575 personnes sont employées à bord de navires, dont 68 % de Namibiens, et 7 925 dans la transformation sur la terre ferme, presque entièrement constitués de Namibiens. Le nombre total d'emplois dans le secteur aquicole est estimé à 200 personnes. En outre, le gouvernement de la République de Namibie est engagé dans la promotion de la pisciculture communautaire, principalement pour promouvoir la sécurité alimentaire et créer des emplois et des revenus pour les membres de la communauté. En 2005, 191 petits aquaculteurs ont reçu des alevins (tilapia et poisson-chat) du Ministère des pêches et des ressources marines à élever et vendre pour se procurer des revenus

### **(c) Secteur du tourisme**

Le secteur du tourisme a créé 44 700 emplois directs, soit 6,5 % des emplois créés à nouveau dans le pays en 2018. Au total 100 700 emplois indirects ont été créés, ce qui représente 14,5 % des emplois dans le pays. En outre, le secteur des voyages et du tourisme a créé 102 500 emplois l'an dernier, soit 19,2 % des emplois créés dans le pays. Ce chiffre devrait passer à 107 000 emplois en 2018, mais reste à 19,2 % de l'emploi total. Cependant, d'ici 2025, l'industrie devrait soutenir 186 000 emplois, ce qui représente 25 % de l'emploi total en Namibie.

### **(d) Secteur agricole**

Au moment de l'indépendance, la production agricole reposait essentiellement sur le maïs, le mil (mahangu) et le blé. Depuis lors, l'industrie du raisin le long de la rivière Orange est devenue un employeur important et une source de devises. En outre, la production nationale de fruits et légumes a considérablement augmenté depuis l'introduction du programme de commercialisation horticole. La Namibie a déjà récolté la première orge utilisée pour brasser la bière. Ceci est le résultat d'investissements importants dans la recherche et d'une étroite coopération entre le secteur privé (Namibian Breweries) et le secteur public (ministère de l'Agriculture, de l'Eau et des Forêts et l'Université de Namibie).

### **(e) Secteur de la construction**

Une part considérable des dépenses annuelles de l'État est consacrée à des projets d'investissement, dont la majeure partie est consacrée au développement d'infrastructures et à des projets de modernisation. Ce n'est pas seulement le cas en Namibie, mais également dans le monde développé et le reste du monde en développement. Cependant, dans des pays en développement comme la Namibie, le secteur de la construction joue un

rôle économique important et un grand nombre de personnes, en particulier les travailleurs non qualifiés et semi-qualifiés, dépendent du secteur pour l'emploi et les moyens de subsistance.

Le GRN a fait des efforts considérables pour diversifier l'économie, mais beaucoup reste à faire. Par exemple, certaines chaînes de valeur domestiques ont été créées, mais elles doivent être renforcées ou étendues (Bank of Namibia, 2017). Les chaînes de valeur aideront les industries à renforcer davantage leurs liens avec le reste de l'économie et à créer des opportunités d'affaires dans d'autres secteurs qui stimuleront la croissance et l'emploi des jeunes. Les précieuses ressources du pays, les diamants en particulier, ont stimulé et renforcé sa croissance économique au cours des 25 dernières années. Le présent rapport soutient toutefois que le but ultime du progrès économique est le bien-être de la population, plus particulièrement des jeunes. À cet égard, il est évident que la croissance de la Namibie n'a pas fait autant qu'elle le devrait pour réduire les inégalités sociales. Le tableau 1 ci-dessous illustre les scénarios qui comparent la contribution des différents secteurs au PIB avant l'indépendance et celle enregistrée en 2016.

**Tableau 1. Contribution sectorielle au PIB en 1988-1989 et 2016**

Secteur	Contribution au PIB en 1988/89 (%)	Contribution au PIB en 2016 (%)
Agriculture et pêche	10,7	6,3
Mines et carrières	31,6	11,3
Fabrication	4,7	11,0
Eau et électricité	2,5	2,4
Construction	2,2	4,0
Commerce de gros et de détail, restauration et hébergement	12,7	13,9
Transport et communication	6,3	4,5
Finance, assurance, immobilier et services aux entreprises	6,0	18,1
Services communautaires, sociaux et personnels	1,9	1,9
Secteur des administrations publiques	18,2	Non communiqué

Source : Banque mondiale 1991 ; Département des affaires économiques 1988 ; NSA 2016.

En 2009, la Banque mondiale a reclassé la Namibie parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure sur la base de sa moyenne du revenu national brut par habitant de

5 840 dollars. La Namibie a accompli des progrès notables dans la réduction de la pauvreté depuis l'indépendance en 1990. Le pays a réduit de plus de moitié la proportion de Namibiens vivant en dessous du seuil de pauvreté national de 69,3 % en 1993/94 à 28,7 % en 2009/10, puis à 17,4 % en 2015/16 (Banque mondiale, 2018). Mesurée aux seuils de pauvreté internationaux de la parité des pouvoirs d'achat (PPA) de 1,90 USD par personne et par jour, 15,5 % de la population était pauvre en 2018 contre 22,6 % en 2009 (Banque mondiale, 2018). Le taux de pauvreté correspondant au PPA de 2011 de 3,20 \$ par personne et par jour en 2018 était de 33,7 %, relativement élevé pour un pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (Banque mondiale, 2018). En règle générale, les ménages dirigés par les femmes, les personnes peu instruites, les familles nombreuses, les enfants, les personnes âgées et les ouvriers de l'agriculture de subsistance sont particulièrement exposés à la pauvreté (Banque mondiale, 2018).

La Namibie a été classée au deuxième rang des pays les plus inégalitaires au monde après l'Afrique du Sud (NPC, 2018) avec le coefficient de Gini<sup>1</sup> qui s'établit désormais à 0,572, malgré une baisse observée des inégalités au cours des vingt-trois dernières années, d'environ 14,1 %. Il est crucial de vérifier si la tendance à la baisse observée a été la même pour les différentes couches de la population (NPC, 2018). L'inégalité est indissociablement liée aux déséquilibres économiques et, dans un contexte de possibilités d'investissement productif limitées, le seul résultat durable est la montée en flèche du taux de chômage. En cas d'inégalité de revenu, les personnes à revenu élevé investissent dans l'éducation et l'acquisition des compétences. Les moins nantis revenus n'investissent pas dans l'éducation ou l'acquisition des compétences et n'ont par conséquent aucune opportunité d'emploi. Entre 2003 et 2010, les inégalités ont augmenté dans sept des treize régions à savoir, Khomas, Kunene, Ohangwena, Omusati, Zambèze, Karas et Otjozondjupa, signe que la croissance économique de 4,2 % enregistrée au cours de cette période n'a pas autrement bénéficié à la population (NPC, 2018). Nous convenons, à l'observation, que l'objectif du PND 5 de ramener le coefficient de Gini de 0,572 en 2016 à 0,500 en 2022, une réduction de 7 % sur une période de cinq ans se traduisant par une réduction annuelle de 1,4 %, pourrait être un défi de taille dans les circonstances actuelles.

En conclusion, l'emploi en Namibie est passé de 330 000 à l'indépendance à 388 014 en 1991 et à 712 252 en 2016 (NSA, 2017). Cependant, concernant la demande de travail, en

---

<sup>1</sup> Le coefficient de Gini est la norme mondiale acceptée pour mesurer l'inégalité de la répartition des richesses et les niveaux de pauvreté dans tous les pays. Plus le chiffre est proche de 1, plus la société est inégale, tandis qu'un chiffre plus proche de zéro — représente une société où la répartition des richesses est plus égale.

particulier chez les jeunes, les emplois supplémentaires n'ont pas suffi à absorber le nombre des nouveaux demandeurs d'emploi. Le taux de chômage global qui s'élevait à 34 % en 2016 était toutefois beaucoup plus élevé chez les jeunes, soit 43,4 %. Ce taux se situe actuellement de 46,1 %.

### 3.3 CONTRACTION ACTUELLE DE L'ÉCONOMIE ET PROJECTIONS FUTURES

L'économie namibienne s'est contractée de 2,6 % par an. Cette contraction a eu un impact sur le chômage en général. L'économie namibienne a connu une récession de 2,6 % au deuxième trimestre 2019, après une hausse de 2,9 % au cours de la période précédente (NSA, 2019). Les taux négatifs proviennent principalement de l'exploitation minière et des carrières (-20,2 % contre -1,0 % au premier trimestre), à savoir les diamants (-34,3 %), l'uranium (-6,4 %) et les autres activités minières (-5,3 %) ; et l'agriculture (-28,1 % contre -31,4 %) étant donné les effets négatifs de la grave sécheresse sur les cultures et la production animale (NSA, 2019). La production a également baissé dans la construction (-5,5 % contre -27,8 %) ; le commerce de gros et de détail (-2,0 % vs -7,0 %), les hôtels et les restaurants (-2,8 % contre -8,7 %), les transports et la communication (-0,9 % contre -0,5 %) ; l'administration publique (-2,7 % contre -1,2 %) ; l'éducation (-0,9 % contre 1,3 %) ; santé (-2,6 % contre 2,4 %) et les autres services privés (-0,6 % vs -1,1 %) (NSA, 2019). En revanche, le secteur manufacturier a enregistré une croissance (18,8 % contre 3,6 %) stimulée par les boissons (20,1 %), les métaux de base (54,1 %) et la transformation du diamant (22,4 %) ; les services financiers (1,9 % contre 1,4 %) ; les services publics (2,7 %, comme au premier trimestre) et la pêche (0,7 % contre 3,3 %).

De 1990 à 2019, le PIB de la Namibie a enregistré un taux de croissance moyen annuel de 4,04 %, avec un pic historique de 21 % au troisième trimestre 2004 et une chute record de -6,10 % au premier trimestre 2009 (NSA, 2019).

Le processus de consolidation budgétaire qui a commencé au milieu de l'exercice 2016-2017 à cause des dépenses excessives au cours des exercices précédents, s'est poursuivi au cours de l'exercice 2018/19, mais à un rythme plus lent. La résorption du déficit budgétaire primaire, qui a encore été réduit de 1,1 % du produit intérieur brut (PIB), s'est effectué principalement à travers des réductions supplémentaires de dépenses de fonctionnement (masse salariale et transferts aux parapublics) et des dépenses d'investissement (ANE, 2019). Les signes encourageants d'une reprise possible de l'économie sont venus de l'activité minière et de la construction. L'activité minière a augmenté de 11 % en 2018 en raison de l'augmentation de la production d'uranium, la mine

Husab ayant accéléré sa production. L'activité de construction s'est également redressée avec une croissance annuelle de 10 %, après la forte contraction de 25 % enregistrée au cours des deux dernières années (NSA, 2019). La relance de l'activité de construction a été portée par la secte privée malgré l'arrêt des projets de construction publics. La reprise de la croissance à moyen terme devrait être tirée par l'activité minière, en particulier l'uranium, car ses cours devraient augmenter et les termes de l'échange s'améliorer (NSA, 2019).

Il est clair que cette contraction a entraîné une baisse du revenu individuel réel, de la production industrielle et des ventes au détail. Au cours de ces trois années de récession, le taux de chômage national a augmenté, et le taux de chômage des jeunes est passé de 43,7 % en 2016 à 46,1 en 2018. Les entreprises ont cessé d'embaucher pour économiser de l'argent face à la baisse de la demande. Certaines ont licencié des travailleurs, aggravant ainsi les taux de chômage.

### 3.4 TENDANCES DU CHOMAGE DES JEUNES EN NAMIBIE

Selon l'enquête sur la population active de 2018, la Namibie compte 876 908 jeunes âgés de 15 à 34 ans, dont 310 854 (35,4 %) étaient employés et 265 770 (30,3 %) au chômage. Cela signifie que la population active de ces groupes d'âge totalise 576 624 personnes, soit un taux d'activité de 65,8 %. D'après le tableau 2 ci-dessous, les statistiques montrent que le taux d'activité des jeunes et les ratios emploi-population (EPR) ont considérablement augmenté avec le vieillissement des hommes et des femmes, tandis que le taux de chômage des jeunes a baissé avec le vieillissement. Les résultats de l'enquête 2018 de la main d'œuvre montrent que le taux de chômage global des jeunes est de 46,1 %, soit une augmentation de 2,7 % par rapport au taux de chômage des jeunes de 43,4 % déclaré en 2016. Les jeunes femmes connaissent un taux de chômage plus élevé (48,5 %) que leurs homologues masculins (43,7 %).

**Tableau 2. Indicateurs d'emploi des jeunes de 15 à 34 ans, par sexe et groupe d'âge**

Groupe d'âge	Taux d'activité			Ratio emploi/population					
	Taux de chômage			Les deux sexes			Les deux sexes		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	sexes	Hommes	Femmes	sexes	Hommes	Femmes
15 à 19.	21,6	22,6	20,6	6,6	7,8	5,4	69,9	65,5	74,1
20 à 24.	69,3	69,9	68,9	29,8	32,5	27,2	57,0	53,4	60,4

25 à 29.	87,9	89,2	86,6	50,7	53,8	47,8	42,3	39,7	44,8
30 à 34.	92,5	93,8	91,2	62,4	64,3	60,6	32,5	31,4	33,5
<b>Total</b>	<b>65,8</b>	<b>66,5</b>	<b>65,0</b>	<b>35,4</b>	<b>37,5</b>	<b>33,5</b>	<b>46,1</b>	<b>43,7</b>	<b>48,5</b>

Source (Enquête sur la population active de la NSA, 2018)

En outre, le tableau 3 indique que le taux de chômage des jeunes est plus élevé dans les zones rurales (49,1 %) que dans les zones urbaines (44,0 %). En outre, le tableau 3 montre que le taux de chômage était généralement plus élevé pour les femmes que les hommes dans la plupart des régions, à l'exception de celles d'Erongo, Oshana et Oshikoto. L'enquête sur la population active (EPA) de 2018 a révélé que le taux de chômage des jeunes dans la plupart des régions était supérieur à la moyenne nationale, sauf dans les régions de Karas (44,7 %), Erongo (36,8 %), Omusati (39,7 %), Hardap (41,9 %) et Khomas (43,0 %). Le taux de chômage des jeunes était particulièrement élevé dans les régions de Kavango East (62,5 %) et Kunene (53,0 %).

**Tableau 3. Taux de chômage des jeunes de 15 à 34 ans, par sexe et groupe d'âge**

Région	Les deux sexes			Hommes			Femmes		
	Sans emploi	Actifs	%	Sans emploi	Actifs	%	Sans emploi	Actifs	%
<b>Namibie</b>	<b>265 770</b>	<b>576 623</b>	<b>46,1</b>	<b>125 206</b>	<b>286 829</b>	<b>43,7</b>	<b>140 564</b>	<b>289 794</b>	<b>48,5</b>
Zone urbaine	150 506	341 833	44,0	70 513	165 667	42,6	79 993	176 166	45,4
Zone rurale	115 264	234 790	49,1	54 693	121 162	45,1	60 571	113 628	53,3
! Karas	10,117	22,645	44,7	4,769	11,634	41,0	5,348	11,011	48,6
Erongo	20 800	56 571	36,8	11 428	30 906	37,0	9 372	25 665	36,5
Hardap	8 820	21 060	41,9	4 392	11 755	37,4	4 428	9 305	47,6
Kavango East	21,362	34,163	62,5	9,118	14,710	62,0	12,244	19,453	62,9

Kavango West	8,035	17,173	46,8	3,289	7,372	44,6	4,746	9,801	48,4
Khomas	57 524	133 710	43,0	26 435	66 139	40,0	31 089	67 571	46,0
Kunene	12 777	24 105	53,0	6 176	12 148	50,8	6 601	11 957	55,2
Ohangwena	24 561	47 788	51,4	10 240	20 986	48,8	14 321	26 802	53,4
Omaheke	8 012	17 188	46,6	3 527	9 839	35,8	4 485	7 349	61,0
Omusati	19 187	48 270	39,7	8 928	23 432	38,1	10 259	24 838	41,3
Oshana	22 294	47 262	47,2	10 783	22 218	48,5	11 511	25 044	46,0
Oshikoto	22 439	44 738	50,2	12 013	23 824	50,4	10 426	20 914	49,9
Otjozondjupa	19 007	40 126	47,4	9 076	21 340	42,5	9 931	18 786	52,9
Zambezi	10 835	21 824	49,7	5 032	10 526	47,8	5 803	11 298	51,4

L'augmentation du chômage entre 2014 et 2018 est une préoccupation majeure. Cette tendance négative devrait se poursuivre avec les mesures d'austérité du gouvernement qui sont mises en œuvre depuis 2010, notamment les plans nationaux de développement (NDP1-4). Le tableau 4 présente la situation du chômage en Namibie de 2012 à 2018.

**Tableau 4. Tendance du chômage de 2012 à 2018**

Année	2012	2013	2014	2016	2018
Nombre de sans emploi	248 994	295 947	274 948	349 383	<b>364 411</b>
Taux de chômage	27,5	30,2	27,9	34,0	<b>33,4</b>
Chômage chez les hommes	22,7	26,8	24,1	29,8	<b>32,5</b>
Chômage chez les femmes	32,2	33,5	31,7	38,3	<b>34,3</b>
Chômage chez les jeunes	<b>37,8</b>	<b>42,2</b>	<b>39,0</b>	<b>43,4</b>	<b>46,1</b>

Source : Enquête sur la population active de la NSA, 2018.

Le « NEET » (« Sans formation, sans emploi ») est également une notion importante qui aide à comprendre l'ampleur du chômage des jeunes. Il est défini comme le pourcentage de jeunes âgés de 15 à 34 ans qui sont sans emploi et sans formation (NSA, 2019). Le

concept NEET a été introduit parallèlement au taux de chômage, compte tenu du fait que lorsque les jeunes ne sont comptabilisés ni comme employés ni parmi la population active, on estime qu'ils poursuivent leurs études ou sont en formation, et que cela est un signe plutôt positif (NSA, 2019). Ce fait doit être pris en compte, en particulier, en ce qui concerne le groupe des 15 à 24 ans. Le taux de NEET vise donc à refléter les jeunes qui ne font pas partie de la population active pour des raisons autres que l'éducation et la formation. L'EPA de 2018 a révélé que près de 305 981 (34,9 %) des jeunes sont sans emploi et sans formation, ce représente une légère augmentation de 0,4 % par rapport aux 34,5 % enregistré lors de l'EPA de 2016. Le taux était particulièrement plus élevé chez les 20 à 24 ans (45,2 %) et très faible chez les 15 à 19 ans (18,5 %). Le taux s'est également révélé plus élevé chez les jeunes femmes (37,1 %) par rapport à leurs homologues masculins (32,7 %). De même, la répartition des NEET par région et par sexe a montré qu'il n'y avait pas de différence entre les zones rurales (34,8 %) et les zones urbaines (35 %). La région de Kunene a enregistré le taux des NEET le plus élevé (47,5 %), et celle de Omusati le taux le plus bas (27,1 %). Le résultat a en outre montré que ce taux était plus élevé pour les jeunes filles que pour les jeunes gens, à l'exception d'Oshikoto.

### 3.5 CAUSES DU CHOMAGE DES JEUNES EN NAMIBIE

---

Plusieurs facteurs, tels que le manque relatif de compétences, la faible expérience du marché du travail et la discrimination compliquent généralement l'accès des jeunes au marché du travail. Ces facteurs sont examinés plus bas.

#### 3.5.1 Accessibilité, équité, qualité et efficacité du système éducatif

Il existe un lien entre l'éducation et le marché du travail. L'inadéquation entre l'éducation et le marché du travail peut compliquer la transition efficace de l'éducation à l'environnement de travail, augmentant ainsi le taux de chômage (Pazvakawambwa et Tjikune, 2012). Ainsi, le chômage des jeunes en Namibie reste considérablement plus élevé chez les moins instruits (NSA, 2018).

La Namibie a amélioré l'accès à l'éducation, presque tous les enfants (environ 98,6 % de taux de scolarisation) étaient scolarisés en 2015 (EMIS, 2016). Si l'accès à l'éducation s'est amélioré, on ne peut en dire de même de la qualité de l'éducation au regard du taux toujours élevé des décrochages et des redoublements. Les taux de décrochage constituent un défi majeur pour le premier cycle du secondaire, se situant en moyenne entre 7 % et 9 % au cours des cinq dernières années, tandis qu'environ un tiers (32 %) des apprenants abandonnent en 10e année chaque année (EMIS, 2016). Une préoccupation majeure est

qu'environ 2 % de tous les apprenants de première année décrochent chaque année. En 2016, cela représentait environ 1600 enfants en première année. Bien que le décrochage soit relativement faible pour les élèves de la 2<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> année, il est passé à 3 % en 5<sup>e</sup> année (EMIS, 2016). La Namibie connaît ces taux de décrochage élevés malgré la gratuité de l'éducation pendant les cinq dernières années de l'enseignement primaire et les deux dernières années de l'enseignement secondaire. La principale raison du décrochage scolaire chez les femmes est la grossesse, qui représente 29 % du taux global chez les filles (EMIS, 2016).

Suonpaa et Matswetu (2012) ont observé que « la nature problématique de l'éducation namibienne (accès, équité, qualité et efficacité), le manque d'ambition ou de volonté de travailler, la corruption dans les politiques de recrutement telles que le népotisme et le favoritisme, le manque d'expérience, la mondialisation, la technologie les progrès, la surqualification et le manque d'expérience » sont quelques-uns des principaux facteurs qui contribuent aux taux de chômage élevés en Namibie. En outre, la réadmission et les limites d'âge politique imposées pour l'enseignement secondaire du premier cycle en Namibie constitue la cause du manque de compétences et par la suite du chômage des jeunes. La politique reste que les élèves de plus de 17 ans qui échouent en 10<sup>e</sup> année ne sont pas autorisés à répéter ce niveau dans le système éducatif formel, mais devraient chercher des établissements d'enseignement alternatifs, qui sont souvent trop chers pour leurs parents et dans certains cas inefficaces. Ainsi, de nombreux jeunes ont tendance à abandonner l'école à ce niveau et à rejoindre les rangs des chômeurs, mais sans qualification.

Par la suite, bon nombre de ces jeunes n'ont ni les compétences ni les qualifications minimales requises pour entrer sur le marché du travail. La plupart de ces jeunes sont maintenant à la fin de la vingtaine et au début de la trentaine, incapables de fréquenter des établissements de formation professionnelle et, par conséquent, inadmissibles à un emploi formel approprié. Ce sont les jeunes qui entrent dans la catégorie des NEET qui représente certains des jeunes chômeurs les plus frustrés de Namibie. Il est donc recommandé qu'un programme spécial de formation professionnelle soit spécifiquement mis en place pour cette catégorie de jeunes afin de les former et de les introduire sur le marché du travail.

### **3.5.2 Manque de compétences nécessaires pour le marché du travail**

Suonpaa et Matswetu (2012) ont également identifié plusieurs causes du chômage élevé des jeunes. Une de ces causes « est le manque de compétences parmi les demandeurs d'emploi et en particulier ceux qui n'ont pas de formation formelle ». Certains universitaires

et commentateurs ont fait valoir qu'en ce qui concerne le secteur formel, le diplômé namibien moyen n'est pas employable parce qu'il ne possède pas les compétences recherchées par les employeurs. Après tout, les employeurs n'ont pas besoin de personnes pour payer ou dépenser leur argent, mais des personnes qui aideront leur organisation à croître et à faire plus de bénéfices, car l'objectif principal de chaque entreprise est de faire des bénéfices. Ce manque de compétences est souvent attribué au système éducatif namibien, avec son penchant pour les matières académiques. Le programme d'enseignement supérieur en Namibie manque souvent de contenu entrepreneurial qui peut permettre aux diplômés de devenir des créateurs d'emplois plutôt que des demandeurs d'emploi. L'accès à la formation à l'entrepreneuriat comme la couture, l'informatique et l'incubation est souvent limité par le manque d'accès au capital après la formation.

### **3.5.3 Inadéquation croissante des compétences**

L'inadéquation des compétences est souvent invoquée pour expliquer le taux de chômage élevé chez les jeunes dans le monde. Habituellement, cela se renvoie à l'incongruence ou à l'incompatibilité entre les besoins en compétences du marché du travail et l'offre de compétences des établissements de formation (ETF, 2012 ; BIT, 2015 : Pasipanodya, van Gaalen et Knoblauch 2019). La mesure de l'inadéquation des compétences est un nouveau domaine de recherche. Pasipanodya, van Gaalen et Knoblauch (2019) notent qu'il n'existe actuellement aucune méthode convenue au niveau international pour mesurer l'inadéquation des compétences, mais toutes les mesures englobent les déséquilibres entre les compétences demandées et celles fournies. L'inadéquation peut être mesurée sur plusieurs axes, en utilisant des variables indirectes telles que les qualifications, les années de scolarité et les professions. La qualification est une reconnaissance formelle d'une personne possédant un ensemble de compétences donné (Pasipanodya, van Gaalen et Knoblauch 2019). On pense donc généralement que la personne qui a passé plus d'années à l'école acquiert plus de compétences, de même qu'une personne exerçant une profession non manuelle hautement qualifiée peut être considérée comme possédant un ensemble de compétences donné. La caractéristique fondamentale de l'inadéquation des compétences réside avant tout dans la sous-éducation et la sur-éducation où une personne sous-éduquée ne possède pas les compétences requises pour un emploi donné, tandis qu'une personne sur-éduquée est quelqu'un qui a des compétences au-delà de ce qui est requis pour le poste proposé (Pasipanodya, van Gaalen et Knoblauch 2019).

Deuxièmement, l'inadéquation peut être horizontale et verticale. Selon la Fondation européenne pour la formation (2012), une inadéquation verticale se produit lorsqu'il existe

un écart entre les niveaux de scolarité d'une personne et les exigences de l'emploi occupé par la personne. Un décalage horizontal, en revanche, fait référence aux disparités entre les types de compétences que la personne a acquises et les exigences de l'emploi. Autrement dit, l'inadéquation des compétences verticales peut être définie comme « la recherche des bonnes compétences chez le candidat ». L'inadéquation horizontale peut être définie comme « la recherche de l'adéquation entre les compétences de la personne et le travail requis ». Selon une étude commandée par la Fédération des employeurs de Namibie en 2010 et menée par l'Institut de recherche en politiques publiques (IPPR), le déficit de compétences a vu de nombreuses entreprises déclarer qu'il existe des « postes vacants stratégiques qui nécessitent des compétences spécialisées qu'ils ne peuvent pas combler ». Cette étude prédit que cinq ans plus tard, il y aura toujours cet écart de compétences pour les professionnels titulaires d'un diplôme et les emplois spécialisés en Namibie.

Le présent rapport note que c'était l'un des problèmes les plus cités dans les discussions et les interactions avec presque toutes les parties prenantes, y compris des autorités éducatives et des universitaires. Un consensus s'est dégagé sur le fait qu'il s'agissait là d'une des principales causes de chômage.

#### **3.5.4 Corruption et népotisme**

La plupart des parties prenantes que nous avons interrogées ont déclaré que la corruption, qui a imprégné l'ensemble de la structure sociale de la Namibie, a privé le pays des moyens de développer une base économique dynamique. La Mission a reçu d'innombrables plaintes dans la capitale ainsi que dans les régions indiquant que les fonds destinés aux projets de développement ont été mal utilisés, divertis ou détournés et cachés dans des comptes individuels ou des banques étrangères, tandis que « certains bureaucrates incompetents et corrompus et les administrateurs des entreprises publiques et parapubliques ont liquidés ces organisations » (Notes de Mission, 2019). Il est clair que la collusion entre les élites politiques et les entrepreneurs locaux et étrangers pour gonfler les montants des contrats a privé la Namibie des ressources nécessaires pour développer une économie dynamique qui peut créer des emplois pour les jeunes dans les différents secteurs de l'économie.

### 3.5.5 Obstacles liés aux caractéristiques personnelles des jeunes

Des études sur les jeunes montrent que les caractéristiques personnelles et l'emplacement sont un facteur majeur de l'emploi ou du chômage des jeunes (OIT, 2013). Les caractéristiques personnelles comprennent le niveau de scolarité et l'état matrimonial, et les attributs du lieu de travail comprennent le secteur et la profession.

Selon l'enquête sur la population active de 2018, le taux de chômage est plus élevé chez les filles (48,5 %) que chez les garçons (43,7 %). Dans ses entretiens, la Mission a également confirmé que dans certaines régions (plus souvent dans le Nord), les inégalités entre les sexes sont renforcées par les normes et pratiques culturelles et celles-ci sont susceptibles de persister en raison des inégalités dans la famille qui affectent la gamme de possibilités offertes à la jeune fille (comme la participation au marché du travail et l'éducation).

Cela se vérifie par la grande proportion des jeunes femmes rurales qui sont des femmes au foyer, tandis que les jeunes ruraux sont soit employés soit à l'école. En milieu urbain, il a été observé que les préjugés sexistes des jeunes dans l'éducation ne sont pas aussi marqués qu'en milieu rural, bien qu'il y ait encore des proportions significatives de jeunes filles au foyer. Ces résultats suggèrent que les préjugés sexistes au sein de la famille ont encore un impact sur les activités des jeunes et l'employabilité en Namibie.

## 3.6 CONSEQUENCES DU CHOMAGE EN NAMIBIE

Cette partie du rapport résume les effets du chômage des jeunes, qui était une préoccupation majeure pour la plupart des intervenants, y compris les jeunes que nous avons rencontrés au cours de la mission sur le terrain. Par exemple, dans les régions de Hardap, Kavango East et de l'Ouest :

- a. L'inégalité des revenus dans le pays a augmenté, avec un coefficient de Gini de 0,7 depuis l'indépendance jusqu'au début des années 2000. L'inégalité des revenus engendre la pauvreté et le chômage.
- b. Certains jeunes confrontés à des difficultés liées au chômage sont également susceptibles de se tourner vers la criminalité.
- c. L'abus d'alcool et de drogues est désormais répandu, car la plupart des jeunes déprimés qui ne parviennent pas à trouver un emploi se tournent vers l'alcool et la drogue.

d. Le chômage affecte également négativement le bien-être physique des jeunes. Elle affecte leur développement des compétences et peut potentiellement entraîner le vagabondage des jeunes, une baisse de la production, une perte de capital humain et une pauvreté accrue, en particulier dans les zones rurales.

Il ressort clairement de ce qui précède qu'être jeune, éduqué ou sans instruction, sans compétences et sans emploi involontaire a des effets profonds sur l'avenir des individus, ainsi que sur l'économie namibienne en général.

### 3.7 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME JEUNESSE

---

Voici quelques-unes des principales rencontrées dans la mise en œuvre des programmes destinés aux jeunes :

- a) La croissance économique observée au fil des ans n'a pas produit suffisamment d'emplois, en grande partie parce que l'économie namibienne est basée sur les ressources et peu d'industries de transformation. La diversification économique est également faible. Il y a peu d'investissement dans les industries à forte intensité de main-d'œuvre comme l'agriculture, et les jeunes ne sont pas non plus encouragés à se lancer dans l'agro-industrie.
- b) Les cadres réglementaires des politiques nationales sont bien articulés sur le papier, mais leur mise en œuvre reste inefficace et ne répond aux besoins réels sur le terrain. En outre, il y a un manque de compréhension du besoin d'autonomisation des jeunes et d'intégration de la participation des jeunes dans les différents secteurs socio-économiques et politiques.
- c) La culture entrepreneuriale est totalement absente et les compétences des jeunes en affaires restent limitées. Il n'existe pas de réseaux d'entrepreneurs pour les jeunes aux niveaux national et régional pour promouvoir l'apprentissage mutuel. L'entrepreneuriat reste une matière facultative dans les établissements de formation.
- d) Les jeunes n'ont pas facilement accès aux financements en raison des exigences strictes en matière de prêt et des coûts imposés par les organismes de crédit. Ceux qui fournissent ou traitent des demandes de prêt ne sont pas toujours en mesure de comprendre ou de trouver un lien avec les idées de financement innovantes. Les règles des institutions bancaires et financières sont rigides et inadaptées aux besoins

financiers des jeunes entrepreneurs. L'ingérence politique dans le travail des jeunes a également été identifiée comme un défi majeur.

- e) Les jeunes ne bénéficient pas d'un soutien non financier complet sous la forme de mentorat d'affaires, d'accompagnement et de structures d'incubation d'entreprises. Ils manquent également d'exposition et d'accès aux marchés intérieurs et d'exportation disponibles, une situation qui est partiellement renforcée par un manque de compétences pour se conformer aux exigences administratives et législatives des entreprises. Les jeunes entreprises se caractérisent par ce qui a été décrit comme le « syndrome du copieur » — s'engager dans des affaires non pas à cause d'idées commerciales solides et viables, mais parce que c'est ce que font les autres. Les jeunes sont également très mobiles et manquent de concentration, ce qui fait que les entreprises ne sont pas soutenues.
- f) Les employeurs préfèrent souvent recruter des travailleurs expérimentés. Il n'existe pas de préparation à l'emploi, comme des dispositions de transition de l'école au travail et des programmes de placement, pour préparer les diplômés au marché du travail. Même ceux qui ont de bonnes qualifications académiques manquent souvent de compétences générales telles que la communication, la négociation et la pensée critique qui sont souvent requises par les employeurs. Cela désavantage les jeunes lorsqu'ils se disputent un emploi avec leurs homologues plus âgés. Bien qu'elles puissent faire la différence, des incitations telles que les subventions à l'emploi des jeunes qui sont souvent accordées par les gouvernements dans d'autres parties du monde n'existent pas en Namibie.
- g) Certains programmes mis en œuvre n'atteignent pas le résultat souhaité et aucune responsabilité n'est exigée de ceux qui ne parviennent pas à suivre et à évaluer la mise en œuvre pour assurer le succès des programmes.



## 4. STRATÉGIE POUR UN ENVIRONNEMENT POLITIQUE FAVORABLE À L'EMPLOI DES JEUNES

---

Cette section du rapport examine les résultats liés aux politiques existantes qui peuvent stimuler l'emploi des jeunes. Il s'agit de savoir dans quelle mesure les divers cadres et stratégies politiques sont capables d'orienter la création d'emplois pour réduire le chômage persistant des jeunes dans le pays.

### 4.1 VISION STRATÉGIQUE NATIONALE ET CADRE DE PLANIFICATION DES PROGRAMMES JEUNESSE

---

Les principaux cadres stratégiques nationaux devant créer un environnement propice à l'emploi des jeunes sont les suivants :

- La Vision 2030 de 2001
- Les plans nationaux de développement 1-5 (1995-2022)
- Harambee Prosperity Plan (HPP) [Plan de prospérité Harambee] de 2016

#### 4.1.1 La Vision 2030 et les Plans nationaux de développement 1 à 4

Il convient de relever que la vision stratégique nationale et la planification de l'emploi des jeunes sont inscrites dans la Vision 2030, les plans de développement national 1 à 5 et le Harambee Prosperity Plan (HPP). Les documents stratégiques indiquent qu'après l'indépendance, le gouvernement de la Namibie s'est engagé dans une planification nationale soutenue qui a mis en œuvre des « plans de développement clairs à court, moyen et long terme visant à promouvoir le progrès social et économique de tous les citoyens » (HPP, 2018 : 6).

L'on signale qu'après avoir exécuté avec succès le Plan national de développement transitoire (TNDP) de 1990 à 1994, le gouvernement a introduit un cadre de développement national fondé sur des plans de développement national à moyen terme (PND). Le premier plan national de développement (NDP1) couvrait la période 1995/1996 à 1999/2000. En 2001, le gouvernement a lancé Vision 2030 à long terme. L'objectif principal de Vision 2030 est que la Namibie devienne un pays prospère et industrialisé d'ici à 2030. Les plans quinquennaux de développement (PND) servent de pierre angulaire à Vision 2030.

Le deuxième plan national de développement (NDP2) a été lancé la même année que Vision 2030, couvrant la période 2001/2002 à 2005/2006, NDP3 de 2007/2008 à 2011/2012, NDP4 de 2012/2013 à 2016/2017, et NDP5 de 2017/18 à 2021/2022.

Nous estimons que dans tous les plans nationaux de développement (NDP 1 à 4), la création d'emplois est considérée comme faisant partie du processus de développement et non comme un objectif en conflit avec le développement économique ou à poursuivre indépendamment de celui-ci. Les objectifs en matière d'emploi étaient alignés sur les objectifs précis des plans de développement nationaux, car le gouvernement estimait que la réalisation des objectifs et des cibles de ces plans entraînerait la création d'emplois substantiels. En outre, le gouvernement a mis en œuvre une série de plans, stratégies, politiques et programmes axés sur la création d'emplois en général et pour les jeunes en particulier, ainsi que sur la réduction de la pauvreté et des inégalités de revenus.

#### **4.1.2 Programme d'intervention pour l'emploi ciblé et la croissance économique**

Pour faire face aux conséquences désastreuses du ralentissement économique de 2008-2009, le Gouvernement namibien a lancé en 2011 le Programme d'intervention pour l'emploi ciblé et la croissance économique (TIPEEG). Ce programme a été conçu pour stimuler la performance économique locale et de créer des opportunités d'emploi en injectant le capital dans des secteurs économiques spécifiques, notamment le sous-secteur de la construction. Cette intervention a été mise en œuvre au cours de la période 2011/12-2013/14 et s'est chevauchée avec la dernière année du NDP3 et les deux premières années du NDP4, qui couvraient la période 2012/13 à 2016/17. Le document proposait d'accorder « plus d'attention aux secteurs économiques à fort potentiel de croissance et de création d'emplois » comme le tourisme, les transports et la production animale (NPC, 2010 : 2).

En outre, la Commission nationale de planification (NPC) a proposé « de vastes réformes pour relancer la compétitivité de la Namibie à long terme » (NPC, 2010 : 4). Le NPC a plaidé pour une stratégie de « croissance déséquilibrée » et de création rapide d'emplois en ciblant des régions et des secteurs spécifiques. Il soutenait que « cette approche est recommandée lorsque les ressources sont limitées et lorsqu'il existe de solides liens en amont et en aval pour les secteurs économiques identifiés ». Il a également fait valoir que les économies d'échelle sont importantes pour que l'économie devienne compétitive sur le plan international et qu'une stratégie de croissance déséquilibrée contribuera à réaliser des économies d'échelle (NPC, 2010 : 5).

Pour financer le TIPEEG, le NPC proposait de porter le déficit budgétaire de 3 % à 7 % sur une période de cinq ans. Le document souligne que les politiques et programmes antérieurs n'ont pas donné les résultats escomptés en raison d'une mauvaise mise en œuvre. Le NPC a donc appelé à la cohérence dans la mise en œuvre du TIPEEG, les plans d'action ministériels étant approuvés par le cabinet et contrôlés par le NPC. Le document concluait qu'il « est de la plus haute importance que si nous acceptons une intervention économique ciblée accrue du gouvernement, nous devons également accepter de nous engager à mettre en œuvre nos plans de la manière la plus judicieuse, de peur de gaspiller des ressources financières publiques limitées » (NPC, 2010 : 13-14). Sur la base de la proposition du NPC, le gouvernement a annoncé la création du TIPEEG en 2011, avec pour objectif de créer 104 000 emplois directs et indirects entre 2011 et 2014.

L'allocation budgétaire de 9,1 milliards de dollars namubiens devrait atteindre 14,7 milliards de dollars si les dépenses consacrées aux programmes de travaux publics étaient ajoutées. L'investissement dans les entreprises publiques au cours de cette période devait recevoir 4 milliards de dollars namubiens supplémentaires (NPC, 2011). Les secteurs prioritaires de TIPEEG étaient l'agriculture (3,6 milliards de dollars à investir et 26 171 emplois à créer), les transports (3,1 milliards de dollars pour 33 276 emplois), le logement et l'assainissement (1,8 milliard de dollars pour 35 076 emplois), le tourisme (649 millions de dollars pour 10 000 emplois) et travaux publics (5,5 milliards de dollars pour 82 000 emplois). Les projets agricoles ciblaient la production agricole, l'amélioration de la production du bétail, la gestion des forêts et l'infrastructure des ressources en eau. Les investissements dans les transports comprenaient la construction et la réhabilitation de routes ainsi que le développement du réseau ferroviaire et le développement du port de Walvis Bay. Les investissements touristiques visaient à augmenter le nombre de touristes de 10 % grâce à des programmes de développement touristique et de gestion de la faune, et les programmes de logement et d'assainissement visaient l'entretien des terrains, la construction de maisons à bas prix et la création d'infrastructures d'assainissement urbain et rural (NPC, 2011).

Cependant, en février 2014, la ministre des Finances a annoncé dans son discours de présentation du budget que le TIPEEG n'avait créé que 15 829 emplois permanents et 67 485 emplois temporaires (Kuugongelwa-Amadhila, 2014). Pour une dépense budgétisée de 14,5 milliards de dollars namubiens, cela signifie que chaque emploi a coûté environ 175 038 dollars namubiens. Contrairement à ses objectifs, le programme n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de chômage global (Jauch et Tjirera 2016). Comme l'a admis le ministre des Finances, Calle Schlettwein : « *Je voulais des chiffres de l'emploi bien*

*meilleurs. Nous n'avons vu aucun impact significatif. Nous nous attendions à de meilleurs rendements. C'est ce que nous voulions, mais nous ne l'avons pas obtenu* » (The Namibian Newspaper, 19 Dec. 2018). Les membres de la Chambre de commerce et d'industrie de la Namibie (NCCI) ont dans le passé également dénoncé le favoritisme et le népotisme dans l'attribution des contrats dans le cadre du TIPEEG (New Era Journal, le 3 Mars 2016). Nos entretiens avec plusieurs parties prenantes ont révélé un mauvais ciblage dans les projets à risque, ainsi qu'un abus du système qui a créé des « soumissionnaires » qui ne pouvaient pas créer d'emplois pour les jeunes. Certains jeunes adoptent des attitudes de prébendiers lorsqu'ils obtiennent un contrat.

#### 4.1.3 Plan de prospérité Harambee

Un an après l'investiture du D<sup>r</sup> Hage G. Geingob, troisième président démocratiquement élu de la Namibie, le gouvernement a lancé le plan de prospérité Harambee (HPP) s'étalant de 2016/2017 à 2019/20 pour accélérer le développement socio-économique. Ce plan chevauchait la dernière année du NDP4 et les trois premières années du NDP5. Comme le TIPEEG, le HPP n'a pas remplacé les NDP, mais était destiné à compléter et à renforcer la capacité de mise en œuvre des composants de développement critiques de NDP4 et NDP5 de manière accélérée.

Le HPP est une approche ciblée et orientée pour obtenir un impact plus marqué dans des domaines prioritaires définis. Il est construit et modelé autour du récit de l'inclusion dans la Maison namibienne, où personne ne devrait se sentir exclu. Il s'appuie sur les bases solides et les progrès accomplis depuis l'indépendance. Le plan repose sur quatre piliers qui sont constitués de sous-piliers, pour former le cadre/la structure d'une maison à savoir : *gouvernance efficace, progrès économique, progression sociale et développement des infrastructures*.

Le PPS cible de manière globale le principal défi à la croissance de l'économie namibienne et articule les moyens de traiter spécifiquement et stratégiquement le chômage des jeunes dans les domaines suivants : Pilier 2 (Progrès économique) qui se réfère spécifiquement à l'« *Entreprise de développement des jeunes* » ; Pilier 3 (Progrès social) axé sur *l'enseignement* et la *formation professionnels* ; et Pilier 4 (Développement des infrastructures) axé sur les *technologies de l'information et de la communication (TIC)*. À l'avenir, ils constituent l'épine dorsale de la stratégie de création d'emplois pour les jeunes.

L'autonomisation des jeunes et la création d'emplois pour les jeunes sont ancrées dans les piliers 2 à 4 du HPP. S'ils sont correctement mis en œuvre, ils conduiront à la création d'emplois pour les jeunes.

#### **4.1.4. Cinquième plan national de développement (NDP5)**

Le NDP5 est le cinquième plan national de développement sur les sept (7) qui visent à mettre en œuvre et à atteindre les objectifs et les aspirations de la vision à long terme de la Namibie (Vision 2030).

L'un des principaux défis du NDP4 que le NDP5 reconnaît était l'incapacité du marché du travail à absorber de nouveaux entrants, principalement parce que l'économie ne pouvait pas créer des industries innovantes, car l'économie reposait sur les industries traditionnelles déjà saturées. L'économie a donc connu un cycle de faibles compétences — moins de possibilités d'emploi. Pour aller de l'avant, le pays doit rompre ce cycle pendant le NDP5 en investissant davantage dans l'éducation, en particulier dans la formation technique et professionnelle et en orientant l'enseignement supérieur vers des matières liées à la science (NDP5 Policy Document, 2016).

#### **4.1.5. Stratégie *Growth at Home* (croissance endogène)**

La stratégie *Growth at Home* est la stratégie d'industrialisation de la Namibie. Il est enraciné dans la politique industrielle de la Namibie, Vision 2030 et le quatrième plan de développement national. Certains des points de vue centraux de la stratégie de croissance à domicile comprennent : la valeur ajoutée locale, l'approche ciblée et progressive, la promotion des chaînes de valeur régionales et la coopération bilatérale, la protection de l'industrie naissante, y compris la sauvegarde de l'espace politique, la promotion des exportations et la réforme continue de l'environnement des affaires y compris l'attraction des investissements. La stratégie de croissance endogène sera déployée en quatre phases de 5 ans chacune, s'étendant jusqu'en 2030 et au-delà (NPC, 2018). L'objectif de la stratégie, à savoir la valeur ajoutée et la protection de l'industrie naissante, vise à stimuler la croissance des jeunes MPME et la création d'emplois en Namibie.

Il est important de noter que la stratégie de croissance endogène, NDP5 et HPP ont des plans et objectifs clairs et spécifiques visant directement et indirectement l'autonomisation des jeunes et la création d'emplois. Cependant, l'évaluation ciblée a observé que d'importantes difficultés se posent à la planification et la mise en œuvre au cours de la dernière décennie. L'une des questions que de nombreuses parties prenantes ont

soulevées lors de nos discussions à travers le pays était le manque de leadership central et régional qui pourrait efficacement rallier l'adhésion nationale et le consensus et traduire ces plans en réalité. De même, la mise en œuvre de ces plans n'a pas suffisamment et convenablement intégré et ancré les programmes pour les jeunes.

#### 4.2 FINANCEMENT ET BUDGÉTISATION DU PROGRAMME JEUNESSE

---

Dans le cadre du sous-pilier « *Développement des entreprises pour les jeunes* » du HPP, le ministère des Finances a lancé les programmes suivants l'année dernière :

##### **4.2.1 Accès des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) au financement**

Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) jouent un rôle clé dans la création d'emplois et la génération de revenus et contribuent ainsi à améliorer les conditions de vie de nombreux Namibiens. À cause de la fermeture de la Banque des PME et de l'objectif du HPP d'établir un Fonds de développement des entreprises pour les jeunes, le gouvernement a ordonné à la Banque de développement de Namibie (DBN) de créer un centre des PME pour répondre aux besoins de financement des MPME, avec un engagement capital du gouvernement (HPP, 2019).

Pour relever des défis tels que l'accès au financement auxquels sont confrontées les MPME, des initiatives de réforme du secteur financier ont été entreprises au cours de la période considérée (HPP, 2019). La stratégie de financement des petites et moyennes entreprises (PME) qui comprend un fonds de capital-risque, un système de garantie de crédit et un programme de formation et de mentorat, ont été approuvés par le Gouvernement et soutenus par la Banque de développement de Namibie (DBN), qui a créé un centre PME en octobre 2018 (HPP, 2019). Le Fonds a reçu une contribution de 20 millions de dollars namibiens de la DBN et de 110 millions de dollars namibiens du gouvernement central (HPP, 2019). Cependant, l'impact reste attendu, la DBN travaillant toujours sur les modalités de mise en œuvre pour que ces instruments deviennent opérationnels à partir d'avril 2019 (HPP, 2019).

Selon le rapport d'évaluation du HPP (2019), un mécanisme de prêt basé sur les compétences a été introduit au DBN pour encourager l'entrepreneuriat des jeunes et résoudre les difficultés rencontrées par les jeunes pour accéder au financement (HPP, 2019). Le rapport affirme que la facilité assouplit les conditions de prêt telles que les garanties et les exigences de contribution des propriétaires aux capitaux propres. Les bénéficiaires de cette disposition auront un accompagnement et un mentorat pour améliorer

la durabilité de l'entreprise. En outre, 101 MPME ont obtenu un financement de 165 millions de dollars namibiens de la Banque de développement de Namibie (DBN) et créé collectivement 850 emplois permanents et 682 emplois temporaires au cours de la période considérée (HPP, 2019).

Cependant, de nombreux jeunes interrogés par la Mission d'évaluation ciblée ont indiqué qu'ils n'étaient pas au courant de ces opportunités, car la communication a été médiocre et la plupart de ces actions n'ont pas été suffisamment étendues pour avoir un impact décisif et ont été, dans de nombreux cas, entravées par la corruption et le népotisme.

#### **4.2.2 Soutien au développement des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME)**

Les documents techniques et les discussions avec les parties prenantes ont révélé que le programme d'entrepreneuriat étudiant (SEP) a été lancé en juillet 2017, en plus de la formation des PME dans le cadre des stratégies de croissance de l'industrie, pour identifier, former et faciliter la création de 14 entreprises appartenant à des jeunes (HPP, 2019).

Il a été rapporté qu'à ce jour, 140 jeunes Namibiens ont été formés et organisés en groupes d'entreprises régionales de 10 entreprises par groupe et équipés de plans d'affaires bancables (HPP, 2019). En outre, un programme de formation au sens des affaires et à l'esprit d'entreprise, EMPRETEC, a été lancé en mai 2019, avec 26 conseillers en développement des affaires certifiés pour assurer le mentorat et l'encadrement des MPME (HPP, 2019). Actuellement, la formation des formateurs est terminée. Le Ministère de l'industrialisation, du commerce et du développement des PME met également en œuvre le programme en collaboration avec cinq autres bureaux, ministères et administrations publiques. La construction d'un centre pour le développement d'une start-up de PME à Katutura, Windhoek, devrait être achevée en 2019. Des services complets de conseil aux entreprises seront fournis aux jeunes entreprises (HPP, 2019).

Une « enquête nationale sur les établissements » a été identifiée comme un instrument permettant de développer un système de base de données sur les MPME, y compris les secteurs d'activité, les informations sur l'emploi et la contribution au PIB. Le « système d'entreprise » a été développé par le Ministère de l'industrialisation, du commerce et du développement des PME (MITSMED) en collaboration avec l'Autorité de régulation des entreprises et de la propriété intellectuelle (BIPA) pour certifier et valider les MPME (HPP, 2019).

Le HPP 2019 a également signalé que plusieurs mesures avaient été prises pour développer la compétitivité économique et améliorer le classement de la compétitivité dans le monde. Les lois d'habilitation telles que la Business and Intellectual Property Authority - BIPA Act n° 8 de 2016 et la Namibia Investment Promotion Act (NIPA) ont été promulguées en 2016. La BIPA est opérationnelle selon une approche graduelle pour les services en ligne, avec des réservations de noms déjà disponibles. Le résultat souhaité est de fournir à 13 entreprises des services en ligne connexes d'ici la fin 2019, afin d'améliorer leur efficacité. Un projet pilote a été lancé en avril pour tester l'intégration et la fiabilité des systèmes de gestion de l'information dans les différents ministères et administrations publiques (HPP, 2019). Le projet de loi sur la promotion des investissements en Namibie a été promulgué en 2016. Il n'a cependant pas été publié au Journal officiel en raison de problèmes mis en évidence par le secteur privé, qui ont nécessité des consultations supplémentaires. Les consultations se sont poursuivies tout au long des années 2017 et 2018. En conséquence, un nouveau projet de loi a été produit en même temps que son texte d'application. Le projet de loi a été soumis au Cabinet en octobre 2018 et a ensuite été renvoyé au Comité du Cabinet sur la législation (CCL) pour une délibération détaillée. Il est prévu que le projet de loi soit déposé ultérieurement. Cependant, les meilleures pratiques dans la plupart des pays africains (tels que le Ghana, la Zambie, le Botswana) appellent à la mise en place d'une commission indépendante des investissements en tant que guichet unique chargé d'encourager et de promouvoir les investissements en Namibie, afin d'assurer la création d'un cadre incitatif attrayant et d'un environnement transparent, prévisible et favorable pour les investissements. Les efforts actuels visant à mettre en place un tel centre doivent être mis en œuvre rapidement.

Au total, 121 entreprises rurales détenues par des jeunes ont été identifiées et sélectionnées dans toutes les circonscriptions et enregistrées en vertu de la BIPA. Neuf (9) entreprises ont été testées en 2016. Le HPP (2019) rapporte que 21 entreprises rurales appartenant à des jeunes ont été créées et sont en train de développer des plans d'affaire bancables pour le financement et la mise en œuvre. La politique nationale sur les MPME a été lancée en décembre 2016, tandis que la politique nationale sur l'entrepreneuriat des jeunes, une ramification de la politique des MPME, a été élaborée et doit faire l'objet d'une consultation publique.

Une réforme clé nécessaire pour améliorer la compétitivité économique est l'harmonisation et l'intégration dans un service intégré de services à la clientèle (ICSF) des différents processus d'enregistrement des entreprises qui sont actuellement fragmentés entre

plusieurs ministères et administrations publiques. Une telle intégration permettra de rendre l'enregistrement des entreprises plus efficace, réduisant ainsi le nombre de jours nécessaires pour enregistrer et démarrer une entreprise en Namibie de 66 jours, comme le cite le rapport Doing Business de la Banque mondiale, à 5 jours ouvrables au maximum. Ce processus a été lancé et est en cours. Le système ICSF devrait devenir pleinement opérationnel dans le courant de l'exercice 2019-2020. Pour accélérer les réformes et faciliter les demandes d'investissement en ligne, la mise en place d'un guichet unique électronique fera partie du processus ci-dessus. Le guichet unique fournira une plateforme en ligne pour 13 services électroniques.

Le présent rapport relève plusieurs propositions qui pourraient être mises en œuvre pour améliorer l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Par exemple, le rapport de l'OIT note que les interventions de la Namibie sur le marché du travail devraient inclure un financement amélioré pour l'EFP par le biais d'une taxe sur l'EFP, une commission de création d'emplois, un programme *Namibia @ Work* et la mise en relation des demandeurs d'emploi avec des opportunités d'emploi et des orientations professionnelles. Le rapport propose également une « approche holistique du cycle de vie » de la création d'emplois comprenant : a) un système éducatif amélioré ; b) la facilitation de la transition de l'école au travail ; et c) les filets de sécurité de base pour l'emploi (BIT, 2014 : 131-133).

Nous sommes d'avis, comme le relève le rapport de l'OIT, que les jeunes chômeurs ainsi que les chômeurs de longue durée et les sous-employés ont besoin d'un « soutien de déclic » pour sortir de la pauvreté. Comme le fait valoir le rapport, l'État a la responsabilité d'utiliser les impôts pour assurer la sécurité du revenu de base. Il suggère ainsi un programme de travaux publics à base communautaire d'un maximum de 16 heures de travail rémunéré par semaine à 40 % d'un salaire mensuel équivalent à temps plein pour un ouvrier agricole débutant qui oscillerait autour de 1500 N \$ par mois. En outre, ce rapport indique qu'il est nécessaire d'intégrer les compétences et les leçons d'entrepreneuriat dans les programmes d'EFP au-delà de l'enseignement du métier. Les programmes mis en œuvre doivent également fournir des boîtes à outils post-scolaires (finances, outils, mentorat, etc.) pour soutenir les diplômés qui souhaitent démarrer leur propre entreprise.

#### **4.2.3 Contraintes et opportunités de développement des MPME**

Malgré les nombreux programmes présentés ci-dessus, voici quelques-unes des principales contraintes et opportunités qui ont été observées.

#### 4.2.3.1 Cadre institutionnel désorganisé

Actuellement, de nombreuses institutions des secteurs public et privé, ainsi que de la société civile, soutiennent les MPME à travers une variété de moyens et programmes de développement. Malheureusement, il y a un manque de coordination entre ces institutions, ce qui conduit à des duplications d'interventions et à la dilapidation des rares ressources. Il est urgent de cartographier tous les efforts ciblant les MPME et d'explorer des moyens efficaces de coordonner ces interventions. Un certain nombre de programmes de soutien aux MPME ont été mis en place pour relever les défis auxquels sont confrontées les MPME namibiennes.

L'on s'accorde avec la politique des MPME [2016] que les entrepreneurs ont toujours du mal à concrétiser leurs idées d'affaires à cause des problèmes ci-après :

*i) Accès au financement* : Selon une enquête menée en 2014 par la Banque mondiale sur les entreprises pour le compte de la Namibie, 40,9 % des petites entreprises et 28,6 % des moyennes entreprises ont identifié l'accès au financement comme une contrainte majeure à leurs opérations, contre seulement 1 % des grandes entreprises. Le financement des MPME est peu attrayant pour les institutions financières traditionnelles, car ces entreprises sont perçues comme des investissements à haut risque qui ne produisent pas de rendements adéquats. L'utilisation limitée des services financiers par les MPME est fortement corrélée à une mauvaise culture financière (la majorité des MPME utilisent des comptes d'épargne ou courants privés pour faire fonctionner leurs entreprises). En conséquence, 97 % des MPME namibiennes sont considérées comme non bancables.

*ii) Accès à la terre* : pour des raisons historiques et en raison de la répartition inégale des terres en Namibie, il existe peu de locaux commerciaux abordables disponibles dans le pays pour les MPME, et les coûts de location élevés compromettent le succès des start-up. De plus, le coût élevé des terrains viabilisés est une autre entrave à l'investissement.

*iii) Manque de compétences entrepreneuriales* – Le manque de compétences, notamment en matière de gestion, comptabilité et créativité – associé au peu d'engagement des entrepreneurs peut conduire à de mauvaises propositions d'affaires et à une absence de projets viables. Sur le marché mondial, la capacité de créer, d'acquérir et de s'adapter aux nouvelles technologies est devenue une condition essentielle pour concurrencer avec succès d'autres acteurs économiques.

*iv) Concurrence mondiale* : L'expansion des marchés et la baisse des tarifs contribuent à accroître la concurrence des importations. Alors que de nouveaux investisseurs étrangers entrent dans l'économie namibienne et que les grandes entreprises nationales consolident leurs positions, les MPME locales traditionnelles sont évincées.

*v) Accès à la technologie et à la recherche-développement* : L'insuffisance des investissements dans la recherche et le développement (R&D) accroît fortement la dépendance des MPME namubiennes aux compétences importées pour la maintenance et l'exploitation de leurs technologies tout aussi importées. Selon une enquête menée par la Banque mondiale auprès des entreprises en 2014, près de 40 % des moyennes entreprises utilisent des technologies sous licence d'entreprises étrangères. En outre, les connaissances en Namibie sur la disponibilité des technologies appropriées sont insuffisantes, de sorte que la technologie utilisée ne correspond pas toujours aux besoins de l'entreprise.

*vi) Accès aux marchés* : la majorité des MPME namubiennes n'opèrent que localement. L'étude d'impact sur les petites entreprises de l'Unité de recherche sur les politiques économiques de la Namibie a montré que seulement 4 % des MPME échantillonnées exportaient leurs biens ou services, tandis que 16 % ne vendaient leurs biens ou services que dans la région administrative où elles opèrent. Seulement 12,7 % font des affaires dans toute la Namibie. Les 67 % restant des MPME interrogées opèrent uniquement sur le plan local. En raison de la taille limitée du marché intérieur en Namibie, les MPME doivent exporter leurs produits ou services si elles veulent se développer.

*vii) Manque d'informations précises sur les MPME* : bien que de nombreuses études aient été menées sur les MPME au cours des années en Namibie, il manque encore des informations précises et quantitatives sur ces entreprises. Par exemple, il n'existe pas de base de données, ce qui pose un problème pour le suivi du développement des MPME et la conception des programmes de soutien pertinents. .

*viii) Procédures administratives lourdes* : selon le classement « Doing Business » de la Banque mondiale en 2015, la Namibie reste un pays aux procédures administratives longues et coûteuses. L'enregistrement d'une entreprise nécessite de passer par dix étapes différentes et peut prendre plus de deux mois (66 jours). De plus, ce processus entraîne des coûts et les MPME n'ont pas toujours les capacités techniques et financières pour se conformer à ces procédures.

#### 4.3. PROGRAMMES DE CRÉATION D'ENTREPRISES SOCIALEMENT RESPONSABLES

---

Le gouvernement reconnaît que la promotion de l'esprit d'entreprise est la clé du succès des entreprises et un élément important pour l'emploi et l'entrepreneuriat. Dans une méta-analyse des évaluations de programmes de formation à l'entrepreneuriat, Glaub et Frese (2011) soulignent que la réussite d'un programme repose souvent sur des facteurs psychologiques tels que la motivation pour se démarquer de ses concurrents, innover et se développer. Les jeunes femmes restent un secteur économiquement défavorisé de la population malgré un large éventail de programmes et de politiques en leur faveur. Leur autonomisation et leur participation à l'économie namibienne doivent être renforcées afin de garantir l'inclusion sociale et créer des emplois et des opportunités de développement.

En outre, la politique des MPME reconnaît l'importance de la politique nationale de genre (NGP) de 2010 dans la recherche d'une participation équitable des femmes au développement économique. Les programmes de soutien aux MPME doivent se conformer aux principales stratégies de promotion du genre, du commerce et de l'autonomisation économique, comme stipulé dans la politique nationale du genre. Les opportunités entrepreneuriales devraient inclure les membres de la population socialement exclus (ceux qui ont des difficultés physiques ou intellectuelles, les immigrants, les groupes sociaux défavorisés, etc.).

#### 4.4 ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, PROGRAMMES DE FORMATION ET EMPLOI

---

On estime que 30 000 jeunes abandonnent l'école chaque année à la fin de la 10<sup>e</sup> et de la 12<sup>e</sup> année à cause de mauvais résultats aux examens (EMIS, 2016). Le nombre d'apprenants de 12<sup>e</sup> année remplissant les conditions d'admission à l'université (25 points dans cinq matières, dont au moins la mention D en anglais) est assez faible.

En 2015, seulement près de 30 % des 20 301 élèves de 12<sup>e</sup> année satisfaisaient aux exigences d'admission à l'université (NCHE, 2016). Le secteur de l'enseignement supérieur en Namibie est régi par la loi de 2003 sur l'enseignement supérieur. En vertu de cette loi, « l'enseignement supérieur » désigne tous les programmes d'apprentissage menant à des qualifications supérieures à la 12<sup>e</sup> année ou à son équivalent, y compris l'enseignement supérieur, comme indiqué à l'article 20. (4) de la Constitution namibienne. Il n'inclut pas la formation professionnelle dispensée par un centre de formation professionnelle agréé en vertu de la loi nationale sur la formation professionnelle de 1994 (loi n° 18 de 1994) ni

l'apprentissage ouvert dispensé par le NAMCOL établi par la loi namibienne de 1997 sur le Collège d'apprentissage ouvert (loi n° 1 de 1997) (NCHE, 2016).

Depuis l'indépendance, le gouvernement s'est efforcé de remédier aux lacunes de l'économie de l'ère coloniale. Dans l'éducation et les compétences de formation, le gouvernement a travaillé avec le secteur privé pour la création de deux des universités dans le pays : l'Université de Namibie (UNAM) et l'Université des sciences de la Namibie et de la technologie (NUST), l'ancienne école polytechnique de Namibie. Il a également mis en place des centres de formation professionnelle dans les différentes régions du pays. Des investissements ont également été consentis pour augmenter le nombre d'universités privées offrant une variété de filières. Le gouvernement namibien a reconnu dès le départ que les deux principaux facteurs à l'origine du chômage élevé dans le pays étaient la faible croissance économique et le système d'éducation et de formation inefficace du pays. Pour y remédier, le gouvernement a mis en œuvre des politiques et des programmes de lutte contre le chômage.

En 2016, les effectifs dans les programmes d'enseignement supérieur s'élevaient à 53 661, dont 73,9 % dans les établissements publics, dominés par l'UNAM, et 26,1 % dans les 11 établissements privés, dominés par l'IUM, qui représentaient environ la moitié des étudiants inscrits dans le secteur privé (NCHE, 2016). Les effectifs dans les instituts publics d'enseignement supérieur ont augmenté régulièrement, passant de 72,5 à 73,9 % entre 2012 et 2016, ce qui a entraîné une légère baisse des effectifs dans les instituts privés de l'enseignement supérieur, de 27,5 % en 2012 à 26,1 % en 2016 (NCHE, 2016).

La Namibie affiche l'un des taux d'inscriptions les plus élevés dans les filières affaires, administration et droit par rapport aux autres pays en transition et aux pays développés. De même, le taux de scolarisation du pays est également relativement élevé. Les inscriptions en ingénierie, cependant, sont très faibles, surtout par rapport aux pays en transition. En 2015, le taux d'inscription de la Namibie dans les filières ingénierie, fabrication et construction de 4,5 % en 2015 est inférieur à celui de certains pays de la SADC où les données sont disponibles. Le taux d'inscription de la Namibie dans les filières scientifiques peut être considéré comme faible (3,1 %) comparé celui d'autres pays de la SADC tels que le Botswana et l'Afrique du Sud, et d'autres pays à revenu intermédiaire supérieur comme l'Albanie et l'Algérie. Ce pourcentage concerne les filières comme la physique, les mathématiques et les sciences de la vie, sans l'informatique qui a été sortie du groupe des matières scientifiques et introduites dans les matières enseignées dans les instituts universitaires de sciences, à des fins de comparaison. Le taux d'inscription de la Namibie

dans les TIC est meilleur que celui de la plupart des autres pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure comme le Mozambique et l’Afrique du Sud.

Les retombées de l’éducation, tant sur le plan privé que sur le plan social, peuvent être mesurées en fonction de leur effet sur l’emploi ou le (chômage). Cependant, le taux de chômage des diplômés de l’enseignement supérieur est resté faible (9,4 %) jusqu’en 2014, date à partir de laquelle il a fortement augmenté pour atteindre 29,2 % en 2016. La récente poussée pourrait être attribuée au ralentissement économique et en particulier au moratoire national sur les nouveaux recrutements dans le secteur public.

#### 4.5 FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE

Nos entretiens avec les décideurs politiques et d’autres parties prenantes ont révélé que la formation technique et professionnelle, qui avait apparemment été abandonnée après l’indépendance, retenait désormais l’attention du gouvernement. En septembre 2016, une stratégie de transformation et d’expansion de la formation technique et professionnelle étalée sur 15 ans a été élaborée avec un accent sur la diversification des programmes, un équipement adapté à la finalité et la rénovation/expansion des infrastructures physiques, ainsi que le renforcement des capacités des formateurs. Il existe un certain nombre de centres de formation technique et professionnelle dans le pays, comme indiqué ci-dessous.

**Tableau 5. Quelques centres de formation professionnelle en Namibie**

Nom du centre de formation	Localité
Namibian Academy for Tourism and Hospitality (NATH)	Windhoek, Khomas
Katutura Youth Enterprise Center (KAYEC)	Windhoek, Khomas
African Hospitality and Tourism cc <sup>2</sup>	Windhoek, Khomas
Africa Leadership Institute (ALI)	Windhoek, Khomas
DAPP (Development Aid from People to People) Vocational Training School	Windhoek, Khomas
Eenhana Vocational Training Centre	Eenhanha, Ohangwena
Nakayale Vocational Training Centre	Outapi, Omusati
Okakarara Vocational Training Centre,	Okakarara, Otjozondjupa
Rundu Vocational Training Centre	Rundu, Kavango east
Valombola Vocational Training Center	Ongwediva, Oshana

<sup>2</sup> Close cooperation

Windhoek Vocational Training Center	Windhoek, Khomas
Zambezi Vocational Training Centre,	KatimaMulilo, Zambezi
Ngato Vocational Training Center	Kavango East & West
Community Skills Development Centers (COSDECs)	Oshana, Otjozondjupa
NIMT-Namibia Institute of Mining and Technology (Institut namibien des mines et de la technologie)	Arandis (Erongo), Keetmanshop (Karas)

Cependant, il est important de noter que des centres ont été créés dans les régions qui ne disposent pas de centres de formation publics et que l'expansion de ces centres existants est en cours à Nkurenkuru (Kavango Ouest), Kunene (Khorixas, Région de Kunene), Omuthiya (Oshikoto) et Kai//Ganaxab (Hardap).

Il a été rapporté que près de 32 120 stagiaires se sont inscrits dans les programmes de formation technique et professionnelle aussi bien dans les institutions publiques que privées, pour un objectif fixé à 100 000 stagiaires à la fin de la troisième année du HPP. Ce nombre comprend 16 463 stagiaires financés directement par la Namibia Training Authority (NTA) (HPP, 2019). Cependant, il a été observé qu'en dehors du NIMT, les centres de formation professionnelle ne produisent pas d'étudiants employables, car ceux-ci n'ont pas les compétences requises par le marché. Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer le manque de compétences dans les centres de formation professionnelle. On citera :

- a) la pénurie de formateurs qualifiés ;
- b) le manque d'équipement dans les centres de formation, en particulier les centres publics ;
- c) le manque de stages.

Les centres de formation professionnelle doivent être renforcés au niveau et aux normes de NIMT pour qu'ils puissent former des étudiants employables. NIMT propose actuellement un programme de stage obligatoire tous les 6 mois. Les étudiants passent 6 mois d'apprentissage et 6 mois de stage pour la durée des programmes. C'est pourquoi les étudiants NIMT sont bien équipés et prêts pour le marché.

Les rapports montrent également que la reconnaissance des acquis (RPL) a été réalisée pour certifier les compétences acquises grâce à l'expérience dans le secteur informel. Au cours de la période, 5 918 demandes d'évaluation ont été reçues dans 28 professions différentes, dont 2 157 candidats ont été évalués, avec 1 190 candidats (56 %) déclarés compétents et dûment certifiés. Ce chiffre est inférieur à l'objectif de 2000 candidats fixé

pour la première année, ce qui indique un taux de réussite de 60 % (HPP, 2019). Ce programme doit être étendu.

Le programme pilote d'apprentissage a été lancé pour faciliter les stages et l'apprentissage en entreprise. Au total, 41 candidatures ont été reçues d'employeurs locaux intéressés et 21 ont été approuvées pour participer au programme pilote d'apprentissage avec environ 300 apprentis. Des accords ont été signés avec tous les employeurs participants, y compris les entreprises publiques et les PME. Ce programme comprend le coaching, le mentorat et l'incubation dans les VTC. Les partenariats public-privé (PPP) seront d'une importance capitale à l'avenir.

#### 4.6 POLITIQUE NATIONALE DE CRÉATION D'EMPLOIS ET DE TRAVAIL

---

À travers le Ministère du Travail, des Relations industrielles et de la création d'emplois, la Namibie a élaboré sa politique nationale de l'emploi (PNE) et l'a lancée en 2013. Celle-ci présente plusieurs stratégies de promotion de l'emploi et du travail décent. Le PNE repose essentiellement sur des mesures prioritaires, des objectifs de tarification de l'emploi, des instruments et des mécanismes. Il ne se limite pas aux politiques conventionnelles du marché du travail, mais vise à fournir un cadre politique intégré couvrant les éléments macroéconomiques et sectoriels ainsi que les éléments institutionnels. Les objectifs du PNE sont :

- a) *Environnement institutionnel* : Promouvoir un environnement durable pour la croissance des PME formelles et le renforcement des capacités pour le dialogue social ;
- b) *Éducation et compétences* : accroître l'employabilité des jeunes grâce à un système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) pertinent et efficace accessible dans toutes les régions ;
- c) *Réduire l'extrême pauvreté* : introduire une allocation de revenu de base et accroître l'accès à l'emploi pour les groupes marginalisés ;
- d) *Infrastructures publiques* : augmenter l'intensité de main-d'œuvre des investissements publics en mettant particulièrement l'accent sur les zones rurales ;  
et

- e) *Mise en œuvre des politiques fiscales et financières appropriées pour faciliter l'investissement productif et la création d'emplois et de développer des programmes de développement rural et de l'agriculture.*

À la suite du lancement du PNE en octobre 2013, l'ancienne ministre du Travail et de la Prévoyance sociale a annoncé que son ministère préparait une loi visant à créer une commission de création d'emplois pour coordonner les politiques et les programmes. Cela ne s'est toutefois pas produit, mais le ministère a reçu le mandat explicite de création d'emplois en 2015.

#### 4.7 SYSTÈME INTÉGRÉ D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI EN NAMIBIE (NIEIS)

Un système intégré d'informations sur l'emploi en Namibie (NIEIS) a été lancé le 5 décembre 2013. Il dispose d'un portail qui relie les employés et les employeurs, où les demandeurs d'emploi peuvent se connecter pour rechercher des emplois. L'objectif de ce système est de créer une base de données électronique complète de chômeurs et leurs compétences et constituer l'unique source d'information sur les compétences et l'emploi au sein du gouvernement. Le système vise également à aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi et les employeurs à identifier les travailleurs qualifiés. Le système ne collectera pas seulement les informations des demandeurs d'emploi, il gèrera également les informations et les opportunités, annoncera les opportunités de formation et mettra en adéquation les personnes qualifiées et expérimentées avec les opportunités d'emploi (ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois, 2019). Cependant, il reste à relever certains défis :

- Jusqu'à présent, le système a placé un peu plus de 6 000 demandeurs d'emploi, mais il doit être mis à niveau pour retrouver automatiquement les demandeurs d'emploi. Le ministère travaille actuellement avec une entreprise de Corée du Sud et avec l'OIT.
- Le portail pour l'orientation professionnelle n'existe pas encore — bien que le système permette aux demandeurs d'emploi de s'inscrire à des sessions d'orientation professionnelle. Cet aspect doit être amélioré.
- Le système a besoin de données ventilées claires sur les jeunes et les adultes qui cherchent l'emploi, y compris leurs antécédents et expérience professionnels.
- Il est nécessaire de renforcer la coopération dans l'enregistrement des compétences locales, préalable à la délivrance des permis de travail. Une fonction SMS doit être ajoutée pour faciliter la communication avec les demandeurs d'emploi.

#### 4.8 POLITIQUE NATIONALE DE LA JEUNESSE

---

La politique nationale de la jeunesse prévoit également la création d'un Conseil national de la jeunesse (NYC), qui conseille le ministère de la Jeunesse et des Sports sur les questions de développement et de jeunesse. Le conseil a été créé en 1994 et opère dans cinq domaines clés :

- Emploi ;
- Promotion et sensibilisation à l'environnement ;
- Santé et bien-être des jeunes ;
- Réseautage ;
- Échanges entre jeunes et relations internationales, technologies de l'information et médias.

#### 4.9 LOI NATIONALE SUR LE SERVICE À L'INTENTION DES JEUNES

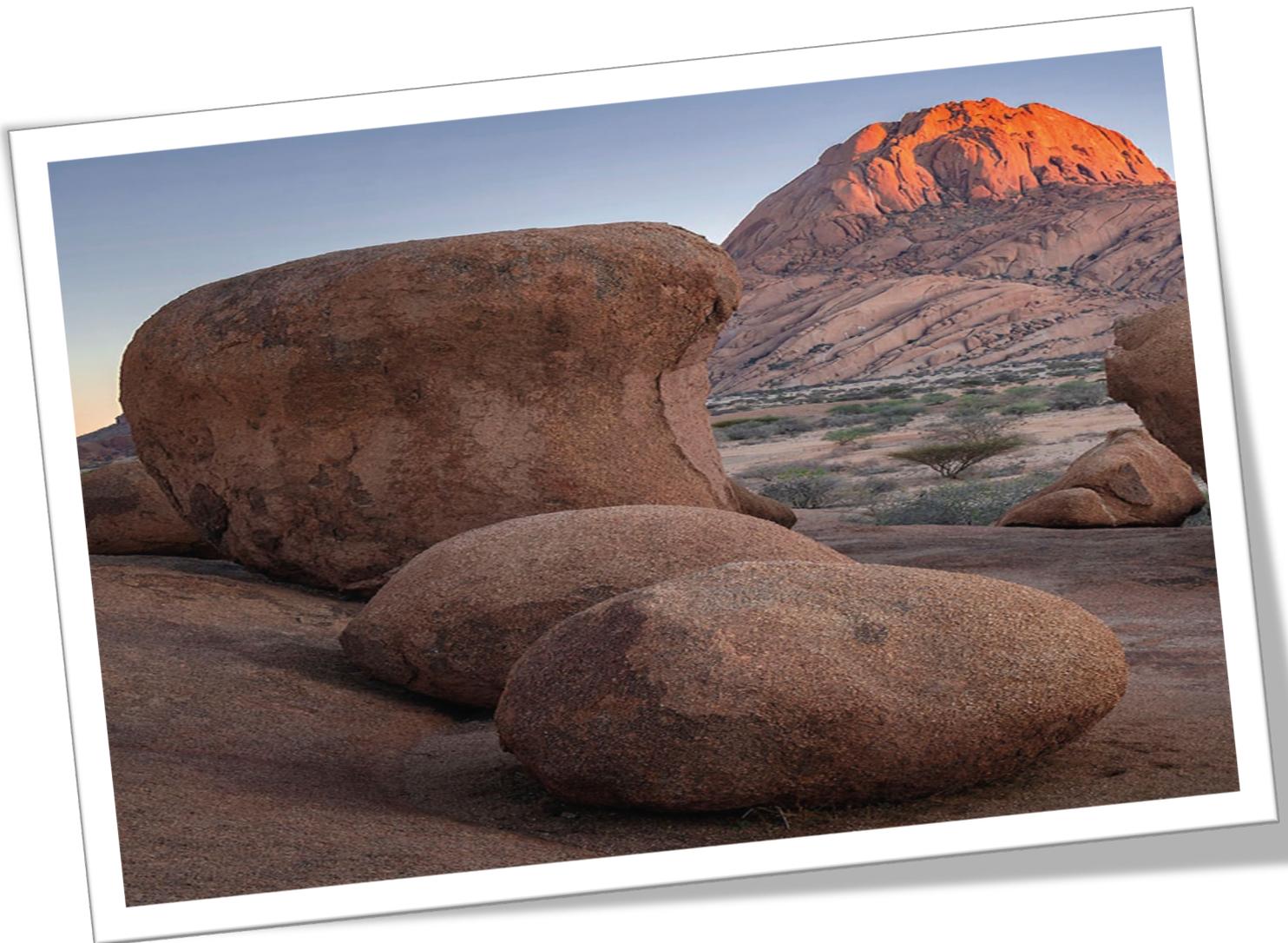
---

Le Service national de la jeunesse a été créé par la loi n° 6 de 2005 sur le service national de la jeunesse, avec les objectifs suivants :

- Servir de point de rencontre pour les jeunes de divers horizons sociaux et culturels afin de leur permettre de partager des expériences communes et d'encourager le sentiment d'égalité ;
- Offrir aux jeunes des possibilités de poursuivre leurs études et leur formation afin d'améliorer leurs possibilités d'emploi ;
- Contribuer au développement socio-économique de la Namibie et à la réduction de la pauvreté dans le pays ;
- Offrir aux jeunes des occasions de participer volontairement au développement national ; et
- Encourager le patriotisme, le sentiment d'appartenance à une nation et l'engagement pour le développement de la Namibie ».

Nos entretiens avec le NYC et le NYS ont mis en évidence certaines difficultés qui doivent être surmontées. Le NYC a fait valoir qu'il avait élaboré des programmes pour appuyer l'action du gouvernement sur le chômage des jeunes. Cependant, il a déploré le manque de ressources adéquates pour exécuter son mandat. Par exemple, en 2019, il a reçu une subvention de 9,5 millions de dollars namubiens qui a été principalement dépensée pour les émoluments du personnel. Comme le NYC, le NYS a un plan stratégique clair (2018-22), mais doit relever certains défis pour atteindre ses objectifs. Actuellement, le NYS offre, entre autres, un programme de formation en trois phases gratuit aux jeunes recrutés des 14 régions de la Namibie. Cependant, il ressort de nos entretiens avec divers intervenants qu'il

existe une forte polarisation dans les structures et les systèmes de gouvernance du NYC et du NYS. La plupart des jeunes à qui nous avons parlé étaient d'avis que les deux organisations devaient être rationalisées. D'autres estimaient que les deux organisations servaient de tremplin à certains pour une visibilité personnelle au détriment du programme réel. La plupart d'entre eux ont proposé la création d'un bureau de la jeunesse dans chaque ministère qui travaillerait en collaboration avec le NYC. Pour aller de l'avant, il est nécessaire de rationaliser le NYS et le NYC pour améliorer la gouvernance des programmes et projets destinés aux jeunes.



## 5. ANALYSE DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI DES JEUNES EN NAMIBIE EN TERMES DE POLITIQUES

*La présente section fournit un résumé des analyses et des recommandations générales de l'évaluation ciblée sur le chômage des jeunes en Namibie.*

### 5.1 TRANSFORMATION STRUCTURELLE DE L'ECONOMIE NAMIBIENNE

Il ressort des documents pertinents et de nos entretiens que la Namibie a une structure économique historique et systémique qui est sous-développée et produit, entre autres effets négatifs, le chômage des jeunes. En clair, le cadre socio-économique actuel est incapable de relever les défis croissants du chômage des jeunes. Le présent rapport recommande la transformation structurelle de l'économie à travers des mesures globales de lutte contre le chômage des jeunes, dans une stratégie de développement global où l'État joue un rôle plus actif et plus direct. Les décisions politiques qui ancrent sur la réforme structurelle peuvent inclure les interventions coordonnées suivantes de l'État :

- (a) **Création d'un fonds souverain** — La Namibie tire l'essentiel de sa richesse des ressources minérales épuisables, comme le diamant et l'uranium. La Namibie tire l'essentiel de sa richesse des ressources minérales finies telles que les diamants et l'uranium et de la pêche. Une étude mondiale des fonds de ressources naturelles réalisée par le *Natural Resource Governance Institute* (NRGI) et le *Columbia Center for Sustainable Investment* (CCSI) a révélé qu'il existe des conditions préalables à la gestion efficace des fonds. Des règles appropriées doivent être adoptées ainsi qu'une surveillance adéquate et un consensus suffisamment large pour garantir le respect de ces règles. Par exemple, les fonds souverains détiennent des actifs publics pour améliorer la gestion macroéconomique ou pour la conservation. À ce titre, le gouvernement ne devrait pas être autorisé les gestionnaires à jouer avec ces fonds. Leurs portefeuilles d'actifs doivent refléter leur objectif. L'*Alaska Permanent Fund* (États-Unis) est un modèle de transparence qui a contribué à réduire les conflits sur la répartition et la gestion des ressources pétrolières de l'Alaska. Les précédents établis par Abu Dhabi (EAU), le Botswana, le Chili, le Kazakhstan et la Norvège, entre autres, fournissent des exemples de telles lois sur l'investissement des fonds souverains. Dans le cas de la Namibie, ces ressources pourraient être utilisées pour

cibler les domaines qui favorisent l'emploi des jeunes. Une étude détaillée sur le Fonds a été proposée.

- b) Interventions ciblées sur l'emploi, en mettant l'accent sur l'emploi des jeunes.** Pour promouvoir l'emploi des jeunes, l'accent devrait être mis sur des domaines tels que les constructions, les travaux publics et la logistique, qui nécessitent beaucoup de main — d'œuvre, y compris tous les services liés aux infrastructures logistiques. Une bonne pratique mentionnée dans certaines de nos interactions avec les parties prenantes est de savoir comment renforcer la capacité des diplômés techniques et professionnels à réaliser des projets de construction de maisons. Une étude détaillée des initiatives ciblées est souhaitable et proposée.
- c) Mettre en œuvre des propositions dans les différents plans politiques et stratégiques** tels que la création d'un fonds pour les entreprises de jeunes qui recevra le capital initial du gouvernement et du secteur privé et sera soutenue par le recouvrement des principaux emprunteurs et le modeste intérêt qu'ils facturent pour les prêts aux femmes et les jeunes.
- d) Mettre en œuvre une politique nationale dans laquelle les possibilités de marchés publics** pour les entreprises appartenant à des jeunes se verront garantir des quotas pour la fourniture de biens et de services aux structures gouvernementales telles que les écoles et les hôpitaux. Cela renforcera ces entreprises, les rendra compétitives, créera des emplois et améliorera la situation socio-économique des femmes et des jeunes.

Le rapport note le succès de certains pays africains tel que le Rwanda dans l'élaboration d'une approche globale au niveau national pour un cadre macroéconomique inclusif axé sur une croissance riche en emplois, y compris des stratégies cohérentes pour créer des emplois pour les jeunes. Le pays devrait élaborer des mesures de relance économique et de transformation économique à grande échelle et inclusives qui comprennent des stratégies de stabilisation macroéconomique ancrées sur la transformation structurelle avec un suivi et une évaluation clairs des objectifs de développement des jeunes.

## 5.2. CADRE POLITIQUE ET COORDINATION ADMINISTRATIVE DES PROGRAMMES JEUNESSE

---

Pour s'attaquer de manière globale aux défis du chômage des jeunes, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques en faveur des pauvres, en utilisant les PND 4 et 5, le HPP et Vision 2030 et d'autres cadres stratégiques. Dans le présent rapport, nous notons que le manque d'implication sérieuse des ministères économiques clés tels que la jeunesse et les sports, le travail, les finances, le commerce et l'industrie et d'autres acteurs nationaux clés, le secteur privé, les ONG, la société civile, dans le processus de planification et de mise en œuvre pour les interventions de création d'emplois, y compris l'emploi des jeunes, sont une source de préoccupation et doivent être traitées d'urgence. Placer la coordination sous la tutelle de la Présidence lui donnera le pouvoir de rassemblement nécessaire. Le NPC peut être chargé de la supervision technique globale des objectifs ainsi que du suivi de la mise en œuvre des programmes.

## 5.3 FAVORISER LA CULTURE ENTREPRENEURIALE ET L'INNOVATION

---

Le développement d'une culture entrepreneuriale qui inculque des attitudes positives envers les entreprises, ainsi que les connaissances nécessaires pour démarrer une entreprise se fait par l'éducation et la formation. L'entrepreneuriat en Namibie devrait être encouragé pour permettre aux jeunes de créer des emplois pour eux-mêmes et non seulement de trouver des emplois dans le secteur formel. Cette formation devrait commencer à un très jeune âge et être promue et encouragée à toutes les étapes de l'éducation formelle en Namibie et au-delà. Le gouvernement devrait :

- Promouvoir l'esprit d'entreprise grâce à la formation et le soutien aux programmes de formation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement primaire, secondaire, tertiaire et professionnel (introduction de cours sur l'entrepreneuriat, familiarisation avec le concept de l'entreprise, culture financière, entreprises virtuelles, études de cas, etc.) ;
- Collaborer avec les instituts de recherche et de formation commerciale pour revoir les programmes actuels d'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat étant une matière obligatoire dans les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle ;
- Collaborer avec les institutions de recherche et d'enseignement commercial pour faciliter les programmes de développement de l'esprit d'entreprise ou les « boot-camps » pour des groupes cibles sélectionnés, tels que les jeunes diplômés ou les professionnels sans emploi ;

- Réviser le régime du crédit national à la jeunesse du ministère de la Jeunesse et veiller à ce que le capital ou les prêts aux jeunes entrepreneurs soient accordés dans des conditions favorables et que les programmes de financement des entreprises appartenant à des jeunes soient élargis à d'autres projets d'entrepreneuriat.

#### 5.4. CONSTRUIRE UN ÉCOSYSTÈME DE DONNÉES ET D'INFORMATIONS DES MICRO-, PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (MPME)

---

Les indicateurs sont des mesures des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs spécifiés dans le cadre de mise en œuvre des politiques des MPME. Les indicateurs doivent être SMAART (spécifiques, mesurables, faciles à surveiller, réalisables, adéquats, pertinents et opportuns). Nous convenons avec le cadre stratégique des MPME (2016) que les indicateurs possibles pour mesurer le succès de la politique sur les MPME et les futurs programmes de soutien au développement des MPME sont : le nombre de nouvelles entreprises enregistrées, le taux de survie et de croissance des MPME (données ventilées par sexe du propriétaire de l'entreprise), les contributions des MPME au PIB national, le volume des impôts payés par les MPME, l'attitude du public envers l'esprit d'entreprise et sa connaissance de cette notion, le nombre de MPME financés (différenciée selon le sexe), le nombre d'emplois créés dans MPME (différenciée selon le sexe), compétitivité des MPME, part des exportations des MPME, le nombre de jours nécessaires pour créer une entreprise et remplir toutes les formalités, et le nombre de MPME créées.

Il est également nécessaire que le gouvernement et le secteur privé facilitent la création de « groupes de services publics » ou de coopératives, afin que les MPME opérant au même endroit puissent réaliser des économies d'échelle.

#### 5.5. ACQUISITION ET PROMOTION DU CONTENU LOCAL

---

Nous reconnaissons dans ce rapport que l'investissement des grandes entreprises étrangères dans l'économie namibienne est essentiel. L'obtention de contrats d'achat avec des partenaires publics, privés et civiques garantit un accès stable au marché pour les produits et service des MPME. Cependant, les MPME n'ont pas toujours une chance équitable de participer aux appels d'offres. Nous sommes d'avis, comme le recommande la politique des MPME (2016), qu'il est nécessaire de :

- Explorer les moyens d'élargir l'accès des MPME aux opportunités d'approvisionnement public, privé et civique en s'assurant qu'elles ne sont pas

discriminées par les procédures. Offrir des incitations pour encourager la demande à s'approvisionner auprès des MPME.

- Coopérer avec l'Unité des achats du Ministère des Finances pour élaborer des politiques d'autonomisation, suivre leur mise en œuvre et évaluer leur efficacité.
- Revoir la loi n° 2 de 2003 sur la concurrence pour permettre aux MPME de mettre leurs ressources en commun dans le cadre d'appels d'offres.
- Informer les MPME des règles et réglementations en matière de passation des marchés et aider celles qui rencontrent des problèmes lors de la soumission de marchés publics ou privés.

#### 5.6. INADÉQUATION ENTRE L'ÉDUCATION ET LA FORMATION ET LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

---

Il existe un décalage entre les programmes d'éducation, de formation et de perfectionnement et les besoins du marché du travail. Les mécanismes permettant de remédier à cette disparité ont été examinés dans le présent rapport. Le pays doit également reconnaître que l'économie informelle est une source importante de développement des compétences à part entière. Le rôle des systèmes d'apprentissage informel dans la formation des jeunes dans l'artisanat, le commerce et d'autres secteurs doit être davantage reconnu.

Il convient également de noter que l'offre de compétences et de formation professionnelle dans l'économie informelle nécessite une stratégie de développement des compétences coordonnée et intégrée. Cela devrait tenir compte des réformes prévues du système de formation formel et informel. Nous notons que de nombreux jeunes sont touchés par la politique de non-réadmission du Ministère de l'Éducation. Cela rend ceux qui abandonnent leurs études indésirables aux employeurs, en particulier ceux qui ne terminent pas leurs études secondaires, ce qui dans la plupart des cas est le premier niveau nécessaire pour entrer sur le marché du travail. Cette politique doit être réexaminée d'urgence.

Nous avons également constaté que les écoles devaient développer des programmes d'enseignement, en mettant l'accent sur les domaines offrant de bonnes perspectives d'emploi. Cela pourrait être un moyen de réduire le déséquilibre entre l'offre et la demande de jeunes travailleurs s'ils possèdent des compétences répondant aux exigences du marché du travail. Le système d'éducation formelle a un rôle essentiel à jouer en fournissant un soutien à l'entrepreneuriat. Pour atteindre la majorité des jeunes Africains, il est essentiel qu'une éducation et une formation à l'entrepreneuriat de *qualité* soient

dispensées par le biais du système éducatif formel. L'ONG Alfatoun<sup>3</sup>, a pu travailler à travers le continent en partie en coopérant avec les gouvernements et les ministères pour intégrer leur contenu dans les systèmes éducatifs nationaux. Alfatoun propose des cours d'apprentissage par l'expérience qui enseignent aux jeunes enfants et aux adolescents des compétences précieuses sur la façon de démarrer une entreprise, notamment l'épargne, la planification financière et la budgétisation, la confiance en soi et les attitudes sociales. Le programme a été rigoureusement évalué et s'est révélé efficace dans ces domaines. La Namibie pourrait bénéficier d'un tel programme.

### 5.7. TRANSITION DU SECTEUR INFORMEL AU SECTEUR FORMEL POUR UN MEILLEUR EMPLOI DES JEUNES

---

L'enquête sur la population active de 2018 montre que 57,7 % des emplois dans le pays sont dans le secteur informel<sup>4</sup>. Cela comprend 54,1 % d'hommes et 61,2 % de femmes. En moyenne, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans l'emploi informel. En outre, 41,8 % des employés des zones urbaines et 78,9 % des employés des zones rurales exerçaient un emploi informel. Les régions ayant le pourcentage le plus élevé d'emploi informel étaient celles de Kavango Ouest et d'Oshana avec respectivement 90,5 % et 82,7 %. La région ayant le plus faible pourcentage d'employés dans l'emploi informel est Karas avec 35,4 %. Cependant, on signale que les emplois créés dans le secteur de l'économie informelle sont en grande partie d'exploiteurs et précaires. L'autre défi est la prévalence d'informations insuffisantes et à jour sur le caractère de l'économie informelle en Namibie.

Les meilleures pratiques commandent que les politiques et stratégies des MPME facilitent le passage des entreprises du secteur informel au secteur formel ; accompagnent ces politiques et stratégies d'un programme d'action cohérent et doté de ressources suffisantes, suivi et évalué au fil du temps. Des mesures pour faire face aux défis et contraintes émergents doivent être adoptées pour surmonter les goulets d'étranglement, notamment des programmes de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes et à la création d'emplois pour les jeunes. Une étude réalisée par LARRi pour le compte du ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois et la Commission de la sécurité sociale

---

<sup>3</sup> Depuis sa création en 1991 en Inde, Alfatoun s'est étendu à plus de 100 pays. Alfatoun a des partenaires de réseau mettant en œuvre des programmes Alfatoun dans 35 pays africains (46 dans les pays anglophones et 26 dans les pays francophones en 2017/18). Leur portée devrait continuer de croître grâce à un nouveau partenariat entre Alfatoun et l'International Co-operative Alliance-Africa.

<sup>4</sup> La définition de l'emploi formel ou informel est basée sur la fourniture ou la disponibilité d'une certaine forme de protection sociale formelle. Les employés étaient classés comme ayant un emploi formel si leur employeur fournissait au moins un régime de retraite, une aide médicale et/ou une sécurité sociale. L'emploi informel ne doit pas être confondu avec l'économie ou le secteur informel, car ceux-ci ont des définitions différentes.

en 2016, a montré qu'un nombre élevé d'entreprises informelles n'étaient pas enregistrées (88,9 %) auprès de la Commission de la sécurité sociale. Le manque d'informations sur la nécessité de s'inscrire a été cité comme raison de ce non-enregistrement. Quelque 84,3 % des employés ont également indiqué qu'ils n'étaient pas enregistrés auprès de la Commission de la sécurité sociale. L'inaccessibilité physique des bureaux de sécurité sociale et le manque de connaissances des travailleurs indépendants sont d'autres raisons invoquées pour le non-enregistrement. Bien que la plupart des travailleurs indépendants ne voient pas l'intérêt d'enregistrer leur entreprise auprès de la Commission de la sécurité sociale, ils sont conscients d'un certain nombre d'avantages qui pourraient les aider à atténuer l'exposition à la vulnérabilité.

L'un des principaux défis à relever pour encourager les entrepreneurs du secteur informel à enregistrer officiellement leurs entreprises sera de convaincre les jeunes travailleurs que l'objectif d'un tel enregistrement n'est pas de les prendre dans le filet fiscal. Les tentatives de formalisation passées ont été conçues dans le but de taxer les opérateurs du secteur. Alors que quelques personnes dans l'économie informelle sont en mesure de payer l'impôt sur le salaire et sont en effet assez riches pour être dans la tranche d'imposition, la grande majorité des travailleurs du secteur informel sont trop pauvres pour être imposés. Le Gouvernement peut intervenir en mettant en place un moratoire fiscal de cinq ans pour les entreprises informelles/travailleurs qui enregistrent leurs entreprises. Si le gouvernement peut accorder des allègements fiscaux aux sociétés multinationales, il devrait être en mesure de faire de même pour les employeurs et les travailleurs en difficulté dans l'économie informelle. Pour les opérateurs informels qui sont en mesure de payer des impôts. La simplification des lois et des processus fiscaux encouragerait la conformité volontaire et/ou rendrait l'application efficace et moins sujette à la corruption.

#### 5.8 RENFORCEMENT DES CHÂÎNES DE VALEUR BASÉES SUR L'AGRICULTURE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

---

Les secteurs agricole, forestier et piscicole fournissent des emplois informels à 87,6 % de la population (NSA, 2018). Environ 15,4 % des jeunes sont employés dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche, suivis par le commerce de gros et de détail (14,9 %), les ménages privés (12,0 %) et les activités d'hébergement et de restauration (11,7 %) (NSA, 2018). On observe cependant que le secteur est très vulnérable, sous-développé et caractérisé par une faible productivité, de faibles rendements et des schémas de production irréguliers, la plupart des personnes impliquées étant sous-employées pendant une grande partie de l'année. Le secteur est également marqué par de faibles

investissements et de nombreux défis. Certains de ces défis sont le produit de la structure économique héritée de l'ère coloniale qui, comme la plupart des pays de la SADC, est toujours intacte. Pour surmonter ces obstacles et augmenter le nombre d'emplois décents, de nouvelles stratégies d'investissement et de nouveaux programmes de restructuration de l'économie doivent être mis en œuvre pour accroître la productivité et les capacités du secteur. Bien que nous n'ayons formulé aucune prescription, les approches de la transformation du secteur doivent prendre en compte les contextes nationaux et les particularités des zones rurales du pays. Pour cela, des études de base devront être menées.

En outre, outre l'examen et la résolution de la question foncière sur la base des résolutions de 2019 de la Conférence foncière, le pays doit fournir davantage de ressources financières pour renforcer les chaînes de valeur agro-industrielles, assurer un meilleur accès au crédit, à la recherche agricole et à la vulgarisation pour les cultures prioritaires, horticulture, élevage et autres entreprises ciblant les jeunes ruraux.

Nous proposons également des programmes de sous-traitance pour aider les jeunes à travailler en tant que petits agriculteurs en leur apportant une assistance pour assurer le contrôle de la qualité et des crédits des institutions financières. Cela pourrait être considéré comme une stratégie d'incubation pour les jeunes qui leur permet de se développer et éventuellement devenir des agriculteurs commerciaux à grande échelle. La formation de coopératives s'est avérée souhaitable lorsqu'elle était appuyée par l'acquisition de terres, le financement et le mentorat. La région d'Omaheke offre un bon exemple à cet effet. Des jeunes qui ont abandonné leurs études en 12<sup>e</sup> année se sont réunis avec succès pour créer une coopérative (voir encadré 1).

**Encadré 1. « Youth Shack Dwellers Emerging Cooperative » de la région d'Omaheke**

*Nous appartenons au Hope Youth Group (Shack Dwellers). Le but de notre groupe est d'obtenir des terres à l'avenir et de nous aider à économiser de l'argent pour poursuivre nos études ou simplement nous aider financièrement lorsque nous avons besoin d'argent. Plus important encore, nous voulons créer des emplois pour nous-mêmes. Nous avons un jardin au ministère de la Jeunesse, mais nous voulons démarrer de nombreux autres projets à l'avenir. Notre jardin n'a pas été un grand succès, mais nous n'abandonnerons pas et recherchons actuellement le parrainage de grandes entreprises.*

*Source : Notes de mission sur le terrain, 2019.*

Encouragés par la quatrième révolution industrielle (4IR) et le HPP, la plupart des jeunes avec lesquels nous avons eu des entretiens ont exprimé le désir de se lancer dans l'agriculture à l'aide d'innovations et d'applications TIC plus récentes. Les jeunes entrepreneurs jouent un rôle central dans l'amélioration de l'image du secteur agricole et dans la promotion de la technologie et de l'innovation au sein du secteur. La technologie et l'innovation occupent une place centrale dans la transformation agricole de l'Afrique et le secteur AgriTech se développe rapidement<sup>5</sup>. Les jeunes sont au cœur du secteur agricole africain, utilisant des technologies de pointe pour relever les défis des petits agriculteurs. Par exemple, Onyeka Akumah, qui est largement reconnu comme l'un des jeunes entrepreneurs les plus influents d'Afrique, a fondé Farmcrowdy au Nigéria<sup>6</sup>. Farmcrowdy est la première plateforme d'agriculture numérique du Nigéria. Il autonomise les petits agriculteurs en leur fournissant des semences améliorées, des intrants agricoles, une formation aux techniques agricoles modernes et fournit un marché pour la vente de leurs produits agricoles<sup>7</sup>. Au Ghana, le jeune entrepreneur Kamal Yakub a fondé TROTRO Tractor qui met en contact agriculteurs et opérateurs de tracteurs<sup>8</sup>. Ces entrepreneurs servent de modèles aux autres jeunes Africains et rendent le secteur plus attractif. Il serait souhaitable de rendre l'agriculture plus attrayante grâce à des innovations telles que l'utilisation des applications des TIC pour la diffusion des informations des agriculteurs, etc.

La gestion du Plan vert du Gouvernement et des programmes par les agriculteurs ou par les administrations publiques en faveur des petits agriculteurs n'a pas connu de succès. Actuellement, les programmes en place ne contribuent pas au développement de l'agriculture. Il convient d'adopter une approche stricte en matière de formation et de suivi afin de développer le secteur. On pourrait ainsi attirer et former plus de jeunes aux emplois liés à la sécurité alimentaire. Le gouvernement doit davantage encourager la petite agriculture dans les zones où la terre et l'eau sont disponibles. L'enseignement tertiaire devrait proposer des programmes d'appui aux petits agriculteurs et les étudiants prendre attache avec ces petits agriculteurs dans le cadre des programmes de stage.

Le programme vert en général n'a pas été couronné de succès, il est donc nécessaire de conclure un partenariat public-privé (PPP) pour réhabiliter le programme vert avec la participation de la communauté et la fourniture de l'infrastructure TIC nécessaire pour suivre la demande et l'offre.

---

<sup>5</sup> <https://www.appsafrica.com/five-african-agritech-ventures-driving-growth/>

<sup>6</sup> <http://onyeka.ng/about/>

<sup>7</sup> <https://www.farmcrowdy.com/about-us>

<sup>8</sup> <https://www.trotrotractor.com/>

Dans le cadre de l'émulation des meilleures pratiques d'autres parties de l'Afrique, la Namibie devrait encourager l'utilisation des TIC pour le développement agricole afin d'attirer les jeunes dans le secteur. Les jeunes ont également demandé que les coûts d'Internet soient réduits pour accroître l'accès aux TIC.

#### 5.9 RENFORCER LE SECTEUR DES TIC POUR L'INNOVATION ET L'EMPLOI DES JEUNES

Le rapport note que la 4<sup>e</sup> révolution industrielle pourrait ne pas avoir d'impact positif sur l'emploi des jeunes si les jeunes ne sont pas formés et préparés aux changements des TIC. Le rapport relève que le secteur des TIC offre d'importantes possibilités de transformation en termes de contribution à la croissance économique et à la création d'emplois, en particulier pour les jeunes de Namibie. En effet, seulement 3041 ou 1 pour cent étaient employés dans le secteur des TIC en 2018 (NSA, 2018). Pourtant, des études récentes ont établi une relation positive entre l'investissement dans les infrastructures de télécommunications et les performances économiques. Le secteur des TIC est désormais utilisé d'une manière qui affecte directement la vie d'un nombre croissant de jeunes dans la sous-région.

En Afrique, @iLabAfrica est un exemple, elle dirige la recherche, l'innovation et l'entrepreneuriat dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) à l'Université de Strathmore au Kenya. Créé en 2011 avec l'objectif primordial de répondre aux objectifs de développement durable (ODD) et de contribuer à la vision du Kenya 2030, @iLabAfrica est un centre d'excellence en innovation et développement des TIC de l'Université de Strathmore. La mission de @iLabAfrica est de fournir un environnement qui favorise l'innovation technologique, les structures de soutien aux entreprises et l'orientation politique pour exploiter le potentiel des TIC en tant que véritable outil de développement durable. Pour ce faire, les principaux domaines d'intervention d'iLabAfrica sont la recherche et l'innovation dans les TIC, l'entrepreneuriat et l'incubation, l'externalisation des TIC et la recherche sur les politiques en matière de TIC. L'Université américaine du Caire abrite le laboratoire AUCVenture<sup>9</sup>. Au Lesotho, le personnel de l'université a mis en place le Fonds d'innovation de l'Université nationale du Lesotho (NULIF) pour aider les étudiants à passer de la recherche en laboratoire à des produits commercialisables, tandis qu'en Afrique du Sud, l'Université de Witwatersrand a mis en

<sup>9</sup> <http://schools.aucegypt.edu/Business/aucvlab/Pages/default.aspx>.

place le Gauteng Accelerator Program (GAP).), un concours de financement de l'innovation<sup>10</sup>.

#### 5.10 STAGES, BÉNÉVOLAT ET SERVICES À LA JEUNESSE

---

Le programme de stages actuel est fragmenté et mal coordonné. Des incitations devraient être accordées aux secteurs privés ou aux PME qui encouragent les stages pour étudiants et encourager les employeurs à introduire et à développer des programmes de stages de qualité qui offrent de l'expérience et se traduisent en compétences pour les demandeurs d'emploi. Cela peut être fait en collaboration avec le gouvernement dans le but de résoudre le chômage des jeunes. Une fois que le secteur privé a fourni des stages, le gouvernement peut accorder d'autres subventions fiscales ou allègements fiscaux auxdites entreprises. Ce sera bénéfique pour tout le monde, l'entreprise privée réalisant des épargnes sur les impôts, les étudiants acquérant des compétences et même l'emploi, le gouvernement résolvant le problème du chômage des jeunes en créant du revenu imposable à l'avenir dès lors que le diplômé commence à travailler et à payer des impôts.

Une autre suggestion pourrait être le développement d'une Charte pour la qualité des stages et de l'apprentissage en Namibie pour la promotion du stage et de l'apprentissage en tant que possibilités de formation offrant des compétences aux jeunes. Une telle structure définira les conditions des stages et des apprentissages, ainsi que la qualité et le code de conduite.

Le bénévolat et les services aux jeunes sont un moyen créatif d'acquérir des compétences à un coût minimal. Il peut améliorer la participation des jeunes et exploiter l'énergie et la vigueur des jeunes pour le développement national, régional et mondial, tout en améliorant leurs compétences professionnelles et leur vie. Parmi les avantages de cette approche figurent les chances accrues d'employabilité des jeunes.

Une politique de stage s'impose donc de toute urgence. De plus, les bureaux, ministères et agences et les entreprises publiques devraient accueillir au moins 10 stagiaires à tout moment par an. Ils devraient également être encouragés à prendre des dispositions budgétaires de pour cela dans le prochain exercice (2020/2021). Le secteur privé devrait également être encouragé à respecter cet engagement.

---

<sup>10</sup> <https://wits-enterprise.co.za/tech-transfer/resources>.

Bien qu'ils n'en soient qu'à leurs balbutiements, les enseignements tirés des programmes pilotes actuels de stages et de volontariat dans le pays montrent qu'il existe un fort potentiel de volontariat pour améliorer l'employabilité des jeunes. Nous pensons que cette bonne pratique peut être élargie à d'autres parties prenantes du secteur privé (voir encadré 2).

### **Encadré 2. Programme de stages MTC**

*Dans ce qui constitue la première révolution nationale pour le programme de stages en éducation de la Namibie, le ministre de l'Enseignement supérieur, de la formation et l'innovation, Dr Itah Kandji-Murangji, a officiellement lancé le lundi 17 juin 2019 le Programme national de stages du MTC à Windhoek. Le programme de stages est une initiative de trois ans qui marque une aube nouvelle et prometteuse dans la sphère universitaire namibienne. L'objectif principal est d'aider les étudiants qui ont besoin de stages à obtenir leur diplôme et à créer des emplois par la suite. Parallèlement à cet objectif, le programme aidera les institutions d'enseignement supérieur à trouver des stages pour les étudiants et à long terme d'accélérer la création d'emplois chez les jeunes. Le programme national de stages du MTC en Namibie renforcera la collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises namibiennes. Le programme accueillera 160 stagiaires par an dans diverses institutions publiques et privées. Le MTC versera une allocation de 3000 \$ N par étudiant sur une période de 3 mois et si un étudiant a besoin d'un stage de six mois, un montant de 1500 \$ N sera payé. Ce programme est un effort du MTC pour ouvrir l'accès des diplômés à l'apprentissage en cours d'emploi. Malgré la volonté, la détermination, l'engagement et l'honnêteté des diplômés, le plus souvent, les portes leur sont fermées par manque d'exposition, d'expérience et de stage requis. En effet, des partenariats comme celui-ci font du MTC et de ses partenaires des acteurs importants du développement du capital humain en Namibie. Les étudiants dotés des compétences pratiques sont prêts à l'emploi. Pour assurer la gestion et l'administration efficaces du programme, un comité directeur a été mis sur pied et aidera au placement des étudiants et servira de liaison entre les étudiants et les entreprises. Les établissements d'enseignement participant au programme national de stages du MTC en Namibie sont l'Université de Namibie (UNAM), l'Université des sciences et technologies de Namibie (NUST), l'Université internationale de gestion (IUM), l'Institut namibien des mines et de la technologie (NIMT) et les centres de formation professionnelle par le biais de la Namibia Training Authority (NTA).*

Source : Unité des relations publiques du MTC, 2019

## 5.11 SUIVI-ÉVALUATION AXÉ SUR LES RÉSULTATS

Le présent rapport relève qu'il existe des défaillances à tous les niveaux de suivi et d'évaluation des actions du pays en faveur de l'emploi des jeunes. Il est nécessaire de mettre en place un système de suivi et d'évaluation axé sur les résultats avec des systèmes d'information et de responsabilisation à trois niveaux, à savoir national, régional et local, ainsi qu'au niveau du projet. Le suivi et l'évaluation axés sur les résultats réduiront la stagnation dans la mise en œuvre du programme d'élaboration et de renforcement des interventions pratiques sur l'emploi des jeunes en Namibie. Un suivi et une évaluation solides, soutenus par des ressources adéquates, devraient faciliter le suivi et la mise en œuvre des stratégies régionales et nationales pour l'emploi des jeunes. Cela permettrait à

plusieurs agences d'être pleinement informées des progrès des programmes nationaux d'emploi des jeunes dans le temps et du type de mesures requises à tous les niveaux.

Le rapport conclut et propose qu'afin d'augmenter les perspectives d'employabilité des jeunes, la Namibie devra établir un arrangement institutionnel de planification nationale des ressources humaines bien coordonné et doté de ressources. Cela devrait nécessiter une meilleure coordination du NPC.

---

#### 5.12 ARTS, SPORTS ET CULTURE – L'INDUSTRIE CREATIVE

---

L'enquête sur la population active de 2018 a montré que seulement 0,6 % des jeunes sont employés dans le secteur des arts, des sports et des loisirs. Nos interactions avec les jeunes à travers le pays ont révélé qu'il y avait beaucoup de jeunes qui ne sont pas scolarisés, mais qui sont talentueux dans ce domaine. Cependant, il n'existe aucun soutien coordonné du gouvernement et du secteur privé. Des efforts doivent être faits pour identifier les étudiants en art et leur donner les moyens de se développer et de créer des emplois pour eux-mêmes. Les cas du Nigéria et de l'Afrique du Sud ont été cités comme réussis.

---

#### 5.13 FAIRE FACE AU CHANGEMENT D'ATTITUDE DES JEUNES

---

Le présent rapport note que l'un des problèmes que la plupart des parties prenantes déploraient était l'attitude des jeunes. La perception actuelle est que la plupart des jeunes n'ont pas l'esprit d'entreprise, mais une attitude de dépendance. Nous sommes d'accord avec les propositions de la plupart des parties prenantes, y compris les jeunes eux-mêmes, selon lesquelles il est nécessaire de développer un esprit créatif et résilient. Cela peut être fait en introduisant un contenu de construction national dans le programme pour encourager les jeunes à penser positivement et à développer la conscience et le devoir civiques. Il est proposé que ces cours ou modules nationaux de construction soient intégrés dans le programme scolaire à tous les niveaux de l'enseignement primaire et secondaire. Le service national devrait également être obligatoire pour tout diplômé de l'enseignement supérieur à la recherche d'un emploi (par exemple, l'embauche d'emploi donnera la préférence à ceux qui ont effectué le service national)

---

#### 5.14 RENFORCER LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES POUR LE SECTEUR PRIVE

---

Pour que les jeunes se préparent au monde du travail, que ce soit en tant qu'employés ou entrepreneurs, ils doivent développer un ensemble de compétences générales qui les

rendront plus performants. Nos interactions avec les entreprises privées montrent qu'elles ont identifié les compétences non techniques comme une exigence principale pour les futurs employés. En outre, on sait quelles compétences générales aident à la fois les futurs employés et les entrepreneurs et que la formation aux compétences générales est efficace lorsqu'elle est lancée à un âge précoce. De plus, les programmes d'apprentissage expérientiel qui tirent parti des connaissances et de l'expérience des bénévoles du secteur privé se sont révélés efficaces. Par conséquent, les entreprises privées en Namibie peuvent contribuer à préparer une main-d'œuvre qualifiée et un secteur privé fort en organisant le personnel pour se porter volontaire comme formateurs pour de tels programmes.

#### 5.15 PLANIFICATION ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES

---

Nous avons constaté que la Namibie disposait des plans et des politiques bien articulés pour améliorer l'autonomisation des jeunes et créer des emplois pour eux. Cependant, les retards et la mauvaise mise en œuvre ont rendu ces projets et plans inefficaces. Le présent rapport recommande que les principaux éléments nécessaires à une bonne mise en œuvre tels que les personnes, les ressources, les structures, les systèmes et la culture soient mis en place en temps opportun pour une mise en œuvre efficace. Les activités et les calendriers pour la réussite de la réalisation des objectifs stratégiques de ces projets et plans doivent également être clairement définis.

#### 5.16 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

---

Le présent rapport a révélé la nécessité d'un développement continu des compétences. Il propose la mise en place de centres de compétences afin de développer les capacités des jeunes qui ont peu ou pas d'éducation formelle. Ces centres introduiront et intégreront les abandons scolaires dans le système à l'aide de programmes éducatifs bien ciblés et adaptés



## 6. RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES POUR DES INTERVENTIONS POLITIQUES

---

*Le Gouvernement de la République de Namibie peut entreprendre dans l'immédiat les interventions ciblées spécifiques suivantes :*

### 6.1 CRÉATION DE L'UNITÉ DE COORDINATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES POUR JEUNES

---

Le Gouvernement namibien devrait créer une unité chargée de la coordination et de la mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes placée sous l'autorité du Président de la République. Cette unité devrait avoir le pouvoir de convocation, l'autorité politique et le poids nécessaires pour entreprendre les actions suivantes :

- a) Consolider le financement entre les ministères et les organismes gouvernementaux ;
- b) Assurer le suivi-évaluation de tous les programmes visant à créer des emplois pour les jeunes ;
- c) Mettre en place un système de soutien à l'information et une base de données qui fournira des informations sur la composition et les spécificités des segments et groupes de jeunes dans le pays aux niveaux national, régional, urbain et rural. Ce système devrait être intégré au sein de l'Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes ;
- d) Communiquer de manière transparente et responsable sur des plateformes appropriées aux niveaux national et régional, les informations officielles sur les initiatives et programmes existants en faveur des jeunes.

### 6.2 RÉFORME DU SYSTÈME ÉDUCATIF PAR

---

- a) la révision des programmes d'enseignement des matières techniques et relatives à l'entrepreneuriat à intégrer dans l'ensemble du système éducatif ;
- b) la création d'écoles spécialisées qui assureront la détection de talents, l'encadrement, le mentorat et la formation dans le domaine créatif, artistique et sportif pour les jeunes qui ne sont pas doués dans le domaine scolaire ;

c) l'adoption de lois contraignantes basées sur des incitations fiscales ciblées pour que le secteur privé collabore en offrant des stages solides sur le modèle du « Mobile Telecommunications Company (MTC) Internship Programme » afin d'intensifier le tutorat pour la préparation à l'emploi sur le marché du travail.

### 6.3 RENFORCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

---

- a) Le Gouvernement namibien devrait offrir un enseignement technique et professionnel (TVET) gratuit et créer davantage d'établissements d'enseignement technique afin d'accroître la base de compétences techniques pour l'auto-emploi des jeunes.
- b) Le gouvernement doit fournir une aide financière aux étudiants à la fin de leurs études dans les collèges d'enseignement technique et professionnel sous forme de boîtes à outils gratuits ou subventionnés, de crédits et de tout autre moyen ciblé pour le démarrage individuel ou en groupe de coopératives de jeunes.

### 6.4 ADOPTION DE LOIS SUR LES MARCHÉS PUBLICS ET LA PRODUCTION LOCALE

---

Le gouvernement devrait mettre en place une législation sur les marchés publics et la production locale avec des dispositions sur les points suivants :

- a) l'attribution de 30 % des marchés publics dans l'administration aux micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) détenues par des jeunes ;
- b) la mise en œuvre des instruments politiques déjà existants sur la production locale et la valeur ajoutée dans les secteurs de l'agriculture, des mines et de la pêche devraient cibler les entreprises détenues par les jeunes ;
- c) le partenariat avec des entreprises locales afin d'assurer la création d'emplois pour les jeunes.

### 6.5 RENFORCEMENT DES CHÂÎNES DE VALEUR AGROALIMENTAIRES ET LA VALEUR AJOUTÉE POUR L'EMPLOI DES JEUNES

---

Le Gouvernement namibien devrait :

- a) Examiner l'actuel programme vert du gouvernement et les programmes pour les petits agriculteurs qui n'ont pas été gérés avec succès et, sur la base des conclusions, élaborer un plan approprié à mettre en œuvre pour la création d'emplois pour les jeunes.

(b) légiférer sur l'appropriation de terres pour la petite agriculture dans le cadre de programmes de coopératives agricoles de jeunes viables, approuvés et contrôlés.

(c) Récompenser les jeunes innovateurs qui proposent des solutions agricoles basées sur les TIC avec un financement ciblé pour les attirer dans le secteur agricole et créer ainsi des emplois.

## 6.6 FONDS SOUVERAIN

---

Le Gouvernement namibien devrait légiférer et créer un fonds souverain alimenté par les revenus des ressources naturelles extractives nationales, telles que le diamant, l'uranium et la pêche. Un certain pourcentage de ce fonds devrait être affecté à l'« Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes » placée sous l'autorité du Président de la République afin d'accélérer les programmes consacrés à la jeunesse susceptibles de soutenir l'emploi des jeunes.

## 7. MEILLEURES PRATIQUES IDENTIFIÉES DANS L'ÉVALUATION CIBLÉE

---

*Quelques-unes des meilleures pratiques identifiées lors de l'évaluation ciblée et que d'autres pays pourraient adoptées sur le chômage des jeunes en Namibie sont présentées ci-dessous.*

### 7.1 L'INSTITUT NAMIBIEN DES TECHNOLOGIES MINIERES (NIMT)

---

Le NIMT a été créé à Arandis en 1991 par Rossing Uranium pour contribuer à la formation professionnelle dans l'industrie minière namibienne. L'institut a par la suite élargi son champ d'action au-delà de l'industrie minière pour englober l'ingénierie générale, le bâtiment et les compétences civiles dans toute la Namibie et a créé un campus nord à Tsumeb et un campus sud à Keetmanshoop. Le NIMT accueille environ 4000 étudiants et entre 300 et 500 diplômés en sortent chaque année et connaissent beaucoup de succès sur le marché de l'emploi. L'Institut bénéficie du soutien d'autres sociétés minières comme Namdeb et B2Gold et coopère étroitement avec l'Autorité namibienne de formation (NTA) pour atteindre les standards les plus élevés en Namibie. Pour preuve les exemples récents de B2Gold et Paladin Energy, deux entreprises canadiennes et australiennes, respectivement, qui ont construit les mines d'or Otjikoto et d'uranium Langer Heinrich en Namibie, et qui ont ensuite employé jusqu'à 100 artisans namubiens pour construire leurs mines d'or et d'uranium respectives au Mali et au Malawi. Ces entreprises sont toutes deux très complémentaires des artisans formés par le NIMT qu'elles ont envoyés comme expatriés pour construire ces mines africaines, car elles font partie, avec d'autres, des diplômés du NIMT qui exploitent la plupart des mines et des opérations d'ingénierie connexes en Namibie. Le secret du succès du NIMT est qu'il est né des besoins en compétences techniques qualifiées dans l'industrie minière et s'est développé au fil des ans grâce à une étroite coopération avec l'industrie minière. L'élargissement de son champ d'action en matière d'ingénierie et de construction a été géré grâce à l'attention portée aux besoins de l'industrie et en consultation avec la NTA. Il s'agit d'une véritable réussite en matière de contribution du secteur privé au secteur public. Le NIMT a également été reconnu comme un centre d'excellence en Afrique.

### 7.2 LA SHACK DWELLERS FEDERATION

---

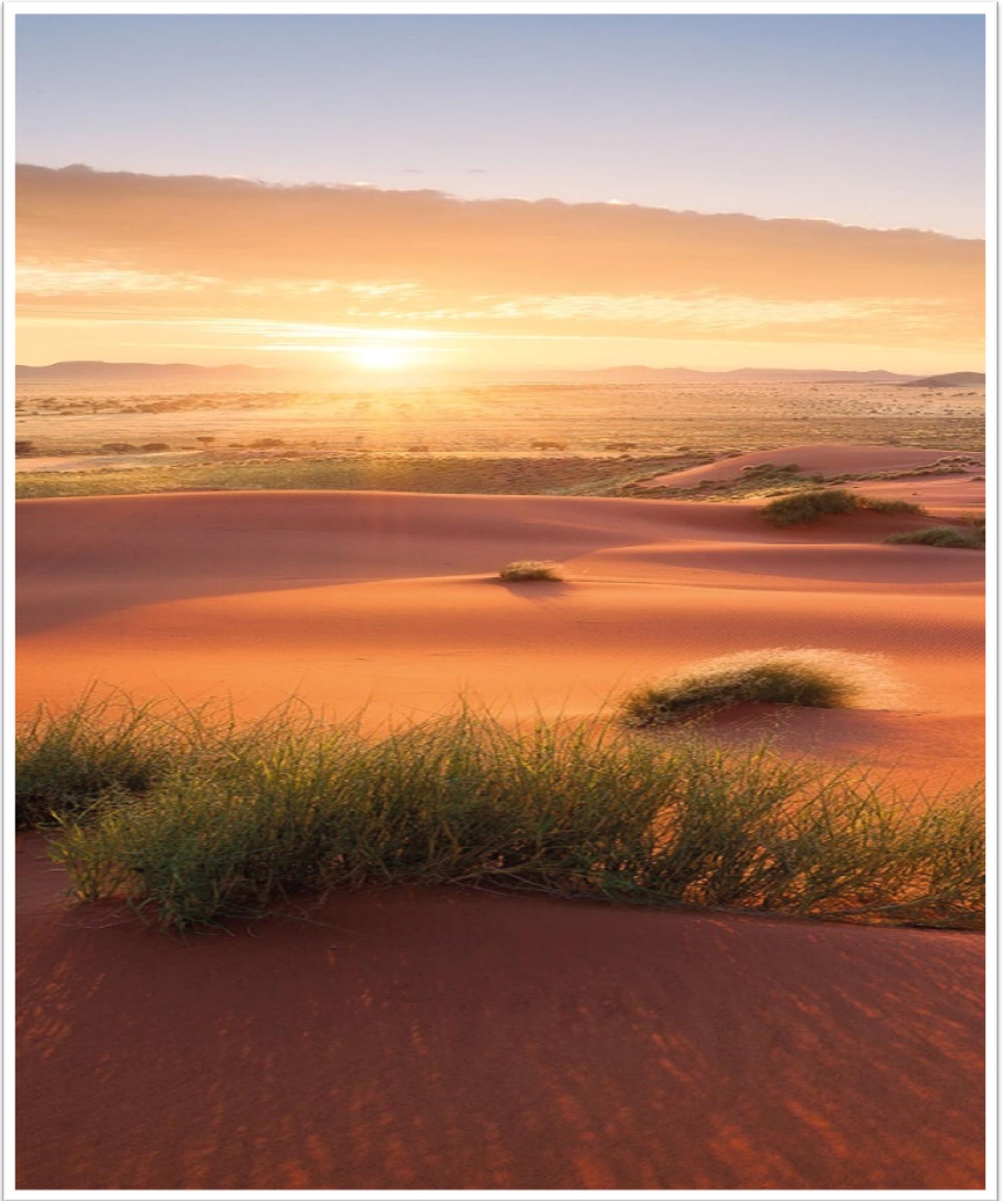
Avec le soutien du **Namibia Housing Action Group**, la **Shack Dwellers Federation** a la capacité de créer des emplois pour les jeunes à court et à moyen terme par l'amélioration des quartiers informels en Namibie. L'Université des sciences et technologies de Namibie (NUST) et les autorités locales impliquées dans le projet pilote sont également des acteurs

clés. Dans le cadre de cette initiative, les jeunes des quartiers informels reçoivent une formation en de collecte de données, d'analyse manuelle des données, de cartographie à l'aide de systèmes de positionnement mondial (GPS) et de la saisie de données. Ces compétences se traduisent par de meilleures opportunités d'emploi. De plus, l'implication de la communauté dans le renforcement des compétences (en donnant la priorité aux jeunes) pendant l'installation des services permet d'augmenter les opportunités d'emploi, le développement immobilier, social et des espaces. Les étudiants en stage au sein d'organisations lors de la collecte de données, les levés topographiques et les ateliers de planification, acquièrent une expérience pratique qui leur permettra de répondre aux besoins des pauvres à l'avenir. Les jeunes professionnels ont la possibilité de travailler dans les communautés, apprennent les valeurs du service patriotique et du sacrifice désintéressé. Mais l'apprentissage intégré au travail leur donne aussi de meilleures chances de trouver plus facilement un emploi une fois qu'ils ont obtenu leur diplôme, car ils peuvent faire valoir cette expérience comme une expérience professionnelle. Une idée fondamentale qui peut être véhiculée est de considérer les jeunes comme des partenaires de mise en œuvre dans le processus d'amélioration des quartiers informels. Le partenariat avec les professionnels, les collectivités locales et les ONG donne aux jeunes un aperçu du fonctionnement du développement urbain et des institutions concernées, ce qui accroît leur employabilité dans les institutions concernées (par exemple, les collectivités locales, les services professionnels, les bureaux, etc.). En outre, cela pourrait préparer la jeune génération à mieux connaître le fonctionnement des villes. De nos jours, beaucoup considèrent encore la vie en ville comme problématique et mystérieuse. Un gain très précieux de la participation des jeunes serait d'ancrer en eux le fait qu'ils peuvent transformer la ville.

### 7.3 LA RURAL YOUTH SHACK DWELLERS EMERGING AGRICULTURAL COOPERATIVE

---

Il s'agit d'une coopérative agricole de jeunes ayant abandonné l'école dans la région d'Omaheke et qui ont acquis des terres pour la culture de légumes. Sa particularité est qu'il s'agit d'un groupe de jeunes ruraux ayant abandonné l'école en 10<sup>e</sup> année et qui sont capables de s'organiser et de créer des emplois avec l'aide du gouvernement.



## 8. ENSEIGNEMENTS POUVANT SERVIR AUX ÉVALUATIONS DE PAYS À VENIR

---

La présente évaluation ciblée par les pairs était la première pour la Namibie. Elle a été menée à bien par des équipes dévouées qui n'avaient qu'une envie, en faire un succès. Nous avons été encouragés par la forte participation de toutes les parties prenantes du pays aux niveaux national, régional et local. Le processus a évolué de manière organique et les discussions ont été consultatives, exhaustives et franches. La plupart des acteurs ont salué l'indépendance et l'objectivité des processus.

Cependant, beaucoup peut encore être amélioré lors des évaluations futures. Il est nécessaire de planifier les missions sur le terrain et d'informer les participants à l'avance. Le questionnaire électronique doit être envoyé au préalable pour donner aux participants suffisamment de temps pour y répondre. Un questionnaire documenté devrait permettre d'évaluer chaque sortie sur le terrain et identifier les défis et les succès.

## 9. CONCLUSION

---

L'évaluation ciblée objet du présent rapport visait à fournir au pays une analyse brève, indépendante, crédible et applicable du chômage des jeunes en Namibie, ainsi que des solutions à ce problème. Dans l'ensemble, le rapport note qu'au fil des ans, la Namibie a fait des efforts remarquables pour mettre en place des politiques et mettre en œuvre des programmes en faveur des jeunes afin de les responsabiliser et de résoudre le problème de chômage qui les affecte. Cependant, ces efforts ont été entravés par les faiblesses structurelles historiques de l'économie, la mauvaise coordination du cadre institutionnel, un système éducatif qui ne répond pas aux demandes du marché du travail, un cadre entrepreneurial sous-développé, des écosystèmes de données ou d'informations médiocres et le manque de mécanismes de suivi et d'évaluation. Le présent rapport formule une série de recommandations, notamment la nécessité d'une transformation structurelle de l'économie et la mise en œuvre de prescriptions spécifiques en termes de politiques pour lutter contre le chômage des jeunes.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Bank of Namibia (2010). *The history of the Namibian Economy*. Windhoek: Bank of Namibia
- Bank of Namibia (2016). Windhoek: Bank of Namibia
- Bank of Namibia (2017). *Quarterly bulletin 2017*. Windhoek: Bank of Namibia
- Bank of Namibia (2018). *Monetary Policy Statement for February 2018*. Windhoek: Bank of Namibia
- Chigunta, F. (2002). *The Socio-Economic Situation of Youth in Africa: Problems, Commonwealth Africa*. Unpublished Policy Document Prepared for the Commonwealth Youth Programme Department.
- Curtain, R. (2000). *Towards a Youth Employment Strategy*. Report to the United Nations Economic Commission for Africa (ECA) (2011). *Africa Youth Report: Economic Commission for Africa*, Addis Ababa, Ethiopia.
- European Training Foundation [ETF] (2012). *Measuring Mismatch in ETF Partner Countries: A Methodological Note*. European Training Foundation, Working Paper.
- Geeta Kingdon and John Knight (2005), *Unemployment in South Africa, 1995– 2003: Addressing the Causes, problems and policies*, Department of Economics, University of Oxford
- Government of the Republic of Namibia (2004). *Namibia Vision 2030. Policy Framework for Long-term National Development*. Office of the President.
- Government of the Republic of Namibia (2009). *National Youth Act, 2009*. Windhoek
- Government of the Republic of Namibia (2013). *Namibia's Industrial Policy Implementation and Strategic Framework, 2014–2017*
- Government of the Republic of Namibia, Harambee Prosperity Plan Progress Reports, Goals and Outcomes, Windhoek: Government of Namibia
- ILO (2015). *Key Indicators of the Labour Market*, Eighth edition. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, (2014). *African Youth Forum: World Bank 2014 Statistics presentation*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO (2018) *World Employment Report – Outlook Trend 2018*. Geneva: International Labour Organization.
- International Monetary Fund. (2016). *Macroeconomic Developments and Prospects in Low Income Developing Countries – The IMF and the 2030 Development Agenda*. Washington: IMF.
- International Monetary Fund. (2017). *Article IV Consultation – Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for India*. Washington: IMF.
- International Monetary Fund. (2017). *Near Term Commodity Price Baseline*. Washington: IMF.

International Monetary Fund. (2017). *World Economic Outlook (October 2017)* Base de données Washington: IMF.

Jauch, H and Tjirera, E. 2016. The need for developmental state intervention in Namibia. In Kanyenze, G., Jauch, H., Kanengoni, AD., Madzwamuse, M. and Muchena, D. (Eds) 2016. *Towards Democratic Developmental States in Southern Africa* (pp. 87–152). Harare: Weaver Press.

Jauch, H. (2018). *Namibia's Labour Movement*. WINDHOEK: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kondracki, N. L., & Wellman, N. S. (2002). Content analysis: Review of methods and their applications in nutrition education. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 34, 224–230.

Kuugongelwa-Amadhila, S. (2013) *Budget Statement'*, 26 février 2013. Labour Resource and Research Institute [LaRRi] (2011). The crisis of youth unemployment in Namibia: Recommendations for pro-youth economic and Employment policies; octobrrre 2011.

McTavish, D.-G., & Pirro, E.-B. (1990). Contextual content analysis. *Quality and Quantity*, 24, p. 245 à 265.

Ministry of Education, Arts and Culture. (2015). *Système de gestion de l'éducation System, 2015*. Windhoek: Ministry of Education, Arts and Culture

Ministry of Finance. (2018). *Fiscal Strategy for the Medium-Term Expenditure Framework 2018/19–2020/21*. Windhoek: Ministry of Finance

Ministry of Finance. (2019) FY 2019/20 Budget Statement Presented by Minister of Finance Calle Schlettwen. Windhoek: Ministry of Finance

Ministry of Commerce, Industrialisation and Development of SMEs. *Micro, Small and Medium Enterprises in Namibia (2016-2021)*. Windhoek: MITSD,

Ministry of Poverty Eradication and Social Welfare 2019. *Draft National Social Protection Policy 2019–2024*. Windhoek: MPESW.

Ministry of Youth, National Service, Sport and Culture. March 2006. Regional Strategic Action Plans: 2006-2010. Windhoek. GRN:

Mkandawire, R.M. (1996), *Experiences in Youth Policy and Programme in MTC* (2019). *National Internship Programme*. Windhoek: MTC

Mwinga, M. S. (2012). *Unemployment in Namibia: Measurement Problems, Causes & Policies*. Windhoek: First capital working paper series.

Namibia Statistic Agency. Namibia Household and Income Expenditure Survey 1993.94. Windhoek: Namibia Statistic Agency.

Namibia Statistics Agency (1997). *Namibia Labour Force Survey (1997–2008)*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency *Namibia Labour Force Survey Report for 2012*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency. Namibia Labour Force Survey Report for 2013. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency. Analysis of Youth Employment and Unemployment in Namibia 2012–2013. Namibie

Namibia Statistic Agency *Namibia Labour Force Survey Report for 2014*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2016). *Labour force Survey Report*. Windhoek:

Namibia Statistic Agency (2016). *Gross Domestic Product Quarterly Publications 2016*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2016). *Quarterly Trade statistics 2016*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency. *Annual National Accounts 2016*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2017). *Gross Domestic Product Quarterly Publications 2017*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2017). *Key Highlights of the Namibia Labour Force Survey 2016 Report*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2017). *Namibia CPI Bulletins*. Namibia Statistic Agency Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistic Agency (2017). *Quarterly Trade statistics 2017*. Windhoek: Namibia Statistic Agency

Namibia Statistics Agency (2019) *The Namibia Labour Force Survey 2018*. Windhoek: Namibia Statistic Agency.

National Council for Higher Education (2011) Tracer Study of Graduates from Higher education Institutions 199-2008. Windhoek: NCHE Namibia Higher Education Indicators 2012-2016. Windhoek: NCHE

National Planning Commission (2010) *A Targeted Intervention Program for Employment Creation (TIPEC) for Namibia*. Windhoek, NPC.

National Planning Commission (2011) *Targeted Intervention Program for Employment and Economic Growth (TIPEEG)*. Windhoek, NPC.

National Planning Commission (2018) *Status of the Economy 2018*. Windhoek

National Planning Commission (2019). *Unemployment Analysis*. Windhoek

National Youth Service (2018) *NYS Strategic Plan 2018–2022*. Windhoek: National

Pasipanodya, T, van Gaalen, M, Knoblauch, C (2019). Study on Youth Entrepreneurship Promotion in Africa: Good and Promising Practices. Addis Ababa: African Union

Pazvakawambwa, L., Tjikune, C. (2013). Bio-demographic factors impacting youth unemployment in Namibia: A binary logistic regression model. *Journal Systems and Mathematical Sciences*. 3426-436

Southern Africa Development Community (2013). *Youth Strategy–Business Plan* Gaborone: SADC:

Singell, L.D., Lillydahl, J.H. (1989). Some Alternative of Youth Unemployment: Means for Improved Understanding and Policy Formulation. *The American Journal of Economics and Sociology*. 48 (4), pp. 457–477

Stedman, A. and Green, K.P. (2018). Fraser Institute Annual Survey of Mining Companies 2017. Fraser Institute. <http://www.fraserinstitute.org>.

Suonpaa. M. Matswetu. 2012). *Unemployment and the youth in Namibia. A booklet for stakeholders done by Afronaut Foundation for the PLDDSJ Project*. Retrieved from: <http://www.sadc.int> [Last Accessed 03/2019].

Tjikune, C.B.H. (2012). *Socio-Economic Factors Impacting Youth Unemployment in Namibie* 1st ed. University of Namibia: University of Namibia, Dept. of Statistics.

World Bank (2019) *The World Bank's priorities in Namibia*. Retrieved from: <https://www.worldbank.org/en/country/namibia/overview>

## ANNEXES

### Annexe 1 : Guide d'évaluation

ACTEUR	Quelques questions suggérées	Documents à valider
<b>Ministères du gouvernement et Parlement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles sont, selon vous, les principales causes du chômage des jeunes en Namibie ?</li> <li>• Existe-t-il des structures de soutien (infrastructures, législatives ou politiques) du gouvernement pour encourager le travail indépendant des jeunes ?</li> <li>• Quels sont les programmes spécifiques qui permettent aux jeunes et aux personnes qualifiées de créer des emplois et d'être indépendants ?</li> <li>• Quels mécanismes ont été mis en place pour promouvoir, étendre et encourager la participation des parties prenantes au développement socio-économique durable à large assise, comme celui de résoudre l'escalade du chômage des jeunes ?</li> <li>• Existe-t-il une collaboration entre l'établissement d'enseignement supérieur, le gouvernement et le secteur privé ?</li> <li>• Comment le gouvernement peut-il réduire la masse salariale de la fonction publique sans avoir à geler les postes et à lâcher certains employés ?</li> <li>• Quels sont les programmes de formation professionnelle et professionnelle disponibles pour les différents secteurs industriels et qui sont les institutions responsables de la gestion de cette formation</li> <li>• Comment les jeunes du secteur informel peuvent-ils bénéficier d'incitations gouvernementales telles que les subventions fiscales, la formation à l'entrepreneuriat et le financement sans avoir à être soumis à des réglementations compliquées ?</li> </ul>	Documents de politique, rapports annuels, résultats de recherche, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il actuellement des programmes de collaboration entre les ministères (par exemple entre le ministère de la Jeunesse et le ministère du Travail) visant à réduire le chômage des jeunes ?</li> </ul>	
<b>Société civile, organisations confessionnelles et syndicats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissent-ils les différentes interventions du gouvernement et des autres parties prenantes pour réduire le chômage des jeunes ?</li> <li>• Quelle est l'étendue de la collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur, le gouvernement et le secteur privé ?</li> <li>• Quelle est l'étendue de la société civile, des organisations confessionnelles, de l'implication des syndicats dans la création d'emplois des jeunes en Namibie</li> <li>• Quelle est la société civile, l'organisation confessionnelle, l'implication des syndicats dans l'éducation et le développement des compétences ?</li> <li>• Existe-t-il des programmes de soutien gouvernemental en Namibie qui aident les jeunes à créer leur propre entreprise ?</li> <li>• Quelles mesures concrètes, concernant l'emploi, ont été prises pour promouvoir et protéger les droits des jeunes en Namibie ?</li> <li>• Quels sont les mécanismes pour assurer un traitement équitable des jeunes en milieu de travail ?</li> </ul>	<p>Procès-verbaux du conseil</p> <p>Rapports de visites de suivi, résultats de recherche, documents politiques, etc.</p>
<b>Les femmes, les jeunes et les médias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissent-ils les différentes interventions du gouvernement et des autres parties prenantes pour réduire le chômage des jeunes ?</li> <li>• Existe-t-il des structures de soutien par le gouvernement pour encourager le travail indépendant des jeunes ?</li> </ul>	<p>Rapports d'activités annuels, plans d'action.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il des structures de soutien par le gouvernement pour encourager le travail indépendant des jeunes ?</li> <li>• Quelle est l'étendue de la collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur, le gouvernement et le secteur privé ?</li> <li>• Quelles mesures sont en place pour encourager les organisations des secteurs privé, public, informel et sans but lucratif à employer les jeunes ?</li> <li>• Quels sont les programmes de formation professionnelle et professionnelle disponibles pour les différents secteurs industriels et quelles sont les institutions responsables qui gèrent cette formation ?</li> <li>• Selon vous, qu'est-ce qui est nécessaire pour améliorer la capacité d'emploi des jeunes en Namibie ?</li> <li>• Afin d'accroître la participation des jeunes aux politiques visant à exprimer leurs préoccupations, comment le gouvernement peut-il dialoguer avec les jeunes pour s'assurer que leurs suggestions et préoccupations sont prises en compte ?</li> </ul>	
<p><b>Secteur privé</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il une collaboration entre l'établissement d'enseignement supérieur, le gouvernement et le secteur privé ?</li> <li>• Existe-t-il des structures de soutien par le gouvernement pour encourager le travail indépendant des jeunes ?</li> <li>• Et s'il existe une relation entre le gouvernement et les établissements de formation</li> <li>• Quels sont les programmes de formation professionnelle et professionnelle disponibles pour les différents secteurs industriels et qui sont les institutions responsables de la gestion de cette formation</li> </ul>	<p>Rapport annuel d'activité, plans d'action.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il des programmes de soutien gouvernemental en Namibie qui aident les jeunes à créer leur propre entreprise ?</li> <li>• Quelles mesures sont en place pour encourager les organisations des secteurs privé, public, informel et sans but lucratif à employer les jeunes ?</li> <li>• Quels sont les mécanismes pour assurer un traitement équitable des jeunes en milieu de travail ?</li> </ul>	
<p><b>Instituts/institutions/organismes internationaux d'appui à la recherche</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe-t-il des structures de soutien du gouvernement au travail indépendant des jeunes ?</li> <li>• Existe-t-il une collaboration entre l'établissement d'enseignement supérieur, le gouvernement et le secteur privé ?</li> <li>• Votre recommandation de recherche sur l'emploi des jeunes a-t-elle été prise en compte pour la mise en œuvre par le gouvernement ?</li> <li>• Des recherches factuelles ont-elle été menées sur l'inadéquation des compétences en matière de formation et d'emploi des jeunes ?</li> <li>• Quelles mesures sont en place pour encourager les organisations des secteurs privé, public, informel et sans but lucratif à employer les jeunes ?</li> <li>• Quels sont les programmes de formation professionnelle et professionnelle disponibles pour les différents secteurs industriels et qui sont les institutions responsables de la gestion de cette formation.</li> <li>• Existe-t-il des programmes de soutien gouvernemental en Namibie qui aident les jeunes à créer leur propre entreprise ?</li> </ul>	<p>Rapports narratifs, résultats de recherche</p>

Annexe 2. PLAN D'ACTION THÉMATIQUE POUR FACILITER LA RÉOLUTION DU  
PROBLÈME DE CHÔMAGE DES JEUNES EN NAMIBIE

OBJECTIF 1. CRÉER UNE UNITÉ DE COORDINATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES  
PROGRAMMES EN FAVEUR DES JEUNES SOUS L'AUTORITÉ DU PRÉSIDENT DE LA  
RÉPUBLIQUE

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESXOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>CRÉATION DE L'UNITÉ DE COORDINATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PROGRAMMES EN FAVEUR DES JEUNES SOUS L'AUTORITÉ DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consolider les financements destinés à la jeunesse entre les ministères et les administrations publiques.</li> <li>- Assurer le suivi et l'évaluation de tous les programmes ciblés susceptibles de créer des emplois pour les jeunes.</li> <li>- Mettre en place un système d'aide à l'information et une base de données qui fournira des informations sur la composition et les spécificités des segments et des groupes de jeunes dans le pays aux niveaux national, régional, urbain et rural.</li> <li>- Communiquer les informations officielles sur les initiatives et les programmes existants en faveur des jeunes sur des plateformes appropriées aux niveaux national et régional.</li> </ul>	Des programmes bien ciblés et une responsabilisation accrue	<ul style="list-style-type: none"> <li>De meilleures performances des ministères et administrations publiques mettant en œuvre les programmes en faveur des jeunes</li> <li>- Situation du chômage des jeunes</li> <li>- Des emplois pour jeunes créé à la fois dans le secteur informel et dans le secteur formel</li> <li>- Base de données sur la jeunesse créée et fonctionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport de mise en œuvre</li> <li>- Rapport de suivi-évaluation</li> <li>- Rapport de situation trimestriel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- NPC</li> <li>- Présidence</li> <li>- Ministères des finances et Direction du budget</li> </ul>	Conseil régional et services du Gouverneur	-Ministères et administrations publiques intervenant dans la mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes	2020-2022	Require Consultation

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conférer des pouvoirs de convocation, une autorité politique et un poids appropriés à l'unité placée sous la présidence.</li> <li>- Recruter une personne stratégique comme point de contact entre les ministères et les administrations publiques, et la présidence.</li> </ul>							<p>2020-2022</p> <p>2020</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--	------------------------------	--

OBJECTIF 2. RÉFORMER LE SYSTÈME ÉDUCATIF

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>RÉFORME DU SYSTÈME ÉDUCATIF</b>	<p>-Réviser le programme d'enseignement des matières techniques et de l'esprit d'entreprise dans l'ensemble du système éducatif.</p> <p>-Introduire un double système éducatif pour permettre à l'apprenant de décider s'il veut continuer à l'école formelle ou passer à des établissements de formation technique.</p> <p>-Créer des écoles spécialisées pour la détection de talents, l'encadrement, le mentorat et la formation dans les domaines créatif, artistique et sportif, afin d'aider les jeunes qui ne sont pas doués pour les études.</p>	<p>- Compétences entrepreneuriales et techniques renforcées ; Employabilité des jeunes assurée et esprit d'entreprise encouragé.</p> <p>-Réduction du décrochage scolaire et du chômage des jeunes. Des jeunes à même de créer leurs entreprises et des emplois pour les autres</p> <p>-Des parcours professionnels variés disponibles pour les jeunes et réduction de la dépendance à l'égard de l'emploi formel</p>	<p>- Des jeunes dotés de compétences entrepreneuriales et techniques</p> <p>-Des jeunes confiants et déterminés à saisir les opportunités d'affaires ou d'emploi</p>	<p>- Audit du système éducatif après un certain temps</p> <p>-Rapport de mise en œuvre</p> <p>-Évaluation et suivi de l'impact du système éducatif</p> <p>- Écarts entre les niveaux de compétences</p> <p>-Études sur les perspectives d'employabilité des diplômés</p>	<p>Ministère de l'enseignement supérieur et Ministère de l'éducation, des arts et de la culture</p> <p>-Secteur privé</p> <p>- Établissements d'enseignement supérieur</p> <p>-Ministère des finances, Direction des recettes intérieures</p> <p>-Namibia Revenue Authority</p>	<p>-Entreprises d'État, ministères et administrations publiques</p>	<p>-Ministère de l'éducation, des arts et de la culture aux niveaux national et régional</p> <p>-Ministère de l'enseignement supérieur</p> <p>- Établissements d'enseignement supérieur</p> <p>-Secteur privé</p> <p>-Ministère des finances</p>	<p>2019-2020</p> <p>2020-2023</p>	<p>Des consultations sont nécessaires</p>

	<p>- Adopter des lois contraignantes fondées sur des incitations fiscales ciblées pour encourager le secteur privé à offrir des stages solides dans le cadre du « Programme de stages du MTC » afin d'intensifier le mentorat pour la préparation à l'emploi sur le marché du travail.</p>	<p>-Un plus grand nombre d'opportunités de stages</p>	<p>-Participation du secteur privé</p>					<p>2020-2023</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--	------------------	--

### OBJECTIF 3. RENFORCER L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (ETP)

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>RENFORCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (TVET)</b>	Le Gouvernement namibien devrait offrir un enseignement technique et professionnel gratuit et créer davantage d'établissements de cet ordre d'enseignement afin d'élargir la base des compétences techniques permettant aux jeunes de s'auto-employer.	- Changement de mentalités à l'égard de l'enseignement professionnel et technique  - Augmentation des inscriptions	Réduction de l'inadéquation formation-emploi, participation du secteur privé et parrainage	- Nombre d'apprenants inscrits - Demande pour les établissements d'enseignement technique et professionnel - Capacité des diplômés à répondre aux besoins du marché du travail	Ministère de l'enseignement supérieur	- Centres régionaux d'enseignement technique et professionnel	Ministère de l'enseignement supérieur  - NTA	2020-2022	
	- Utiliser le NIMT comme modèle pour améliorer la qualité de la formation technique, adopter les méthodes NIMT pour dispenser des formations et rendre le stage obligatoire pour chaque programme de formation.	- Une meilleure qualité de la formation - Des diplômés prêts à l'emploi	- Nombre de diplômés de l'ETP ayant obtenu un emploi dans le secteur formel  - PME détenues par des diplômés de l'ETP - Une innovation graduelle accrue de la part des diplômés de l'ETP	Rapports de suivi-évaluation	Ministère des finances (Direction du budget)	- NIMT - Secteur privé  - NTA	- Ministère de l'éducation	2020-2022	

	-Prévoir chaque année des crédits budgétaires pour l'achat de machines et d'équipements de formation	- Une formation efficace et des compétences accrues	Existence d'un budget autonome pour chaque région. -Liste des besoins en équipement	Rapport de mise en œuvre	Ministère des finances, Ministère de l'enseignement supérieur	-Centres régionaux et nationaux d'enseignement technique et professionnel	Direction du budget, Ministère des finances, NTA	2020-2022	
	-Le gouvernement doit fournir une aide aux étudiants à la fin de leurs études techniques et professionnelles sous forme de boîtes à outils gratuites ou subventionnées, de crédits et de tout autre moyen ciblé pour le démarrage individuel ou en groupe de coopératives de jeunes.	-Augmentation des inscriptions dans les établissements d'enseignement techniques et professionnels. -Augmentation du nombre de jeunes pousses créées par des diplômés de l'enseignement professionnel		- Rapport de situation  -Étude de traçage des diplômés	Centres d'enseignement technique et professionnels		Ministère des finances, Direction du budget	2020-2023	

#### OBJECTIF 4. ADOPTER DES LOIS SUR LES MARCHÉS PUBLICS ET LA PRODUCTION LOCALE

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESXOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>ADOPTER DES LOIS SUR LES MARCHÉS PUBLICS ET LA PRODUCTION LOCALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Réserver 30 % des marchés publics dans l'administration aux micro-, petites et moyennes entreprises détenues par des jeunes ;</li> <li>-Veiller à la mise en œuvre des instruments politiques déjà existants en matière de production locale et de valeur ajoutée.</li> <li>- Les entreprises détenues par des jeunes doivent bénéficier de contrats de sous-traitance avec des entreprises expérimentées pour acquérir des compétences et créer des emplois pour les jeunes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation accrue des jeunes et réduction de la recherche de rente</li> <li>- Création d'emplois pour les jeunes</li> <li>- Augmentation des revenus et réduction du chômage des jeunes</li> <li>- Réduction des inégalités de revenus et du nombre de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombre de contrats attribués aux jeunes</li> <li>-Investissement en zones rurales</li> <li>-Attrait d'investissements supplémentaires</li> <li>-Taux de réduction de la facture d'importation</li> <li>-Valeur ajoutée et potentiel d'exportation</li> <li>-Nombre d'incidents signalés en matière de recherche de rente</li> <li>-Taxes collectées auprès des PME détenues par des jeunes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapport de mise en œuvre</li> <li>-De nouveaux projets d'entreprises de jeunes</li> <li>-Rapports de fin de projet</li> </ul>	Ministère des finances, PPP et autres ministères et administrations publiques, entreprises d'État	Ministère des travaux publics ONG	Ministère des finances	2020-2021	

OBJECTIF 5. RENFORCER LES CHAÎNES DE VALEUR ET LA VALEUR AJOUTÉE DES PRODUITS AGRICOLES AUX FINS DE L'EMPLOI DES JEUNES

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESXOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>RENFORCER LES CHAÎNES DE VALEUR ET LA VALEUR AJOUTÉE DES PRODUITS AGRICOLES AUX FINS DE L'EMPLOI DES JEUNES</b>	-Procéder à une évaluation de l'initiative gouvernementale « <i>Green Scheme and Small-Scale Farmer's programmes</i> » actuellement en cours d'exécution en faveur des petits exploitants agricoles, mais qui ne connaît pas de succès, et sur la base des conclusions de cette évaluation, élaborer un plan approprié à mettre en œuvre pour la création d'emplois pour les jeunes.	- Création d'emplois pour les jeunes dans le secteur de l'agriculture - Sécurité alimentaire accrue  -Innovations dans le domaine de l'agriculture  -Promotion des investissements dans le secteur agricole	-Sécurité alimentaire -Nombre de projets agricoles lancés par des jeunes	- Rapport de mise en œuvre  -Rapports de situation	Ministère de l'agriculture, de l'eau et des forêts  -Ministère des finances  - Établissements d'enseignement supérieur, Départements de la recherche  Collectivités locales	-Banque agricole de Namibie	Ministère de l'agriculture, de l'eau et des forêts	2020-2022	

	<p>-légiférer sur l'appropriation de terres pour la petite agriculture dans le cadre de programmes de coopératives agricoles de jeunes viables, approuvés et contrôlés ;</p> <p>-récompenser les jeunes innovateurs qui proposent des solutions agricoles basées sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) avec un financement ciblé pour les attirer dans le secteur agricole et créer ainsi des emplois.</p> <p>-Faire de l'approvisionnement en eau pour l'agriculture une priorité</p> <p>-Construire des barrages pour récolter de l'eau et investir dans la désalinisation de l'eau de l'océan pour l'utiliser dans</p>	-	<p>-Nombre d'étudiants inscrits dans la filière agriculture</p> <p>-Projets agricoles financés</p> <p>-Évolution du nombre de projets agricoles</p> <p>-Évolution du nombre d'emplois créés</p>		Conseil régional	<p>Ministères compétents dans divers domaines</p> <p>Partenaires au développement</p> <p>Université de Namibie, département d'agriculture</p>		2020-2022	
--	--	---	---	--	------------------	---	--	-----------	--

	des projets agricoles -Mécaniser l'agriculture pour attirer les jeunes								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

**OBJECTIF 6. FONDS SOUVERAIN**

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES	ACTIONS	RÉSULTATS ESXOMPTÉS	INDICATEURS OBJECTIVEMENT VÉRIFIABLES	MOYENS DE VÉRIFICATION	ORGANE D'EXÉCUTION	AUTRES ACTEURS	ORGANE DE SUIVI-ÉVALUATION	DÉLAI D'EXÉCUTION	COÛT ESTIMATIF EN US\$
<b>FONDS SOUVERAIN</b>	-légiférer et créer un fonds souverain alimenté par les revenus des ressources naturelles extractives nationales, telles que le diamant, l'uranium et la pêche.	Le fonds souverain fonctionnant comme un mécanisme de stabilité fiscale et comme un fonds intergénérationnel	Études menées sur la question du fonds souverain et les recommandations politiques  - Documents de base et lignes directrices pour la création d'une institution de gestion du fonds souverain, produits et approuvés par le Ministère des finances ou le gouvernement  - Programme détaillé de développement des capacités disponible pour les compétences requises, personnel préparé et	-Rapports de recherche  -Rapport de mise en œuvre  -Réunions de concertation  -Étude pilote  - Services de consultants	Gouvernement de la République de Namibie	Autres partenaires au développement,  Ministère des finances	<b>Gouvernement de la République de Namibie</b>	<b>2020-2024</b>	

			programme de formation menée						
	Affecter un certain pourcentage du Fonds à l'« Unité de coordination et de mise en œuvre des programmes en faveur des jeunes » proposée, placée sous l'autorité du Président afin d'accélérer les programmes sur les jeunes qui soutiendront l'emploi des jeunes.		Développement économique durable de la Namibie  Réunion de lancement et rapport finalisé						
	- Formuler des recommandations politiques et des lignes directrices pour l'établissement et la supervision du fonds souverain namibien sur la		Nombre d'études réalisées. Recommandations politiques						

	base de recherches et de bonnes pratiques.								
	-Développer les capacités nécessaires pour la mise en place de l'institution chargée de la gestion du fonds souverain de Namibie.		Nombre d'experts formés ou recrutés pour la mise en place du Fonds souverain						