International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

BUSINESS Africa

Organisation internationale du Travail

Sommet des partenaires sociaux pour l'Emploi en Afrique

LIVRE BLANC

15 décembre 2015
Adopté par acclamation
Casablanca, Maroc

RAPPORT
Adopté à l'unanimité par les représentants des employeurs et des travailleurs
Sommet des partenaires sociaux pour l'Emploi en Afrique, Casablanca, 15 décembre 2015

SOMMAIRE

EDITO 2

ACCOMPAGNER LA MUTATION DE L'EMPLOI ET DE SES ACTEURS 5

CROISSANCE ÉCONOMIQUE, EMPLOI ET EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE 7

DIALOGUE SOCIAL RESPONSABLE ET INSTITUTIONNALISÉ 9

DIX RECOMMANDATIONS 11

LA "TASK FORCE" (COMITÉ DE PILOTAGE) 13

FINANCEMENT POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE 15

LA DÉCLARATION II DE CASABLANCA POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE 17

ANNEXE 1 : MOTION DE REMERCIEMENT 22

ANNEXE 2 : LISTE DES PARTICIPANTS (REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DES SYNDICATS DE TRAVAILLEURS) PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE PAR PAYS, RÉGION ET ORGANISATION 23

EDITO

- 63 % des africains ont moins de 25 ans,
- 1 million de jeunes chaque mois arrive sur le marché du travail sur notre continent,
- Notre population active s'accroît de 18 millions chaque année,
- 80% des emplois sont dans l'informel,

comment, en tant que responsables, leaders d'opinions, acteurs de la croissance et du progrès, peut-on rester inerte face à ce fléau qu'est le manque d'emplois et en particulier pour la jeunesse d'un continent en devenir ?

Alors que le monde entier nous envie notre taux de croissance, celle-ci, est loin d'être inclusive ; elle génère peu d'emplois qualifiés, décents et durables.

63 % des africains ont moins de 25 ans

Nous avons plus de 200 millions d'habitants âgés de 15 à 24 ans sur notre continent africain. D'une manière générale, les jeunes risquent trois fois plus que les plus de 24 ans de se trouver sans emploi.

Avec ces chiffres, nous avons la population la plus jeune du monde. Ceci est un avantage compétitif évident si nous savons apporter les bonnes réponses et donner des perspectives à cette jeunesse. Autrement, ce dividende démographique se transformera en cauchemar africain du siècle.

La population en âge de travailler aujourd'hui est de l'ordre de 550 millions de personnes sur notre continent. Les spécialistes nous annoncent que cette population représentera 1 milliard de personnes en 2050, dépassant ainsi celle de l'Inde et de la Chine.

Enfin, sur les 73 millions d'emplois créés sur notre continent, seuls 16 millions ont concerné les jeunes. Le chômage des jeunes et des jeunes diplômés a atteint des niveaux d'alerte sans précédent, plus de 20% en moyenne dans les différents pays du continent.

Les états semblent paralysés face à ce fléau qui a un impact social et sociologique majeur au regard du poids de la jeunesse en Afrique.

Pour répondre à ce fléau qu'est le chômage, il nous fallait réagir en tant que partenaires sociaux d'Afrique.

La "Task force" qui a été créée en 2013 suite à un atelier sur la croissance et l'emploi en Afrique, organisé par Frederick Muia, Conseiller principal de l'OIE, a organisé le premier sommet emploi en Afrique avec les employeurs et les syndicats et ce, en partenariat avec Business Africa et le BIT.

Notre ambition n'était pas un livre blanc de plus, mais bien d'écrire une nouvelle histoire entre les partenaires sociaux avec un nouvel état d'esprit.

L'urgence est telle que nous nous devions de ne pas rater ce rendez-vous et ce fut fait.

En effet, il est urgent que les États dessinent une stratégie volontariste pour créer les conditions de l'espoir pour toute une jeunesse qui ne peut

pas être sacrifiée et laissée entre les mains d'obscurantistes de toutes sortes. Un véritable plan "Marshall Emploi" doit être élaboré dans une cohérence d'ensemble, tout en tenant compte des spécificités nationales.

Nous devons agir sur tous les fronts pour profiter de notre dividende démographique et créer les conditions d'une croissance inclusive.

Cela passe par le renforcement de nos infrastructures, attirer des investisseurs "responsables", promouvoir l'innovation, renforcer nos institutions et surtout, ériger l'éducation, la santé et la formation en véritable étendard du développement humain.

Un nouveau paradigme s'impose à nous aujourd'hui. Tous les acteurs du sommet à l'unanimité étaient d'accord sur le fait de bâtir un Dialogue social responsable et performant où les enjeux sont partagés. Nous devons développer la coopération et mettre fin à la compétition tout en respectant les prérogatives de chaque partie prenante.

Sans réforme, point de croissance durable et inclusive. La voie du dialogue est une nécessité absolue pour créer les conditions d'un développement économique responsable.

L'emploi ne se crée pas par décret mais par les entreprises qui ont besoin de croissance et pour cela, elles doivent être compétitives et plus productives. Ce nouveau paradigme, nécessite également de se concentrer sur le respect des normes de travail, le développement de l'entreprise avec l'agilité nécessaire qui garantisse la sécurité des salariés, un niveau de protection sociale adaptée, sur le développement de l'employabilité des salariés en leur donnant le droit à une formation tout au long de leur vie professionnelle.

1 million de jeunes chaque mois arrive sur le marché du travail sur notre continent

L'enjeu du chômage mérite que nous passions d'une posture dogmatique vers une attitude plus pragmatique et plus socialement responsable.

Les parties prenantes que sont les employeurs, les syndicats et les états doivent ériger la question de l'emploi en véritable priorité nationale et ce, au-delà de l'incantation mais de manière volontariste et mobiliser les sociétés dans leur ensemble. Il s'agit d'un acte patriotique et d'une assistance à jeunesse en danger.

Les états quant à eux doivent mettre les moyens et adapter leur législation, leurs institutions avec célérité car le temps économique et le temps social ne sont pas au même rythme que le temps politique et leurs conséquences peuvent s'avérer dramatiques.

C'est dans cet esprit, que nous avons élaboré ce livre blanc.

La force et l'engagement des employeurs et des syndicats africains durant ces deux jours a permis un dialogue, passionné, argumenté et construit en érigeant l'emploi des jeunes comme priorité des priorités et au-dessus de tout calcul politique.

Ce fut un moment historique de par la qualité des échanges et l'esprit de responsabilité qui a présidé durant les travaux.

Ce livre blanc, se veut être un cadre de travail de référence que chaque organisation pourra adapter en fonction de ses enjeux nationaux.

Le temps n'est plus à la réflexion mais bien à l'action. Pour ma part, avec cette "Task force", nous ferons le nécessaire avec nos partenaires (BIT, OIE, Business Africa) pour soutenir et renforcer les capacités des acteurs sociaux pour être de véritables locomotives sur la génération de croissance inclusive et partant, créer le cadre, pour donner aux entreprises les moyens de créer des emplois décents et durables.

Merci à Monsieur Guy Ryder, Directeur général du BIT, qui a soutenu dès le départ la création de la "Task force", à Madame Azita Berard-Awad pour son soutien à la première rencontre de Casablanca et à Monsieur Aenaes Chuma, Directeur régional du BIT pour l'Afrique pour son soutien au sommet de l'emploi de Casablanca et à Frederick Muia, Conseiller principal de l'OIE et secrétaire général de la "Task force", et à Francis Sanzouango d'ACTEMP, pour leur soutien sans réserve à la dynamique de la "Task force". Je tiens à exprimer mes remerciements à Madame Alice Ouedraogo et à Monsieur Mohammed Ould Sidi du BIT pour leur soutien à l'organisation du sommet. Enfin, mes remerciements aux représentants syndicaux conduits par Monsieur Mamadou Diallo de la Confédération internationale des Syndicats (CIS) et par Monsieur Abrar Ibrahim de l'Organisation de l'Unité syndicale africaine (l'OUSA) pour leurs contributions constructives aux débats sur l'élaboration du livre blanc lors du sommet.

Jamal Belahrach
Président de la Task force OIE
Administrateur au BIT
Vice-Président de Business Africa

Notre population active s'accroît de 18 millions chaque année

ACCOMPAGNER LA MUTATION DE L'EMPLOI ET DE SES ACTEURS

Plus personne ne peut faire abstraction de la mutation du monde où des régions. En effet, la croissance économique ne suffit plus pour créer suffisamment d'emplois afin d'assurer la pérennisation de la liberté, de l'égalité, de la sécurité et de la dignité à laquelle chaque africain doit pouvoir avoir droit. Cela conduit par conséquent à des relations de travail de moins en moins sécurisées entraînant une augmentation du chômage, notamment au sein de la population vulnérable comme les femmes et les jeunes. Avec moins de pouvoir d'achat disponible, c'est toute l'économie qui doit faire face à des déficits de la demande globale et par ricochet de la production. Cela se traduit immanquablement par l'augmentation des inégalités.

À ce titre, il convient de rappeler les discriminations à l'emploi du fait d'un problème de santé. Ceci est d'autant plus stigmatisant pour les travailleurs vivant avec le VIH-SIDA. Le chômage touche trois fois plus de personnes vivant avec le VIH-SIDA. En 2014, une personne sur 9 se voyait refuser un emploi pour des raisons de santé alors qu'une personne sur 8 est privée d'accès aux soins. Il importe donc de considérer le problème de la protection du capital humain en offrant des solutions en termes de filets sociaux, d'emplois décents afin de promouvoir l'autonomisation économique.

80% des emplois sont dans l'informel

En effet, le développement économique d'un pays dépend autant du niveau de formation, de qualification, d'employabilité que de l'état de santé de sa population. Le lien entre l'amélioration du capital humain (santé, connaissance), avec en filigrane la productivité, présente une corrélation directe avec l'employabilité et la croissance économique.

La bonne santé des travailleurs ne peut se limiter à l'entreprise mais impacte sur l'ensemble de la société, sous formes de qualité de travail et des actions sociétales en raison des talents, des compétences induites. Le capital humain - autrement dit la qualité de la population active de l'Afrique - détermine aussi la prospérité économique du continent. Celle-ci ne peut être pérenne sans un investissement renouvelé dans le capital humain y compris la santé, l'emploi, la cohésion sociale et plus généralement la promotion du bien-être individuel, économique, social et culturel. Les partenaires sociaux devront reconsidérer, sur une base d'une plus grande solidarité, la protection du capital humain, notamment au sein de l'entreprise.

Que ce soit en Afrique ou ailleurs, le traitement de la question de l'emploi ne peut plus s'envisager de manière dogmatique et par conséquent avec une approche exclusivement sociale.

Les défis que pose l'emploi en Afrique sont immenses eu égard au déficit d'absence de stratégies sectorielles durables, du manque d'intégration régionale sur le plan des échanges économiques, du retard du niveau d'éducation et de formation, des déséquilibres, entre le rural et l'urbain, de

l'absence d'intégration dans la nouvelle économie et bien d'autres sujets qui nécessitent des stratégies adaptées en fonction des pays.

De la même manière, les législations du travail des pays devraient s'adapter au monde nouveau du travail sans négliger bien sûr la sécurité des travailleurs. Quant à l'entreprise, le lieu privilégié de création de richesses et d'emplois, doit aussi se refonder à la lumière d'un dialogue économique et social renouvelé avec les parties prenantes.

Les organisations d'employeurs doivent prendre le leadership de cette dynamique pour bâtir un nouveau contrat social pour lui permettre d'asseoir une légitimité basée sur la responsabilité économique et sociale et, casser ainsi l'image de l'entreprise prédatrice si profondément installée dans l'esprit de tout un chacun. Les employeurs doivent faire ce premier pas.

S'agissant des syndicats, ils sont la clé dans la mutation des comportements et dans la capacité des pays à initier les réformes nécessaires pour apporter des réponses concrètes au chômage en général et à celui des jeunes en particulier. Avec cette approche nouvelle, ils réussiront à imposer le dialogue social comme le seul cadre de discussion et de négociation pour nos nations qui ont besoin de créer les conditions de croissance et de développement inclusif et au service de tous les citoyens africains.

CROISSANCE ÉCONOMIQUE, EMPLOI ET EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE

La population active africaine, âgée de 15 ans et plus, dépasse les 70 % et s'accroît de 18 millions chaque année et ce à un rythme de 3 % entre 2015-2025. Plus de 63 % des Africains ont moins de 25 ans et plus de la moitié sont des femmes. 1 million de jeunes arrivent chaque mois sur le marché du travail de notre continent, dont plus de 30 % avec des diplômes qualifiants qui ne trouvent pas d'opportunités d'emplois décents. 40 % à 80 % des emplois en Afrique ne sont pas enregistrés et sont considérés comme relevant du secteur informel.

Plus de 50 % de la population africaine sont des femmes et malheureusement, le rôle décisionnel et opérationnel des femmes au sein de l'État, des institutions en général, des organisations d'employeurs et des syndicats de travailleurs en particulier reste marginal. Cela constitue une injustice qui doit être corrigée en changeant les mentalités et en évoluant vers la parité pour atteindre un ratio de 50/50 dans les 10 à 15 années à venir.

De plus, la croissance du PIB par habitant ne s'améliore pas de manière significative, avec une moyenne de 2 % entre 2009 et 2015. Pourtant, la question préoccupante est que cette croissance économique ne crée pas suffisamment d'emplois décents et ne permet pas de convertir une partie des fruits de la croissance en une amélioration de l'employabilité de la population active africaine.

Ce livre blanc, se veut être un cadre de travail de référence

Alors, quel avenir pour l'emploi et l'employabilité en Afrique, tant au plan national, régional et continental mais aussi dans les zones urbaines, péri-urbaines et rurales, en particulier pour la jeunesse d'un continent en devenir ? La réponse doit être collective.

La population africaine en âge de travailler aujourd'hui dépasse les 550 millions de personnes et représentera 1 milliard de personnes en 2050, au-dessus de celle de l'Inde et de la Chine. Près de 200 millions d'habitants sont âgés de 15 à 24 ans sur le continent africain. Ces jeunes risquent trois fois plus que les moins jeunes de plus de 24 ans de se retrouver sans emploi, de vivre dans la précarité et d'être exclus du droit de vivre décemment en Afrique.

L'Afrique pourrait transformer sa population, la plus jeune du monde, en avantage compétitif si des gouvernances de référence et des "leaderships" dynamiques permettaient d'offrir des perspectives nouvelles sous la forme d'opportunités de création de richesses et d'emplois.

Il s'agit de relever le défi de s'écouter mutuellement, puis de s'entendre sur l'essentiel pour que l'entreprise - une organisation humaine composée de divers acteurs, et en interaction avec des facteurs et acteurs externes - puisse tirer avantage en termes d'emplois décents, des altérations créées, provoquées ou subies par l'entreprise.

En 2014, le Bureau international du Travail a enregistré plus de 201 millions de chômeurs dans le monde et constate une forte augmentation ces dernières années. Face à cela, l'Afrique doit nécessairement créer de nouveaux emplois. Chacun est conscient qu'il est difficile sinon impossible de conserver un emploi salarié tout au long de sa vie professionnelle. Seulement 20 % des emplois en Afrique sont des emplois salariés, ce qui ouvre de belles perspectives pour l'entrepreneuriat, s'il est accompagné et régulé. Parmi les 73 millions d'emplois créés sur notre continent, 16 millions concernent les jeunes. Pourtant, le niveau moyen de chômage des jeunes dépasse les 20 % en moyenne, jeunes diplômés inclus.

En intégrant le secteur informel, le niveau de chômage atteint des niveaux d'alerte entre 16 et 21 % en moyenne, avec près de 28 % uniquement pour les jeunes.

DIALOGUE SOCIAL RESPONSABLE ET INSTITUTIONNALISÉ

Pour les sociétés africaines, outre le renforcement des bases matérielles (infrastructures), des bases politiques, économiques, juridiques, institutionnelles et relationnelles (infostructures) et de la performance logistique face à la complexité de la création d'emplois dans les chaînes de valeurs (efficience et diversité des flux physiques et d'information), il y a lieu :

- de faciliter l'émergence des investisseurs africains actifs tant dans l'économie de proximité qu'à l'exportation ;
- d'attirer des investisseurs "responsables" ;
- de promouvoir la création de valeurs ajoutées, de contenus technologiques et d'innovation ;
- d'avancer graduellement mais sûrement vers la digitalisation du continent au sein de nos institutions.

Le but recherché est bien de régénérer l'éducation, la santé, la diffusion du savoir, la formation, l'information et le professionnalisme en de véritables atouts pour l'entreprise africaine apprenante tout en embrassant les standards du développement humain.

L'emploi : une véritable priorité nationale

En filigrane, c'est bien par le renforcement des capacités des institutions d'employeurs et de travailleurs qu'il sera possible de réformer les approches partenariales entre organisations patronales et celles des travailleurs. Tout en fondant ainsi le socle du processus de réformes de l'emploi et de l'employabilité en Afrique, il ne faudra pas faire l'économie d'appuyer les entreprises africaines par des projets et mesures spécifiques mondiales et locales en œuvrant pour une insertion intelligente au sein des chaînes d'approvisionnement et/ou de valeurs ajoutées.

Dès lors aujourd'hui, un nouveau paradigme s'impose à chacun de nous au plan individuel, mais aussi à chacun de nous en tant que groupe agissant en réseaux. Il nous faut un Dialogue social renouvelé, responsable, institutionnalisé qui se doit d'être constructif, performant et fondé sur la transparence.

Aussi, il nous appartient de développer le couple coopération et compétition (coopétition) sans oublier les vertus de la mise en compétition des solutions respectant les prérogatives de chaque partie prenante. Il est donc bien question de promouvoir le dialogue renouvelé entre partenaires sociaux sur la base de la valorisation de la collaboration dans un environnement changeant et imprévisible.

L'emploi ne se crée pas par décret mais par les entreprises qui ont besoin de croissance et pour cela, elles doivent être compétitives en améliorant

leur productivité afin de dégager des marges. Ce nouveau paradigme, nécessite également de se concentrer sur le respect des normes de travail, le développement de l'agilité des organisations, sur le mode d'organisation du marché du travail qui devrait simultanément pouvoir offrir plus de souplesse aux entreprises avec en contrepartie une plus grande sécurité de l'emploi aux travailleurs - notamment les salariés - sans oublier une meilleure protection sociale englobant les retraites... Il devient nécessaire d'adapter et de faire évoluer les formes actuelles des filets sociaux.

Le rôle de l'État, en tant qu'arbitre et régulateur, doit consister aussi à accepter d'associer les parties prenantes dans sa réflexion et dans ses décisions pour soutenir le développement des entreprises.

Pour l'Afrique, le défi du chômage et de la faible création d'emplois en période de croissance économique mérite que nous - les partenaires représentants les employeurs, les travailleurs et l'État - passions d'une posture dogmatique vers une attitude plus pragmatique favorisant la création de richesses et d'emplois.

DIX RECOMMANDATIONS

Les **dix recommandations** suivantes portant sur une dynamique de création d'emplois décents et de l'employabilité en Afrique ont été adoptées à l'unanimité des présents (voir annexe 2 : Liste des participants au Sommet) :

1. **Création des conditions d'une croissance génératrice d'emplois décents et productifs**
   - Climat, environnement des affaires pour favoriser l'investissement ;
   - Recherche et développement ;
   - Paix, sécurité et bonne gouvernance ;
   - Réformes structurelles et stratégies sectorielles ;
   - Productivité et compétitivité des entreprises ;
   - Respect et promotion des principes et des droits fondamentaux au travail ;
   - Promotion des PME et PMI ;
   - Transition de l'informel vers le formel ;
   - Prise en compte des revenus et des conditions du travail.

2. **Dialogue social et institutionnalisé**
   - Partenaires sociaux indépendants et représentatifs ;
   - Institutions de dialogue fonctionnelles et pérennes ;
   - Impliquer des parties dans l'élaboration de l'Agenda et du calendrier ;
   - Engagement à mettre en œuvre et respecter les accords.

3. **Développement de l'entrepreneuriat**
   - Plaidoyer pour une culture entrepreneuriale et développer les relations entre entreprises, écoles et universités ;
   - Développer les activités génératrices de revenus ;
   - Promotion de l'auto-emploi des jeunes et femmes ;
   - Créer un cadre incitatif et des lieux d'hébergements (pépinières d'entreprises) ;
   - Mettre en place une caravane pour le développement des activités génératrices de revenus et promouvoir les coopératives ;
   - Formation à la création et à la gestion des entreprises ;
   - Développement de l'économie sociale et solidaire.

4. **Développement de la formation en adéquation au marché du travail**
   - Promotion de la formation qualifiante en vue de faciliter l'insertion dans le marché du travail ;
   - Formation professionnelle et continue ;
   - Développement des différents modes de formation : apprentissage, alternance formation à distance ;
   - Rendre les stages en entreprises obligatoires ;
   - Repenser et adapter les orientations scolaires en fonction des exigences du marché du travail ;

- Implication du secteur privé dans le curricula/programmes de formation ;
- Mise en place d'un plan de mise à niveau sur le savoir-être.

5. **Création, développement et réglementation des systèmes d'intermédiation du marché du travail**
   - Promotion de la convention 181 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les agences d'emplois privés ;
   - Mobilité de la main-d'œuvre dans le respect des droits des migrants.

6. **Création d'un observatoire tripartite de l'emploi et de l'employabilité**
   - Identification des besoins présents et futurs ;
   - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

7. **Mise en place d'un plan incitatif de recrutement pour les entreprises et pour les associations**
   - Promotion d'une politique d'incitation au profit des demandeurs d'emplois, des entreprises et des associations pour favoriser la création d'emplois.

8. **Négociation, signature et mise en œuvre d'un Pacte social tripartite au niveau régional et au niveau national avec les parties prenantes (État, Employeurs et Travailleurs) pour une croissance inclusive créatrice d'emplois décents**
   - Créer les conditions de la confiance entre les partenaires sociaux en respectant les prérogatives des uns et des autres.

9. **Renforcement des capacités des partenaires sociaux**

10. **Mise en place d'un système de suivi-évaluation de la mise en œuvre des recommandations.**

LA "TASK FORCE" (COMITÉ DE PILOTAGE)

Les parties prenantes que sont les employeurs, les syndicats et les États doivent ériger la question de l'emploi en véritable priorité nationale et ce, au-delà de l'incantation mais de manière volontariste et mobiliser les sociétés dans leur ensemble. Il s'agit d'un acte patriotique de réduction des inégalités et d'une assistance à une jeunesse africaine en danger.

C'est dans cet esprit, que Business Africa et l'OIE ont décidé de créer une "Task Force" (comité de pilotage) dès 2013 pour se pencher sur cette question et impliquer tous les acteurs du continent avec une approche plus pragmatique. Plus tard, les deux organisations avec le soutien du Bureau international du Travail (BIT) ont décidé d'inviter les organisations syndicales africaines qui sont la CIS-Afrique et l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (l'OUSA) à prendre part à ces réflexions. Cette initiative a pour ambition d'accompagner les organisations d'employeurs et de travailleurs à s'impliquer davantage et de développer leurs plaidoyers auprès des États pour créer cette dynamique nationale.

Après avoir organisé une première session de travail qui a abouti à une première Déclaration de Casablanca en 2013, la "Task Force" s'est réunie en 2015 avec les partenaires sociaux, pour faire élaborer au niveau continental, le cadre d'une feuille de route opérationnelle formalisée dans ce Livre blanc comprenant entre autres les 10 recommandations et la Déclaration de Casablanca 2015. Pour tenir compte des spécificités sur le terrain, les déclinaisons régionales et nationales du Livre Blanc permettront d'offrir des feuilles de route diversifiées, adaptées et appropriées par les parties prenantes sur le terrain.

Les états doivent mettre les moyens et adapter leur législation, leurs institutions avec célérité

Le présent Livre Blanc, se présente comme un cadre de travail continental de référence que chaque organisation pourra adapter en fonction de ses enjeux régionaux et nationaux.

En tant que partenaires sociaux, nous avons rendez-vous avec l'histoire. L'heure est en effet à l'esprit de responsabilité de part et d'autre pour agir contre le fléau qu'est l'absence de création nette d'emplois décents en Afrique qui ne doit pas être considéré comme étant inéluctable. Nous pouvons enrayer cette spirale de la rétrogression si nous sommes convaincus de notre rôle et de notre responsabilité en fixant des objectifs adaptés à nos populations.

Les États quant à eux doivent mettre les moyens et adapter leur législation, leurs institutions avec célérité, car le temps climatique, le temps économique et le temps social avancent encore trop souvent en contretemps du temps politique. Les conséquences de notre silence, des non-actions ou des difficultés à retrouver un dialogue social constructif et responsable s'avèrent déjà dramatiques. De fait, le coût climato-économico-social se double du coût humain. De telles perspectives risquent de devenir insupportables et même mettre en péril, par segmentations successives, l'ensemble de notre projet sociétal de renaissance africaine à l'horizon 2063.

Le temps de la réflexion collective et personnelle doit déboucher sur des changements de comportements. Les approches disruptives intégrant la modernité devraient permettre de se recentrer sur la valorisation de l'humain au sein d'une société africaine inclusive et conviviale. Chacun d'entre nous - quels que soient son poste et sa fonction - doit pouvoir proposer au moins une action concrète, les modalités de mise en œuvre et éventuellement un début de financement. En cela, un véritable plaidoyer pour l'action doit systématiquement ressortir de tous les dialogues entre les parties prenantes.

Le groupe d'action, que constitue la Task Force/Comité de pilotage pour l'emploi et l'employabilité, avec ses partenaires historiques (BIT, OIE, Business Africa, représentants des employeurs et des travailleurs, les États) ou ceux nouveaux ou à venir (donateurs/contributeurs volontaires tant du secteur privé que du secteur public), devient le cadre d'impulsion pour soutenir et renforcer les capacités des acteurs sociaux. Un dialogue social renouvelé doit conduire à un changement culturel en profondeur auprès de toutes les parties prenantes.

Après des initiatives pilotes initiées par les employeurs et sanctionnées par au moins un sommet sur la question de l'emploi et l'employabilité, la Task Force/Comité de pilotage doit pouvoir présenter sa feuille de route devant des donateurs en comptant sur le soutien du Bureau international du Travail pour aider dans la mobilisation de contributions volontaires.

FINANCEMENT POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE

Sur la base d'une approche holistique, un véritable programme pragmatique de type "Plan Marshall Emploi et Employabilité" doit émerger par cercles concentriques - à savoir qui se développe à partir d'un ou plusieurs pays pilotes en Afrique et s'autoalimentant en termes de bonnes pratiques et références aux plans international, continental, régional et national. Cette cohérence d'ensemble initiée par les employeurs et les syndicats de travailleurs au niveau continental, doit pouvoir se décliner au niveau régional et national. L'enrichissement doit nécessairement intégrer les spécificités nationales et conduire à un "Livre Blanc" régulièrement mis à jour.

Ce programme reposera sur quatre grands axes :

- une nouvelle approche - donc renouvelée - du dialogue économique et social entre d'une part les employeurs et les syndicats de travailleurs d'autre part, puis une concertation entre l'État et ce groupe d'action et d'influence (Task force), ce dernier devenant un véritable acteur du changement et de la mutation de l'Afrique ;
- des solutions pragmatiques et différentiées selon leurs spécificités aux problèmes de gouvernance internes et externes à l'entreprise ;
- le renforcement des capacités des institutions d'appui en matière d'emplois et d'employabilité ;
- un financement fondé sur des contributions volontaires.

L'Afrique pourrait transformer sa population, la plus jeune du monde, en avantage compétitif

Le soutien financier pour amorcer cette approche alternative du traitement économique et social de la création de richesses et d'emplois doit nécessairement passer par un plaidoyer auprès des principaux donateurs internationaux, notamment en utilisant le BIT comme l'un des points focaux avec l'Organisation internationale des Employeurs, Business Africa et toutes les organisations volontaristes telles que celles des employeurs, des syndicats des travailleurs et même les États, voire le secteur privé socialement responsable, de joindre cette caravane de la mobilisation de ressources financières sous forme d'un Fonds d'affectation (Trust Fund) spécial emploi et employabilité. Les actions doivent faire l'objet d'anticipation et de proactivité de la part de chacun afin d'agir sur tous les fronts pour créer les conditions pour une adéquation entre les propositions pragmatiques et les financements. L'objectif de développement recherché réside bien dans une croissance inclusive afin de tirer profit de notre dividende démographique.

La génération des projets sur l'emploi et l'employabilité aux niveaux national, régional et continental doit servir d'effets de levier pour que les créateurs de valeur ajoutée, de richesses et d'emplois puissent

s'approprier la nouvelle approche du dialogue constructif et responsable comme levier d'une croissance inclusive. Cela ne se fera pas sans un État volontariste et régulateur, disposé dans la transparence à créer ou renforcer le cadre, pour donner aux entreprises les moyens - notamment les incitations et la prévisibilité de l'espace institutionnel, légal et financier - pour créer des emplois décents et durables afin d'obtenir des résultats tangibles sur le terrain.

À la lumière de l'ensemble de la problématique de l'emploi et de l'employabilité en Afrique, c'est bien le changement de « comportement de tous les acteurs que sont les employeurs, les syndicats, les travailleurs eux-mêmes et l'État qui constitue le défi à relever. Aussi, il importe que l'État, par l'intermédiaire des gouvernements africains, - pris individuellement ou collectivement - puissent soutenir et apporter sa contribution à cette initiative des partenaires sociaux en veillant à la cohérence entre la maîtrise sécuritaire, la bonne gouvernance politique et les bonnes politiques publiques.

Sommet des partenaires sociaux pour l'Emploi en Afrique

LA DÉCLARATION II DE CASABLANCA

Casablanca - 15 décembre 2015

LA DÉCLARATION II DE CASABLANCA POUR L'EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ EN AFRIQUE

Nous inscrivant dans la dynamique de la prise de conscience de l'emploi décent et l'emploi pour tous comme une priorité internationale et africaine ;

Nous, représentants d'organisations patronales membres de Business Africa, de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE), des représentants des organisations syndicales africaines membres de CIS-Afrique et de l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (l'OUSA), réunis à Casablanca les 14 et 15 décembre 2015 sous le haut patronage de sa majesté le Roi Mohammed VI, en présence des représentants du Bureau International du Travail (BIT), à l'occasion du Sommet des Partenaires Sociaux pour l'Emploi en Afrique sur le thème « Pour un Livre Blanc sur l'emploi en Afrique, une initiative des organisations patronales africaines » et sous les auspices de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) ;

Rappelant l'objectif de développement durable (ODD) des Nations Unies à l'horizon 2030 intitulé *«Transformer notre monde»* et l'objectif 8 : «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent» ;

Nous appropriant l'Agenda du travail décent du Bureau international du Travail (BIT) mettant l'accent sur le dialogue social tripartite et la justice sociale ;

Considérant l'Agenda 2063 de l'Union Africaine (UA) se focalisant sur la prospérité de l'Afrique qui doit être basée sur *«une croissance inclusive et un développement durable grâce au travail décent» et* reposer sur un *«engagement collectif et participatif» ;*

Prenant en compte les conclusions de la 13e réunion régionale africaine d'Addis-Abeba en janvier 2015 proposant un plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en partenariat avec le BIT où l'accent a été mis sur la promotion d›institutions et de mécanismes pour la création d'emplois de qualité et de moyens de subsistance, la promotion de la protection sociale et la promotion de l'équité et des droits au travail ;

Élaborant à partir de la Déclaration de Casablanca du 28 novembre 2013 où les représentants d'organisations patronales membres de Business Africa et de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE), et les représentants du Bureau international du Travail (BIT) à l'occasion de la Conférence des Employeurs Africains sur le thème *«Développer des stratégies de création d'emplois pour les pays d'Afrique : la contribution des stratégies sectorielles»* ont reconnu :

- le rôle du secteur privé comme moteur de croissance et de la création d'emplois productifs, contribuant ainsi au développement économique et social des pays africains ;
- le rôle des organisations patronales comme la voix du secteur privé avec un rôle primordial dans le dialogue économico-social à la recherche d'une vision commune concertée ;

Observant que l'Afrique avec ses taux de croissance économique en moyenne autour de 5 % au cours de la décennie passée est le deuxième soutien à la croissance mondiale ;

Remarquant que la croissance économique continue en Afrique se traduit pas un nombre insuffisant de création d'emplois décents et pérennes nets avec un chômage important au sein des populations vulnérables notamment les femmes et les jeunes ;

Préoccupés par l'état actuel de la faiblesse du dialogue économico-social sur l'emploi et l'employabilité en Afrique et des viscosités et des résistances culturelles dans l'organisation du monde du travail contribuant à une trop faible implication et mobilisation des partenaires sociaux sur la question de l'emploi et de l'employabilité ;

Constatant l'inadéquation entre les besoins des opérateurs économiques et les compétences des jeunes sur le marché du travail ;

Rappelant le faible développement institutionnel et des moyens limités du système d'intermédiation du marché du travail ;

Souhaitant contribuer à adapter la législation du travail dans certains pays africains ;

Observant le peu d'efficacité du système de formation professionnelle et plus largement l'inadéquation et parfois la défaillance des systèmes éducatifs générant des inégalités supplémentaires inutiles en fonction des pays ;

Rappelant que de nombreux rapports et diagnostics, programmes et plan d'actions ont été initiés sans que ne s'ensuivent de véritables résultats tangibles sur le terrain ;

Invitant l'ensemble des employeurs à rendre transparent l'accès à leurs comptes officiels afin de démontrer leur volontarisme pour évoluer vers un business model innovant fondé sur le dialogue social renouvelé et constructif entre les partenaires sociaux ;

Convaincus que les représentants des organisations d'employeurs sont décidés à prendre le leadership dans l'émergence de nouvelles modalités constructives de concertation entre d'une part les employeurs et les travailleurs, puis d'autre part entre l'État et les groupes des partenaires sociaux (employeurs/travailleurs) et l'État ;

Recommandons ce qui suit pour :

A/ Les organisations patronales :

1. L'élargissement de la «Task Force» ou comité de pilotage sur l'emploi et l'employabilité en Afrique composé d'au moins quatre (4) membres sur la base d'une élection pour un mandat de 2 ans :
2. L'identification de projets pilotes à mettre en œuvre avant le prochain Sommet des Partenaires Sociaux pour l'Emploi et l'Employabilité en Afrique sur le thème du « suivi du Livre Blanc sur l'Emploi et l'Employabilité en Afrique » avec en priorité :

   2.1 La déclinaison nationale du Livre Blanc et des recommandations de la Déclaration de Casablanca (décembre 2015) sous la forme d'un Sommet national sur l'emploi et l'employabilité avec au moins les pays suivants : Côte d'Ivoire, République Démocratique du Congo, Tunisie, Sénégal, et dans tous les pays qui se proposent. L'objectif est d'élargir les parties prenantes et de plaider pour le changement de paradigme, de conception des relations partenariales entre employeurs et travailleurs, de comportements en optant pour la coopération dans un monde en compétition de plus en plus exacerbée afin de contribuer à prévenir et éviter toutes formes de rétrogression, tant dans la création de richesses que dans la création d'emplois.

   2.2 L'élaboration d'une liste d'au moins trois projets phares ayant obtenu le consensus entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs qui seront présentés à l'État et aux bailleurs de fonds identifiés pour leur soutien volontaire à un mécanisme de financement de l'emploi et l'employabilité en Afrique ; les projets retenus devront portés sur les sujets suivants (fiscalité, accès au financement, management dans la transparence, création d'entreprise, de valeurs ajoutées et de richesses, marché du travail, marché des produits et services, intégration et

marchés régionaux, formation et employabilité, inclusion, protection sociale et filets sociaux, environnement et prévisibilité des affaires, institutions juridiques de régulation (tribunaux du travail et/ou commerciaux, la transition de l'informel vers le formel avec un focus sur l'auto-emploi, etc.) et être structurés en :

2.2.1 Sommet consacré au Dialogue économique et social constructif et à l'engagement d'inclusion des parties prenantes aux choix stratégiques des organisations créatrices d'emplois ;

2.2.2 Appui et renforcement institutionnel des organisations patronales et des travailleurs aux niveaux national, régional et continental, y compris les formations internes sur une meilleure compréhension du rôle de l'entreprise dans l'économie ;

2.2.3 Appui direct sous forme de projet d'amélioration de l'emploi et de l'employabilité ;

2.2.4 L'élaboration des textes juridiques régissant un Fond d'affectation spéciale sur l'emploi et l'employabilité en Afrique accompagnés d'un document de projet comportant au moins trois projets à réaliser et devant être soumis en anglais, en français et en arabe aux bailleurs de fonds potentiels ;

2.2.5 L'exécution des projets financés par les bailleurs de fonds.

3. Acceptation formelle et respect par les employeurs du principe de l'entreprise apprenante dans un environnement des échanges soumis à la compétition dans un monde ouvert avec comme conséquence pour les travailleurs, la possibilité de bénéficier de contrats de travail à durée indéterminée avec des modalités d'adaptation au développement de l'entreprise ;
4. Mécanisme de suivi et d'évaluation.

B/ Les syndicats de travailleurs

1. Mettre en valeur les sujets stratégiques et/ou d'actualité portant sur l'emploi et l'employabilité en Afrique avec une priorité pour le respect des droits et obligations des salariés en référence à la législation ou les conventions collectives existantes ;
2. Plaidoyer pour un changement au sein des organisations syndicales des travailleurs avec les nouvelles formes de **dialogue constructif** pour accompagner l'entreprise dans son développement en étant à l'écoute du marché, des comptes officiels et transparents de l'entreprise et des évolutions entraînant les changements indispensables pour permettre la pérennisation et la survie de l'entreprise et des emplois ;
3. Être une force de propositions dans le cadre de l'entreprise avec comme objectif l'améliorer des conditions de travail y compris les filets sociaux sans pour autant pénaliser ou compromettre la compétitivité et la pérennisation de l'entreprise.

C/ L'État

1. Accepter le principe de réalisation d'un Sommet sur l'emploi et l'employabilité avec les partenaires sociaux considéré comme une déclinaison des recommandations de Casablanca, décembre 2015 ;
2. Créer les conditions pour que l'environnement de l'entreprise soit propice à la croissance économique et à la création de l'emploi et à l'employabilité, dans une économie compétitive, imprévisible et ouverte sur le monde ;

3. Assurer une réglementation qui soit juste et équitable pour un environnement concurrentiel sain ;
4. Mettre en place un point focal au sein de l'État pour prendre en compte l'approche holistique de la problématique de l'emploi et de l'employabilité avec une obligation de rendre compte au chef du gouvernement directement ;
5. Éviter autant que faire se peut que l'État ne décrète pas l'emploi et ne développe pas des rigidités décisionnelles handicapant le bon fonctionnement de l'entreprise dans un marché en mouvement ;
6. Veiller à la ratification des conventions pertinentes de l'OIT, le respect et l'application des dispositions du code du travail et des conventions collectives ainsi que la mise en œuvre des accords issus du dialogue social.

D/ La «Task Force» sur l'emploi et l'employabilité

1. Faire évoluer les termes de référence de la «Task Force» (comité de pilotage) en lien avec le développement et missions nouvelles qui sont émergés lors du Sommet des partenaires sociaux en Afrique (décembre 2015, Casablanca) ;
2. Mobiliser les organisations d'employeurs et de travailleurs sur la question de l'emploi et l'employabilité en particulier celui des jeunes et des femmes ;
3. Mettre en place un plaidoyer structuré sur les questions de l'emploi et de l'employabilité auprès des gouvernements ;
4. Mobiliser le BIT, l'OIE, l'OUSA et la CIS-Afrique pour organiser un mini-sommet de mobilisation des ressources financières volontaires sur la base du fonds d'affectation de l'emploi et de l'employabilité et des projets proposés par les différentes structures nationales parties prenantes du suivi de la Déclaration de Casablanca sur l'Emploi et l'Employabilité en Afrique ;
5. Sensibiliser et mobiliser les Gouvernements africains et non-africains ainsi que les entreprises du secteur privé engagées dans la promotion de la responsabilité sociale de l'entreprise.
6. Utiliser les ressources pour mobiliser et renforcer les capacités et capabilités des organisations d'employeurs et des syndicats de travailleurs ;
7. Mobiliser les syndicats sur la question de l'emploi et l'employabilité ;
8. Proposer un Contrat Social pour l'Emploi et l'Employabilité en Afrique avec une conférence annuelle pour faire le point sur la feuille de route et évaluer l'exécution du contrat social à l'une des contributions volontaires disponibles.

À la lumière des différentes recommandations, et afin d'avancer vers un écosystème favorable à une croissance économique durable et inclusive offrant des opportunités multiples et diversifiés d'emplois décents avec une préférence pour les contrats à durée indéterminée ou à temps partiel préalablement négociées entre les parties prenantes, Nous, représentants d'organisations patronales membres de Business Africa et de l'Organisation internationale des Employeurs avec la participation des Organisations africaines représentatives des travailleurs, nous engageons à tout faire pour la mise en œuvre des recommandations adoptées à l'unanimité le 15 décembre 2015 à Casablanca.

ANNEXE 1 : MOTION DE REMERCIEMENTS DES REPRÉSENTANTS DES PARTICIPANTS

Les participants remercient en premier lieu les autorités marocaines pour leur soutien et surtout Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu l'assiste, pour le Haut Patronage sous lequel s'est tenu le symposium. La présence du chef du Gouvernement au lancement de ce Sommet marque l'importance que le Maroc est en train d'apporter au dialogue social renouvelé, institutionnalisé et constructif sur l'emploi et l'employabilité.

Les participants expriment aussi leurs vifs remerciements à la Confédération générale des Entreprises du Maroc, notamment à la Présidente et au Vice-Président et à l'ensemble de son personnel pour son hospitalité et son accueil chaleureux.

Il n'est pas possible de clôturer ce Sommet sans remercier les organisations partenaires comme l'Organisation internationale des Employeurs, Business Africa, CSI-Afrique, l'Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA) et le Bureau international du Travail pour leur soutien indéfectible.

Enfin, nous tenons à remercier le consultant international, Dr Yves Ekoué Amaïzo ainsi que tous les représentants des organisations qui ont bien voulu contribuer au débat - à l'oral et par écrit - et ont contribué à un haut niveau de diffusion de l'information sur la question.

ANNEXE 2 : LISTE DES PARTICIPANTS - ORDRE ALPHABÉTIQUE PAR PAYS, RÉGION ET ORGANISATION

PAYS	NOM	PRÉNOM	ORGANISATION
ORGANISATIONS DES EMPLOYEURS EN AFRIQUE			
ALGÉRIE	MEGATELI	EL MAHFOUDH	CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES ALGÉRIENNES (CGEA)
BURKINA FASO	YAMEOGOTOU	PHILOMENE SIDONIE	CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT BURKINABÉ (CNPB)
CAMEROUN	HIAG	PROSPER	GROUPEMENT INTER-PATRONAL DU CAMEROUN (GICAM)
CONGO (RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE)	UTSHUDI LUTULA	ETIENNE	FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU CONGO (FEC)
CONGO (RÉPUBLIQUE DU)	SAMBA	JEAN-JACQUES	UNION PATRONALE ET INTERPROFESSIONNELLE DU CONGO (UNICONGO)
CÔTE D'IVOIRE	DIALLO	OUSSEINE	FÉDÉRATION DES ORGANISATIONS PATRONALES DE L'AFRIQUE DE L'OUEST (FOPAO)
DJIBOUTI	DOUALE	SAHAL AHMED	CONFÉDÉRATION NATIONALE DES EMPLOYEURS DE DJIBOUTI (CNED)
GABON	AWASSI ATSIMADJA	FELICITE	CONFÉDÉRATION PATRONALE GABONAISE (CPG)
GHANA	ANIA	AKATURE	GHANA EMPLOYERS' FEDERATION (GEF)
KENYA	OTIATO	FELIX	FEDERATION OF KENYA EMPLOYERS (FKE)
MALAWI	MUNTHALI	BEYANI	EMPLOYERS CONSULTATIVE ASSOCIATION OF MALAWI (ECAM)
MALI	TOLO	MODIBO	CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU MALI (CNPM)
MAROC	BELAHRACH	JAMAL	CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES EMPLOYEURS DU MAROC (CGEM)
MAROC	MESKI	YASSIR	CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES EMPLOYEURS DU MAROC (CGEM)
MAURITANIE	ABDALLAHI	SEYID	UNION NATIONALE DU PATRONAT MAURITANIEN (UNPM)
NAMIBIE	VEICO	HELENA	NAMIBIAN EMPLOYERS FEDERATION (NEF)
OUGANDA	SSERWANGA	ALEX	FEDERATION OF UGANDA EMPLOYERS (FUE)
SÉNÉGAL	DIOP	PAPAMOHAMADOU MBARECK	CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU SÉNÉGAL (CNPS)
SÉNÉGAL	FALL	MOUHAMADOU LAMINE	CONFÉDÉRATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU SÉNÉGAL (CNTS)
TANZANIE	SOLO	KABEHO	ASSOCIATION OF TANZANIAN EMPLOYERS (ATE)
TCHAD	ALI ABBAS	SEITCHI	CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT TCHADIEN (CNPT)
TOGO	ADADE	FRANÇOIS EKOUÉ	CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT DU TOGO (CNPT)

TUNISIE	SILINI	SAMI	UNION TUNISIENNE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DE L'ARTISANAT (UTICA)
TUNISIE	GASMI	MOHAMED	UNION DES TRAVAILLEURS DE TUNISIE (UTT)
ZAMBIE	CHISAMBO	TYSON BRUNO	ZAMBIA FEDERATION OF EMPLOYERS (ZFE)
ZIMBABWE	KAHWEMA	JOSEPHAT	EMPLOYERS CONFEDERATON OF ZIMBABWE (EMCOZ)

ORGANISATIONS SYNDICALES

ITUC-BRUXELLES BELGIQUE	DIALLO	MAMADOU	CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)
MAROC	ALAOUI	MOHAMMED	UNION MAROCAINE DU TRAVAIL
MAROC	HOUIR ALAMI	KHALID	CONFÉDÉRATION DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
RÉGION AFRIQUE ITUC AFRICA-GHANA	BOATENG	RHODA BUOR	ORGANISATION RÉGIONALE AFRICAINE DE LA CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI-AFRIQUE)
RÉGION-AFRIQUE-OUSA-GHANA	ABRAR IBRAHIM	IBRAHIM	ORGANISATION DE L'UNITÉ SYNDICALE AFRICAINE

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL/BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

BIT	CHUMA	AENEAS	DIRECTEUR RÉGIONAL DU BIT (AFRIQUE)
BIT	TONSTOL	GEIR	BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT)
BIT	SANZOUANGO	FRANCIS	BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT - ACT/EMP)
BIT	MOHAMMAD	AFSAR SYED	BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT - SIDA)

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

OIE	MUIA	FREDERICK	ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)
OIE	AWUKU	ANETHA	ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)
OIE	MEDROA	BRUNO	ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

CONSULTANT INTERNATIONAL

CONSULTANT (OIE/BIT)	AMAÏZO	YVES EKOUÉ	CONSULTANT INTERNATIONAL

International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores

The Global Voice of Business

© IOE 2015 | 71 Av. Louis-Casaï | 1216 Cointrin/ Genéve
T: +41 22 929 00 00 | ioe@ioe-emp.org | www.ioe-emp.org

International Organisation of Employers
Organisation Internationale des Employeurs
Organización Internacional de Empleadores
The Global Voice of Business

L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) constitue le plus vaste réseau mondial du secteur privé. Avec plus de 150 fédérations membres employeurs à travers le monde, elle est reconnue comme la Voix des entreprises dans les débats sur la politique sociale et du travail au niveau international.

Organisation internationale du Travail

L'OIT devint la première agence spécialisée des Nations Unies en 1946. Avec sa structure tripartite, l'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

BUSINESS Africa

Business Africa cherche à établir des partenariats avec des fédérations d'entreprises régionales et avec des entreprises qui investissent en Afrique, à améliorer la position des entreprises africaines dans les instances continentales et internationales et à représenter le secteur privé africain de manière mieux coordonnée. Business Africa vise également le renforcement de l'intégration régionale.