



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



"Le Patronat Ivoirien"

5^{EME} SOMMET DES PARTENAIRES SOCIAUX

ABIDJAN, CÔTE D'IVOIRE

13-14 SEPTEMBRE 2018

BROCHURE



Co-financé par l'Union Européenne



CONTEXTE ET TERMES DE REFERENCE

5^{EME} SOMMET DES PARTENAIRES SOCIAUX AFRICAINS SUR L'EMPLOI

13 – 14 Septembre 2018 - Abidjan, Côte d'Ivoire

Le sommet est organisé par la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) et l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE) et cofinancé par l'Union européenne.

Le sommet s'appuiera sur le travail mené par les partenaires sociaux africains au cours de ces dernières années afin de mettre en œuvre le Livre blanc pour l'emploi en Afrique. Il examinera et il discutera de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la supervision des plans d'action nationaux pour l'emploi.

Le premier Sommet a eu lieu à Casablanca en 2013 et a abouti à la [Déclaration de Casablanca](#).

Le deuxième Sommet de Casablanca, en décembre 2015, a conduit au [Livre blanc pour l'emploi en Afrique](#), un document d'orientation adopté à l'unanimité par les nombreuses parties prenantes. Le lancement du Livre blanc a été marqué par une [discussion de haut niveau](#) en 2016 sur la transformation de l'agriculture africaine afin de créer des opportunités pour les jeunes. Cette rencontre a pu compter sur le soutien de l'Office Chérifien des Phosphates (OCP Maroc), du Secrétaire général de la Conférence des Nations unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED), de la Coca-Cola Co. et de la Commission de l'Union africaine ; elle s'est déroulée en présence de plusieurs ministres africains du travail et d'ambassadeurs.

Le troisième Sommet des Partenaires sociaux qui s'est tenu à Tunis en décembre 2016 a été officiellement inauguré par le Premier ministre de la Tunisie, S.E.M. Youssef Chahed, et par les lauréats du prix Nobel de la paix Mme Wided Bouchamaoui de l'UTICA et M. Houcine Abassi de l'UGTT qui ont plaidé en faveur du dialogue social comme moyen de relever le défi de l'emploi en Afrique. Ce troisième Sommet a conduit à l'adoption du modèle de [plan d'action de Tunis](#), qui prévoit une série d'activités et de programmes que les partenaires sociaux peuvent mettre en place au niveau national, en collaboration avec leurs gouvernements, pour créer de l'emploi et apporter des compétences aux jeunes.

Lors du quatrième Sommet des Partenaires sociaux sur l'emploi et les compétences qui s'est tenu à Alger en avril 2017 les partenaires sociaux africains ont convenu de lancer un [Appel à l'action pour l'emploi](#) qui a été présenté aux ministres de travail et de l'Emploi de l'Union africaine au cours de leurs sessions le 26 avril 2017. L'appel à l'action d'Alger reprend l'argument de longue date des partenaires sociaux de transformer, avec urgence, le dividende démographique que représente la jeunesse africaine en un avantage compétitif qui contribue à la croissance inclusive, à la création d'emploi, au développement durable et à la sécurité du continent.

Le cinquième Sommet sera organisé à Abidjan, les 13 et 14 septembre 2018, et accueilli par la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) sur le thème : **le développement et la surveillance des plans d'action nationaux**.

5^{EME} SOMMET DES PARTENAIRES SOCIAUX

PROGRAMME

Jeudi 13 septembre 2018 – 08:30 – 17:00		
08:30 - 09:00	Arrivée et inscription des participants	
Allocutions de bienvenue et discours liminaire		
09:00 - 09:15	Bienvenue et ouverture du sommet	M. Jean-Marie P. Ackah, Président, Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)
09:15 - 09:45	Allocutions de bienvenue	M. Roberto Suárez Santos, Secrétaire général ad interim, Organisation internationale des Employeurs (OIE) M. El-Mahfoud Megateli, Vice-président pour l'Afrique, OIE Mme Cynthia Samuel-Olonjuwon, Directrice générale adjointe du BIT et Directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique M. Mamadou Diallo, Secrétaire général adjoint, Confédération syndicale internationale (CSI) M. Abdoulaye Diallo, Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)
09:45 - 10:00	Discours liminaire	M. Jean-Jacques Kanga, Directeur du Cabinet du Ministre de l'Emploi et de la Protection Sociale, M. Pascal Abinan Kouakou M. Mamadou Touré, Ministre de la Jeunesse et de la Promotion de l'Emploi des Jeunes
Photo de groupe et pause rafraîchissements		
Aperçu des quatre sommets des partenaires sociaux et des actions régionales		
10:45 - 13:00	Aperçu des travaux antérieurs <i>Les déclarations de Casablanca et le Livre blanc sur l'emploi en Afrique</i> <i>Plan d'action de Tunis et Appel d'Alger pour l'action sur l'emploi</i> <i>Déclaration de Walvis Bay et Feuille de route de Kampala</i> <i>Discussions plénières</i>	Discussions modérées par la CGECI et Mme Rose Karikari Anang, OIE

Déjeuner		
Développement des plans d'action nationaux pour l'emploi – quatre commissions de travail parallèles sur l'emploi rural, les STIM & les TIC, l'agroalimentaire et l'accès au financement		
14:00 - 14:30	<i>Contexte, problématique et introduction aux quatre commissions de travail, et développement et mise en œuvre des plans d'action nationaux pour l'emploi</i>	Mme Rose Karikari Anang, OIE
14:30 - 15:30	<i>Discussion technique et pratique sur les compétences et l'emploi</i>	Mme Yousra Ahmed, BIT Entreprises M. David Anderson, AAR Corp Mme Ilca Webster, BIT Skills Dakar
15:30 - 17:00	<i>Commissions de travail techniques parallèles :</i> • Emploi rural • STIM & TIC • Agroalimentaire • Accès au financement <i>Le développement des PME, le développement des compétences, l'entrepreneuriat des jeunes et l'employabilité sont des questions transversales à traiter dans chaque commission.</i>	
Pause rafraîchissements		
17:15 - 18:00	<i>Continuation du travail des Commissions techniques & Préparation des rapports des Commissions</i>	

Vendredi 14 septembre 2018 – 08:00 – 16:00		
Présentations des commissions de travail		
08:00 - 09:00	<i>Continuation du travail des Commissions de techniques & Préparation des rapports des commissions</i>	
09:00 - 10:00	<i>Présentation en plénière des rapports des commissions de travail</i>	Président et rapporteurs des commissions
10:00 - 10:30	<i>Les principales conclusions à retirer des rapports des commissions de travail pour le développement de plans d'action nationaux pour l'emploi et les plans de mise en oeuvre</i>	Dialogue ouvert modéré par Mme Rose Karikari Anang, OIE
Pause rafraîchissements		
Présentations des pays pour le développement de plans d'action nationaux pour l'emploi et de plans de mise en œuvre		
11:00 - 13:00	<i>Présentations des pays pour le développement de plans d'action nationaux pour l'emploi et de plans de mise en œuvre</i>	Modératrice Mme Rose Karikari Anang, OIE
Déjeuner		
Prochaines étapes		
14:30 - 15:00	<i>Examen d'éventuelles sources de financement des plans de mise en œuvre</i>	
15:00 - 15:30	<i>Conseils en matière de surveillance et d'évaluation</i>	
Clôture du sommet		
15:30 - 16:00	<i>Observations finales et Clôture du sommet</i>	M. Vaflahi Meite, Directeur Exécutif de la CGECI M. El-Mahfoud Megateli, Vice président régional pour l'Afrique, OIE

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

Rapport sur les avancées en Afrique de l'Est, Centrale et Australe à la suite des engagements de la déclaration de Walvis Bay de 2017

Engagement 1 : travailler avec tous les employeurs d'Afrique de l'Est, Centrale et Australe pour améliorer l'autonomisation et réduire le chômage des jeunes.

De nombreuses entreprises affiliées aux organisations patronales (OP) travaillent dans la région, et il est donc possible de faire appel à de nombreux soutiens et de s'appuyer sur des programmes dans le but de répondre aux besoins de la communauté commerciale dans son ensemble en matière de développement et de croissance des entreprises.

UGANDA - M^{me} Rosemary Ssenabulya, directrice générale sortante du FUE, est revenue sur les activités jointes mises en place avec l'Association des Employeurs de Tanzanie (ATE) et la Fédération des Employeurs Kényans (FKE), en particulier le prix d'Employeur de l'Année et le « Female Future Programme ». Le forum du secteur privé de la CDAA travaille actuellement en collaboration à l'élaboration d'un compendium de législations sur le travail pour la CDAA.

LESOTHO - M^{me} Lindiwe Sephomolo, directrice exécutive de l'Association des Employeurs et des Entreprises de Lesotho (ALEB) a mis en lumière deux obstacles qui nuisent à la collaboration OP/OP : en premier lieu, le manque de ressources financières empêche la rotation de personnel entre les organisations, et en second lieu, il est crucial de connaître les initiatives fructueuses mises en place par d'autres OP pouvant être répliquées.

IOE - M^{me} Anang a remarqué que ces informations étaient en effet cruciales et que les initiatives couronnées de succès doivent être mises en avant afin de faire connaître les programmes pouvant être partagés.

SWAZILAND - M^{me} Bonisiwe Ntando, ancienne PDG de la FSE&CC, a donné des exemples de collaboration dans la région en mettant l'accent sur l'engagement du secteur privé auprès du gouvernement en ce qui concerne les discussions relatives à l'industrie du tabac au sein de l'OIT.

BOTSWANA (via étude) – Malheureusement, jusqu'ici, le manque de ressources a empêché Business Botswana de collaborer de manière plus étroite et plus efficace avec d'autres OP.

RD CONGO (via étude) – La FEC a créé une commission dédiée à la jeunesse et aux jeunes entrepreneurs.

KENYA (via étude) – La FKE met en avant le manque de ressources et le manque de réactivité d'autres OP lorsqu'elles sont contactées, mais la fédération fait partie de l'EAEU et participe aux événements de BUSINESSAfrica. Elle a également invité tous les employeurs de l'ECSAO à plusieurs forums, dont l'Enterprise Forum, le *Stars in Africa* Forum de Nairobi et la conférence continentale *Africa Talks Jobs* d'Addis Abeba. Par le biais de l'EAEU et de BUSINESSAfrica, la FKE a produit des rapports sur le développement des compétences, sur la libre circulation des travailleurs au sein de l'EAC et sur la position de l'EABF sur la collaboration UE-Afrique.

ZAMBIE (via étude) – La ZEF s'est impliquée encore plus dans les engagements de la CDAA et la collaboration dans le domaine du travail décent ainsi que de la mise en place de centres de spécialisation et de centres d'excellence dans les secteurs clés de la coopération régionale. Un plan d'action et une politique de promotion de l'emploi des jeunes de la CDAA ont été approuvés et mis en place. La collaboration avec les autres organismes basés dans les régions d'Afrique Centrale et Australe a également été améliorée. Les comités de travail doivent se réunir régulièrement afin d'assurer un suivi correct des politiques mises en place, mais peu d'avancées concrètes sont à noter dans ce domaine, à l'exception des rapports produits à l'issue de réunions et d'ateliers.

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

Engagement 2 : favoriser l'investissement dans le développement des compétences, dont les compétences « douces » et les STEM, ainsi que la formation professionnelle en prenant en compte nos avantages compétitifs respectifs, les besoins actuels du marché du travail et les prévisions quant à la conjoncture future du marché du travail dans nos pays.

AFRIQUE DU SUD - M^{me} Melanie Mulholland (BUSA) a déclaré qu'il était essentiel de mettre fin à l'image de « formation de seconde zone » de la formation professionnelle. La BUSA a collaboré avec le département de formation d'enseignement supérieur (DHET) pour ouvrir 26 centres de spécialisation (COS) dans les établissements d'enseignement supérieur TVET. Le but était de donner la priorité à l'enseignement et à l'apprentissage de 13 professions en forte demande afin de palier à la pénurie de compétences et de réduire la pauvreté dans le pays.

OIE - M^{me} Anang a indiqué qu'elle pense également que la voie de professionnalisation des établissements TVET doit être mise en avant et présentée comme attractive, y compris par les employeurs.

UGANDA - LA FUE a indiqué que la fédération était impliquée dans la stratégie nationale relative aux compétences depuis 2012 dans le but spécifique de mettre en place un fonds pour la formation TVET. Un programme pilote qui bénéficie du soutien financier de gouvernements étrangers est en cours dans l'Ouest de l'Ouganda. Le programme se concentre sur les compétences dont ont besoin les secteurs du pétrole, de l'automobile et de la couture. Les femmes participant à la formation ont pu bénéficier de services de garde d'enfant et des efforts ont été faits pour mettre à profit les compétences des réfugiés.

OIE - M^{me} Anang a demandé pourquoi ne pas mettre en place une taxe pour la formation, mais une telle taxe risquait d'aller dans un fonds consolidé alors qu'il est important qu'elle soit séparée ou gérée par un organisme semi-autonome.

AFRIQUE DE L'EST - M. Dan Okanya, coordinateur de l'organisation des employeurs d'Afrique de l'Est (EAEO) a indiqué qu'au niveau régional, la recherche sur l'identification du déséquilibre des compétences est en cours, mais les systèmes d'information du marché du travail sont insuffisants. Un audit du système au niveau national devrait avoir lieu rapidement afin de produire un plan pour un système régional avant la fin de l'année.

OIE - M^{me} Anang a répondu qu'elle pense effectivement qu'étudier les compétences subrégionales et publier les résultats par le biais de la mise en place d'un observatoire est une étape critique pour dispenser des formations appropriées et palier à la pénurie de compétences. Le rôle des employeurs a été critique, car ils ont dû fournir des données et des preuves quant à la pénurie de compétences.

OIT - M^{me} Maria Machailo-Ellis du bureau de Pretoria de l'OIT a mis l'accent sur l'importance d'une taxe pour le développement des compétences payable par les employeurs, car le gouvernement ne peut pas prendre en charge la formation pour les entreprises seul. Toutefois, elle a remarqué que ces taxes ne sont pas tout le temps adéquates et génèrent parfois une augmentation démesurée de la bureaucratie et impliquent que les entreprises commencent par la formation puis récupèrent leur investissement. Les systèmes étaient également archaïques, et la formation en ligne n'était pas couverte. En fait, les fonds s'accumulaient car les demander coûtait trop cher. Pour elle, les OP doivent militer pour être impliquées dans la conception et la gestion des taxes pour la formation.

OIE - M^{me} Anang a rapporté que le **NIGERIA** est un bon exemple d'un fonds bien géré et qu'il peut être intéressant de prendre exemple sur d'autres pays.

ÉTHIOPIE - Au nom de la Fédération des Employeurs d'Éthiopie (EEF), M. Dekebo a insisté sur le besoin d'investissements du secteur privé dans les nouvelles technologies de formation, pour lesquelles les institutions TVET sont souvent à la traîne. L'autre solution serait de dispenser la formation sur le lieu de travail, **OÙ L'ÉQUIPEMENT EST DÉJÀ DISPONIBLE.**

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

BOTSWANA (via étude) – Le Botswana coopère en continu avec le gouvernement en matière de politiques de développement dans le cadre du programme national pour le travail décent de l'OIT.

RD CONGO (via étude) – La FEC a organisé des événements en commun avec l'institut public de formation professionnelle, mais peu de ressources sont disponibles pour faire la promotion de l'événement.

KENYA (via étude) – La FKE a fait la promotion de cet objectif au niveau national, EAC et continental. La FKE a coorganisé et pris part à *Stars in Africa*, *Africa Talks Jobs* et l'atelier Digital Skills, des manifestations centrées sur le développement des compétences. Elle a également mené des recherches sur les compétences en EAC et sur la perception des employeurs des niveaux de compétences au Kenya. Toutefois, le budget reste inadéquat pour mettre en avant l'objectif en termes de compétences.

ZAMBIE (via étude) - Malgré le désir du secteur privé, en particulier des organisations patronales, de contribuer au développement des compétences, les tentatives sont limitées par des blocages institutionnels et par la difficulté d'accès au crédit, ce qui limite la mise en place des réformes économiques désirées. En outre, la force de travail est affectée par le coût élevé de l'accès à l'éducation et le coût des affaires est élevé.

Engagement 3 : Adopter une approche inclusive de la conception et de la mise en place des programmes éducatifs et de formation qui inclut le secteur privé, les représentants des travailleurs, les institutions éducatives et de formation et les jeunes eux-mêmes.

Les participants ont été invités à discuter de la manière de faire en sorte que les programmes et la formation restent cohérents par rapport aux besoins des entreprises et de comment les OP pourraient contribuer.

UGANDA - Les universités ougandaises ont choisi de rendre les stages obligatoires. Un professeur de l'université Makerere d'Ouganda a indiqué que les employeurs pourraient devenir des partenaires de choix et avoir une place au conseil des organismes de formation. Il a ajouté que les étudiants n'étaient pas les seuls à avoir besoin de formation : les universitaires et les formateurs ont également besoin de mettre leurs compétences à niveau en accompagnant les jeunes lors de formations et de stages. La responsabilité en cas de dégât causé à du matériel de l'entreprise utilisé pour la formation s'est avérée poser problème. Le fonds pour la formation pourrait-il être utilisé ?

ZAMBIE - Euphemia Chambula de la Fédération des Employeurs de Zambie (ZFE) a déclaré que son pays a mis en place une taxe pour la formation, mais que rien n'indique qu'elle est utilisée correctement : ce que les stagiaires ont apporté n'était pas ce dont les employeurs avaient besoin, et leur supérieur a dû leur expliquer comment faire fonctionner les machines, etc. Les gouvernements doivent intégrer les employeurs pour découvrir ce dont les entreprises ont besoin.

ZAMBIA (VIA ETUDE) - En tant que principale organisation patronale, la ZFE (secteur privé) travaille en coopération avec le gouvernement et les organisations des travailleurs. Les institutions de formation telles que TEVETA (Autorité de formation et d'éducation entrepreneuriale, professionnelle et technique) travaillent ensemble pour concevoir et mettre en place des programmes scolaires et éducatifs.

La ZFE fait partie du conseil de la TEVETA et participe aux délibérations du TCLC. Le TCLC est le Conseil du Travail Tripartite Consultatif qui implique le gouvernement, les employeurs (ZFE) et les organisations des travailleurs (syndicats). Défis et obstacles rencontrés lors de la réalisation de cet engagement : les plans et les actions sont définis, mais souvent, le manque de financement empêche une mise en place optimale.

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

OIE - M^{me} Anang a proposé que les représentants des différents secteurs d'activités siègent au conseil de la TVET.

ZIMBABWE - Au nom de la Confédération des Employeurs du Zimbabwe (EMCOZ), le directeur général, M. John Mufakare, a donné l'exemple du *Zimbabwe Manpower Development Fund* pour le développement des compétences dans le secteur formel, géré par un comité consultatif qui inclut divers employeurs de plusieurs secteurs, responsables du profilage des emplois. Malgré cela, les employeurs disent que les résultats ne les satisfont pas. Il pense qu'il est impossible qu'un étudiant sorte des écoles polytechniques « prêt à l'emploi », et qu'il doit y avoir une formation en entreprise. En outre, les universités ne veulent pas être « technicalisées », pour elles, les universités sont faites pour réfléchir tandis que les entreprises sont faites pour agir. **OIT** - M^{me} Machailo-Ellis a ajouté que les employeurs doivent être impliqués dans la création et la mise en place du programme de formation.

RWANDA - M^{me} Dorothy Uwera, de la Fédération du Secteur Privé (PSF) a indiqué que dans son pays, le secteur privé est fortement impliqué, les entreprises recrutent des jeunes issus des TVET et des universités et les forment pour six mois grâce au fonds de construction de capacité national qui les assure également contre les dégâts matériels. Les entreprises ne paient rien.

MOZAMBIQUE - M. Mauro Ferrão, de la Confédération des Associations Économiques du Mozambique, a mis en avant le fait que les employeurs n'expriment pas toujours leurs besoins très clairement et pensent que le développement des compétences est du ressort du gouvernement. Les grosses entreprises ont la capacité d'exprimer leurs besoins en termes de réformes du droit du travail, les changements ne favorisent pas toujours les PME, qui n'ont pas la capacité de s'exprimer de la sorte. Toutefois, M. Ferrão affirme que selon lui, c'est aux entreprises de former leurs employés. Au Mozambique, les entreprises ont refusé la taxe tant qu'il n'y aurait pas de plateforme dédiée et qu'elles ne seraient pas impliquées dans la gestion. Elles sont désormais impliquées à tous les niveaux de la prise de décision. Les entreprises n'ont pas d'accès direct au fonds, qui alimente les centres de formation, et les entreprises ont dû former un partenariat avec le centre de formation et soumettre une proposition de projet. Grâce à ce mécanisme, les ressources ont été gérées par les bonnes personnes.

TANZANIE - M^{me} Joyce Nangai de l'Association des Employeurs de Tanzanie (ATE) a indiqué avoir mis en place un réseau national (GNN) du Réseau mondial pour l'apprentissage (GAN), en s'appuyant sur l'expérience du **MALAWI**. Le GNN de Tanzanie regroupe 400 membres du secteur privé fortement impliqués. D'après elle, établir des programmes d'employabilité (*Work Readiness Program*), selon les recommandations du GAN, a réellement permis aux employeurs de tester de futurs employés. Ils ont développé des boîtes à outils pour les employeurs, mené des programmes pour les travailleurs handicapés et dispensé des formations aux entretiens d'embauche. Avec l'OIT, ils ont récompensé les jeunes entrepreneurs grâce à un programme spécial.

UGANDA - M. Douglas Opiyo, directeur général de la FUE, a déclaré qu'ils travaillent avec le gouvernement sur les apprentissages et qu'ils étudient un moyen de mettre en place un système de taxe pour la formation. Ils comparent actuellement plusieurs modèles qui sont déjà spécifiques aux secteurs. Une discussion a eu lieu sur le meilleur moyen de gérer la taxe et d'incorporer la représentation des employeurs. Toutefois, la bonne collaboration avec l'université et l'OIT a permis de récompenser les jeunes entrepreneurs. La FUE a un bureau de développement de la jeunesse qui conseille, soutient et offre aux jeunes un tutorat ainsi qu'un réseau sur lequel s'appuyer. La Fédération a également mis en place une base de données centrale dédiée au recrutement dans le but d'aider les jeunes à trouver un emploi.

OIE - M^{me} Anang a abordé la question de la collaboration des OP avec les organisations de représentation des salariés afin d'encourager la mise en place d'incitations par le gouvernement destinées aux entreprises créatrices d'emploi. Elle a également proposé une approche sectorielle.

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

BOTSWANA (via étude) – Le secteur éducatif travaille activement avec le gouvernement et les institutions privées sur le développement des programmes éducatifs.

KENYA (via étude) – Les forums rassemblant les industriels et les universités sont nécessaires afin d'aligner les programmes et les besoins de compétences. Il est nécessaire de développer et de mettre en place un suivi des LMIS et des cadres de qualification de manière collaborative. Les entreprises doivent s'ouvrir aux jeunes. Malheureusement, il n'y a pas de postes disponibles qui conviennent aux stages dans les entreprises.

Engagement 4 : travailler en étroite coopération avec le gouvernement pour élaborer des moyens d'encourager les employeurs à recruter des apprentis, grâce notamment à des mesures incitatives.

BOTSWANA (via étude) – Business Botswana communique constamment avec le gouvernement dans tous les secteurs.

RD CONGO (via étude) – La Banque Africaine de Développement a proposé un programme au Ministère du travail pour encourager les employeurs à engager des apprentis, mais le programme a été conçu et mis en place sans la coopération du secteur privé !

KENYA (via étude) – Coopération de la FKE sur les stages, par ex. NITA au Kenya ; mise en place de mesures incitatives pour les employeurs qui emploient dix nouveaux diplômés pour au moins six mois par an. Ils bénéficient de réductions d'impôts. Le défi a été la mise en place et le suivi de l'impact de ces mesures auprès des employeurs, et la manière dont ces mesures ont affecté le comportement des employeurs.

ZAMBIE (via étude) – Pour des politiques fonctionnelles et utiles, il est nécessaire d'avoir l'environnement adéquat. En tant que créateur de politiques, le gouvernement doit élaborer des politiques efficaces qui motiveraient les employeurs à prendre plus d'apprentis. Les politiques sont élaborées mais ne sont pas mises en place.

Engagement 5 : militer pour le bon traitement des apprentis, conformément aux principes fondamentaux de l'OIT et au droit du travail.

BOTSWANA (via étude) – Les revendications concernent également d'autres domaines et ne se limitent pas aux apprentis. Toutefois, le secteur éducatif a mis en avant les emplois du tertiaire, ce qui a relégué l'apprentissage à un statut moins élevé, et de fait, l'a rendu moins attractif auprès des étudiants.

KENYA (via étude) – La FKE incarne les pratiques justes en matière de travail. Les membres de la FKE sont sensibilisés aux pratiques justes en matière de travail, dont le bon traitement des apprentis. NITA nous permet de favoriser l'adoption de pratiques justes dans les entreprises qui embauchent des apprentis. Toutefois, le manque de ressources ne permet pas de sensibiliser tous les membres.

ZAMBIE (via étude) – Conformément à la Charte sur le Travail Décent (*Decent Work Charter*), la ZFE travaille en étroite collaboration avec l'OIT et fait son possible pour défendre les principes fondamentaux de l'OIT et les droits relatifs au travail.

À propos des défis ou des obstacles empêchant de tenir cet engagement : le programme d'apprentissage a été relancé après la période de libéralisation et de privatisation de l'économie. Il s'agissait d'une initiative uniquement gouvernementale assistée par des organismes tels que la ZFE, mais une fois le secteur privé aux commandes, le coût a été jugé prohibitif.

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

Engagement 6. : faire la promotion de la formation professionnelle en tant que moyen d'ancrer les compétences et l'apprentissage, et élever la formation professionnelle au rang de voie de professionnalisation de choix.

BOTSWANA (via étude) – De bonnes politiques ont été élaborées dans le pays, mais la lenteur de leur mise en place reste un défi national.

KENYA (via étude) – La FKE était à la pointe du mouvement pour les réformes qui ont mené à une remise à plat du système éducatif et de formation au Kenya. Le nouveau système a fait de la TVET une voie alternative de formation dirigée par un secrétaire principal. Grâce à cela, la TVET n'est plus considérée comme une voie de garage. La TVET concerne principalement l'éducation, et pas le monde du travail. C'est un vrai défi.

ZAMBIE (via étude) – Les employeurs payent une Taxe pour le Développement des Compétences qui permet d'ancrer les compétences et l'apprentissage. Cette contribution aide énormément le gouvernement à proposer une formation professionnelle de qualité et à toucher de nombreux jeunes en manque des compétences nécessaires. Sans cette contribution, beaucoup n'auraient pas accès à l'éducation nécessaire. À propos des défis ou des obstacles empêchant de tenir cet engagement : les employeurs du secteur formel sont moins nombreux que ceux du secteur informel, et ces derniers ne payent pas la Taxe pour le Développement des Compétences. C'est surtout les employeurs du secteur privé qui payent cette contribution.

Engagement 7 : mettre en avant le potentiel de création et de développement de l'emploi de l'entrepreneuriat et du travail indépendant, et militer pour la mise en place de cadres institutionnels et réglementaires qui soutiennent les jeunes entrepreneurs.

BOTSWANA (via étude) – Le gouvernement du Botswana a mis en place une institution qui fait la promotion de l'entrepreneuriat. Business Botswana continue à militer pour la mise en place d'un environnement réglementaire favorable dans le pays.

RD CONGO (via étude) – Un département a été créé par le Ministère du Travail pour répondre à ces besoins, mais le suivi est actuellement limité.

KENYA (via étude) – Cet engagement fait partie de *l'Employers' Business Agenda* de la FKE. La FKE a hébergé plusieurs forums pour soutenir cet effort, par exemple *Stars in Africa*, *Africa Talks Jobs*, etc. Manque de financement pour ces événements. En outre, la plupart des jeunes ont des entreprises individuelles et ne sont généralement pas membres de la Fédération, ce qui a pour conséquence que nos liens avec eux sont faibles.

ZAMBIE (via étude) – La ZFE a des filiales telles que la chambre des associations de petites et moyennes entreprises de Zambie (ZCSMBA) et de nombreuses autres associations dont le but est de favoriser le travail indépendant et qui ont elles-mêmes des filiales telles que les associations de jeunes entrepreneurs qui militent pour favoriser l'entrepreneuriat chez les jeunes. Il est prévu d'inclure l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires dès le primaire. À propos des défis ou des obstacles empêchant de tenir cet engagement : la mise en place de certaines politiques prend trop longtemps. La dispersion des membres de certaines associations empêche une bonne diffusion des formations, ce qui contribue aux retards de mise en place.

Engagement 8 : soutenir et conseiller les start-ups, en particulier celles lancées par des jeunes, afin de maximiser leur viabilité.

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

BOTSWANA (via étude) – Des organisations financent des start-ups et offrent également ces services gratuitement.

RD CONGO (via étude) – La FEC a créé un incubateur de start-ups au sein de la Fédération, mais le bâtiment qui abrite la Fédération manque de place.

KENYA (via étude) – La FKE a influencé diverses politiques et initiatives d'autonomisation de la jeunesse au niveau national et continental. Par exemple, les positions de la FKE dans les collaborations UE-Afrique et les membres qui ont des entrepreneurs et des centres commerciaux comme le *Kenyatta University Business Centre*, etc.

ZAMBIE (via étude) – Donner accès à un financement par capital-risque (prêts à taux réduits pour les start-ups) ; accompagnement (collaboration entre petites et grandes entreprises) ; conseil d'experts et d'entrepreneurs vétérans ; formation continue pour rester en phase avec les technologies modernes et conserver ses connaissances, accéder aux bons outils et suivre les tendances des secteurs concernés. Défis ou obstacles empêchant de tenir cet engagement : besoin de plus de ressources (financement, main d'œuvre, machinerie, lieux de travail).

Engagement 9 : travailler en étroite collaboration avec mon gouvernement et les représentants des travailleurs pour encourager le développement d'entreprises créatrices d'emploi

BOTSWANA (via étude) – La collaboration tripartite a pour but de créer un environnement plus favorable plus que de développer la création d'emploi en elle-même.

KENYA (via étude) – L'intérêt du gouvernement est principalement dans le développement des infrastructures et les autres secteurs qui ne génèrent pas beaucoup d'emplois durables et décents. Plus de ressources et d'engagement sont nécessaires pour que le plan d'action Big 4 favorise le développement des entreprises créatrices d'emploi.

ZAMBIE (via étude) – Le TCLC gère cet arrangement. Les discussions consultatives abordent des moyens de gérer les problèmes qui nous concernent tous. La création d'emplois est l'un de ces problèmes, car le taux de chômage actuel signifie que des millions de jeunes hommes et femmes vivent dans des conditions désastreuses. À propos des défis ou des obstacles empêchant de tenir cet engagement : le plus souvent, il faut un long moment avant que les accords/contrats/politiques soient mis en place.

Engagement 10 : encourager le développement de micro, petites, moyennes et grandes entreprises pour générer des emplois stables.

RD CONGO (via étude) – La FEC demande activement que le gouvernement mette en place des réductions d'impôt pour les PME, mais l'état n'a pas répondu positivement pour le moment.

KENYA (via étude) – Le point numéro 5 de *'Employers' Business Agenda* de la FKE concerne la viabilité des entreprises. Toutes les initiatives dans ce domaine visent à améliorer la pérennisation de l'emploi. Besoins de ressources pour soutenir le dialogue entre les entreprises et avec le gouvernement dans ce domaine.

ZAMBIE (via étude) – Le développement est un processus à plusieurs dimensions. Il est donc crucial que tous les acteurs travaillent ensemble pour encourager la pérennité de toutes les entreprises (grandes, moyennes, petites et micro), car ce n'est que grâce à leur développement que les pays peuvent construire des économies robustes et améliorer le niveau de vie de leur peuple. Défis ou obstacles empêchant de tenir cet engagement : l'importation légale de biens manufacturés bon

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

marché a érodé le potentiel de nombreux entrepreneurs. Nos entrepreneurs sont en lutte perpétuelle face à des biens bon marché venus de l'étranger, surtout de Chine. En outre, pour beaucoup, l'accès à des financements bon marché n'est qu'un rêve. De nombreux clients préfèrent les produits importés aux produits locaux. Une jeunesse éduquée, autonome et talentueuse est le rêve de chaque nation, car c'est la base du développement futur. Les gouvernements et leurs partenaires sociaux doivent donc prendre le taureau par les cornes et faire face aux nécessités pour favoriser l'avancement en mettant en place les dix recommandations convenues, et plus si possible.

Quatre priorités de la Communauté de Développement d'Afrique Australe (CDAA) – rapporteur : M^{me} Lindiwe Sephomolo,

M^{me} Sephomolo a annoncé les quatre priorités de la CDAA pour la région :

1. Réalisation de l'initiative de compendium des lois sur le travail

Le compendium passera d'un prototype à un produit prêt à l'emploi qui anticipera les changements continus envisagés grâce aux partenariats confirmés par PA avec les institutions concernées. Le guide sera lancé au niveau régional lors d'une réunion de la CDAA. Le lancement national se fera par le biais d'AGM ou d'autres forums pour économiser.

2. Construction de capacité grâce à l'émulation des meilleures pratiques

Ceci peut être réalisé en documentant les meilleures pratiques. Une formation en méthodologies de recherche est nécessaire. Les OP souffrent actuellement d'un manque de données fiables et robustes. Cela permettrait de créer un registre des connaissances sur les meilleures pratiques, des outils de formation et des méthodes d'accès aux données.

3. Migration du travail

Les OP veulent s'impliquer dans la création des politiques régissant la migration du travail au niveau national. Cela permettrait de fournir de la documentation sur les problèmes générés par la migration du travail et influencer les politiques à ce sujet pour qu'elles servent les intérêts des OP.

4. GAN

Certaines OP et leurs filiales n'étaient pas au courant de l'existence du GAN et des efforts de sensibilisation étaient nécessaires. L'intention était d'avoir une plateforme numérique permettant de partager des informations et des idées, de propager les outils du GAN et d'organiser le partage des meilleures pratiques.

Étant donné le manque de temps lors de cette session, les calendriers seront finalisés lors de la prochaine réunion du secteur de l'emploi et du travail (ELS) de la CDAA en 2019.

Six priorités de la Communauté d'Afrique de l'Est (EAC) – rapporteur : M. Daniel Okanya

Les six priorités de la région Est de l'Afrique :

KAMPALA – RAPPORT DE SUIVI

1. Établissement du sommet des employeurs de l'est de l'Afrique comme événement régulier pour discuter des idées entre OP et entreprises. L'objectif du sommet est de faire le point sur la situation et sur les objectifs en matière d'intégration régionale.
2. Documenter les meilleurs pratiques des OP membres de l'EAC dans la région pour une meilleure sensibilisation.
3. Évaluer et documenter le niveau de compétence des états de l'EAC et examiner les budgets gouvernementaux alloués au développement des compétences, comment les entreprises et les gouvernements peuvent soutenir les programmes de stages dans la région, le potentiel pour la création d'un fonds de développement pour la jeunesse.
4. Influencer les politiques relatives à la migration du travail. Les employeurs de l'EAC n'ont pas encore défini leur position sur les politiques régionales existantes. Une conférence sera organisée au niveau régional pour permettre aux employeurs de produire des recommandations.
5. Améliorer l'expertise et la visibilité de l'EAC en collaborant avec d'autres organismes régionaux tels que la CDAA.
6. Poursuivre les efforts visant à promouvoir le GAN et à soutenir les efforts gouvernementaux pour la formation de la jeunesse.

Un appel à l'action du Sommet des partenaires sociaux africains sur l'emploi et les compétences présenté au Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et emploi de l'Union africaine

Alger, Algérie, les 22-23 avril 2017

Les partenaires sociaux africains sont de plus en plus préoccupés par le fait que les forts taux de croissance sur le continent africain ne se sont pas traduits par des emplois, en particulier pour nos femmes et nos jeunes et aussi que beaucoup d'entre eux se sont retrouvés poussés à des mesures extrêmes comme traverser la Méditerranée à la recherche d'opportunités, avec trop souvent des conséquences fatales. D'autres ont été entraînés dans des groupes extrémistes, constituant une menace à la cohésion sociale et à la sécurité.

Lors du Sommet des partenaires sociaux pour l'emploi en Afrique qui s'est tenu à Casablanca en décembre 2015, des représentants des partenaires sociaux africains se sont réunis afin d'élaborer, sur base de leur travail individuel, une réponse à ce problème. Avec l'appui de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ils ont partagé une vision commune sur la manière de transformer le dividende démographique que représente la jeunesse africaine, en un avantage compétitif qui contribuera à une croissance inclusive, à la création d'emploi, au développement durable et à la sécurité sur le continent.

Les résultats des débats des partenaires sociaux ont été repris dans le [Livre blanc pour l'emploi en Afrique](#), un cadre de référence qui fixe dix recommandations pour une approche collective à la création d'emplois décents et à l'employabilité et qui reconnaît que les parties prenantes doivent chacune assumer leur propre rôle et leurs responsabilités dans cette entreprise.

Lors d'un autre sommet tenu à Tunis en décembre 2016, les partenaires sociaux ont élaboré un Plan d'action pour la mise en œuvre du [Livre blanc pour l'emploi en Afrique](#), qui a été approuvé par les partenaires sociaux lors du Sommet sur l'emploi et les compétences, qui a eu lieu à Alger les 22 et 23 avril 2017¹ et qui doit maintenant être réalisé sans tarder, tout en tenant compte des spécificités nationales.

Les partenaires sociaux africains invitent par la présente la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine à soumettre ces recommandations aux Chefs d'Etat et de gouvernement et à se joindre aux partenaires sociaux pour concrétiser cette conception d'une croissance inclusive qui apportera un avenir à nos jeunes sur leur continent.

1. Création des conditions d'une croissance génératrice d'emplois décents et productifs

- Climat, environnement des affaires pour favoriser l'investissement ;
- Appui à la recherche et au développement ;
- Réformes structurelles et stratégies sectorielles ;
- Paix, sécurité et bonne gouvernance ;
- Productivité et compétitivité des entreprises ;
- Respect et promotion des principes et des droits fondamentaux au travail ;

¹ Liste de participants en annexe

- Promotion des PME et PMI ;
- Favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ;
- 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 oeuvre et respecter les accords.

3. Développement de l'entrepreneuriat

- Plaidoyer pour une culture entrepreneuriale dans tous les niveaux de l'éducation ;
- 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 ;
- Renforcer les liens entre les entreprises, les écoles, les instituts de formation technique et professionnelle, et les universités ;
- Rendre la formation technique et professionnelle attrayante pour les jeunes ;
- Formation professionnelle et continue ;
- Développement des différents modes de formation : l'apprentissage, la formation en alternance et à distance ;
- Rendre les stages en entreprises obligatoires ;
- Repenser et adapter les orientations scolaires en fonction des exigences du marché du travail ;
- Impliquer le secteur privé dans les programmes scolaires et les 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 ;
- Adapter le cadre réglementaire national sur les agences privées d'emploi ;
- Mobilité de la main-d'oeuvre dans le respect des droits des migrants ;
- Promouvoir la protection sociale.

6. Création d'un observatoire tripartite de l'emploi et de l'employabilité

- Identification des emplois actuels et de l'avenir ainsi que les compétences requises ;
- 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 oeuvre 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 oeuvre des recommandations.

Alger, 23 avril 2017

ANNEXE

Sommet des partenaires sociaux africains sur l'emploi et les compétences

Alger, Algérie, 22-23 avril 2017

LISTE DE PARTICIPANTS

Les partenaires sociaux africains, avec le soutien de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de la Commission Européenne, se sont rassemblés dans un esprit de coopération et avec une vision commune pour faire progresser le travail conjoint réalisé à ce jour.

PAYS	PRENOM	NOM	GROUPE
ALGERIE	El Mahfoud	Megateli	Employeur
ALGERIE	Saïda	Neghza	Employeur
BURKINA FASO	Anderson	Drabo	Travailleur
CONGO (REPUBLIQUE DU)	Jean-Jacques	Samba	Employeur
CONGO (RDC)	Albert	Yuma	Employeur
CÔTE D'IVOIRE	Edouard	Ladouyou	Employeur
GHANA	Yvonne	Asare-Yeboah	Employeur
GUINEE	Lucrèce	Camara	Employeur
KENYA	Jacqueline	Mugo	Employeur
MALAWI	Beyani	Munthali	Employeur
ÎLES MAURICE	Pradeep	Dursun	Employeur
NIGER	Tahirou	Garba	Travailleur
RWANDA	Jeanne	D'Arc	Travailleur
SENEGAL	Diagne	Moustapha	Travailleur
AFRIQUE DU SUD	Mthunzi	Mdwaba	Employeur
TANZANIE	Cornelius	Kariwa	Employeur
TUNISIE	Sami	Silini	Employeur
TUNISIE	Khalil	Ghariani	Employeur
ZIMBABWE	Josephat	Kahwema	Employeur
ORGANISATION	PRENOM	NOM	
Groupe des Etats d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique (ACP)	Maximin	Emagna	
Banque africaine de développement (BAD)	Oussama	Ben Abdelkarim	
Organisation Internationale du Travail (OIT)	Aggarwal	Ashwani	
OIT	Youcef	Ghellab	
OIT	Michael	Mwasikakata	
OIT	Ould	Sidi	
OIT	Eric	Oechslin	

Organisation Internationale des Employeurs (OIE)	Linda	Kromjong	
OIE	Frederick	Muia	
OIE	Anetha	Awuku	
OIE	Linda	Hotham	
Fondation <i>Jobs for Africa</i> et Business Africa	Jamal	Belahrach	
Confédération Syndicale Internationale - Afrique	Ghislaine	Saizonou	
l'Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)	Abdoulaye	Diallo	

Objectif 1 / Conditions d'une croissance génératrice d'emplois décents et productifs

Éléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Créer un environnement et un climat des affaires favorisant l'investissement	▪ Adoption d'une loi ou un code d'investissement ▪ Création d'un observatoire détectant les anomalies de l'environnement de l'investissement ▪ Suivi, analyse et étude du classement <i>Doing Business</i> Report de la Banque Mondiale et Global Competitiveness Report Ranking du Forum Economique Mondiale	PS tripartites + commissions parlementaires+ engagement de haut niveau	
• Investir dans la recherche et le développement	▪ Incitations fiscales pour les entreprises utilisant des budgets R&D ▪ Mise en place d'un Plan national pour la transformation numérique ▪ Création de mécanismes régionaux d'échange et de partenariat en R&D	Syndicats employeurs Employeurs + gouvernements + universités	
• Promouvoir la paix, la sécurité et la bonne gouvernance	▪ Conception de Guides pratiques ▪ Organisation de Séminaires d'échange et d'information ▪ Mise en place de Politiques nationales et régionales anti-terrorisme ▪ Création d'un label africain de bonne gouvernance	BIT + PS Tripartites Institutions régionales et internationales	
• Mettre en œuvre des réformes structurelles et des stratégies sectorielles	▪ Développement de Stratégies pour les secteurs porteurs et les projets structurants (Energie/ Agriculture- agroalimentaire/ TIC) ▪ Réformes de l'éducation, la fiscalité, politiques sectorielles ▪ Inclusion de la dimension des chaînes de valeur dans la politique industrielle	Gouvernements PS Employeurs Institutions techniques BAD	

	▪ Développement d'un cadre législatif et institutionnel solide, efficace et clair pour des PPP ▪ Création par Business Africa d'un sommet Agri-Business pour l'élaboration d'une politique d'investissement agricole permettant l'accès et la bonne exploitation des terres productives ▪ Garantie d'un accès aux données à travers un débit à grande vitesse ▪ Abolir les monopoles dans les secteurs stratégiques et introduire une concurrence permettant de créer des emplois de qualité et améliorer les prestations aux utilisateurs ▪ Développement des nouveaux domaines économiques des TIC : e-learning, e-gouvernement, e-health... ▪ Développement de la recherche et de l'investissement dans les énergies propres et renouvelables ▪ Création de réseaux régionaux pour l'énergie (production, transport, distribution...)	
• Accroître la productivité et la compétitivité des entreprises	▪ Actions de Formation et mise à niveau des qualifications ▪ Négociations de rémunérations axées sur la productivité ▪ Amélioration de l'environnement transport et logistique ▪ Lancement et encouragement d'initiatives de créativité et d'innovation (Awards, parrainage, etc.)	Gouvernements PS Universités Institutions nationales et régionales Grandes entreprises et multinationales
• Garantir le respect et la promotion des principes et droits fondamentaux au travail	▪ Création d'Instruments et leviers (RSE) ▪ Promotion de la culture du travail décent ▪ Lancement de Campagnes de sensibilisation	Syndicats employeurs Syndicats travailleurs Inspection du travail

	▪ Renforcement de l'inspection et du contrôle		
• Soutenir les PME et PMI	▪ Lancement de Programmes spécifiques de financement ▪ Création de centres de soutien administratif et fiscal ▪ Facilitation des procédures	Gouvernements Organisations d'employeurs	
• Faciliter la transition de l'informel vers le formel	▪ Mise en place d'une politique nationale de transition ▪ Création d'instruments incitatifs et d'autres dissuasifs ▪ Partage et échange d'expériences régionales et internationales	PS Tripartites Médias BIT	
• Inclure les revenus et les conditions de travail	▪ Négocier un modèle de révision des salaires axé sur la productivité, la croissance et l'inflation ▪ Faire de l'amélioration des conditions de travail un élément de renforcement de la compétitivité ▪ Inclure les revenus du travail comme levier de la politique de croissance (consommation et épargne/investissement)	Gouvernements PS Institutions techniques (études, statistiques)	
Objectif 2 / Dialogue social formalisé			
Éléments de l'Objectif		Acteurs	Timing
• Promouvoir des partenaires sociaux indépendants et représentatifs	▪ Garantir le droit d'association ▪ Définition des critères de représentativité (loi, accords) ▪ Renforcement des capacités des PS en matière de DS	PS Tripartites Gouvernements Parlementaires BIT	
• Créer des institutions efficaces et durables pour le dialogue	▪ Promulgation de textes de loi portant création et fonctionnement d'institutions de dialogue social et sociétal (CES ou autre)	PS Gouvernements	

	▪ Application et mise en œuvre des textes d’institutionnalisation	Parlementaires BIT +	
• Impliquer toutes les parties dans l’élaboration du programme et du calendrier	▪ Organisation de consultations nationales pour une meilleure concertation ▪ Adoption de la démarche participative dans tous les dossiers liés au développement économique, social et environnemental	Gouvernements PS Institutions nationales du DS	
• S’engager à mettre en œuvre et à respecter les accords	▪ Adoption d’une Charte nationale/ engagement de haut niveau	Gouvernements PS Institutions nationales	
Objectif 3 / Développement d’activités d’entrepreneuriat			
Eléments de l’Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Prôner une culture de l’entrepreneuriat et renforcer les liens entre les entreprises, les écoles et les universités	▪ Créer des clubs entrepreneuriat au sein des universités ▪ Prévoir des modules sur la culture entrepreneuriale dans les cursus d’éducation, de formation et aux universités ▪ Faire intervenir les entrepreneurs dans les cursus de formation universitaire	Universités Organisations d’employeurs	
• Développer des activités génératrices de revenus	▪ Création d’un Observatoire des métiers et des emplois ▪ Lancement de chantiers de travaux environnementaux et d’infrastructure dans les localités à travers l’instrument PPP	Gouvernements Pouvoir local PS	
• Promouvoir l’auto-emploi parmi les jeunes et les femmes	▪ Lancement de Programmes spécifiques d’accompagnement : * Banque d’idée * Desk orientation et facilitation	Gouvernements Synd employeurs Associations	

		* Lignes de financement + micro finance	
• Elaborer un cadre incitatif et mettre en place des sites (incubateurs de start-up)	▪ Création des pépinières d'entreprises	Gouvernements	
	▪ Elaboration d'un cadre juridique pour les start-up et freelance	Organisations d'employeurs	
	▪ Elaboration d'un cadre juridique et un système de financement et d'accompagnement pour l'essaimage		
• Lancer un centre mobile pour le développement d'activités génératrices de revenus et promouvoir les coopératives	▪ Partage des expériences pilotes des centres mobiles	Gouvernements PS	
	▪ Renforcement des coopératives et leur création dans le cadre d'un plan national de promotion de l'ESS		
• Proposer des formations sur la création et la gestion d'entreprises	▪ Organisation d'actions de formation modules BIT : GERME, CREE, etc.	PST + BIT	
• Développer l'économie sociale et solidaire	▪ Elaboration d'un cadre juridique : texte de loi organisant l'ESS (les concepts et les institutions) ▪ Identifications catégories et groupes cibles : étude	Gouvernement + PS	
Objectif 4 / Formation en adéquation avec le marché du travail			
Éléments de l'Objectif		Acteurs	Timing
• Promouvoir la formation professionnelle en vue de faciliter l'entrée sur le marché du travail	▪ Introduction de la formation professionnelle entant que partie intégrante de la politique nationale éducative et comme élément essentiel des réformes de l'enseignement	Gouvernements PS	
	▪ Classification des métiers de « opérateurs privés de formation » comme activités prioritaires d'aide aux entreprises		
• Investir dans la formation professionnelle continue	▪ Octroi d'incitations fiscales liées à la réalisation d'opérations de formation continue	Gouvernements	

• Développer différents types de formation : apprentissage, formation alternée, à distance	▪ Reconnaissance du mode des stages opérationnels en entreprises comme complément de formation pratique bénéficiant de tous les instruments incitatifs à la formation professionnelle ▪ Renforcement des capacités des entreprises pour développer la formation par alternance ▪ Dotation des entreprises privées candidates des mesures nécessaires pour développer leur statut d'entreprise formatrice (tuteurs de formation, dispositif matériel, incitations financières...) ▪ Digitalisation des programmes de formation et développement des plateformes e-learning au niveau national et régional	Gouvernements PS Universités Associations BIT	
• Rendre l'expérience du travail obligatoire	▪ Mise en place d'un système de validation et de reconnaissance des acquis de l'expérience	Gouvernements PS	
• Revoir et adapter les programmes d'enseignement en fonction des besoins du marché du travail	▪ Adoption de l'approche participative avec le secteur privé pour la conception des programmes et modules de formation professionnelle et d'enseignement à tous les niveaux	Gouvernements PS	
• Impliquer le secteur privé dans les programmes d'enseignement et de formation	▪ Développement des modules de formation co-construites	Gouvernements PS Universités	
• Instaurer un programme de mise à niveau pour les compétences générales			
Objectif 5 / Elaboration, développement et réglementation des systèmes d'intermédiation du marché du travail			
Eléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Promouvoir la Convention (n°181) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les agences d'emploi privées	▪ Conception d'un Kit de promotion : guide, rencontres, bonnes pratiques	Organisations employeurs PS / Gouvernements	

	▪ Lancement d'une Campagne de ratification de la C181 ▪ Création d'une plateforme continentale des agences d'emploi	BIT	
• Appliquer la mobilité de la main d'œuvre dans le respect des droits des migrants	▪ Organisation d'une conférence africaine sur les pratiques justes de recrutement ▪ Réseautage des agences africaines privées d'emploi	OIE Business Africa	
Objectif 6 / Observatoire tripartite pour l'emploi et l'employabilité			
Éléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Identifier les besoins actuels et à venir	▪ Lancement d'une étude d'identification des besoins : sondage auprès d'un large échantillon d'entreprises ▪ Mise en place d'un système de veille technologique permettant d'identifier les besoins et anticiper les exigences des changements futurs en matière de ressources humaines ▪ Renforcement de la coopération internationale et du transfert technologique permettant un transfert de savoir-faire et une identification de besoins à venir	Synd employeurs + ACTEMP	
• Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	• Mixage des travaux de perspectives économiques et sociales avec les agendas de formation éducation		
Objectif 7 / Plans incitatifs pour encourager les entreprises et les associations à embaucher			
Éléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Promouvoir une politique incitative pour accompagner les demandeurs d'emploi, les entreprises et les associations afin d'encourager la création d'emploi	▪ Développement d'instruments des Politiques Actives de l'Emploi / Pays	PS + Min Emploi BIT	

- Echange d'expériences et Guides de bonnes pratiques

Objectif 8 / Négociation, signature et mise en œuvre d'un pacte social tripartite au niveau régional et national avec les parties prenantes pour une croissance inclusive génératrice d'emplois décents

Eléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
• Créer les conditions de confiance mutuelle entre les partenaires sociaux dans le respect des prérogatives de chacun ▪ Tenue d'échanges et rapprochement des PS (réunions, séminaires, voyages d'études) ▪ Conclusion d'accords-cadres		PS + BIT OIE + CSI et organisations régionales	
Objectif 9 / Renforcement continu des capacités pour et avec les partenaires sociaux			
Eléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
	▪ Programmation des Actions de formation au profit des cadres des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs	BIT / ACTEMP/ ACTRAV Coopération internationale	
Objectif 10 / Système de suivi et d'évaluation pour la mise en œuvre de ces recommandations			
Eléments de l'Objectif	Actions	Acteurs	Timing
	▪ Sommets des PS africains (tripartisme) sessions futures	OIE, BUSINESS AFRICA, CSI AFRIQUE BIT – BAD - UE	