



Vers la transformation socio-économique de l'Afrique

Rapport du 6^{ème} Sommet des
partenaires sociaux africains
Lagos, Nigéria

25 et 26 février 2020



Co-financé par l'Union européenne



A powerful
and balanced
voice for business



Ce document a été élaboré avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de ce document est de la seule responsabilité de l'OIE et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de l'Union européenne.



TABLE DES MATIÈRES

5

Introduction

7

Discours de bienvenue et allocution liminaire

13

Aperçu des développements nationaux, régionaux et internationaux ayant un impact sur la transformation socio-économique de l'Afrique

- I. Résultats de la 14^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT (Abidjan, décembre 2019) et des activités de l'OIT pour les employeurs
- II. Environnement des entreprises et entreprises durables pour la création d'emplois
- III. Projet de développement des compétences techniques ITF-NECA – un modèle qui fonctionne
- IV. Accord de libre-échange continental africain (AfCFTA) – de quoi s'agit-il et quels en sont les avantages potentiels?
- V. Informalité, productivité et emplois en Afrique – quels sont les défis qui empêchent d'avancer?
- VI. L'Avenir du travail et la numérisation: quelle est leur signification en Afrique?

27

L'emploi en Afrique: le travail et l'opinion des partenaires sociaux

- VII. L'apprentissage en milieu de travail en Afrique: comment pouvons-nous promouvoir davantage l'EFTP afin de développer les compétences pour le marché du travail?
- VIII. Les compétences et la formation professionnelle
- IX. L'emploi des jeunes et la paix sociale en Afrique

35

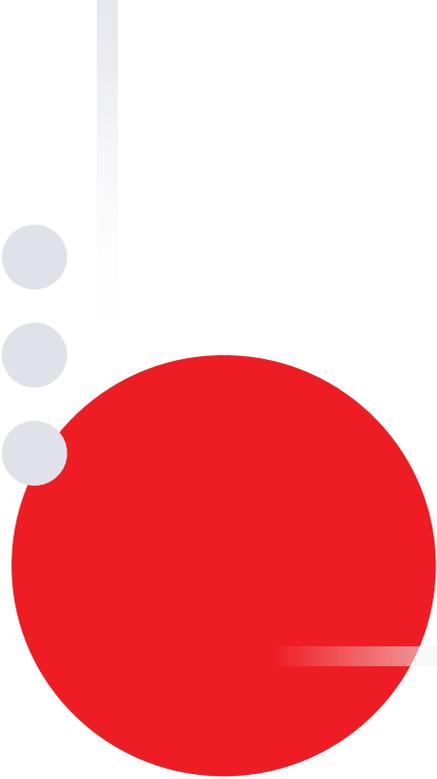
Groupes d'examen sous-régionaux

- Afrique du Nord/Sahel
- Afrique de l'Ouest (pays anglophones)
- Afrique de l'Est
- Afrique australe
- Afrique de l'Ouest et Afrique centrale (pays francophones)

41

Remarques finales

Introduction



Le 6^{ème} Sommet des partenaires sociaux africains s'est tenu à Lagos, au Nigéria, les 25 et 26 février 2020. Il a été organisé conjointement par l'OIE et l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA) sur le thème: "Vers la transformation socio-économique de l'Afrique". Le Sommet a bénéficié d'un financement européen, dans le cadre du projet de partenariat OIE-UE et il a pu compter sur le soutien de Business Africa.

Le Sommet a rassemblé plus de 40 représentants d'organisations d'employeurs et d'entreprises, de syndicats, de ministères et d'institutions de formations, de l'OIT et de l'OIE, afin d'explorer les défis et les obstacles, ainsi que certaines des actions en cours et à venir qui permettront de mettre le continent sur la voie de la création d'emplois et d'entreprises plus productives et plus durables.

Les discussions se sont principalement fondées sur les résultats des précédents sommets des partenaires sociaux, tels que le Livre blanc pour l'emploi en Afrique et le Plan d'action de Tunis, ainsi que les cadres régionaux et internationaux, y compris la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'Avenir du travail, la Déclaration d'Abidjan issue de la 14^{ème} réunion régionale africaine (décembre 2019) et l'Accord de libre-échange continental africain (AfCTA) (mai 2019).

Parmi les défis mentionnés par les participants et les orateurs on peut citer qu'il conviendrait de combler le déficit de compétences, de résoudre les problèmes de productivité prolongée, faible et stagnante, de garantir que les systèmes d'EFTP répondent aux besoins du marché du travail, de gérer l'impact des tendances démographiques sur le marché du travail, de pallier les lacunes dans les mécanismes de dialogue social, de éradiquer les faiblesses au sein des institutions et de la gouvernance, de réduire les niveaux élevés d'informalité, de investir dans les transports, l'énergie et les infrastructures numériques, de mettre en place des cadres macroéconomiques favorables à l'emploi, de stimuler la compétitivité des entreprises, de éliminer le protectionnisme, de mettre fin à la dépendance à l'égard d'un trop petit nombre de secteurs de l'économie, de recueillir et

diffuser des données fiables pour la prise de décision dans toute une série de domaines, de garantir des IDE responsables, et bien d'autres points encore.

Les défis consistent à résoudre les problèmes de productivité prolongée, faible et stagnante en Afrique.

Des exemples encourageants d'actions et de mesures qui ont déjà été prises pour relever certains de ces défis ont également été présentés, comme la mise en place d'observatoires pour recueillir des données par secteur et par région afin de saisir et d'anticiper les déficits de compétences et d'alimenter les politiques et les systèmes de formation, l'établissement de PPP pour améliorer les résultats des systèmes d'EFTP, l'institutionnalisation du dialogue social formel, l'élaboration de plans de développement spécifiques pour diversifier les économies et créer des emplois, l'installation de réseaux GAN pour promouvoir l'apprentissage en milieu professionnel et l'introduction de politiques visant à stimuler l'entrepreneuriat, pour n'en citer que quelques-uns.

Les mesures prometteuses comprennent la mise en place d'observatoires des compétences, la création de PPP pour améliorer les résultats de l'EFTP et la diversification des économies.

De nombreuses idées d'actions futures sont en lien avec le prochain plan d'action pour la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan, le suivi de la Déclaration de l'OIT sur l'Avenir du travail, notamment en ce qui concerne l'anticipation des compétences et l'effet catalyseur de l'AfcFTA, qui a le potentiel de transformer le continent africain en un acteur mondial sur la scène internationale.

Les actions futures devraient exploiter le potentiel de catalyseur de l'Accord de libre-échange continental africain.

Le présent rapport donne un aperçu des délibérations.



Discours de bienvenue et allocution liminaire

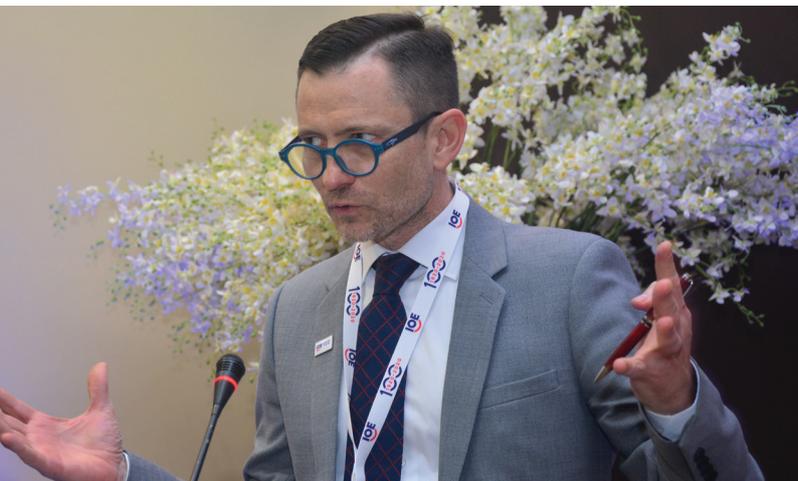


M. Taiwo Adeniyi, Président du conseil d'administration de l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA)

M. Taiwo Adeniyi, Président du conseil d'administration de l'Association consultative des employeurs du Nigéria (NECA), a prononcé un discours de bienvenue officiel. M. Adeniyi a souligné que ce Sommet – le premier à se dérouler en Afrique anglophone – se concentrerait sur le défi commun de la création d'emplois en Afrique, comme le soulignaient les données du rapport phare de l'OIT intitulé "Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2020".

L'objectif de ce Sommet était de s'appuyer sur les éditions précédentes et de fournir aux partenaires sociaux une orientation claire sur la voie à suivre pour traiter les questions urgentes. M.Adeniyi a déclaré qu'un effort mondial était nécessaire pour désamorcer la bombe à retardement que représente la situation du chômage. Au niveau national, la NECA travaille avec des partenaires, à savoir les ministères concernés, la banque centrale et le fonds de formation industrielle (ITF), tout en développant ses propres initiatives telles qu'un récent salon de l'emploi, qui a attiré 2 600 participants et qui visait à mettre en relation les employeurs et les demandeurs d'emploi. Tout en reconnaissant les efforts du gouvernement, M.Adeniyi a souligné que davantage d'actions étaient nécessaires pour créer un environnement favorable à la prospérité des entreprises. Il a conclu son intervention en remerciant l'OIE d'avoir choisi la NECA comme hôte de l'événement et en souhaitant aux participants des délibérations fructueuses.

Le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suárez Santos, a salué la relation de longue date entre la NECA et l'OIE et il a remercié les participants et les contributeurs au programme, ainsi que l'UE pour son soutien à ce Sommet ainsi qu'aux précédents qui a permis la participation d'un nombre important d'employeurs et d'autres parties prenantes.



Le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suárez Santos

Tout en soulignant que l'OIT était au centre des travaux de l'OIE, M. Suárez a ajouté que l'OIE était profondément engagée dans l'ensemble du système des Nations Unies. Faisant allusion au Centenaire de l'OIE en 2020, le Secrétaire général a souligné l'importance de cet

événement pour l'engagement de l'OIE en Afrique. Il a appelé à ce que le Sommet stimule l'action de l'OIE et des partenaires sociaux en Afrique aux côtés de Business Africa. Avant même le début des délibérations, certaines priorités sont déjà évidentes, comme la nécessité d'un environnement favorable aux entreprises – un objectif auquel les syndicats peuvent également contribuer. Comme le reconnaît la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'Avenir du travail, un environnement favorable aux entreprises est un moteur de croissance.

Les priorités sont claires et reconnues dans la Déclaration du centenaire de l'OIT: soutenir le secteur privé en tant que moteur de croissance et anticiper les besoins en compétences pour l'avenir du travail.

Cette composante extrêmement importante de la Déclaration s'accompagne de la nécessité d'avoir l'ambition d'anticiper les compétences. Il serait important, en tant que partenaires, de faire progresser le programme des compétences, notamment en préconisant que le programme et le budget de l'OIT allouent les ressources adéquates. Une autre référence clé pour les délibérations serait la Déclaration d'Abidjan, les résultats de la 14^{ème} réunion régionale africaine (décembre 2019) ainsi que l'Accord de libre-échange continental africain (AfCFTA), dont les possibilités doivent être pleinement exploitées pour leur potentiel de création d'emplois, même si des défis se présentent en cours de route.

La Secrétaire générale de Business Africa, Jacqueline Mugo a déclaré que Lagos était un choix évident pour un tel Sommet étant donné le rôle prépondérant du Nigéria sur le continent. Mme Mugo est convaincue que l'Afrique a le pouvoir de se transformer économiquement une fois que ses habitants auront des emplois et des métiers de qualité et bien rémunérés, ou qu'ils se seront installés comme entrepreneurs. L'informalité reste un obstacle pour vaincre la pauvreté, malgré les nombreux programmes et projets mis en place depuis de nombreuses années. Le fait qu'il y ait encore des villages qui ne disposent pas d'eau, ni d'un approvisionnement fiable en électricité, ni d'installations sanitaires, ni d'emplois pour les pauvres et les personnes vulnérables, ni de bonnes écoles, est un obstacle à la transformation à laquelle aspirent tous les Africains.

L’informalité reste un obstacle à l’éradication de la pauvreté.

Comment opérer un changement durable? Ce Sommet a été l'occasion de s'engager en tant que partenaires sociaux et de rechercher des solutions sur le terrain, ainsi que de progresser vers les objectifs mondiaux plus larges inscrits dans le programme de développement durable à l'horizon 2030. La création d'emplois plus nombreux, de meilleure qualité et inclusifs est au cœur de ce programme, mais pour ce faire, les entreprises doivent être en mesure d'être performantes, productives et durables. Il serait essentiel de s'attaquer à la double priorité consistant à avoir des entreprises rentables et à lutter contre l'informalité et la pauvreté.

Des entreprises productives et durables sont indispensables pour obtenir davantage d’emplois inclusifs et de meilleure qualité.

Mme Mugo a proposé que les partenaires sociaux aient un rôle déterminant à jouer dans l'amélioration de la productivité, de la compétitivité et de l'efficacité des entreprises africaines afin d'accélérer la création d'emplois. Malgré la croissance, les chiffres de la Banque africaine de développement ont révélé qu'un tiers seulement des pays africains a atteint une croissance inclusive et réduit la pauvreté et les inégalités. La croissance du continent dépend de la croissance des entreprises grâce à l'amélioration de la qualité de la production. Dans ce contexte, le dialogue social joue un rôle dans la façon d'aborder les questions qui freinent l'amélioration des éléments indispensables à la croissance de l'emploi et à l'augmentation des moyens de subsistance. Le dialogue social devrait donc aller au-delà du travail traditionnel et de l'agenda social et aborder des questions liées au commerce.

Des discussions sont nécessaires au niveau de l’Union africaine pour aider les entreprises locales à se développer et à rejoindre l’économie mondiale en tant qu’acteurs internationaux.

L'AfCFTA, par exemple, pourrait contribuer à la suppression des barrières non tarifaires qui empêchent l'Afrique de tirer pleinement profit de son potentiel de commerce comme une seule entité. Des discussions sur l'amélioration de l'environnement des entreprises doivent également avoir lieu au niveau de l'UA, afin que des entreprises locales puissent prospérer et se développer, et rejoindre l'économie mondiale en tant qu'acteurs internationaux.

Les employeurs ont besoin de jeunes qualifiés, pour aujourd’hui et pour demain.

D'autres éléments importants du programme de transformation sont la migration de la main-d'œuvre et le développement des compétences, une priorité absolue pour les employeurs qui ont besoin de jeunes ayant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des entreprises aujourd'hui et à l'avenir. Alors que les programmes de nombreux établissements d'EFTP sont réorganisés en termes de programmes, Mme Mugo a souligné le besoin urgent pour les employeurs de contribuer à l'acquisition des données susceptibles de mettre en lumière les déficits de compétences et d'orienter les programmes en conséquence.

L'oratrice suivante de la séance d'ouverture était Mme Cynthia Samuel-Olonjuwon, Directrice régionale de l'OIT pour l'Afrique, elle-même originaire du Nigéria et ancienne Directrice adjointe de la NECA pour le développement des petites entreprises. Mme Samuel-Olonjuwon a déclaré que si le Nigéria réussissait, l'Afrique irait dans la bonne direction. D'ici 2050, le Nigéria devrait être le troisième plus grand pays du monde et la question est de savoir si ce profil démographique peut se transformer en atout.

Traduire la Déclaration d'Abidjan en actions concrètes sera essentiel pour réaliser les attentes de l'Afrique en matière de croissance et d'emplois.



Cynthia Samuel-Olonjuwon

Comme mentionné précédemment, la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan sera un facteur clé pour réaliser cette aspiration. Il s'agit de traduire les mots en actions concrètes. Les conditions actuelles sont potentiellement favorables: l'Afrique connaît un taux de croissance supérieur à la moyenne mondiale et six des dix économies ayant la croissance la plus rapide se situent en Afrique. Il y aurait lieu de s'en réjouir, jusqu'à ce que l'on se rende compte de l'effet médiocre de cette croissance sur l'inclusion. Selon les tendances dégagées dans le rapport WESO (le rapport de l'OIT sur l'emploi et les questions sociales dans le monde), le nombre de chômeurs en Afrique passerait de 34,1 millions cette année à 34,8 l'année prochaine, avec une augmentation de près de deux millions de jeunes ne suivant ni études ni formation (NEETS). Les chiffres concernant les travailleurs en situation d'extrême pauvreté sont également sombres.

Le bon dosage politique jouera un rôle décisif dans la création d'emplois décents en luttant contre les conflits, la criminalité, le terrorisme et la corruption – qui sont autant d'entraves au développement.

Du côté positif, ces préoccupations ont été reflétées dans la Déclaration d'Abidjan et l'AfCFTA pourrait être la clé pour améliorer la qualité de vie et faire progresser le travail décent sur le continent. Les bonnes politiques ont également un rôle à jouer pour soutenir la création d'emplois décents en luttant contre les conflits, la criminalité, le terrorisme et la corruption, qui sont autant d'entraves au développement. Mme Samuel-Olonjuwon a rappelé que les discussions de la 14^{ème} réunion régionale africaine avaient été fermement ancrées dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'Avenir du travail, qui appelle à une approche centrée sur l'humain.

Réussir la transformation de l'Afrique signifie créer 26 millions d'emplois chaque année jusqu'en 2030.

Elle a également déclaré que la réalisation de cette transformation signifiait que 26 millions d'emplois productifs devraient être créés chaque année jusqu'en 2030. Cela nécessiterait une amélioration de la productivité par le biais de stratégies de transformation structurelle spécifiques à chaque pays - c'est-à-dire le passage d'emplois improductifs mal payés à des emplois productifs dans l'économie formelle. La Déclaration d'Abidjan a défini des priorités essentielles pour réaliser cette transformation:

- Faire du travail décent une réalité, en particulier pour les jeunes et les femmes d'Afrique
- Développer les compétences
- Améliorer la productivité, notamment en travaillant avec les centres de productivité panafricains
- Se concentrer sur le travail décent dans les économies rurales et informelles
- Promouvoir un dialogue social constructif et un tripartisme efficace et inclusif à la poursuite d'objectifs communs, tels que les réformes nécessaires pour relever les défis du travail décent
- Renforcer les capacités des personnes
- Renforcer les institutions du travail
- Promouvoir un développement économique inclusif et durable
- Développer et renforcer les synergies entre l'OIT et les institutions en Afrique
- Promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables.

Il est important de noter que les participants à la 14^{ème} réunion régionale africaine avaient demandé à l'OIT de préparer un plan d'action pour discussion lors du Conseil d'administration¹ de mars 2020 et que Mme Samuel-Olonjuwon s'était engagée à garantir que les ressources affectées aux activités des employeurs au niveau continental seraient déployées de manière stratégique pour soutenir la mise en œuvre de ce plan. Elle étudiera également la possibilité de mobiliser des ressources supplémentaires, y compris par des moyens extrabudgétaires, pour assurer la traduction des paroles en actes.

M. Ayuba Wabba, Président de la Confédération syndicale internationale (CSI), a contribué à la session au nom de l'ensemble des travailleurs. Il a commencé par reconnaître le rôle des entreprises comme génératrices de travail et d'emplois et il a salué les progrès réalisés dans le cadre des sommets depuis la première édition à Casablanca en 2015.

La CSI reconnaît le rôle des entreprises comme génératrices de travail et d'emplois et salue le Livre blanc pour l'emploi en Afrique.

Se référant aux chiffres repris dans le Livre blanc pour l'emploi en Afrique, adopté à Casablanca, il a souligné les défis que représente un taux d'informalité de 80% dans la région, ainsi que le fait que chaque mois, au moins un million de jeunes arrivent sur le marché du travail en Afrique.

Les partenaires sociaux doivent unir leurs forces pour lutter contre l'adversaire commun que représente le chômage des jeunes.

Tout en reconnaissant que le dividende démographique pouvait représenter un énorme atout, il a noté que l'incapacité à absorber les jeunes sur le marché du travail pourrait se révéler un désastre. Les partenaires sociaux, et d'autres acteurs devront déployer des efforts concertés pour lutter contre ce qu'il a décrit comme "l'adversaire commun". Il a salué les recommandations formulées dans le Livre blanc, notamment l'expansion des infrastructures, l'attraction

d'investisseurs responsables, et le développement de la santé, de l'éducation et de la formation en tant que principaux domaines d'action. Étant donné que les salaires des travailleurs sont le moteur de la croissance économique, pour M. Wabba, il est clair que les travailleurs pauvres d'Afrique ne peuvent pas conduire à un niveau de croissance économique qui assurerait une prospérité partagée. Les travailleurs de toute l'Afrique réclament une justice salariale, compte tenu de la richesse du continent en termes de ressources minérales et autres, et il a félicité les partenaires sociaux du Nigéria d'avoir facilité l'instauration d'un nouveau salaire minimum.

Les gouvernements doivent remettre en état et développer les infrastructures routières, ferroviaires et électriques qui sont indispensables à une industrialisation productive.

En ce qui concerne la nécessité d'un environnement favorable à la prospérité des entreprises, M. Wabba a appelé les gouvernements à remettre en état et à développer les infrastructures routières, ferroviaires et électriques, qui sont essentielles à l'industrialisation. Il a également demandé que des efforts soient déployés pour enrayer la corruption des pouvoirs publics et les pratiques commerciales déloyales qui nuisent à la région. En conclusion, il a insisté sur la nécessité de mettre en place des conditions commerciales saines et des régimes fiscaux progressifs, ainsi que d'organiser officiellement les activités du secteur informel pour assurer l'Avenir du continent.

Il convient de garantir l'application de la règle d'origine afin d'éviter que l'Afrique ne devienne un dépotoir pour les marchandises provenant d'autres régions du monde.

L'allocution liminaire suivante a été prononcée par le Sénateur (Dr) Chris Nwabueze Ngige, Ministre fédéral du travail et de l'emploi du Nigéria. Le Sénateur Ngige a exprimé sa fierté de voir que le Nigéria avait été choisi pour accueillir le premier Sommet anglophone des partenaires sociaux organisé par l'OIE, avant de faire part de la profonde inquiétude du gouvernement nigérian face aux niveaux élevés de sous-emploi et de chômage sur le continent. Il a assuré les participants que son gouvernement travaillait avec d'autres au niveau de l'UA pour relever de manière globale les défis insurmontables grâce à des interventions ciblées.

¹ La session du Conseil d'administration de l'OIT de mars 2020 a été annulée en raison de la pandémie de COVID-19.



Sénateur (Dr) Chris Nwabueze Ngige, Ministre fédéral
du travail et de l'emploi du Nigéria

Il a mentionné l'augmentation exponentielle de la population (la population des jeunes doublera d'ici à 2050), la pauvreté des travailleurs, l'inadéquation des compétences et les inégalités entre les sexes comme étant les domaines qui requièrent l'attention la plus urgente.

Le gouvernement nigérian travaille avec ses homologues au niveau de l'UA pour relever de manière globale les défis insurmontables au moyen d'interventions ciblées.

Le Nigéria équipe ses jeunes chômeurs de compétences axées sur le marché.

Une partie de la stratégie du Nigéria consiste à doter les jeunes chômeurs de compétences axées sur le marché. Les programmes lancés par le gouvernement ont contribué à encourager de jeunes entrepreneurs qui travaillent pour eux-mêmes et qui emploient d'autres personnes. Les programmes "Npower" ("Npower Teach"/"Npower Agriculture") ont également réussi à absorber les nombreux jeunes qui quittaient l'enseignement supérieur sans emploi. Il convient de noter que le programme Npower Agriculture a encouragé la production agricole en détournant les jeunes des emplois de cols blancs vers des emplois de cols verts.

C'était important pour diversifier l'économie et éviter une dépendance excessive vis-à-vis du pétrole. Conformément à l'approche de l'OIT centrée sur l'humain dans l'Avenir du travail, M. Ngige a reconnu que le travail était le facteur de production le plus important et qu'il devait être au cœur des politiques économiques et sociales si l'on voulait parvenir à une société juste, équitable et égalitaire dans le futur.

Il a fait allusion à la formation dans le secteur public comme un moyen supplémentaire de développer les capacités et de faire progresser l'économie du Nigéria. Ici, l'accent a été mis sur l'institutionnalisation et la formation de fonctionnaires efficaces, productifs, incorruptibles et centrés sur le citoyen.

Le point de départ est d'assurer un cadre macroéconomique explicitement favorable à l'emploi.

En conclusion, selon M. Ngige pour relever les défis du chômage de masse et de la création d'emplois en Afrique il faut avant tout garantir un cadre macroéconomique explicitement favorable à l'emploi.

Aperçu des développements nationaux, régionaux et internationaux ayant un impact sur la transformation socio-économique de l'Afrique



M. Timothy Olawale, Directeur général de la NECA et M. Sam Asfaha, Spécialiste principal de l'OIT pour l'Afrique

I: Résultats de la 14^{ème} réunion régionale africaine de l'OIT (Abidjan, décembre 2019) et des activités de l'OIT pour les employeurs

Modéré par M. Samuel Asfaha, Spécialiste principal pour l'Afrique, OIT (Genève), avec Mme Jacqueline Mugo, Secrétaire générale de *Business Africa* et M. El-Mahfoudh Megateli, Vice-Président régional de l'OIE pour l'Afrique.

M. Asfaha a félicité ses deux interlocuteurs pour leur participation active à la 14^{ème} réunion régionale africaine, notant qu'ils étaient bien placés pour décrire le processus ayant conduit à l'importante déclaration finale et expliquer ce qu'elle signifie pour les partenaires sociaux au sens large, pour le dialogue social, pour les réalités locales, pour les jeunes hommes et femmes, pour les PME, les gouvernements et l'OIT. Il a demandé à ses interlocuteurs ce qui, selon eux, pourrait

faire passer la Déclaration d'un "beau document" aux couloirs de l'élaboration des politiques faisant une réelle différence.

Promouvoir un environnement propice favorisant l'entrepreneuriat et les entreprises durables, en particulier les petites et micro-entreprises, ainsi que l'économie sociale et solidaire.

M. Megateli a indiqué qu'il avait été décidé dès le début du processus de se concentrer sur le contexte du travail décent, ce qui signifiait que les priorités seraient axées sur la réalisation du travail décent au travers d'emplois productifs décents et du développement des compétences, avec la technologie et la productivité comme outils essentiels pour l'amélioration du travail en Afrique. L'accent a également été mis sur la transformation de l'économie rurale, la promotion du dialogue social, etc. (comme souligné précédemment par Mme Samuel-Olonjuwon). Il a réitéré la reconnaissance dans la Déclaration de la nécessité de soutenir le secteur privé en tant que source principale de croissance économique, d'innovation et de création d'emplois par la promotion d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat, aux entreprises durables, et en particulier aux petites et micro-entreprises, et à l'économie sociale et solidaire.

La Déclaration d'Abidjan est solide, pratique et réalisable et, avec le soutien approprié de l'OIT, elle alimentera le travail des mandants sur le terrain et répondra aux priorités fixées.

En tant que membre de l'équipe de rédaction, Mme Mugo a parlé de l'expérience de la rédaction du document et des principaux points à retenir pour les employeurs. Le premier était que les employeurs avaient été très actifs dès le départ pour s'assurer que les priorités du groupe soient inscrites dans le rapport qui constituera la base de discussion. Le rôle du comité de rédaction était de synthétiser les principales conclusions de toutes les conversations, tables rondes, présentations, etc., et de les intégrer dans un document qui servirait de plateforme de travail à l'OIT dans la région pour les quatre prochaines années. Elle a estimé que la Déclaration d'Abidjan qui

en a découlé était solide, pratique et réalisable, bref, un résultat qui, avec le soutien approprié et accru de l'OIT, éclairerait le travail sur le terrain, renforcerait leur capacité des mandants et contribuerait à répondre aux priorités définies précédemment (anticipation et développement des compétences, amélioration de la productivité, transition vers la formalité, etc.).

M. Asfaha a fait remarquer que l'OIT avait toujours été active dans le domaine du renforcement des capacités – dès lors comment pourrait-on encore l'améliorer? Mme Mugo a déclaré qu'il s'agissait désormais de le rendre plus graduel, moins fragmenté, plus ciblé, et de le doter de meilleures ressources. Actuellement, les partenaires sociaux, tant les organisations d'employeurs que de travailleurs, sont faibles, ils manquent de représentativité et ne disposent pas des capacités nécessaires pour fournir les types de services dont leurs affiliés – parmi les plus grandes entreprises mondiales – ont besoin.

Le soutien de l'OIT au renforcement des capacités doit être moins fragmenté, plus ciblé et mieux pourvu en ressources.

Il est important de comprendre que l'OIT n'est pas l'exécutant et qu'il faut une coopération avec les organes représentatifs sur le terrain lors de la mise en œuvre des projets de développement communautaire. Les priorités définies dans la Déclaration d'Abidjan doivent être intégrées dans les programmes par pays de promotion du travail décent, qui doivent eux-mêmes être assumés par tous les mandants. En bref, il faut une meilleure coopération et une meilleure compréhension des rôles, ainsi qu'un renforcement des capacités, afin d'obtenir des résultats pour l'OIT sur le terrain et d'atteindre les objectifs communs.

Un participant est intervenu pour ajouter que le plan d'action pour la mise en œuvre devait être spécifique à chaque pays et qu'il ne pouvait y avoir de modèle unique. En Éthiopie, par exemple, il y a des défis liés à l'amélioration de la productivité dans le secteur agricole en raison du manque de données fiables et complètes.

Bien qu'il y ait des défis spécifiques à chaque pays, les thèmes transversaux pour les organisations d'employeurs et d'entreprises comprennent le manque de représentativité et d'indépendance, la qualité des services et l'absence de mécanismes formels de dialogue social.

M. Asfaha s'est dit d'accord, notant que c'était la raison pour laquelle l'OIT disposait de bureaux de pays et d'équipes d'appui technique au travail décent, qui travaillent avec les mandants et se concentrent sur des défis spécifiques. Dans le même temps, il existe des défis transversaux (représentativité, indépendance, qualité des services, manque de mécanismes de dialogue social) qui pourraient être relevés en partageant les meilleures pratiques pour faciliter l'apprentissage entre pairs.

Des observatoires des compétences doivent être créés pour entreprendre une collecte de données sur les besoins réels des entreprises, pour alimenter les programmes de formation et élaborer un répertoire des compétences, par pays et par secteur.

Un autre participant a convenu de la nécessité de disposer de données, à la fois qualitatives et quantitatives, sur les besoins réels des entreprises. Il a préconisé la création d'observatoires pour entreprendre la collecte de données afin d'alimenter les programmes de formation et d'employabilité, ainsi qu'un répertoire de compétences par pays et par secteur pour y inclure les descriptions de poste et les compétences nécessaires pour chaque poste.



Mme Jacqueline Mugo, Secrétaire générale de Business Africa avec Mme Celine Oni, Directrice de Learning & Development, NECA

Mme Mugo a mis en évidence l'écart qui sépare les discours des actes à d'autres niveaux ; bien que les gouvernements discutent de la productivité, il semblerait que peu de mesures concrètes soient prises pour pallier le manque de productivité.

Même lorsqu'il existe des centres nationaux de productivité, beaucoup d'entre eux sont dysfonctionnels (l'Afrique du Sud étant une exception). Il existe une association de productivité à l'échelle de l'Afrique, mais elle est faible et manque de ressources. La productivité doit être une véritable priorité pour les pays africains et pour l'OIT en termes de soutien en compétences techniques, capacités et qualifications. Comment mesurer et tenir à jour des données concernant la productivité?

La productivité doit être une véritable priorité pour les pays africains et pour le soutien technique de l'OIT.

En ce qui concerne le plan de mise en œuvre, Mme Mugo a souligné la nécessité de résultats quantifiables qui faciliteraient l'affectation des budgets, et elle a été rejointe en cela par M. Megateli, qui a soutenu avec enthousiasme la proposition d'un observatoire tel que décrit ci-dessus.

Le plan d'action de la Déclaration d'Abidjan doit inclure des résultats quantifiables afin d'orienter l'affectation des budgets.

Un délégué de la Zambie s'est dit préoccupé par l'impulsion donnée à la réforme de la politique de l'emploi sans la participation appropriée des partenaires sociaux, ce qui, dans son pays, a eu un effet contreproductif pour ce qui est de l'amélioration des congés de maternité et de l'assurance maladie, avec pour conséquence de faire peser la charge financière sur l'employeur. Cette expérience a mis en lumière la nécessité de renforcer le dialogue social en y associant tous les ministères, car la viabilité des entreprises et la création d'emplois sont influencées par l'environnement politique macroéconomique.

Les discussions sur les réformes des politiques de l'emploi doivent impliquer les partenaires sociaux grâce à des mécanismes de dialogue social renforcés.

Mme Mugo a recommandé d'élaborer des plans clairs pour une sensibilisation ciblée, comprenant l'estimation et l'évaluation de l'impact potentiel sur les entreprises des réformes des politiques de l'emploi proposées, et de donner au gouvernement certaines options, car le simple fait de dire "non" n'est pas ce que l'on attend des entreprises – on attend des solutions.

II: Environnement des entreprises et entreprises durables pour la création d'emplois

Par M. Emmanuel Julien, Directeur adjoint,
Département Entreprises, OIT (Genève)
Présentation: <https://www.ioe-emp.org/en/members-regions/africa/>

M. Julien a commencé par souligner l'importance de la Déclaration d'Abidjan et plus particulièrement le besoin de "mesures concrètes et spécifiques visant à mettre en place un environnement d'affaires qui soit favorable aux entreprises durables", qui est au centre de sa présentation.

Pour M. Julien, la première étape consiste à comprendre le monde dans lequel nous vivons (le contexte), la deuxième à définir les actions pertinentes dans ce contexte et la troisième à déterminer ce que fait l'OIT et ce qu'elle pourrait faire de plus pour stimuler ces actions.

Le contexte: la croissance mondiale et la croissance commerciale ralentissent. Le McKinsey Global Institute a recensé cinq changements majeurs dans les chaînes de valeur mondiales (CVM): 1) le contenu local augmente ; 2) les services jouent un rôle croissant et sous-évalué dans les CVM ; 3) le commerce fondé sur le coût de la main-d'œuvre diminue dans plusieurs CVM et surtout dans les chaînes de valeur à forte intensité de main-d'œuvre ; 4) les chaînes de valeur requièrent plus de connaissances (composante compétences) ; 5) les chaînes de valeurs deviennent moins mondiales et plus régionales.

Cinq facteurs clés remodelent les chaînes de valeur mondiales: le contenu local, les services, les coûts du travail, la composante connaissances/compétences et l'orientation régionale.

En bref, le monde dans lequel nous vivons devient plus régional, contrairement à la croyance populaire. L'Afrique, en tant que continent le moins intégré, est à la traîne et a donc le plus grand potentiel de croissance. Il est clair que l'AfCFTA, qui met l'accent sur la transformation structurelle et la compétitivité, sera un catalyseur majeur pour accroître la participation de l'Afrique dans ses propres chaînes de valeur.

Le département Entreprises de l'OIT identifie quatre domaines d'action essentiels: les infrastructures, l'éducation et le renforcement des capacités, l'accès aux technologies et les fardeaux réglementaires.

Passant à la deuxième étape, comment déterminer le bon dosage des politiques pour remédier aux lacunes de l'environnement pour le développement des entreprises? Le département Entreprises de l'OIT a procédé à un examen des interventions et des programmes axés sur la productivité en Afrique sur la base d'une enquête exhaustive. Quatre domaines cruciaux sont apparus comme des cibles d'action pour améliorer la productivité:

1. Le développement et l'entretien des infrastructures
2. L'éducation et le renforcement des capacités
3. L'accès aux technologies, y compris les technologies vertes
4. Les fardeaux réglementaires et les institutions

Les gouvernements doivent comprendre l'importance de la productivité pour le développement... le manque de données est un obstacle pour s'attaquer au problème.

Le rapport qui en a résulté a conclu que les gouvernements devaient comprendre l'importance de la productivité pour le développement, car l'absence de cette compréhension à ce jour s'est traduite par un manque de cadres appropriés. Il a également reconnu que si de nombreuses entreprises avaient essayé de remédier à la faiblesse de la productivité, il n'est pas aisé d'intensifier ces efforts. La lutte contre les écarts de productivité doit également être menée aux niveaux national et sectoriel. Le manque de données constitue également un obstacle à la résolution du problème (comme l'a souligné l'Éthiopie). Les gouvernements devraient favoriser les investissements étrangers dans les secteurs prioritaires plutôt que des investissements génériques, et créer des poches d'excellence, ce qui favoriserait un écosystème productif.

Une politique de productivité doit inclure une stratégie sectorielle qui favorise la croissance endogène et les bons types d'investissements, et se centrer sur une politique des compétences.

En ce qui concerne le soutien de l'OIT, l'opinion était qu'une politique nationale de productivité doit être double, basée sur une sélection de secteurs et une stratégie sectorielle favorisant la croissance endogène et le bon type d'investissement. Ensuite, il faut une politique

écosystémique englobant les niveaux micro, méso et macro qui tiennent compte des facteurs internes et externes. La politique des compétences doit être au cœur de cette démarche et doit reconnaître que l'apprentissage et l'université ont tous deux un rôle à jouer.

Au lieu de miser sur des sessions ponctuelles, le renforcement des capacités par l'OIT devrait s'inscrire dans la durée.

Abordant la question du soutien de l'OIT au renforcement des capacités, M. Julien a fait remarquer qu'il fallait passer de sessions de formation ponctuelles à des sessions plus collectives et à long terme. Le département Entreprises de l'OIT a défini quatre résultats prioritaires pour cette période biennale (avec des travaux connexes dans plus de 50 pays): 1) accroître la capacité des États membres à créer un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables (évaluation du cadre réglementaire, formulation de recommandations, etc.) ; 2) renforcer la capacité des États membres à adopter de nouveaux modèles d'entreprise et de nouvelles technologies et techniques pour améliorer la productivité et la durabilité (travail sur l'analyse de la chaîne de valeur, formation des PME dans le cadre du programme SCORE de l'OIT, construction de l'écosystème mentionné ci-dessus dans les pays pilotes) ; 3) augmenter la capacité des États membres à élaborer des politiques, des législations et d'autres mesures visant à faire transiter les entreprises vers la formalité) ; 4) développer la capacité des États membres à élaborer des politiques, des législations et d'autres mesures favorisant le travail décent par une approche responsable des entreprises centrée sur l'humain.

M. Julien a donné des exemples de plusieurs projets du département Entreprises de l'OIT, qui ont mis en évidence l'engagement fort de son département vis-à-vis de l'Afrique, et en particulier pour la croissance de l'écosystème de la productivité.

Au cours de la séance de questions-réponses, M. Asfaha s'est demandé comment remédier au manque de sensibilisation des gouvernements concernant l'importance de la productivité au niveau de la politique macroéconomique, et pas seulement au niveau des entreprises. Une participante a souligné la nécessité de diversifier les économies dans la quête de la création d'emplois, un élément qui, selon elle, n'a pas été suffisamment pris en compte. Comment encourager les gouvernements à cet égard?

L'écosystème de la productivité a besoin d'une économie diversifiée pour prospérer.

M. Julien a répondu que, bien qu'il n'ait pas utilisé le mot "diversification" en soi, il l'avait sous-entendu en parlant des systèmes de marché et de l'analyse sectorielle. Tout pays dont l'économie est dominée par un seul secteur n'adopte pas l'approche macroéconomique qu'il a préconisée, et un écosystème est implicitement un environnement diversifié.

L'industrialisation de l'Afrique doit tenir compte de la valeur croissante des services.

M. Julien a ajouté que la diversification était également un point central du travail de l'OIT avec l'ONUDI sur l'industrialisation de l'Afrique qui, selon lui, doit prendre en compte la valeur croissante des services. Il a mis en garde contre une vision trop restrictive de l'industrialisation dans le contexte de l'Afrique.

III: Projet ITF-NECA sur le renforcement des compétences techniques – un modèle qui fonctionne

Par M. Zachariah J. Piwuna, Directeur de la recherche et du développement des programmes d'études du Fonds de formation professionnelle (ITF), au nom de Sir Joseph Ari, Directeur général de l'ITF.



M. Zachariah J. Piwuna, Directeur de la recherche et du développement des programmes d'études, Fonds de formation professionnelle (ITF).

Le fonds de formation professionnelle (ITF) du Nigéria offre un exemple de PPP fructueux pour le développement des compétences, basé sur le partage d'expériences, d'expertise et de ressources.

La présentation de M. Piwuna a fourni une foule de statistiques sur le contexte nigérian. Pour lui, le développement des compétences nécessite des partenariats et l'ITF, une agence du gouvernement fédéral, est un exemple de collaboration entre l'État et le secteur privé pour partager l'expertise et les ressources afin d'apporter une valeur ajoutée et de créer des emplois.

Le modèle de l'ITF est axé sur le court, le moyen et le long termes, mais se concentre principalement sur le court et le moyen termes étant donné l'urgence de fournir les connaissances pertinentes, de développer les compétences pratiques et de promouvoir une attitude favorable à l'emploi et à l'entrepreneuriat. L'ITF a été mandatée pour faciliter, promouvoir et encourager l'acquisition de compétences dans les secteurs public et privé et pour établir des normes de formation dans tous les secteurs de l'économie, pour surveiller la conformité et pour évaluer les compétences acquises. La collaboration avec la NECA a impliqué une initiative de PPP pour les compétences professionnelles et techniques. M. Piwuna a fait remarquer que le dispositif d'entrepreneuriat utilisé par l'ITF était le programme de l'OIT intitulé "Créez et gérez mieux votre entreprise". Les entreprises participantes sont issues du groupe de membres de la NECA ; certaines disposent de leurs propres installations de formation qui fournissent des ressources supplémentaires si nécessaire. Le projet a également recensé quatre à six instituts techniques par an pour les aider à fournir des équipements, des outils et du matériel afin de pouvoir progresser. Les stagiaires ont reçu une allocation et ont été engagés dans 25 domaines comme l'entretien des équipements agricoles, les compétences culinaires ou la maintenance mécanique en fonction des besoins de l'économie.

Le projet ayant maintenant 10 ans, il a été possible d'évaluer les résultats. À la fin du programme, 80 % des diplômés avaient trouvé un emploi parmi les organisations participantes (membres de la NECA), 15 % étaient devenus entrepreneurs et 5 % avaient décidé de poursuivre leurs études ou sont occupés ailleurs.

80 % des diplômés de l'ITF trouvent un emploi, 15 % deviennent des entrepreneurs et 5 % poursuivent des études ou choisissent une autre voie.

M. Piwuna a présenté certains des défis dont, en premier lieu, le financement, parce que l'EFTP est coûteux à dispenser et qu'il y a des préjugés négatifs à surmonter. Il a néanmoins estimé qu'il s'agissait d'un bon modèle qui pouvait être adapté à d'autres pays et il a conclu en rappelant aux participants réunis que les compétences constituaient la monnaie universelle du 21^{ème} siècle.

L'EFTP est onéreux à dispenser et souffre de préjugés négatifs, mais de bons modèles peuvent aider à surmonter ces défis

Les participants ont posé plusieurs questions concernant la certification, le financement, les stages et la formation des formateurs (un grand défi).

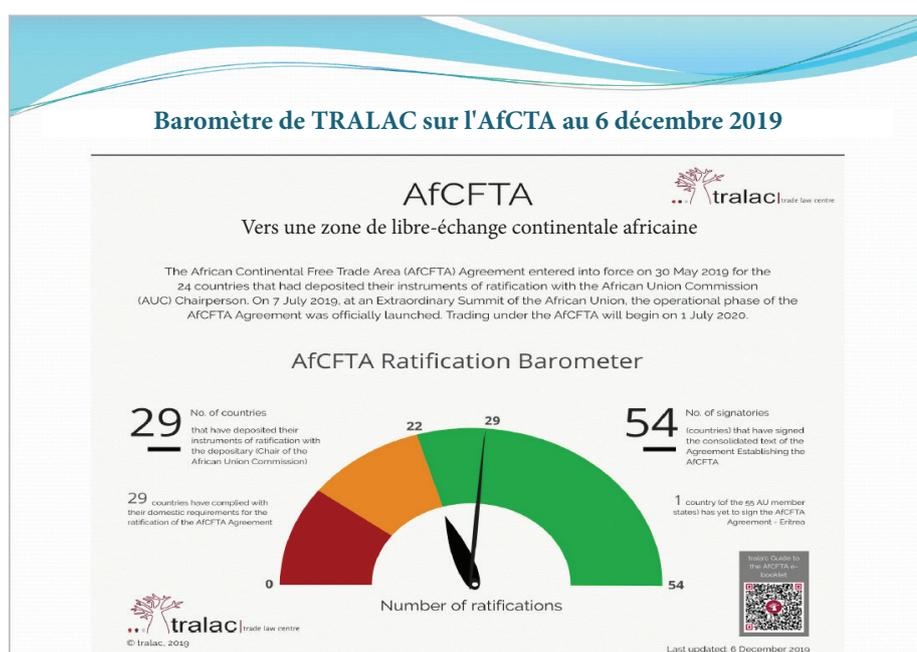
Les compétences constituent la monnaie universelle du 21^{ème} siècle.

M. Piwuna a déclaré que l'ITF délivrait des certifications de différents types, notamment City & Guilds ainsi que des qualifications nationales de compétences. Les placements sont largement assurés grâce au rôle clé de la NECA en tant que partenaire, qui lui permet d'assurer l'accès à ses membres. Le financement provient du secteur privé (une taxe) et des agences gouvernementales ayant des attributions auprès des entreprises. Les entreprises qui s'occupent de leur propre formation peuvent demander le remboursement de la taxe payée, à condition que la formation englobe tous les niveaux de personnel et pas seulement les cadres. Une assurance qualité est en place pour évaluer les formateurs et, en cas de lacunes, il est fait appel à des experts (comme l'OIT).

IV: Accord de libre-échange continental africain (AfCFTA) – de quoi s'agit-il et quels en sont les avantages potentiels?

Par M. Mokom Marcel Young, Responsable des marchés publics, Ministère des marchés publics, Cameroun

Présentation: <https://www.ioe-emp.org/en/members-regions/africa/>



M. Young a donné un aperçu complet de l'accord commercial multilatéral (AfCFTA) conclu entre les 55 États membres de l'Union africaine, créant ainsi un marché unique de 1,2 milliard de personnes.

Le secrétariat de l'AfCFTA est dès à présent ouvert à Accra au Ghana.

L'accord est le produit du traité d'Abuja de 1991 établissant la Communauté économique africaine et du plan d'action de Lagos de 1980 pour le développement économique de l'Afrique. Il est issu du 10^{ème} Sommet extraordinaire de l'Assemblée de l'UA qui s'est tenu le 21 mars 2018 à Kigali, au Rwanda, et qui est entré en vigueur le 30 mai 2019. Il s'inscrit dans le cadre des règles de l'OMC sur les accords commerciaux régionaux. M. Young a décrit la structure de gouvernance (veuillez vous référer à la présentation pour les détails). Il est à noter que le Secrétariat a été ouvert à Accra, au Ghana, quelques semaines avant le présent Sommet et que S.E. M. Wamkele Mene, d'Afrique du Sud, en a été nommé le premier Secrétaire général.

Parmi ses nombreux avantages potentiels, l'AfCFTA va stimuler la production par le développement des chaînes de valeur régionales.

L'AfCFTA est un accord-cadre qui couvre cinq secteurs clés: le commerce des biens et des services, l'investissement, les droits de propriété intellectuelle, la politique de concurrence et le règlement des différends. La négociation des protocoles est toujours en cours. Il s'agit d'un programme ambitieux de l'UA en accord avec son Agenda 2063 et les ODD pour la transformation structurelle de l'Afrique.

Parmi ses nombreux avantages, l'AfCFTA augmentera l'autosuffisance de l'Afrique et permettra d'optimiser des ressources de l'Afrique pour l'industrialisation ; il créera la plus grande zone de libre-échange depuis la création de l'OMC ; augmentera le commerce entre les pays africains ; stimulera la production par le développement de chaînes de valeur régionales (comme l'a souligné M. Julien précédemment) ; démantèlera les barrières non tarifaires et éliminera progressivement les droits de douane ; instaurera un système panafricain de règlement des paiements afin de garantir un paiement rapide en monnaies locales ; ouvrira la voie à l'intégration de l'Afrique dans l'économie mondiale en tant qu'acteur d'une envergure considérable ; créera une concurrence

entre les entreprises africaines et, ce faisant, améliorera la qualité ; facilitera le transfert de technologies et soutiendra la mise en œuvre d'autres programmes phares de l'UA, tels qu'un projet intégré de train à grande vitesse, le passeport africain, la libre circulation des personnes, etc.

En réponse à un commentaire sur les risques, M. Young a préconisé de se concentrer sur les opportunités qui découleront de la mise en œuvre. Il est également important de noter qu'il s'agit d'un processus progressif, la phase I des négociations sur les biens et services étant sur le point d'être achevée. Il est convaincu que la structure de gouvernance est bien conçue et que les huit communautés économiques existantes négocieront les détails avec succès.

V: Informalité, productivité et emplois en Afrique – quels sont les défis qui empêchent d'avancer?

Par M. Samuel Asfaha, Spécialiste principal pour l'Afrique, OIT (Genève)

Présentation: <https://www.ioe-emp.org/en/members-regions/africa/>

M. Asfaha a commencé par affirmer que la cause profonde des bas salaires, des faibles revenus et des niveaux de vie peu élevés pouvait être attribuée à des périodes prolongées de faible productivité, malgré les antécédents de l'Afrique en matière de résilience et de ténacité et son extraordinaire capacité d'adaptation.

Des périodes prolongées de faible productivité ont entraîné des bas salaires et un faible niveau de vie.

Pour M. Asfaha, l'Afrique a démontré sa capacité à innover, mais plutôt à des fins de survie que commerciales. Ceci dit, la question est complexe et n'a pas de solution simple. Toutefois, en se concentrant sur l'amélioration de la productivité grâce à un environnement favorable aux entreprises, la déclaration d'Abidjan a fait un pas dans la bonne direction.

L'amélioration de la productivité grâce à un environnement commercial favorable est un pas dans la bonne direction.

M. Asfaha s'interroge sur l'expression "croissance sans emploi", qui ne reflète pas bien, selon lui, l'impact de la croissance récente en Afrique. En effet, il n'existe pas de mesure unique permettant de mesurer l'impact de la croissance.

Aucun facteur unique, même la création d'emplois, ne peut être utilisé pour mesurer l'impact de la croissance.

En fait, la pauvreté des travailleurs a fortement diminué grâce à la croissance économique et les salaires réels ont augmenté de 19 % au cours des dix dernières années – ce qui signifie que la croissance économique a en fait eu un effet extraordinairement positif. Pour illustrer son propos, M. Asfaha a montré comment l'augmentation de la productivité en Inde a entraîné une augmentation des revenus des ménages et du chômage, car les chômeurs n'ont pas à se précipiter pour accepter le premier emploi venu ; il ou elle peut attendre la bonne opportunité car ce n'est pas une question de survie.

En se référant à ses diapositives, M. Asfaha a montré comment, dans les années 1960, l'Afrique et l'Asie enregistraient des niveaux de productivité équivalents, alors qu'aujourd'hui l'Asie est 40 fois plus productive.

La croissance de la productivité est le principal moteur de la croissance du revenu par habitant et du niveau de vie à long terme.

Une autre question concernait la composition sectorielle de l'Afrique. L'industrie extractive a par exemple enregistré des taux de productivité élevés parce qu'elle est à forte intensité de capital. Il a souligné que les économistes s'accordent de plus en plus à dire que la croissance de la productivité est le principal moteur de la croissance par

habitant et du niveau de vie à long terme. Il a poursuivi en disant que la productivité est l'élément central des questions macro-économiques, telles que l'ouverture commerciale, le développement du capital humain et les facteurs institutionnels.

La productivité est l'élément central des questions macro-économiques, telles que l'ouverture commerciale, le développement du capital et les facteurs institutionnels.

M. Asfaha a convenu que des approches spécifiques par pays étaient nécessaires et que, même s'il n'y a pas de solution miracle, le développement des compétences et la mise en place des infrastructures adéquates étaient essentiels à la croissance de la productivité.

L'un des problèmes de l'Afrique est l'instabilité macro-économique. Si les gouvernements investissaient massivement dans le développement des infrastructures, cela pourrait entraîner l'éviction du secteur privé en raison de taux d'imposition élevés ou d'emprunts importants entraînant des taux d'intérêt élevés et un manque d'accès du secteur privé aux capitaux.

Les gouvernements doivent viser l'équilibre des dépenses publiques pour les investissements indispensables en infrastructures et, en même temps, créer les conditions de la croissance du secteur privé.

Il était donc important de viser à équilibrer les dépenses publiques pour les investissements d'infrastructure indispensables, tout en créant en même temps les conditions permettant au secteur privé de croître, de s'adapter, d'innover et de se développer. L'instabilité monétaire et la surévaluation étaient des facteurs supplémentaires contribuant à un environnement instable.

M. Asfaha a affirmé que la gestion macro-économique, l'ouverture commerciale et les IDE contribuaient, parallèlement à des cadres politiques favorables, à la croissance de la productivité, car ils facilitaient le transfert et la diffusion des technologies, les économies d'échelle et la compétitivité.

Les barrières commerciales et non commerciales ont un impact négatif sur la croissance de la productivité.

Il existe des barrières commerciales et non commerciales ayant un impact sur la croissance de la productivité, ainsi que sur la qualité de la main-d'œuvre (compétences inadéquates), ce qui indique des déficits dans les systèmes d'éducation et de formation. Les déficits institutionnels ont également eu un impact délétère – le rapport *Doing Business* de la Banque mondiale a illustré cette lacune dans de nombreux pays africains.

La composition sectorielle de l'économie africaine est problématique, 70 % de la main-d'œuvre étant absorbée par l'agriculture, dont le niveau de productivité reste faible. Entre 1960 et 2010, la population de l'Afrique a presque doublé, mais la croissance de la productivité est

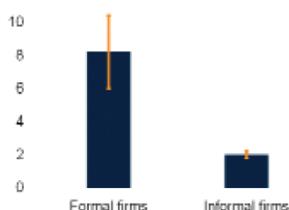
restée proche de zéro, car la population supplémentaire a été absorbée par l'agriculture. L'Amérique latine est un exemple intéressant où les gens sont passés de l'agriculture à d'autres secteurs plus productifs.

L'informalité est un sous-produit de la faible croissance de la productivité en Afrique, où 60 % de la main-d'œuvre travaille à son compte. Le continent est tombé dans un cercle vicieux de faible productivité et de forte informalité. Le graphique de M. Asfaha montre une forte corrélation entre la croissance économique, la croissance de la productivité et le déclin de l'informalité.

L'Afrique se retrouve dans un cercle vicieux de faible productivité et de forte informalité.

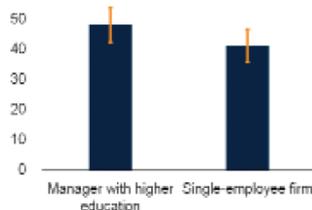
Productivité et informalité

A. Productivité moyenne dans les entreprises formelles et informelles

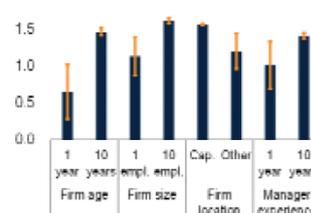


Source: World Bank.

B. Différence de productivité entre les différents types d'entreprises informelles



C. Différence de productivité entre les entreprises formelles et informelles, par type d'entreprises informelles



World Bank, 2019, *Global Economic Prospects, A flagship report*

Cela signifie qu'un moyen efficace de lutter contre l'informalité serait d'améliorer la croissance de la productivité. Ses données ont montré que l'informalité était presque la norme en Afrique et que les entreprises informelles n'étaient qu'un quart aussi productives que les entreprises formelles. Bien que le secteur formel soit réduit, il est le seul moteur de croissance de la productivité en ce moment et son existence est menacée en raison de la concurrence déloyale créée par le secteur informel.

Le secteur formel est le seul moteur pour la croissance de la productivité.

M. Asfaha a fait remarquer que de nombreuses entreprises se trouvaient dans le secteur informel parce qu'elles y avaient été poussées en raison de l'absence d'un environnement propice à la durabilité des entreprises. Cependant, certaines entreprises voulaient simplement éviter la fiscalité, les coûts de sécurité sociale et le respect des normes de travail. Cette concurrence déloyale a un avantage, à savoir qu'elle suscite souvent l'innovation et une plus grande productivité dans le secteur formel, car c'est la seule manière de survivre pour les entreprises formelles.

Une question du public portait sur la façon de transformer les emplois dans l'agriculture en emplois plus productifs. Un point a été soulevé concernant l'utilisation des technologies pour transformer les emplois informels en des emplois quelque peu formels. Un délégué du Burkina Faso a fait remarquer qu'en comparant l'Afrique aux autres continents sur le plan de la productivité, il serait judicieux d'examiner des facteurs tels que la scolarisation, l'éducation et la formation - les continents ne sont pas égaux à cet égard. Un représentant de la Commission africaine de la jeunesse a déclaré que sans un salaire minimum adéquat, les jeunes quitteraient leur pays ou trouveraient une occupation qui leur apporterait plus de gains financiers, quitte à ce que ce soit une activité illégale. Un autre a demandé comment lutter contre le dumping de marchandises bon marché en provenance d'Asie vers le marché informel de la distribution, qui encourage l'informalité.

Les facteurs importants qui contribuent à l'informalité sont la démographie, l'instabilité sociale et politique, les systèmes d'éducation inadéquats, la bureaucratie et les charges fiscales.

M. Megateli a convenu que la démographie était un facteur important dans la création de l'informalité, que le deuxième était l'instabilité sociale et politique, que le troisième était le système d'éducation et que venaient ensuite la bureaucratie et la fiscalité. Concernant l'éducation, le problème ne vient pas de la scolarisation, qui est pratiquement de 100 % dans son pays, mais bien du fait que le système n'est pas adapté aux besoins du marché du travail.

Une politique de développement plus souple peut promouvoir un transfert progressif du secteur agricole improductif vers des secteurs plus productifs.

M. Asfaha a déclaré qu'un changement de mentalité pourrait contribuer à relever les défis. Il est peu probable que la productivité puisse être améliorée dans le secteur agricole sans déplacer une partie des 70 % de main-d'œuvre sous-employée vers un autre secteur (ce qui, selon lui, n'aurait pas d'impact significatif sur la production agricole). Dans la pratique, ce n'est pas faisable, et par conséquent l'évolution devrait être progressive et rendue possible par une politique de développement plus complète, qui tient compte de l'économie rurale, tout en permettant à d'autres secteurs de se développer et de croître pour pouvoir absorber de manière productive une partie des travailleurs agricoles. Les politiques de développement doivent accorder une grande attention au secteur formel et productif en vue de cette absorption. Un tel changement structurel est fondamental pour la croissance de l'économie et de la productivité en Afrique.

VI: L'Avenir du travail et la numérisation: quelle est leur signification en Afrique?

Modéré par M. Mohammed Touzani, CGEM (Maroc), avec M. Amadou Fall Sako, CNP-Guinée et Mme Nadia Aimée, Fondatrice et PDG de SheLeadsDigital

M. Touzani a commencé en indiquant que l'Avenir du travail (AdT) impliquait plusieurs éléments: l'intelligence artificielle (IA), les robots remplaçant les humains, les employés à distance, le changement climatique et d'autres perturbateurs ainsi que la numérisation qui affecterait tous les secteurs, tous les jours.

Aborder l'avenir du travail d'un point de vue politique signifie anticiper la nature changeante du travail, les compétences pour l'avenir et la gouvernance du travail.

M. Sako a félicité l'OIE d'avoir fait de l'Avenir du travail une priorité politique basée sur trois piliers: la nature changeante du travail, les compétences pour l'avenir et la gouvernance du travail. En tant que modérateur d'une table ronde lors du récent Sommet de l'OIE sur l'AdT à Kuala Lumpur, M. Sako a partagé les principales conclusions de cet événement, dont la plus importante était que les organisations d'employeurs et d'entreprises devaient activement prendre les devants en menant un travail de défense énergique pour rassembler toutes les parties prenantes afin de discuter de l'Avenir du travail.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent prendre les devants de manière active en préconisant et en participant aux discussions multipartites sur les politiques de l'avenir du travail.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises devaient collecter les données pertinentes sur les compétences de base et les compétences spécifiques pour chaque secteur et les présenter aux gouvernements. Il y a eu un

accord général sur le fait que la créativité représentait une compétence de base pour l'AdT. Troisièmement, les organisations d'employeurs et d'entreprises devaient renforcer les partenariats avec le gouvernement et le secteur public et s'engager dans un dialogue social permanent et inclusif. Quatrièmement, les organisations d'employeurs et d'entreprises devaient s'efforcer d'influencer les gouvernements et les prestataires de l'éducation afin de trouver un équilibre entre une mentalité académique et un esprit d'entreprise, en associant des compétences générales et pratiques, et enfin, les organisations d'employeurs et d'entreprises devaient prendre l'initiative afin de recenser et de cartographier les meilleures pratiques en matière de préparation à l'AdT dans le monde afin qu'elles puissent être adaptées aux contextes nationaux. Il a ajouté que les employeurs en Afrique devaient changer leur attitude envers le télétravail, qui était encore un peu tabou sur le continent.

La numérisation est déjà partout – nous possédons tous un smartphone.

Mme Aimée a raconté son histoire personnelle, depuis le moment où elle s'est retrouvée sans abri à l'adolescence. Elle a expliqué qu'elle avait abandonné l'école prématurément et qu'elle avait découvert à 18 ans qu'il était difficile de trouver du travail en raison de son parcours non traditionnel. Un employeur l'avait encouragée, par hasard, à apprendre à encoder dans le département informatique de l'entreprise. Elle a parfait sa formation en suivant des tutoriels sur YouTube (elle était diplômée en cybersécurité). Mme Aimée a créé SheLeadsDigital pour pouvoir atteindre des jeunes qui se sont retrouvés dans des circonstances inhabituelles et qui veulent apprendre et gagner leur vie.

YouTube et d'autres plateformes en ligne offrent des possibilités de formation et de certification dans le domaine numérique.

Elle a fait remarquer que tous les participants au Sommet avaient un smartphone, preuve que la numérisation était déjà partout. Mme Aimée a annoncé que SheLeadsDigital ouvrirait bientôt un centre à Kinshasa pour tendre la main aux jeunes de cette ville et pour les former aux emplois de demain. Un participant a demandé si la technologie devait être considérée comme une compétence en soi ou comme un vecteur.

La technologie est à la fois une compétence à part entière et un vecteur.

Le délégué de la Fédération des employeurs de Namibie a déclaré que bien souvent les organisations d'employeurs et d'entreprises ne disposaient pas de la technologie et des équipements nécessaires, mais que les gens peuvent néanmoins acquérir de nouvelles compétences via YouTube ou être inspirés par des Ted Talks. Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent apprendre à intégrer de nouvelles méthodes d'apprentissage dans leurs activités.

En réponse à la question concernant l'habilitation, un participant du Nigéria a fait remarquer que la NECA avait mené une enquête auprès des entreprises technologiques et avait constaté qu'elles ne créaient pas d'emplois en grand nombre, mais qu'elles servaient de moteur de croissance et ouvraient des opportunités et de nouvelles plateformes pour d'autres. Cependant, l'enquête a également montré que le secteur technologique ne bénéficiait pas d'un soutien suffisant de la part du gouvernement. Peu de pays en Afrique – à l'exception notable du Rwanda – en font assez dans ce domaine. Les technologies de l'information offraient des possibilités, mais il est important de mettre en place les bonnes politiques pour promouvoir davantage le développement.

L'exemple du Kenya (argent mobile) a été évoqué pour montrer qu'une fois qu'un dossier est bien étayé, il est plus facile d'obtenir un soutien. Un délégué de la Commission africaine de la jeunesse a soulevé la question du stockage des données africaines en dehors du continent. Il a également demandé si l'IA devait être considérée comme une menace pour l'emploi.

Mme Aimée a démontré que la technologie était à la fois un vecteur et un créateur d'emplois. En tant que vecteur, elle a permis à l'un de ses clients qui lançait une boutique en ligne de mieux prévoir quel type de produit serait le plus populaire. Elle estime que l'Afrique devrait pouvoir stocker ses propres données – souvent, les technologies utilisées en Afrique ont été développées à l'extérieur. Les applications doivent être élaborées en Afrique pour répondre aux besoins de l'Afrique. La technologie crée des emplois car elle a besoin de développeurs de logiciels, de concepteurs UNIX, de chefs de projet, d'experts en cybersécurité, etc. M. Sako a donné l'exemple d'une application conçue en Guinée qui utilise l'historique des paiements d'une personne sur son téléphone portable pour générer une fiche de notation permettant aux personnes du secteur informel de demander des prêts bancaires.

Les professionnels en ressources humaines doivent changer leur état d'esprit quant à l'embauche de personnes ayant suivi un chemin moins traditionnel en matière d'apprentissage et de certification.

Enfin, Mme Aimée a appelé les professionnels des ressources humaines à changer de mentalité lorsqu'ils recrutent et à garder à l'esprit que les compétences peuvent être acquises de multiples façons. Les compétences techniques peuvent être officiellement validées et certifiées par Microsoft, Google, etc., qui proposent également des cours de courte durée qui peuvent être plus utiles que d'autres cours plus longs, étant donné que les compétences techniques ont une durée de vie limitée.

L'emploi en Afrique: le travail et l'opinion des partenaires sociaux

VII: L'apprentissage en milieu de travail en Afrique: comment pouvons-nous promouvoir davantage l'EFTP afin de développer les compétences pour le marché du travail?

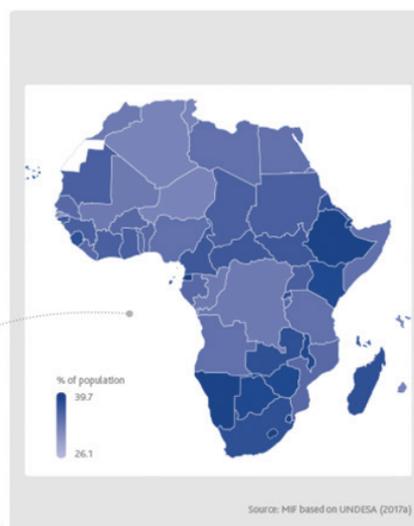
Par Mme Nazrene Mannie, Directrice exécutive du Réseau mondial d'apprentissage (GAN) (à distance, depuis le siège du GAN à Genève).
Présentation: <https://www.ioe-emp.org/en/members-regions/africa/>

S'appuyer sur l'explosion démographique des jeunes - un atout pour le continent!

Pays africains: population des jeunes âgés de 15 à 34 ans (2019)

Population de 15 à 34 ans en 2019 (%)
Afrique: 33.9
Europe: 23.6

Évolution démographique de la population âgée de 15 à 34 ans (%) (2019-2100):
Afrique: +181.4
Europe: -21.4



GAN
GLOBAL

<https://medium.com/@MolbrahimFoundation/africas-first-challenge-the-youth-bulge-stuck-in-waithood-b87103c1e427>

Mme Mannie a commencé par expliquer le contexte du GAN, qui a été fondé il y a cinq ans en tant qu'organisme indépendant dirigé par des entreprises pour se concentrer sur "les compétences pour les entreprises et les emplois pour les jeunes". Depuis lors, il a modifié sa stratégie en réponse aux besoins des entreprises en matière de qualification, reconversion et perfectionnement intergénérationnels au sein de la main d'œuvre. Le GAN aborde l'apprentissage en milieu de travail sous les angles politique et pratique.

Le développement des compétences ne s'adresse pas qu'aux jeunes. Les entreprises doivent encourager la qualification, la reconversion et le perfectionnement intergénérationnels au sein de la main d'œuvre.

Il existe actuellement trois réseaux nationaux du GAN, dirigés par des membres de l'OIE, en Afrique: en Namibie, au Malawi et en Tanzanie, avec un travail également effectué au Kenya. Mme Mannie a fait écho à un précédent orateur en décrivant les compétences comme la nouvelle monnaie dans le contexte de l'Avenir du Travail (AdT). L'une des principales priorités du GAN était de coordonner les systèmes de compétences, car il existait une fragmentation et une duplication excessives au sein des pays, des ministères et même des entreprises. C'était particulièrement important pour l'Afrique, qui n'avait pas une riche tradition de modèles d'apprentissage. Il était essentiel de pouvoir compter sur des partenariats sociaux solides pour influencer la politique: les entreprises devaient collaborer avec le gouvernement et leurs homologues du monde du travail.

Mme Mannie a expliqué que les compétences étaient la nouvelle monnaie car le travail évoluait rapidement et que l'innovation était le moteur des changements dans notre manière de travailler. Que pouvaient faire les organisations d'employeurs et d'entreprises pour faire avancer le programme des compétences? Il serait important d'encourager la main-d'œuvre multigénérationnelle à apprendre les uns des autres. Le travail étant réinventé, les systèmes de formation et de développement devaient suivre le rythme. Cela signifiait qu'il fallait mettre en place les cadres de développement, de compétences et de formation permettant de garantir des temps de réaction rapides aux évolutions du marché du travail afin de s'assurer que les compétences ne soient pas obsolètes d'ici le moment où une personne quitte le système de formation. Une approche du développement des compétences centrée sur l'humain impliquait l'utilisation de la technologie pour former et soutenir ; nous ne devrions pas avoir peur de l'IA.

En ce qui concerne l'EFTP en Afrique, le taux d'inscription n'était que de 6 %, ce qui montrait qu'il y avait encore beaucoup de chemin à parcourir pour que l'EFTP soit reconnu, adopté et considéré comme une voie valable. Dans la pyramide école-université-EFTP, c'est l'EFTP qui se trouvait actuellement au sommet, alors qu'il faudrait que ce soit école-EFTP-université et les personnes qui ont suivi l'EFTP devraient être aussi respectées que les diplômés universitaires.

L'EFTP doit être reconnu, adopté et considéré comme une voie valable vers l'épanouissement professionnel.

Souvent, les gouvernements n'investissaient pas dans l'EFTP et les organisations d'employeurs et d'entreprises avaient un rôle à jouer en préconisant une meilleure budgétisation dans ce domaine.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent faire pression sur les gouvernements pour qu'ils investissent davantage dans l'EFTP.

Mme Elizabeth Nouses, Agent de liaison pour la formation à la Fédération des employeurs de Namibie, a indiqué que leur réseau national GAN fonctionnait bien en collaboration avec les autorités nationales chargées de la formation, qui aident les employeurs par des mesures incitatives.

Un participant de l'ITF du Nigéria a déclaré que leur système mixte était similaire à celui de l'Allemagne (20 % de théorie et 80 % de pratique), mais qu'il subsistait un problème de perception qui évoluait lentement en raison du manque d'emplois de cols blancs. Il a convenu que les gouvernements devaient être encouragés en matière de financement, car l'EFTP est coûteux à dispenser.

M. Megateli a fait remarquer que bien que le système algérien soit basé sur les expériences de l'Allemagne et des Pays-Bas, il n'avait toujours pas réussi à faire concorder les résultats avec les besoins des entreprises.

Les résultats de l'EFTP doivent correspondre aux besoins des entreprises au niveau local – les systèmes efficaces ne peuvent pas être simplement transférés d'un pays à un autre.

La Zambie stimule l'intérêt pour l'EFTP dès la 5^{ème} et la 6^{ème} années de l'école primaire.

En Zambie, ils ont adopté une approche différente et globale, et ils ont appliqué le système de formation en alternance dès l'école primaire, où les enfants de 5^{ème} et 6^{ème} années passent par l'EFTP. À partir de la 8^{ème} année, il y a deux filières : certains élèves suivent des cours à orientation technique et d'autres suivent un parcours académique. L'objectif est de susciter l'intérêt pour l'EFTP dès le plus jeune âge. Au Burkina Faso, 8 000 jeunes ont été formés dans des secteurs ciblés grâce à un système d'EFTP de type suisse.

Au Libéria l'EFTP est introduit dans la communauté et même dans les foyers.

Au Libéria, des efforts sont déployés pour amener l'EFTP au niveau de la communauté et même des foyers afin de lutter contre la stigmatisation liée au port d'un uniforme de l'EFTP. Les familles étaient par exemple formées à la fabrication de savon chez elles.

En réponse aux besoins des membres, le CNP Togo a demandé l'aide de la Banque mondiale pour créer un centre de formation aux compétences techniques qui faisaient défaut au niveau local.

Au Togo, un centre de formation a été créé avec le soutien de la Banque mondiale pour garantir l'offre de compétences techniques qui font défaut localement.

Mme Aimée a fait remarquer que, indépendamment du nombre de jeunes formés, il était important que les employeurs gardent l'esprit ouvert quant aux différentes voies d'apprentissage pouvant être empruntées.

Le participant suivant a déclaré que le problème était que les gouvernements continuent à croire qu'ils sont responsables de la formation. Les entreprises doivent être impliquées dans la définition des besoins de formation en matière d'EFTP et doivent également contribuer au financement.

Les entreprises doivent être impliquées dans la définition des besoins de formation et elles devraient contribuer au financement aux côtés du gouvernement.

M. Asfaha a fait remarquer qu'en Allemagne, le secteur privé participait à la gouvernance des systèmes d'EFTP et que ses besoins se reflétaient automatiquement dans la formation dispensée.

Le secteur privé doit participer à la gouvernance des systèmes de l'EFTP afin de garantir la prise en compte automatique de leurs besoins en compétences.

Mme Aimée a expliqué que son organisme s'adressait directement aux entreprises pour leur demander ce dont elles avaient besoin en termes de compétences.

Mme Ninelle Bassouka Nbila a mentionné qu'au Congo, les employeurs se tournaient vers les syndicats pour obtenir des conseils sur les besoins de formation afin d'éviter une situation où la formation ne correspondait pas aux compétences requises.

Un autre intervenant a déclaré que chez lui, on utilisait l'année de service obligatoire dans le pays comme plateforme pour améliorer les compétences des diplômés afin de les rendre plus aptes à l'emploi.

Au Congo, les employeurs travaillent aux côtés des syndicats pour déterminer les lacunes en compétences et les communiquer aux organes de formation en conséquence.

Ils essayaient de s'associer aux conseils sectoriels des compétences car ces organismes savaient quelles sont les compétences requises. Ils identifiaient également les secteurs qui ne disposaient pas de conseils sur les compétences capables de saisir les besoins du secteur en cette matière.

Les réseaux sociaux peuvent être utilisés par des personnalités influentes de la communauté pour donner une image positive de l'EFTP.

Un représentant de la Commission africaine de la jeunesse a déclaré que les médias sociaux pouvaient être utilisés par des personnes influentes dans la communauté pour promouvoir une image plus positive de l'EFTP. On a également souligné l'utilité de promouvoir l'EFTP directement dans les écoles secondaires.

Il a été convenu qu'il fallait une politique spécifique d'EFTP, avec un accent mis sur les compétences en matière de STIM. Des efforts individuels et isolés ne résoudre pas nécessairement le problème – une approche globale doit impliquer les secteurs, les entreprises, les travailleurs, les institutions, les universités et les collèges autour d'un objectif commun.

Il faut une politique spécifique d'EFTP qui mette l'accent sur les compétences en matière de STIM et sur l'implication des secteurs, des entreprises, des syndicats, des institutions, des universités et des collèges autour d'un objectif commun.

Mme Mannie a évoqué la nécessité d'un travail de promotion fort, basé sur des données, auprès des gouvernements, en disant que les organisations d'employeurs et d'entreprises étaient bien placées pour établir une telle base de connaissances en collaboration avec les secteurs eux-mêmes.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises sont bien placées pour établir une base de données sur les besoins en compétences et pour s'engager dans un travail de sensibilisation basé sur des données auprès du gouvernement.

VIII: Les compétences et la formation professionnelle

Par Mme Akustina Morni, Conseillère, Organisation Internationale des Employeurs (OIE), (à distance depuis l'OIE à Genève)
Avec Mme Salematou Sako, Secrétaire générale, Conseil National du Patronat de Guinée (CNP-Guinée) Présentation: <https://www.ioe-emp.org/en/members-regions/africa/>

Évolution des compétences personnelles nécessaires sur le lieu de travail

1972

En 1972 les "compétences personnelles" étaient centrées sur le fait d'être un employé dévoué

- fournir un excellent service à la clientèle
- s'adapter au lieu de travail
- satisfaire son directeur
- apprendre et connaître les compétences liées à son emploi

(Fry & Whitmore, 1972)

Top 10 des compétences

En 2020

1. Résolution de problèmes complexes
2. Pensée critique
3. Créativité
4. Gestion de personnel
5. Coordination avec les autres
6. Intelligence émotionnelle
7. Jugement et prise de décision
8. Orientation vers les services
9. Négociation
10. Flexibilité cognitive

Mme Morni a commencé par souligner l'importance du développement des compétences dans un environnement de travail en constante évolution et elle a expliqué la différence entre les compétences professionnelles et personnelles, en l'illustrant par l'exemple de la lecture d'une carte qui est une compétence professionnelle et de la prise de décision sur la base de cette lecture qui est une compétence personnelle. Sa diapositive montrait les dix principales compétences requises cette année, telles que recensées par le Forum économique mondial (FEM). Selon LinkedIn, il existe au moins 50 000 compétences professionnelles dans le monde aujourd'hui et les plus recherchées par les entreprises sont: la créativité, l'adaptabilité, la persuasion, la collaboration et la gestion du temps.

Pour la région, Mme Morni a énuméré les sept compétences recensées par le FEM dont les jeunes Africains ont besoin aujourd'hui:

1. Capacités de communication (à l'oral et à l'écrit)
2. Gestion des ressources humaines (bonnes relations avec les personnes de votre l'entreprise ou organisation)
3. Connaissance des STIM
4. Compétences en matière de stratégie
5. Compétences en matière d'analyse et de résolution de problèmes
6. "Glocal": comprendre les tendances mondiales tout en ayant une connaissance contextuelle d'un territoire régional ou d'un marché local
7. Finance: comprendre le fonctionnement de l'argent et de la finance

Se référant au rapport OIE-ACT/EMP de 2019 sur les cinq mégatendances ayant un impact sur les entreprises, Mme Morni a souligné que toutes les régions du monde avaient fait état d'une pénurie de compétences adéquates.

Toutes les régions du monde signalent une pénurie de compétences adéquates.

Faisant écho aux orateurs précédents, elle a souligné la nécessité d'une approche coordonnée du développement des compétences au sein des gouvernements, des institutions, des départements nationaux de statistiques, des services de l'emploi, du secteur privé, ainsi que la nécessité de revoir régulièrement les performances des établissements de formation.

Il faut une approche coordonnée du développement des compétences impliquant le gouvernement, les institutions, les départements nationaux de statistiques, les services de l'emploi et le secteur privé.

Le dialogue social doit jouer un rôle déterminant dans l'instauration d'un climat de confiance entre les parties prenantes dans l'élaboration du programme d'apprentissage. Elle a également souligné la nécessité pour l'OIT de jouer un rôle en encourageant les gouvernements à développer les compétences numériques, en tenant compte des différents stades de développement et des infrastructures. Parallèlement, il est important d'inculquer un état d'esprit et un comportement appropriés pour ce qui est de l'adoption des nouvelles technologies et de l'innovation, car la formation à elle seule ne suffit pas.

La formation à elle seule ne suffit pas - il est important d'inculquer aux personnes le bon état d'esprit.

Mme Morni a encouragé les organisations d'employeurs et d'entreprises à tirer profit des données publiées par l'OIT, la Banque mondiale et d'autres organisations, et à se joindre à l'OIE pour demander instamment à l'OIT d'investir des ressources adéquates dans l'anticipation des compétences.

Les participants ont proposé que les compétences en matière d'initiative, d'autonomie et d'entrepreneuriat soient également considérées comme étant absolument nécessaires, sur la base des enquêtes qu'ils ont menées auprès de leurs membres.

S'exprimant sur le cas de la Guinée, Mme Sako a déclaré qu'il existait une politique de promotion des biens produits localement, mais que les compétences nécessaires pour les produire faisaient défaut. Il y a aussi, comme partout, une inadéquation entre l'offre de formation et le marché du travail, et l'implication du secteur privé ne se fait pas comme elle le devrait. Même si une entreprise peut facilement être créée en Guinée (en moins de 24 heures), les gens n'ont pas les compétences nécessaires pour gérer une entreprise et se tournent vers le CNP pour obtenir du soutien.

En Guinée, l'organisation des employeurs soutient l'entrepreneuriat en proposant des ateliers, des informations et du mentorat de la part des grandes entreprises à des petites start-up.

Il s'agit donc d'un défi pour les organisations d'employeurs et d'entreprises de soutenir des start-up qui ne sont pas vraiment prêtes. En réponse, le CNP a mis en place un "Salon des Entrepreneurs", comprenant des ateliers pour fournir des informations, établir un plan annuel et mettre en relation la start-up avec une entreprise plus importante qui pourrait lui accorder un contrat. Elle a convenu qu'un changement de mentalité était nécessaire concernant l'EFTP.

M. Abdallah Djedid a relaté son expérience personnelle en tant qu'entrepreneur. Son entreprise basée en Suisse, Helvetia Nuts, est une entreprise de technologie alimentaire spécialisée dans le commerce équitable des noix de cajou de première qualité. Il a estimé que le travail dans l'agriculture souffrait d'un manque de reconnaissance positive et a plaidé pour une meilleure commercialisation et promotion dans le secteur. Son activité consiste à s'approvisionner en noix auprès d'agriculteurs de Côte d'Ivoire et en dattes auprès de paysans algériens, et d'y ajouter le savoir-faire européen pour créer des produits équitables de haute qualité. Cela a eu un impact direct sur les conditions de vie des agriculteurs parce qu'il travaille directement avec les coopératives et les aide à améliorer leurs techniques. Deux entreprises sur trois créées en Afrique échouent par manque de connaissances et de soutien, il faut donc remédier à ce problème. M. Djedid a plaidé en faveur d'une plateforme d'échange de compétences et de connaissances dédiée aux jeunes entrepreneurs.

Une plateforme dédiée aux jeunes entrepreneurs est nécessaire comme espace où échanger les compétences et les connaissances.

M. Gerard Aka, représentant de la FOPAO (Fédération des organisations patronales d'Afrique de l'Ouest), s'est demandé si le marché du travail africain était aussi fortement stratifié qu'en Europe et il a demandé que des travaux soient entrepris pour dresser la liste de toutes les compétences requises pour les intégrer dans un cadre formel afin que les gouvernements créent des structures pour y répondre.

M. Toufik Cherradi, délégué de la CGEM Maroc, a indiqué qu'un observatoire avait été créé dans son pays à cette fin. Il est financé par le système de formation professionnelle, lui-même financé par une taxe sur les employeurs. Cela a permis de lancer 10 projets de recherche sur les besoins des différentes entreprises par région et par secteur, ce qui fournissait pratiquement toutes les données nécessaires à des fins de formation.

Le Maroc a créé un observatoire des compétences financé par le système d'EFTP afin de recueillir des données sur les compétences disponibles et celles qui font défaut, et il fournit pratiquement toutes les données nécessaires aux fins de formation.

Chaque secteur a besoin de résultats en matière de compétences. L'évaluation est intégrée, de sorte que l'apprenti est prêt à travailler à la fin de sa formation. Reprenant le point de vue selon lequel l'EFTP est coûteux, cet intervenant a déclaré qu'ils avaient introduit la réalité virtuelle (RV) pour permettre à l'apprenti de s'exercer, par exemple, sur un chantier virtuel avant d'obtenir son diplôme sur un lieu de travail réel. C'était là l'avenir de la formation technique.

La Côte d'Ivoire a mené un exercice similaire. Ayant structuré l'économie en 15 secteurs professionnels, ils avaient des profils de compétences pour les différents emplois concernés. La participation du secteur privé à la gouvernance de la formation est assurée par décret et les grandes entreprises, telles que Nestlé, s'impliquent de plus en plus. Nestlé dispose de son propre centre de formation, qui peut être utilisé par d'autres entreprises du secteur agroalimentaire.

La Côte d'Ivoire a défini des profils de compétences pour 15 secteurs professionnels et les a transmis aux organismes de formation.

Il existe de multiples canaux de financement, y compris de la part des partenaires du développement. Afin d'inculquer aux jeunes une mentalité/un comportement entrepreneurial, la CGECI a lancé un concours pour choisir 50 jeunes chaque année qui seront soutenus par un incubateur au sein de la fédération. Les grandes entreprises encouragent les jeunes start-up en leur apportant des compétences en matière de gestion.

IX: L'emploi des jeunes et la paix sociale en Afrique

Par Mme Saïda Neghza, Présidente de la Confédération générale des entreprises Algériennes (CGEA), et de Business Africa



Mme Saïda Neghza, Présidente de la Confédération générale des entreprises algériennes et de *Business Africa*, et M. Timothy Olawale, Président de la NECA

Après avoir remercié toutes les personnes concernées pour l'organisation du Sommet et pour l'accueil chaleureux à Lagos, Mme Neghza a commencé par exposer les défis à relever pour assurer un avenir meilleur du continent, notamment le manque d'infrastructures de base, le retard numérique, le protectionnisme, la démographie, etc. Il fallait redoubler d'efforts pour assurer une bonne gouvernance, renforcer la transparence et éliminer la corruption.

Les efforts doivent être intensifiés pour assurer la bonne gouvernance et la transparence.

Tout en notant que l'explosion démographique des jeunes pourrait être un atout, Mme Neghza a averti qu'elle pourrait également conduire à des problèmes sociaux (toxicomanie, violence, migration périlleuse) si les bonnes mesures n'étaient pas mises en place pour absorber les jeunes sur le marché du travail. Elle a souligné que de nombreux jeunes Africains instruits et qualifiés devaient accepter des emplois en dessous de leur niveau de compétence, travailler dans l'économie informelle ou dans des conditions déplorables par manque d'opportunités. Elle a souligné que les ingrédients du succès étaient présents en termes de ressources (pétrole, gaz, diamants, riches terres agricoles, une importante main-d'œuvre jeune).

Il faut mettre en place les bonnes mesures pour transformer l'explosion démographique des jeunes en un atout pour le continent

Ce qu'il faut, c'est un environnement plus porteur pour les jeunes afin d'innover et de créer des petites entreprises. *Business Africa* a un rôle clé à jouer en tant que point central pour l'information et les données économiques, et en tant que défenseur d'un investissement responsable accompagné d'un savoir-faire technique et d'un transfert de technologie.

Business Africa doit jouer un rôle clé en tant que point focal pour les données économiques et défenseur d'un investissement responsable.

Mme Neghza a insisté dans les termes les plus forts pour que *Business Africa* intensifie ses efforts pour faire la différence en agissant de manière solidaire et en parlant d'une seule voix pour les entreprises en Afrique, et elle a appelé à une réunion des Présidents des fédérations membres de *Business Africa* pour passer à l'action concrète.

Groupes d'examen sous-régionaux



Mme Anetha Awuku (OIE) a introduit cette session en rappelant les recommandations d'action telles que définies dans le Livre blanc pour l'emploi en Afrique (2015) et le Plan d'action de Tunis (2017). Ce dernier avait proposé un calendrier de mise en œuvre, ainsi que des indicateurs mentionnant qui devrait prendre la direction d'actions spécifiques. Elle a défini les conditions de base pour que le secteur privé soit le moteur de la croissance qu'il doit être pour stimuler la productivité et la création d'emplois dans le secteur formel: stabilité politique, prévisibilité économique, main-d'œuvre qualifiée, infrastructures adéquates et cohérence des politiques, entre autres.

Pour réaliser son potentiel en tant que moteur de croissance, le secteur privé a besoin de stabilité politique, de prévisibilité économique, de main-d'œuvre qualifiée, d'infrastructures adéquates et de cohérence politique.

Les délégués ont formé des groupes régionaux pour présenter et échanger les expériences de mise en œuvre par pays et ils en ont fait rapport au Sommet.

Afrique du Nord/Sahel

Rapporteur: M. Mohammed Touzani, CGEM (Maroc)

M. Touzani a commencé par un tour d'horizon, faisant état d'un taux de chômage élevé dans la région, de l'ordre de 10,5 %, qui est un peu plus élevé pour les jeunes et les femmes. Parmi les secteurs riches en emplois figurent le bâtiment, les travaux publics, les services, l'agroalimentaire et le tourisme.

La faiblesse de la croissance économique, la démographie, l'inadéquation des compétences, le manque de mécanismes permettant de faire correspondre les compétences aux besoins et le chômage structurel entravent la croissance du marché du travail.

Le groupe a identifié cinq facteurs principaux entravant la croissance du marché du travail : la faible croissance économique, la démographie (de nombreux jeunes et un nombre croissant de femmes entrant sur le marché du travail au cours des 20 dernières années), l'inadéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail, l'absence de "passerelle" entre les entreprises et les fournisseurs de compétences, et le chômage structurel (de longue durée).

Réduire la bureaucratie et la corruption, améliorer l'accès au financement pour les jeunes entreprises, établir des stratégies sectorielles et des plans de développement régional, encourager l'esprit d'entreprise.

Parmi les mesures nécessaires pour redresser la situation, on peut citer : la réduction de la bureaucratie et de la corruption ; l'amélioration de l'accès au financement/ au crédit pour les jeunes start-up ; la promotion de l'économie solidaire et sociale (en particulier pour les entreprises dirigées par des femmes) ; la mise en place de stratégies sectorielles et de plans régionaux ; l'encouragement de l'entrepreneuriat.

S'attaquer au problème des compétences implique un engagement direct du secteur privé dans le système d'EFTP.

Plus précisément, pour traiter la question des compétences, le secteur privé doit être directement impliqué en fournissant des informations à l'État sur les compétences requises. Si l'EFP a un rôle clé à jouer, il y a par contre un problème concernant la qualité des formateurs. Il y a également des problèmes de validation des compétences professionnelles des personnes qui peuvent avoir 25 ans d'expérience, pour leur permettre de passer au niveau suivant.

Il faut des mécanismes de dialogue social nationaux, institutionnalisés et organisés.

M. Touzani a également souligné la nécessité de remplacer les approches périodiques et informelles actuelles du dialogue social par des systèmes de dialogue social nationaux, institutionnalisés et organisés comprenant un nombre spécifique de réunions par an, des ordres du jour et un programme annuel.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises vont continuer à renforcer leur travail de défense et à faire entendre leur voix.

Du côté des organisations d'employeurs et d'entreprises, les efforts se poursuivent pour renforcer l'activité de sensibilisation, la défense des intérêts et faire entendre leur voix avec ténacité. Certains des pays de ce groupe ont mis en place des politiques nationales de l'emploi et attendent les premières évaluations de l'impact sur le marché du travail. Pour M. Touzani, les politiques de l'emploi doivent être ciblées sur des secteurs et des régions plutôt que de tenter d'aborder les problèmes dans une perspective nationale.

Afrique de l'Ouest (pays anglophones)

Rapporteur: M. Zachariah J. Piwuna (ITF, Nigéria)

Le rapporteur a indiqué que le taux de chômage dans la région était également élevé, 23 %, avec des secteurs riches en emplois similaires à ceux de l'Afrique du Nord: agriculture, services, TIC, hôtellerie, tourisme, construction et industrie manufacturière.

Parmi les défis figurent les infrastructures médiocres ainsi que le changement et l'incohérence des politiques.

Parmi les défis à relever, il y avait le manque d'infrastructures, auquel le Nigéria s'attaquait par un décret, ce qui lui assurait une attention d'urgence. D'autres problèmes étaient liés à l'énergie, à l'incohérence des politiques (changements fréquents de gouvernement), au manque de volonté politique, etc.

Le Nigéria et le Ghana ont des guichets uniques où enregistrer une entreprise et l'accès aux capitaux a été renforcé.

Cependant, des mesures avaient été prises pour améliorer l'environnement des entreprises. Le Nigéria et le Ghana disposaient tous deux de "guichets uniques" pour enregistrer une entreprise. L'accès au financement et aux capitaux avait été renforcé, en particulier pour les PME, bien que certaines des banques plus traditionnelles maintenaient encore des critères moins favorables. Un certain nombre de pays d'Afrique de l'Ouest amélioraient leur cadre juridique, ce qui devrait créer un climat de confiance et encourager les investissements.

Des cadres juridiques mieux adaptés créent la confiance et encouragent l'investissement.

Les PPP étaient encouragés, car les gouvernements avaient compris qu'ils ne pouvaient pas tout faire seuls.

Renforcer les institutions chargées de développer les compétences, qui engendrent le développement économique et social.

Pour aller plus loin dans la bonne direction, il faudrait mettre en place un organe de coordination chargé de discuter et de promouvoir les compétences et l'EFTP, et qui permettrait également de renforcer les institutions chargées de développer les compétences. La plupart des pays d'Afrique de l'Ouest avaient identifié les compétences comme un facteur de développement économique et social. Les pays avaient également mis en place des plans de relance nationaux.

Créer des conseils sectoriels de compétences comme principaux facteurs d'influence du gouvernement en matière de ressources pour le développement des compétences.

Il existait des plans de développement nationaux qui définissaient des stratégies, notamment pour le développement des compétences. En termes de promotion pour la création d'emplois et le développement des compétences, le groupe avait souligné la nécessité de mettre en place des conseils sectoriels de compétences,

qui seraient en position de force pour influencer les décisions gouvernementales sur l'attribution de ressources au développement des compétences, ce qui ouvrirait la voie à la croissance économique. Dans le cas du Nigéria, il existait un "plan national de révolution industrielle" et aussi le NEDEP. Pour le Nigéria, les questions d'infrastructures et de développement du capital humain étaient au cœur de la reprise économique.

Contrairement à la région précédente, l'Afrique de l'Ouest disposait de mécanismes formels de dialogue social, mais ceux-ci pouvaient être améliorés par un engagement accru.

Il serait également important d'améliorer les domaines de la responsabilisation et de la transparence.

Afrique de l'Est

Rapporteur: M. Dawit (David) Moges, Fédération des employeurs d'Éthiopie

Les organisations d'employeurs et d'entreprises n'ont pas la capacité nécessaire pour effectuer le travail de défense et elles manquent de données fiables pour la prise de décision.

Les défis pour l'Éthiopie comprennent un manque de capacité de défense au sein de l'organisation des employeurs, des niveaux élevés d'informalité, une faible capacité institutionnelle structurelle et un manque de données fiables pour prendre des décisions et éclairer les politiques.

Les employeurs et les travailleurs ont un agenda commun pour la promotion de la paix industrielle en Éthiopie.

Cependant, du côté positif, le Premier ministre est jeune et favorable aux entreprises, ce qui a permis au secteur privé d'être plus proche du gouvernement. Le dialogue social est donc assez bon, même s'il pourrait être plus régulier. Les employeurs et les travailleurs ont des programmes communs pour promouvoir la paix sociale dans le pays.

Le gouvernement crée un environnement attractif pour l'investissement de la diaspora.

Ces derniers temps, l'accès au financement et aux infrastructures de transport a été amélioré et le gouvernement construit des parcs industriels. D'une manière générale, le gouvernement crée un environnement qui encourage la diaspora à investir dans le marché local. En raison du manque de devises étrangères, toute entreprise exportatrice est fortement soutenue par le gouvernement en termes d'utilisation et d'accessibilité des terres. Concernant l'inclusion, il a été noté que les groupes marginaux (femmes et handicapés) étaient bien représentés au Parlement et qu'ils étaient encouragés à s'éduquer et à travailler.

Une commission à la création d'emplois a été mise sur pied, impliquant le secteur privé.

L'EFTP est l'un des sujets de discussion avec le gouvernement et le secteur privé est encouragé à investir dans les établissements d'enseignement. (Il existe plus de 100 établissements privés d'enseignement supérieur dans le pays). La qualité reste, cependant, un problème et le champ d'action de l'EFTP est limité. Comme dans d'autres domaines, il existe une inadéquation des compétences et une commission de création d'emplois a été récemment créée, à laquelle participe l'organisation des employeurs. En plaidant en faveur de politiques de développement des compétences, l'accent a été mis sur le secteur textile pour sa capacité à employer beaucoup de main-d'œuvre et pour son potentiel d'exportation.

Afrique australe

Rapporteur: M. Hilary Hazele, Fédération des employeurs de Zambie

M. Hazele a indiqué que bon nombre des réponses de son groupe étaient similaires à celles des autres régions, mais qu'il avait néanmoins quelques points à développer.

Il a commencé par faire remarquer qu'une grande partie de la législation du travail récemment adoptée dans la région de la CDAA (Communauté pour le développement

de l'Afrique australe) allait à l'encontre du développement du secteur privé. Dans de nombreux pays, il est si coûteux de mettre fin à un emploi que les employeurs sont plus enclins à garder des employés improductifs qu'à s'en séparer.

Parmi les défis, il faut mentionner les obstacles juridiques à la migration de main d'œuvre.

Comme dans les autres régions, il y avait une inadéquation des compétences, et aussi des obstacles juridiques importants à la migration de la main-d'œuvre, avec des lois en place qui pénalisaient les employeurs qui employaient des non-Zambiens sans en informer les autorités, même si l'employeur ne peut pas trouver les compétences dont il a besoin dans le pays.

La région souffre de coûts de financement élevés. Au Malawi et en Zambie, les taux d'intérêt des prêts commerciaux sont d'environ 42 à 45 % et d'autres facteurs ont un impact négatif sur la facilité à faire des affaires, comme l'ont montré le rapport *Doing Business* de la Banque mondiale.

La région souffre des coûts élevés de financement.

Il considère les programmes "Aide à la construction – Aide au développement" comme un problème émergent, car ils permettent aux pays de recevoir une aide au développement (par exemple de la Chine) liée à des projets de construction assortis de conditions spécifiques, comme l'approvisionnement en matières premières d'entreprises basées en Chine, au détriment des entreprises locales.

Afrique de l'Ouest et Afrique centrale (pays francophones)

Rapporteur: M. Felix Yenan, CGECI, Côte d'Ivoire

M. Félix Yenan a fait état d'un taux de chômage dans la région compris entre 27% et 40%, avec une forte incidence

de sous-emploi et d'emplois précaires. Les secteurs riches en emplois sont l'agriculture et, dans certains pays, le pétrole.

En Afrique de l'Ouest, les obstacles à la création d'emplois sont les mêmes que dans d'autres régions, mais il existe de bonnes expériences de dialogue social.

Les obstacles à la création d'emplois sont les mêmes que ceux signalés dans d'autres régions. Toutefois, concernant le dialogue social, de bonnes expériences sont à signaler, comme en Côte d'Ivoire, où le dialogue social a été institutionnalisé par un Conseil national pour le dialogue social, qui réunit toutes les parties principales. L'organisation des employeurs a essayé de mettre en place la Commission indépendante permanente de consultation pour traiter des questions liées aux réformes sociales, mais le gouvernement a fait des promesses (sur le salaire minimum, l'âge de la retraite) que les employeurs ne peuvent pas tenir.

La CGECI a développé sa propre vision pour la nation, Côte d'Ivoire 2040, qui a un grand impact dans le débat sur le développement dans le pays et permet de faire pression sur les institutions mondiales.

Pour ce qui est d'influencer le plan de développement national, l'un des meilleurs moyens – avant même que des actions de sensibilisation n'aient lieu – est que le secteur privé entreprenne des études afin que sa propre vision du développement du pays lui serve de boussole. Cela a abouti à la vision "Côte d'Ivoire 2040", qui a été promue auprès de la Banque mondiale et du FMI. Cela a eu un grand impact sur le débat.

Mme Awuku a invité d'autres pays, ainsi que la Commission africaine de la jeunesse et les syndicats, à soumettre directement leurs études de cas afin qu'elles soient compilées en expériences nationales et sous-régionales et qu'elles puissent être partagées.

Remarques finales

L'OIE soutient le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et d'entreprises pour faire face à l'informalité, aux déficits des compétences et à la faible productivité.

Le Secrétaire général de l'OIE, Roberto Suárez, a prononcé les premières remarques finales. Il a indiqué que le Sommet avait été une expérience de mise en réseau et d'apprentissage très utile pour comprendre les besoins spécifiques des membres sur le continent, notamment en termes de soutien pour faire face à l'informalité, aux déficits de compétences et à la faible productivité. En tant que défenseur des intérêts des employeurs, l'OIE fait pression, en particulier au sein de l'OIT, pour s'assurer que les programmes liés aux compétences et à la productivité, qui sont particulièrement importants pour l'Afrique, soient correctement financés.

M. Suárez a également souligné la nécessité de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et d'entreprises dans la région, et il s'est engagé à discuter davantage de la mise en œuvre avec ACT/EMP l'OIT. En ce qui concerne le suivi de la réunion par l'OIE, M. Suárez s'est également engagé à impliquer la région

de l'Afrique dans le projet actuel sur les compétences entrepris conjointement avec Deloitte, et dans un second projet spécifique sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et la conduite responsable des entreprises. Il a conclu en remerciant tous ceux qui avaient participé à l'organisation et au succès du Sommet.

Ce Sommet devrait être un catalyseur pour l'action et la mise en œuvre de mesures visant à relever les défis énoncés.

En tant que Présidente de *Business Africa*, Mme Saïda Neghza a ajouté quelques mots pour exprimer sa gratitude.

La Secrétaire générale de *Business Africa*, Mme Jacqueline Mugo, a également remercié toutes les personnes concernées et a exprimé l'espoir que le Sommet soit le catalyseur attendu pour l'action et la mise en œuvre de mesures visant à répondre aux priorités et aux défis qui avaient été définis.

Mme Mugo s'est dite convaincue que les participants étaient conscients du potentiel et des capacités de l'Afrique, ainsi que des ressources qu'ils représentaient eux-mêmes. Pour en tirer le meilleur parti, elle a proposé de mieux gérer – et de signer de meilleurs contrats avec – les partenaires et d'autres acteurs qui investissent en Afrique, et de disposer d'institutions fortes au niveau national, sous-régional et continental. Elle a également appelé à la rationalisation des différentes sources de financement et des ressources afin d'améliorer l'impact en termes de services aux membres.

Business Africa a besoin de plus d'investissements en temps et en ressources de la part des différentes parties prenantes, ainsi que de priorités claires et d'un plan de mise en œuvre.

Afin d'avoir un organisme continental fort – une *Business Africa* forte – il faut investir davantage de temps et de ressources (de la part de l'OIE, de l'OIT et des membres de BA eux-mêmes, ainsi que de la part du Secrétariat), pour pouvoir réaliser le type de travail auquel Mme Neghza a fait référence – afin d'être des défenseurs efficaces au sein de l'UA, de l'UE et d'autres forums. La première préoccupation est d'avoir des priorités transparentes, ensuite un plan de mise en œuvre très clair, puis un engagement des membres de BA concernant les investissements. Les priorités ont déjà été définies : améliorer la productivité des entreprises africaines,

développer les compétences générales et spécifiques, mettre en place des institutions d'EFTP réactives et de qualité, s'attaquer au problème de l'informalité et faire en sorte que le dialogue social dépasse le cadre traditionnel du travail et des affaires sociales.

Les organisations d'employeurs et d'entreprises présentes à ce Sommet doivent en tirer les enseignements afin de les ramener à leurs fédérations et d'œuvrer à leur mise en œuvre.



Le Dr Tim Olawale, directeur général de la NECA

Le Dr Tim Olawale, Directeur général de la NECA, a eu le mot de la fin et il a récapitulé les mois de planification et de travail acharné qui ont été consacrés à l'organisation et à l'accueil du Sommet. Il a remercié toutes les personnes concernées. Pour lui, la question clé est maintenant centrée sur les prochaines étapes découlant des nombreuses heures de débat et de discussion. Il a affirmé que le problème en Afrique n'était pas le manque de projets intéressants, mais la mise en œuvre. Il espère que, cette fois, il en sera autrement. Il a encouragé les participants à réfléchir à la suite. En tant que ministères du travail et des finances, et institutions de formation, comment, en tant que partenaires essentiels, soutenir le secteur privé? En tant qu'employeurs, il faut s'assurer de présenter les enseignements de ce sommet aux fédérations des différents pays et de travailler à leur mise en œuvre.

Le Dr Olawale a remercié chaleureusement tous ceux qui ont participé à l'organisation de l'événement, ainsi que M. Suárez pour les engagements de suivi dûment notés qu'il a pris au nom de l'OIE.

6^{ème} Sommet des Partenaires sociaux en Afrique

Participants

1. ABATAN, Matthew O.	African Union, HRST, Addis Ababa
2. ABOTSI, Adjoyo Kekeli	CNP-Togo (Conseil National du Patronat du Togo)
3. ABRAR, Ibrahim	Organisation de l'Unité Syndicale Africaine (OUSA)
4. AHMED, Zeituna Abdella	Ethiopian Employers' Federation
5. AIME, Nadia	SheLeadsDigital
6. AKA, Gerard Assoma	FOPAO (Fédération des Organisations Patronales de l'Afrique de l'Ouest)
7. AKPABIO, Thompson	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
8. ALEMU, Dawit Moges	Ethiopian Employers' Federation
9. ALLI, Joke	Fidson Healthcare plc
10. AMUAH, Joseph Kingsley	Ghana Employers' Association
11. ASFAHA, Samuel G	Organisation internationale du Travail (OIT)
12. AWUKU, Anetha	Organisation internationale des Employeurs (OIE)
13. AYIBIOWU, Richard	Pivot Engineering Company Limited
14. AYODELE, Olusola	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
15. BALIKUNGERI, Caroline	Organisation internationale des Employeurs (OIE)
16. BANKOLE, Debola	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
17. BASSOUKA-MBILA, Ninelle	UNICONGO (République du Congo)
18. BATUKERA, Carole	Fédération des entreprises du Congo (RDC)
19. DJEDID, Abdallah	Helvetia Nuts
20. DRABO, Anderson	Conseil National du Patronat Burkinabé (CNTB)
21. EDORE, Peter	Intercontinental Distillers Ltd.
22. ELUCHE, Azwica	Nigérian AGIP Oil
23. EZIEKE, Nkiruka	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
24. FATAI, Razaq Adewale	ONE Campaign (Nigéria)
25. GUEYE, Ismaël	CNP-Sénégal (Conseil National du Patronal du Sénégal)
26. HAZELE, Hilary C.	Zambia Employers' Federation

27. HAROUNA, Togoyeni	CNPB (Conseil National du Patronat Burkinabé)
28. IGWE, Dr Israel	Federal Ministry of Finance of Nigéria
29. JONES, Adewale	Association of Foods Beverages and Tobacco Employers' of Nigéria
30. JULIEN, Emmanuel	Organisation internationale du Travail (OIT)
31. KUBSA, Abdurahiman	Ethiopian Employers' Federation
32. LAWAL, Damola	NECA's Global Certification Limited (NGCL)
33. MAIMO, Flomo M.	Commission Africaine de la Jeunesse
34. MEGATELI, El Mahfoud	Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA)
35. MODIBO, Tolo	CNP-Mali (Conseil National du Patronat du Mali)
36. MUGO, Jacqueline	Federation of Kenya Employers/Business Africa
37. NEGHAZA, Saïda	Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA)
38. NOUSES, Elizabeth	Namibian Employers' Federation
39. OLALEYE, Quadri	Trade Union Congress of Nigéria
40. OLAWALE, Timothy	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
41. OSUNTUYI, Olubunmi	ICC Nigéria
42. OYERINDE, Wale-Smatt	Nigéria Employers' Consultative Association (NECA)
43. PIWUNA, Zachariah J.	Industrial Training Fund of Nigéria
44. POPOOLA, Sheriff	9 Mobile Nigéria
45. SAKO, Amadou	CNP-Guinée (Conseil National du Patronat de Guinée)
46. SAKO, Salématou	CNP-Guinée (Conseil National du Patronat de Guinée)
47. SAMUEL OLONJUWON, C.	Organisation internationale du Travail (OIT)
48. SILLAH, Kawsu	Commission Africaine de la Jeunesse
49. STRAUSS, Daan	Namibian Employers' Federation
50. TOTOYI, Gbenga	Chartered Institute of Personnel Management of Nigéria
51. TOUFIK, Cherradi	CGEM (Confédération générale des entreprises du Maroc)
52. TOUZANI, Mohammed	CGEM (Confédération générale des entreprises du Maroc)
53. VAUGHAN, Kemi	Jobberman Nigéria
54. WABBA, Ayuba	ITUC/NLC
55. YENAN, Felix	Confédération nationale des entreprises de (CGECI)
56. YOUNG, Mokom Marcel	TRALAC
57. ZARE, Abdoul Kader	CNPB (Conseil National du Patronat Burkinabé)
58. ZULU, Dennis	Organisation internationale du travail



A powerful
and balanced
voice for business

71 Avenue Louis-Casaï
1216 Cointrin
Genève, Suisse
T: +41 22 929 00 00
F: +41 22 929 00 01
[ioe\(at\)ioe-emp.com](mailto:ioe(at)ioe-emp.com)