

AFRICA CREATES JOBS

# ACJ

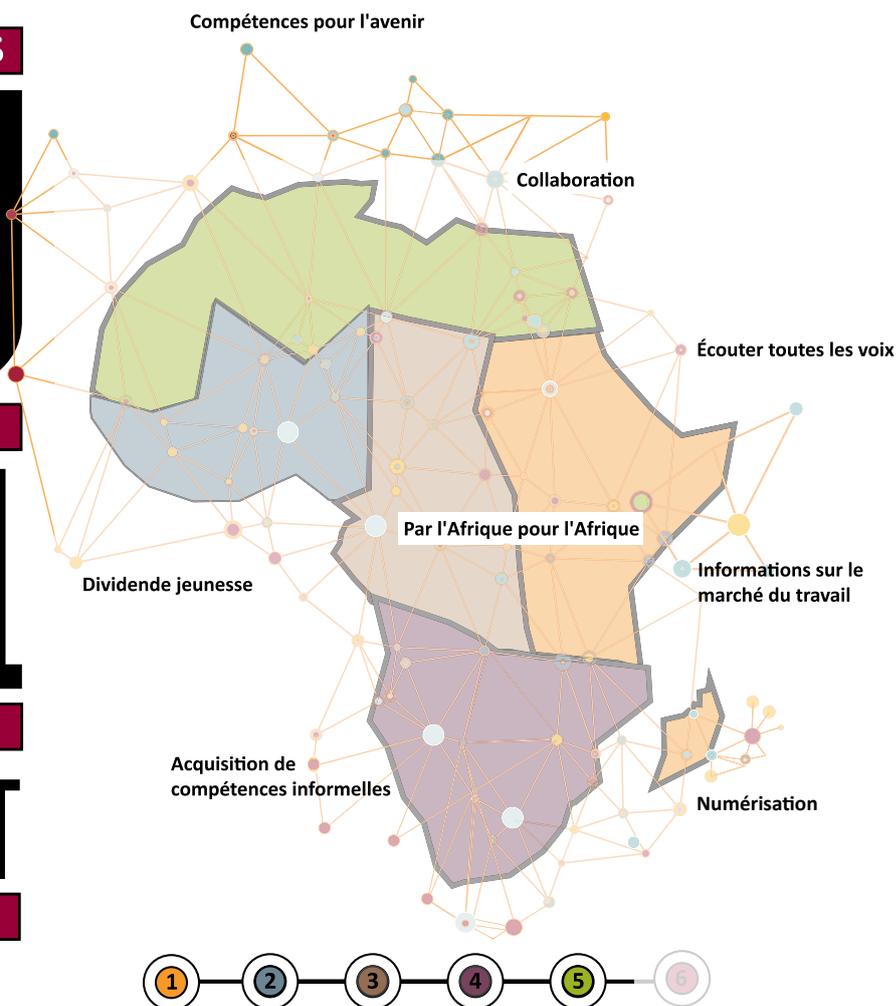
ATELIERS VIRTUELS

# 2021

RÉGIONAUX

# AOÛT-OCT

AFRIQUE



## Ateliers régionaux d'Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois

« Compétences et emplois pour la croissance économique de l'Afrique »

Août – Octobre 2021 – Ateliers en ligne

# Rapport Complet

Ce projet est cofinancé par l'Union européenne et le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement



Supported by



AFRICA CREATES JOBS

# ACJ

ATELIERS VIRTUELS

# 2021

RÉGIONAUX

## 16-17 AOÛT

AFRIQUE DE L'EST

## 26-27 AOÛT

AFRIQUE DE L'OUEST

## 2-3 SEP

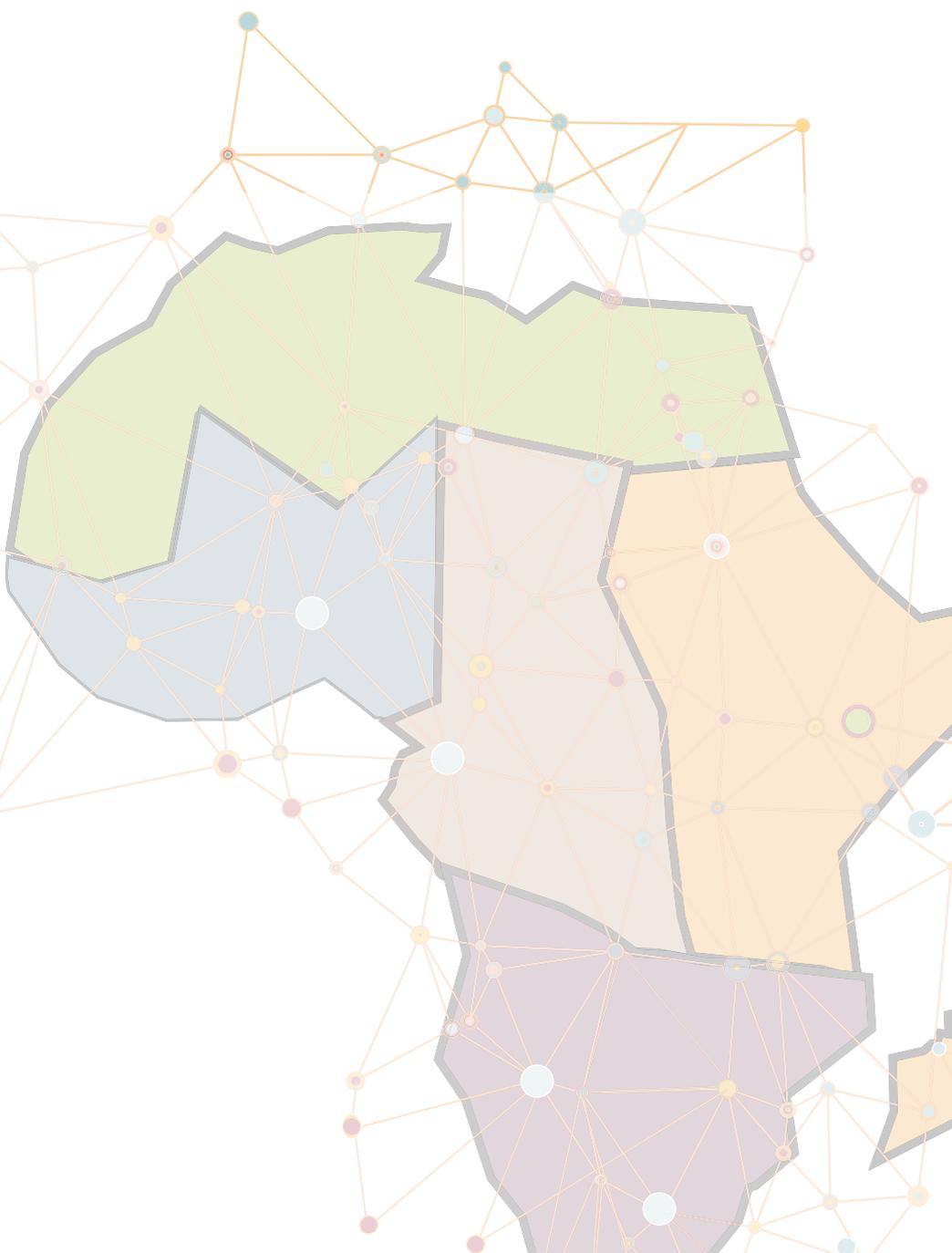
AFRIQUE CENTRALE

## 22-23 SEP

AFRIQUE AUSTRALE

## 7-8 OCT

AFRIQUE DU NORD

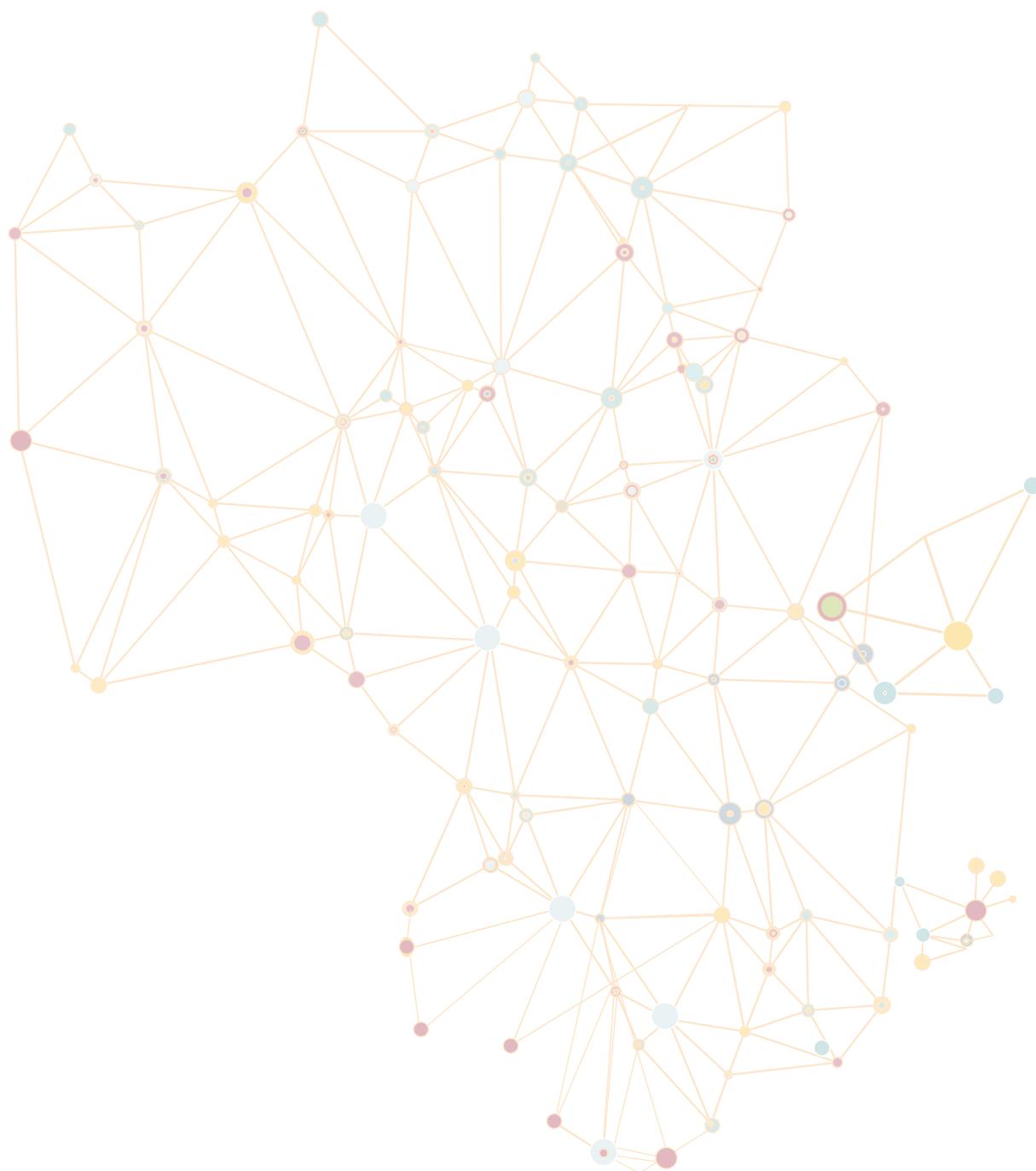


# Remerciements

LA CUA et l'AUDA-NEPAD tiennent à exprimer leur reconnaissance et leur gratitude au cabinet-conseil STRATÉGIES! pour l'appui technique apporté à l'élaboration de ce rapport, ainsi qu'aux représentants de la GIZ qui ont aidé à la création dudit rapport.

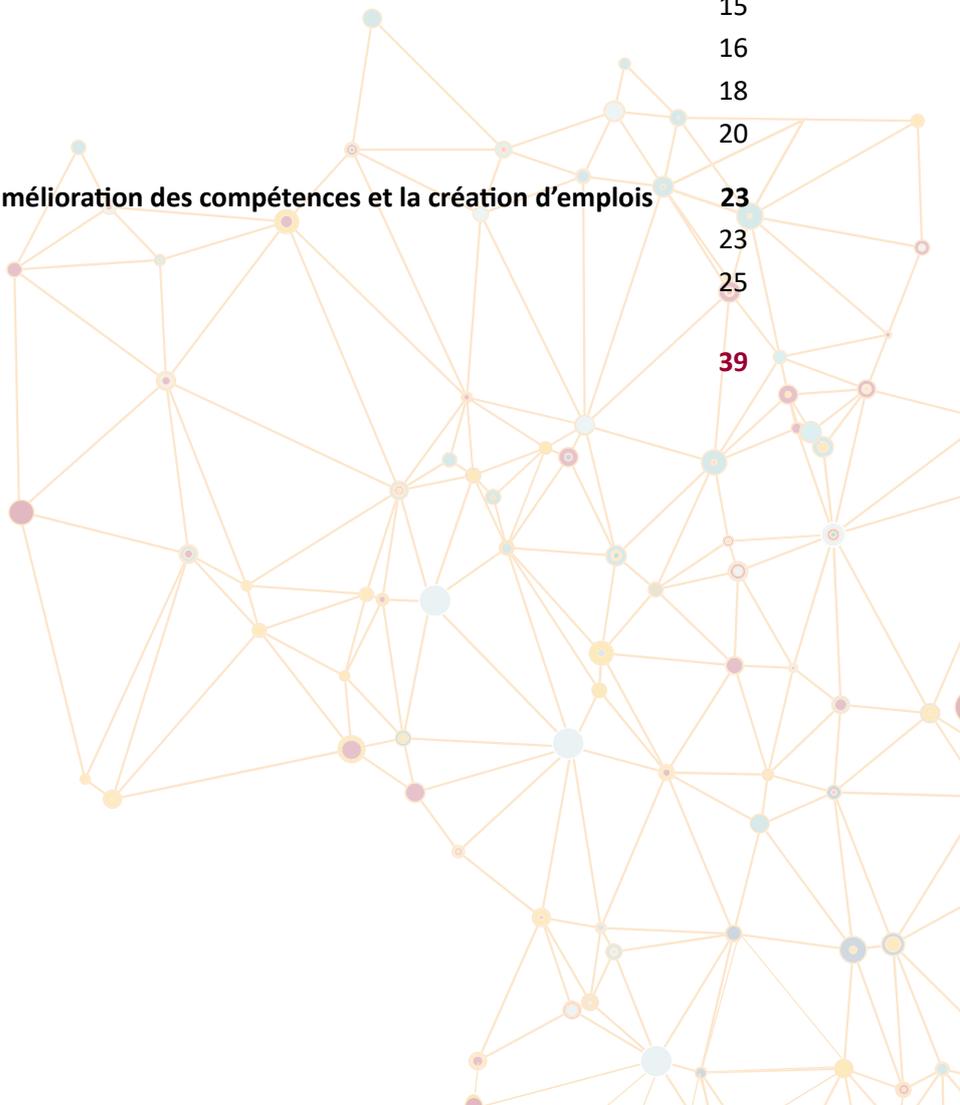
## Auteurs

Cabinet-conseil STRATEGIES!  
Kah Walla



# Table des matières

Liste des abréviations	5
<b>I. CONTEXTE ET PROCESSUS</b>	<b>6</b>
1.1. Introduction et contexte	6
1.2. Actes de l'atelier	6
1.3. Intervenants impliqués	9
<b>II. CONTENU ET RÉSULTATS</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Tendances continentales</b>	<b>9</b>
2.1.1 Défis structurels de l'économie : caractéristiques du marché du travail	9
2.1.2 L'économie est informelle, donc les emplois sont informels	10
2.1.3 Limitations de l'accès des jeunes au marché du travail	10
2.1.4 Effets de la crise de la COVID-19 sur l'emploi en Afrique	11
2.1.5 Les opportunités de création d'emplois et de développement des compétences	12
<b>2.2 Tendances régionales</b>	<b>13</b>
2.2.1 Afrique du Nord	13
2.2.2 Afrique centrale	15
2.2.3 Afrique de l'Ouest	16
2.2.4 Afrique orientale	18
2.2.5 Afrique australe	20
<b>2.3 Recommandations clés pour l'amélioration des compétences et la création d'emplois</b>	<b>23</b>
2.3.1 Niveau continental	23
2.3.2 Niveau régional	25
<b>III. CONCLUSION</b>	<b>39</b>



## Liste des abréviations

**ACJ** : Africa Creates Jobs (L'Afrique Crée des Emplois)

**ZLECAf** : Zone de libre-échange continentale africaine

**APC** : Évaluation de la compétence professionnelle

**ASPYEE** : Portail africain des compétences pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes

**UA** : Union africaine

**AUDA-NEPAD** : Agence de développement de l'Union africaine

**CUA** : Commission de l'Union africaine

**BA** : Business Afrique

**BUSA** : Business Unity Afrique du Sud

**CTFL** : Testeur certifié niveau de base

**CEEAC** : Communauté économique des États de l'Afrique centrale

**CEDEAO** : Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest

**PIB** : Produit intérieur brut

**GICAM**: Groupement inter-patronal du Cameroun

**TIC** : Technologies de l'information et de la communication

**MSME** : Micro-petites et moyennes entreprises

**NECA** : Association consécutive des employeurs nigériens

**NEET**: Ni employés, ni étudiants, ni en formation

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économiques

**PPP** : Partenariat public-privé

**CER** : Communautés économiques régionales

**SACU** : Union douanière d'Afrique australe

**SADC** : Communauté de développement de l'Afrique australe

**SETA** : Autorité sectorielle de l'éducation et de la formation

**SIFA** : Initiative compétences pour l'Afrique

**EFTP** : Enseignement et formation techniques et professionnels

**UMA** : Union du Maghreb arabe

**UNESCO** : Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

**VAE** : Validation des acquis de l'expérience

# I. CONTEXTE ET PROCESSUS

## 1.1. Introduction et contexte

La Commission de l'Union africaine et l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD) ont organisé la première édition de « Africa Talks Jobs (ATJ) » en 2017, en tant que plateforme de dialogue pour développer une réponse continentale à l'emploi des jeunes et à la promotion des compétences. Parmi les principaux partenaires mobilisés figurait Business Africa en tant qu'organisme continental représentant les employeurs du secteur privé. À ce jour, grâce à ce partenariat, des efforts sont en cours pour continuer à renforcer les partenariats entre les secteurs public et privé afin d'améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. En 2019, les parties prenantes de la conférence Africa Talks Jobs ont convenu de réorienter le dialogue vers « **Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois** » dans l'esprit de mobiliser et de renforcer davantage les partenariats pour transformer et intensifier la prestation de développement des compétences et la création d'emplois.

Alors que le continent est confronté aux défis de l'adaptation à une reprise économique après la pandémie de Covid-19, les décideurs politiques sont également aux prises avec la manière de stimuler la croissance grâce aux opportunités d'expansion de l'industrialisation, des marchés et du commerce provoqués par l'adoption du nouvel Accord de Libre-Échange Continental Africain. Avec ces perspectives en vue, le dialogue Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois aura lieu cette année en novembre 2021, sous le thème « **Promouvoir un programme de compétences et d'emplois réactif et souple pour la croissance économique de la jeunesse africaine** », afin d'explorer comment la croissance envisagée pourrait répondre à la demande de plus de 20 millions d'emplois dont le continent a besoin chaque année.

En prélude à la conférence continentale Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois, des ateliers en ligne ont été organisés dans les cinq régions africaines pour partager les connaissances et les expériences entre les États membres. Ces ateliers ont réuni des intervenants clés du gouvernement, des secteurs privé et public et d'autres partenaires sociaux pour envisager les données et les informations recueillies dans le cadre d'une série d'études. Il s'agit notamment des études macro-économiques menées par la SIFA dans cinq pays et des évaluations rapides des compétences dans huit pays. D'autres recherches ont été menées par le cabinet-conseil **STRATEGIES!** sur les études macro-économiques de la Banque africaine de développement, du Groupe de la Banque mondiale, de l'OCDE, etc. Les éléments de toutes les études ont été compilés en une seule présentation pour les participants qui leur a permis d'obtenir une compréhension globale de la situation des compétences et des emplois sur le continent et pour leur région en particulier. L'analyse et la discussion à ce sujet visaient non seulement à déterminer des stratégies et des solutions spécifiques à chaque région, mais aussi à créer une plateforme de dialogue au niveau régional où diverses parties prenantes peuvent continuer à s'engager dans un dialogue et des partenariats pour développer des compétences et créer des emplois.

## 1.2. Actes de l'atelier

Les ateliers régionaux ont été programmés en deux sessions de trois heures sur une période de deux jours. La première journée des ateliers a consisté en une séance d'ouverture et un aperçu des tendances macroéconomiques.

Les séances d'ouverture ont été modérées par Mme **UNAMI MPOFU**, Chef d'équipe Compétences et emploi, Division du capital humain et du développement institutionnel, Direction de l'exécution et de la coordination des programmes à l'AUDA-NEPAD et ont consisté en des remarques de bienvenue faites par des représentants du secteur privé, des communautés économiques régionales et de la Commission de l'Union africaine. Pour chaque atelier, les représentants étaient les suivants :

Régions	Secteur privé	CER	CUA
<b>Afrique de l'Est</b>		<b>Dr. James Otieno Jowi</b> , Responsable principal de l'éducation, Communauté de l'Afrique de l'Est	<b>M. Hambani Masheleni</b> , Chef de la Division de l'éducation, Commission de l'Union africaine
<b>Afrique de l'Ouest</b>	<b>Mme Céline ONI</b> , Directrice de l'apprentissage et des projets, Nigeria Employers Consecutive Association (NECA)		<b>M. Hambani Masheleni</b> , Chef de la Division de l'éducation, Commission de l'Union africaine
<b>Afrique Centrale</b>	<b>Mme Aline Valerie MBONO</b> , Directeur Exécutif de l'Association des employeurs du Cameroun, GICAM	<b>M. Maxime AKE</b> , Expert en charge de la Jeunesse, du Sport et de l'Emploi, ECCAS	<b>M. Hambani Masheleni</b> , Chef de la Division de l'éducation, Commission de l'Union africaine
<b>Afrique Australe</b>	<b>M. Cas Coovadia</b> , PDG, Business Unity South Africa (BUSAs)	<b>Mme Carolyn Medel-Anonuevo</b> , Chef du service de l'éducation, Bureau régional de l'UNESCO pour l'Afrique australe	<b>Dre Monica Idinoba</b> , Responsable scientifique principale - Ressources humaines, science et technologie, AUC
<b>Afrique du Nord</b>	<b>Mme Saida Neghza</b> , Présidente, Business Africa (BA)		<b>M. Hambani Masheleni</b> , Chef de la Division de l'éducation, Commission de l'Union africaine

Chaque atelier régional s'est concentré sur la présentation des tendances macroéconomiques aux niveaux continental et régional. Il s'agissait d'un résumé de l'analyse macroéconomique et des rapports d'évaluation rapide des compétences qui ont été entrepris par la SIFA dans 8 États membres de l'Union africaine, avec des scénarios possibles de potentiel de croissance de l'emploi<sup>1</sup> dans les secteurs productifs nationaux d'une part, et des tendances compilées par des organisations et institutions internationales telles que la Banque mondiale, la Banque africaine de développement et l'Organisation internationale du travail, d'autre part.

<sup>1</sup> Les études sont accessibles par le lien suivant : <https://www.nepad.org/publications>

Les participants ont eu l'occasion d'analyser et de discuter de ces tendances qui, dans chaque atelier, se sont avérées exactes dans leur reflet de la situation dans la région.<sup>2</sup>

La deuxième journée de chaque atelier régional était axée sur une contribution aux recommandations clés pour le développement des compétences axées sur la demande et l'emploi, ainsi que sur la création d'emplois dans des secteurs clés pour la croissance économique post-COVID-19. Ces recommandations étaient une compilation dérivée des différentes études. Elles se sont concentrées sur :

- **Les conditions macroéconomiques actuelles et les secteurs de croissance clés pour la création d'emplois dans la région.**
- **Créer de meilleurs liens entre l'industrie et le développement des compétences pour s'assurer que les compétences répondent aux besoins du marché dans le contexte actuel.**
- **Voies d'intégration des compétences du secteur informel pour le développement socio-économique général.**
- **Des liens clairs entre les priorités nationales, régionales et continentales dans la mise en œuvre de la Stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels visant à favoriser l'emploi des jeunes, et enfin, le Plan d'action de la Décennie de l'EFTP.**

Après la contribution, des dialogues en groupes avec les parties prenantes ont été organisés pour modifier, compléter et hiérarchiser ces recommandations ainsi que pour préciser les conditions de réussite de leur mise en œuvre. Les dialogues avec les parties prenantes ont porté sur les questions clés suivantes :

- **Quels sont les secteurs clés de l'économie qui peuvent assurer la croissance et créer des emplois ?**
- **Quelles sont les compétences nécessaires pour stimuler la croissance et la compétitivité dans ces secteurs ?**
- **Quels sont les liens, les politiques et les pratiques nécessaires pour créer la synergie entre les intervenants publics et privés afin de saisir ces opportunités ?**
- **Quels sont les principaux enseignements tirés de l'expérience de la région en matière de facilitation de la croissance économique et de la création d'emplois ?**

Les informations issues de ces ateliers offriront des opportunités de leçons interrégionales et seront agrégées pour alimenter l'ACJ continentale en novembre 2021.

<sup>2</sup> Les tendances compilées proviennent de certains rapports accessibles par les liens ci-dessous :

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_775883.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_775883.pdf)
- [https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/AfCFTA-youth\\_FINAL\\_PRINT\\_3.pdf](https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/AfCFTA-youth_FINAL_PRINT_3.pdf)
- [https://www.uneca.org/sites/default/files/SROs/North-Africa/best-practices-in-job-creation-in-africa\\_uneca\\_202105.pdf](https://www.uneca.org/sites/default/files/SROs/North-Africa/best-practices-in-job-creation-in-africa_uneca_202105.pdf)
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_795453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_795453.pdf)
- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_771731.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_771731.pdf)
- <https://www.worldometers.info/world-population/western-africa-population/>
- <https://www.oecd.org/publications/africa-s-development-dynamics-2018-9789264302501-en.htm>

## 1.3. Intervenants impliqués

Plus de 370 acteurs (experts, décideurs, universitaires, chercheurs, jeunes) ont participé aux 5 ateliers régionaux. Ils étaient des acteurs du monde des affaires, de l'enseignement supérieur, de l'EFTP et des écoles secondaires, de la société civile, des organisations des jeunes et des décideurs gouvernementaux. Ils ont apporté des idées importantes qui ont été saisies sous forme de recommandations pour l'amélioration des compétences et la création d'emplois dans chacune des cinq régions.

# II. CONTENU ET RÉSULTATS

## 2.1 Tendances continentales

La population du continent africain est de 1 340 598 113 habitants<sup>3</sup>, soit 17% de la population mondiale. 60% de cette population a moins de 24 ans<sup>4</sup> ; faisant du continent africain le plus jeune du monde. En effet, la jeunesse africaine connaît une croissance rapide et atteindra 850 millions de personnes d'ici 2050. D'ici là, 35 % des jeunes du monde seront africains. En 2019, le taux global d'activité de l'Afrique s'élevait à 63,1 %, supérieur à la moyenne mondiale de 60,7 %. En d'autres termes, l'Afrique a une grande population en âge de travailler. Cependant, seulement 3 millions d'emplois sont créés chaque année dans l'économie formelle pour les 16 à 20 millions de jeunes qui entrent sur le marché du travail. Selon l'enquête mondiale Gallup (2019), seulement 20 % des jeunes ont un emploi salarié à temps plein<sup>5</sup>. Environ 35 % des jeunes femmes et 20 % des jeunes hommes sont des NEET (qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation). Le manque d'emplois rémunérateur pousse les jeunes vers le secteur informel, sur les routes migratoires ou vers les groupes armés. En effet, 40% des personnes recrutées dans les mouvements rebelles sont motivées par le manque d'opportunités économiques. Rien qu'en 2020, plus de 2 000 migrants sont morts dans l'Atlantique.<sup>6</sup>

### 2.1.1 Défis structurels de l'économie : caractéristiques du marché du travail

Le taux de chômage est extrêmement élevé chez les jeunes. En Afrique du Nord et en Afrique australe, où les économies sont formalisées, le taux varie entre 20% et 60%. En revanche, dans d'autres régions où les économies sont moins formalisées, les taux sont relativement faibles, entre 0 et 10%. Ces faibles taux sont cependant trompeurs car ils ne font que refléter une économie extrêmement informelle où les jeunes sont actifs, mais où les emplois offrent une rémunération, une sécurité et des opportunités de croissance médiocres.

L'agriculture reste le secteur qui emploie le plus (près de 60% de la population active) malgré sa faible productivité. Son importance est particulièrement perceptible en Afrique centrale et orientale.

<sup>3</sup> <https://www.populationpyramid.net/fr/afrique/2020/>

<sup>4</sup> <https://ideas4development.org/jeunesse-africaine-avenir-continent/>

<sup>5</sup> [Rapport sur l'emploi en Afrique \(Re-Africa\) Relever le défi de l'emploi des jeunes](#) / Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, 2020

<sup>6</sup> TV5 Monde Info : Migration/Afrique : 2170 morts en 2020 dans l'Atlantique, <https://www.youtube.com/watch?v=srBkdRXZUNE>

Dans d'autres régions, le secteur des services emploie environ 40 % à 60 % de la population en âge de travailler. Le secteur industriel, qui est le plus productif, emploie le moins de personnes, de 12 % à 23 %<sup>7</sup>.

Les inadéquations en matière de compétences et d'éducation sont répandues en Afrique. En effet, 17,5 % des jeunes ayant un emploi sont surqualifiés, 28,9 % sont sous-qualifiés, 8,3 % sont suréduqués et 56,9 % sont sous-éduqués. La surqualification et la sous-qualité réduisent la satisfaction au travail et contribuent au chômage.<sup>8</sup>

### **2.1.2 L'économie est informelle, donc les emplois sont informels**

En ce qui concerne le secteur informel en Afrique, il est important de noter qu'il est la principale source d'emploi en Afrique, employant 85,8% de la population active. Il représente 71,9 % de l'emploi non agricole et 97,9 % de l'emploi agricole. En outre, une proportion plus élevée de l'emploi des femmes, 89,7 %, est informelle et plus élevée que celui des hommes, 82,7 %. Les jeunes et les personnes âgées sont deux groupes avec des niveaux très élevés d'emploi informel, 94,9% et 96,0% respectivement. L'emploi informel domine le marché du travail dans les zones rurales (88,3%) et urbaines (76,3%). Dans l'ensemble, le niveau d'éducation est étroitement lié à l'informalité dans toutes les sous-régions. En d'autres termes, les taux d'informalité diminuent pour les niveaux d'éducation supérieurs.<sup>9</sup>

### **2.1.3 Limitations de l'accès des jeunes au marché du travail**



#### **Limites du côté de l'offre**

Trois facteurs principaux limitent l'offre : premièrement, il y a la mauvaise qualité du système éducatif, qui se traduit par de faibles compétences dans l'éducation de base, une faible participation et des taux élevés d'abandon dans l'enseignement secondaire. De plus, les caractéristiques générales de la scolarisation comprennent des enseignants mal formés et des horaires de travail sous-optimaux. En outre, les programmes d'études sont limités sur les orientations entrepreneuriales et le développement des compétences. Deuxièmement, les conditions sociales et familiales ont un impact négatif sur la capacité des jeunes à conserver un emploi stable. Troisièmement, il y a peu de niveaux de capital social de transition chez les jeunes.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> [Rapport sur l'emploi en Afrique \(Re-Africa\) Relever le défi de l'emploi des jeunes](#) / Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, 2020 et dynamique du développement de l'Afrique 2018

<sup>8</sup> Youth Jobs, Skill and Educational Mismatches in Africa Groupe de la Banque africaine de développement Série de documents n°326 novembre 2019 <https://www.afdb.org/en/documents/publications/working-paper-series/>

<sup>9</sup> [Femmes et hommes dans l'économie informelle: un tableau statistique \(troisième édition\)](#) / Bureau international du travail – Genève: OIT, 2018

<sup>10</sup> [Placer la création d'emplois pour les jeunes au centre](#) (Banque africaine de développement, 2016a : 145)



### Limites du côté de la demande

En général, on constate que les possibilités d'emploi sont limitées. Plus concrètement, les limites de la demande peuvent s'expliquer par 4 facteurs. Premièrement, les niveaux de croissance économique des pays sont faibles, en particulier dans les secteurs absorbant la main-d'œuvre. Deuxièmement, la structure de l'économie ne permet pas aux jeunes ayant un faible niveau d'éducation et de compétences et/ou une expérience de travail limitée d'obtenir un accès solide à des emplois formels. Troisièmement, l'environnement n'est pas propice au développement des petites entreprises et du secteur informel.

Quatrièmement, en raison de compétences et de financement insuffisants, les jeunes ont recours à des activités commerciales de survie en fonction de leurs besoins, plutôt qu'à des opportunités entrepreneuriales.<sup>11</sup>



### Limites de l'alignement

L'alignement est limité lorsque des personnes ayant les bonnes compétences, disponibles pour travailler, existent en même temps que les postes vacants, mais qu'elles ne sont pas appariées.

Cela peut s'expliquer par 5 facteurs :

- Les jeunes n'ont pas accès à la bonne information.
- La recherche d'emploi coûte cher et les jeunes manquent de ressources.
- Les employeurs ont parfois une perception négative des capacités des jeunes.
- Les jeunes ont des aspirations et des attentes vis-à-vis du monde du travail qui les amènent à refuser certains types de travail.
- Les jeunes, même lorsqu'ils ont des qualifications pertinentes et qu'il existe des postes vacants, manquent parfois de capacité et de préparation au travail.<sup>12</sup>

## 2.1.4 Effets de la crise de la COVID-19 sur l'emploi en Afrique

La crise de la COVID-19 devrait inverser des années de progrès économique et social, laissant des cicatrices durables sur les économies africaines. Si l'impact de la pandémie n'est pas maîtrisé d'ici 2021, le nombre total d'Africains extrêmement pauvres passera à 514 millions<sup>13</sup>. L'emploi a diminué d'environ 8,5 % en 2020. Entre 50 % et 80 % des ménages interrogés ont signalé une perte de revenu au plus fort de la première vague de la pandémie, lorsque des mesures de confinement ont été mises en place.<sup>14</sup>

Les tendances ci-dessus montrent les défis associés à la question de l'emploi en Afrique. Ceux-ci ont été accentués par la pandémie de COVID-19 et dans certaines régions comme l'Afrique de l'Ouest et du Centre, par des crises sécuritaires.

---

<sup>11</sup> Idem

<sup>12</sup> Idem

<sup>13</sup> [COVID-19: Plus de 500 millions d'Africains pourraient tomber en dessous du seuil d'extrême pauvreté, prévient un rapport \(downtoearth.org.in\)](https://downtoearth.org.in)

<sup>14</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021#>

## 2.1.5 Les opportunités de création d'emplois et de développement des compétences

Bien que le défi soit réel, il est important de souligner que les tendances montrent également qu'il est possible de créer les emplois dont le continent a besoin. Cela nécessite un leadership fort, des décisions politiques et une mise en œuvre axées sur :



**Secteurs clés** - Bien que ceux-ci varient d'une région à l'autre, à l'échelle du continent, il existe des opportunités dans : l'agro-industrie et la transformation, l'industrie avec des spécialisations spécifiques basées sur l'avantage concurrentiel régional, des services tels que l'éducation, les soins de santé, les ventes, le marketing, etc.



**Numérisation et technologie** - Le secteur de l'information et de la technologie offre lui-même un fort potentiel de croissance. Plus important encore, la numérisation et la technologie peuvent stimuler la croissance dans tous les autres secteurs économiques. Il est essentiel que les pays africains mettent l'accent sur l'infrastructure nécessaire au développement de ce secteur et à l'accessibilité des technologies de l'information aux citoyens. Une formation pour développer des compétences dans ce domaine est également nécessaire dans tous les domaines.



**Développement des compétences axées sur le marché** - Dans tout le continent, le développement des compétences exige un changement systémique radical : partenariat avec le secteur privé pour s'assurer que le développement des compétences répond à ses besoins, modification des programmes, de la durée et du type de formation pour répondre à ces besoins, numérisation à tous les niveaux, etc.



**Transition du secteur informel** - L'économie en Afrique est informelle. C'est là que se trouve l'énergie entrepreneuriale, c'est là que de nombreuses compétences sont développées, c'est là que les décideurs politiques doivent s'assurer que les emplois deviennent décents, que les compétences sont reconnues, normalisées et développées pour améliorer l'emploi durable.



**Focus sur les femmes** - Les femmes africaines sont actives dans l'économie. Cependant, chaque défi en matière d'emploi est plus drastique et plus grave pour elles. Dans toutes les stratégies susmentionnées, les pays doivent mettre l'accent sur les femmes et veiller à ce que les politiques adoptées et mises en œuvre répondent à leurs besoins spécifiques et contribuent à l'équité.

## 2.2 Tendances régionales

### 2.2.1 Afrique du Nord

La population actuelle de l'Afrique du Nord est de 201 785 919 habitants (y compris la Mauritanie) et équivaut à 3% de la population mondiale. L'Afrique du Nord se classe au 3ème rang en Afrique en termes de population. L'âge médian en Afrique du Nord est de 25,5 ans.

En ce qui concerne l'impact de la COVID-19 sur les économies nord-africaines, il est à noter qu'environ 21 millions d'emplois ont été perdus entre le T1 et le T3 2020<sup>15</sup>. Les économies nord-africaines se sont contractées d'environ 1,1% en 2020, menées par l'Égypte, qui représente 52% du PIB de la région et a pu maintenir une croissance de 3,6% malgré l'impact relativement grave du virus sur la santé dans le pays. D'autres pays ont connu une contraction significative en 2020, notamment la Tunisie (-8,8%), le Maroc (-5,9%), l'Algérie (-4,7%) et la Libye (-60,3%). Les économies nord-africaines devraient se redresser considérablement en 2021 et 2022, avec une croissance de 4% et 6%, respectivement<sup>16</sup>. Les pays qui ne dépendent pas des ressources naturelles devraient voir leur revenu moyen par habitant augmenter de 21,6 % d'ici 2025. Les exportateurs de pétrole, qui comptent parmi les pays les plus peuplés de la région, ne verront pas leur revenu par habitant augmenter au cours de cette période. La région doit agir rapidement et de manière décisive pour redresser son économie qui était à un taux de croissance de 4,3%, était déjà légèrement inférieur à la moyenne continentale de 4,6% pour la période 2000-2018.

Les moteurs de croissance de cette région sont les services (46 % du PIB), l'industrie (36 %) et l'agriculture (17 %). Dans ce qui est l'une des régions les plus industrialisées du continent, le poids de l'industrie varie d'un pays à l'autre : en Tunisie, il est de 23,1%, en Mauritanie de 28,4% et en Algérie de 37,4%<sup>17</sup>. En Égypte, au Maroc et en Tunisie, le tourisme est d'une importance primordiale. Les emplois dans les secteurs à forte productivité tels que la finance, les télécommunications, l'industrie manufacturière ou la santé ne représentent qu'une faible proportion des nouveaux emplois. Les secteurs à forte demande de main-d'œuvre sont les services, les mines, l'industrie manufacturière et l'agriculture. Le tableau suivant présente les lacunes en matière de compétences à combler dans ces secteurs prioritaires :

<sup>15</sup> [Moniteur de l'OIT: Covid-19 et le monde du travail. Septième édition](#)

<sup>16</sup> <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/07/27/world-economic-outlook-update-july-2021#>

<sup>17</sup> Dynamique du développement de l'Afrique 2019

Secteurs clés	Lacunes en matière de compétences
<b>Services (Tunisie, Maroc, Égypte)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des compétences dans le domaine des technologies de l'information et de la communication et des langues.</li> </ul>
<b>Industries extractives (Algérie, Libye)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à niveau des compétences en ingénierie et en gestion de projet.</li> </ul>
<b>Industrie manufacturière (Maroc, Tunisie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des compétences, ainsi que de nouvelles pratiques de gestion et d'ingénierie.</li> <li>• Renforcer les capacités d'innovation par la formation en design, marketing, branding, etc.</li> </ul> <p><b>Les industries automobiles et aérospatiales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leur fort potentiel de croissance nécessite de nouvelles compétences en marketing, développement technologique et communication.</li> <li>• L'amélioration de la productivité et de la compétitivité nécessite une formation professionnelle pour la nouvelle ère technologique (intelligence artificielle, numérisation, mégadonnées).</li> </ul>
<b>Agriculture (Mauritanie)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'amélioration des compétences techniques et managériales peut conduire à une amélioration de la qualité des produits et à une meilleure position dans la chaîne de valeur.</li> <li>• L'adaptation au numérique stimulera la productivité et la compétitivité.</li> <li>• Autres compétences nécessaires à la transformation productive du secteur : production de semences, techniques d'irrigation et de transformation, commercialisation et distribution, techniques de conservation des cultures et transformation des aliments.</li> </ul>

Dans les pays de cette région, le taux de chômage varie entre 20 et 60%. Le chômage persistant est exacerbé par un faible taux d'activité d'environ 43,9 %, caractérisé par un écart important entre les sexes : 66,3 % pour les hommes, contre seulement 17,3 % pour les femmes. La situation des jeunes est préoccupante dans certains pays comme la Libye et la Tunisie où les taux de chômage atteignent respectivement 49 % et 36 %<sup>18</sup>. La moyenne pour cette région est de 28%. En revanche, en Afrique du Nord, près de 50 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans ont fait leurs études secondaires. C'est le taux le plus élevé d'Afrique.

Plusieurs facteurs jouent un rôle dans les taux de chômage élevés des personnes instruites : dans l'ensemble, le nombre d'emplois dans l'économie formelle est insuffisant. Il y a aussi les attentes des jeunes pour obtenir certains types de travail qui les amènent à rejeter certains types de travail. Enfin, ces jeunes ont des mécanismes de soutien familial et communautaire qui leur permettent de chercher un emploi pendant de longues périodes ou d'attendre d'obtenir un emploi qui correspond à leurs attentes<sup>19</sup>. Parmi les diplômés universitaires qui ont un emploi, près de 50 % ont un emploi pour lequel ils sont « surqualifiés ». L'emploi informel, bien qu'inférieur à celui des autres régions du continent, représente toujours 67,3% de l'emploi total.

<sup>18</sup> Dynamique du développement de l'Afrique 2021

<sup>19</sup> [wcms\\_577306.pdf \(ilo.org\)](#) Organisation internationale du travail : Jeunesse et l'emploi en Afrique du Nord, septembre 2017

L'Afrique du Nord est la région la plus connectée du continent avec un taux de couverture 4G de 83% en 2020<sup>20</sup>. L'entrepreneuriat et l'innovation dans l'économie numérique représentent donc deux piliers pour la transformation numérique et la création d'emplois en Afrique du Nord. L'économie numérique a un fort potentiel de croissance et influence également de nombreux autres secteurs, où elle peut améliorer la productivité et contribuer indirectement à la création d'emplois.

## 2.2.2 Afrique centrale

La population de l'Afrique centrale représente environ 2,3% de la population mondiale (y compris l'Angola). La région se classe au quatrième rang en Afrique en termes de démographie. L'âge médian est estimé à 17,3 ans.

Entre 2000 et 2018, le taux de croissance économique de l'Afrique centrale de 4,8 % était supérieur à la moyenne continentale à 4,6 %. En Afrique centrale, on estime que le PIB réel s'est contracté de 2,7 % en 2020. Les pays les plus touchés par la crise dans la sous-région sont le Cameroun (-2,4%), la République du Congo (-7,9%), la République Démocratique du Congo (-1,7%) et la Guinée équatoriale (-6,1%). La croissance devrait se redresser à 3,2 % en 2021 et à 4 % en 2022 en Afrique centrale.<sup>21</sup>

En Afrique centrale, plus de 60% de la population a entre 15 et 34 ans. D'ici 2030, environ 3 millions de jeunes atteindront l'âge de travailler chaque année. Ce potentiel est sous-exploité parce que les jeunes n'ont pas d'emploi formel et ne contribuent pas pleinement à la création de richesse. L'emploi salarié et informel est prédominant, 45 % de la population active se trouve dans cette situation. En Afrique centrale, 22,9 % des jeunes femmes sont des NEET, contre 14,9 % des jeunes hommes. L'emploi salarié représente 91,0% de l'emploi dans la région et constitue un débouché pour ceux qui ont peu ou pas d'éducation. Les taux de chômage sont de 11,5% pour ceux qui ont fait des études de base, de 18,5% pour ceux qui ont fait des études intermédiaires et de 38,8% pour ceux qui ont fait des études supérieures<sup>22</sup>, un indicateur d'un décalage entre leurs compétences et les besoins du marché du travail. Entre 2000 et 2020, le nombre de jeunes ayant fait des études post secondaires a doublé, passant de 9 % à 18 %. Avant la crise de la COVID-19 en Afrique centrale, 65,5% des personnes étaient employées, 68,7% des hommes et 62,4% des femmes.

L'agriculture est la principale source d'emploi en Afrique centrale avec une moyenne régionale de 70,9%. Presque tous les pays ont des taux d'emploi beaucoup plus élevés dans le secteur agricole que dans les autres secteurs. Seuls le Gabon (43%) et Sao Tomé-et-Principe (26%) font exception à cette règle<sup>23</sup>. Les services représentent 26,8 % des travailleurs et l'industrie ne représente que 9,6 % des emplois.

Le tableau ci-dessous présente les compétences spécifiques nécessaires dans les secteurs prioritaires en Afrique centrale :

---

<sup>20</sup> Dynamique du développement de l'Afrique 2021

<sup>21</sup> <https://www.afdb.org/en/knowledge/publications/african-economic-outlook>

<sup>22</sup> Dynamique du développement de l'Afrique 2018

<sup>23</sup> Idem

Secteurs	Compétences
<b>Industrie manufacturière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilotes</li> <li>• Agriculture</li> <li>• Production, chefs de projet</li> </ul>
<b>Commerce de gros et de détail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvisionnement</li> <li>• Marketing numérique,</li> <li>• Agents de relations publiques et agents de vente.</li> </ul>
<b>Services d'hébergement et de restauration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnel de soutien à l'événement,</li> <li>• Gestionnaires</li> <li>• Marketing</li> </ul>
<b>Technologies de l'information et de la communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication</li> <li>• Experts en TIC,</li> <li>• Transformation, raffinage et exportation</li> </ul>
<b>Autres services : éducation, santé, services financiers, etc.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nettoyeurs</li> <li>• Soins de santé : sage-femmes, infirmières</li> </ul>

### 2.2.3 Afrique de l'Ouest

La population de la région représente environ 5,16% de la population mondiale. L'Afrique de l'Ouest se classe au numéro 2 en termes population parmi les sous-régions et sera numéro 1 d'ici 2050. L'âge médian dans la région est de 18,2 ans.

Avant la COVID-19, le PIB de l'Afrique de l'Ouest représentait 24% du PIB total du continent<sup>24</sup>. L'économie de l'Afrique de l'Ouest se classe au deuxième rang après celle de l'Afrique du Nord. Le Nigeria, le Ghana et la Côte d'Ivoire représentent 85 % du PIB régional. Au cours de la dernière décennie, la croissance économique de la région a été soutenue, mais reste exposée à des chocs externes. L'économie est fortement dépendante de l'exportation de matières premières. La plus grande économie de la région est le Nigeria - 77% du PIB total de la région et 52% de sa population. Elle a été gravement touchée par la chute des prix du pétrole et l'inefficacité des politiques anticycliques. Le PIB de l'Afrique de l'Ouest a chuté de 1,5% en 2020, ce qui est mieux que la projection initiale de -4,3% en juin 2020, en partie en raison de la propagation relativement limitée du virus dans la région. La croissance dans la région devrait atteindre 2,8 % en 2021 et 3,9 % en 2022, à mesure que les restrictions s'assouplissent et que les prix des produits de base rebondissent.<sup>25</sup>

La croissance démographique pose un défi sans précédent. Le manque d'emplois formels devient un défi majeur, car les 15-24 ans représenteront 20% de la population en 2035, soit environ 117 millions de personnes. Les activités du secteur informel représentent entre 68 % et 90 % des emplois, les personnes jeunes et les femmes étant très présentes. La croissance démographique de l'Afrique de l'Ouest, l'augmentation de la demande régionale et l'émergence d'une classe moyenne sont de grandes opportunités de développement économique. Cependant, cette évolution nécessite la création de millions d'emplois dans l'économie formelle<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> CUA/OCDE (2019), Dynamiques de développement de l'Afrique 2019 : Réaliser une transformation productive, Éditions OCDE, Paris/ CUA, Addis-Abeba, <https://doi.org/10.1787/c1cd7de0-en>.

<sup>25</sup> CUA/OCDE (2018), Dynamiques de développement de l'Afrique 2018 : Croissance, emplois et inégalités, Éditions OCDE, Paris/CUA, Addis-Abeba, <https://doi.org/10.1787/9789264302501-en>.

<sup>26</sup> Idem

Le chômage et l'insécurité de l'emploi touchent principalement les jeunes. Ils sont les plus vulnérables au chômage en Afrique de l'Ouest, avec des taux de chômage moyens deux fois plus élevés que ceux des plus de 25 ans. Le groupe d'âge des 15-25 ans est le plus touché par l'insécurité de l'emploi. Le chômage des jeunes a atteint 12 % en 2017 et stagne depuis 25 ans. Cela ne tient pas compte des jeunes du secteur informel qui sont souvent moins instruits. Plusieurs facteurs structurels expliquent le chômage des jeunes : une croissance économique insuffisante, de faibles niveaux d'éducation et de formation et une inadéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail.

L'emploi informel représente 92,4 % de l'emploi total. Cela permet à une partie importante de la population de participer à l'activité économique et facilite la flexibilité du marché du travail. Cependant, cela augmente également considérablement la vulnérabilité des travailleurs et diminue leur contribution à la croissance économique globale. Le taux de pauvreté au travail reste très élevé dans la plupart des pays, en particulier dans les économies les plus informelles : 61,7 % en Guinée-Bissau, 47,9 % au Mali et 44,8 % au Bénin. Le secteur informel est un défi majeur pour atteindre l'ODD2 et l'Objectif 4 de l'Agenda 2063, qui est de développer des économies transformées capables de créer des emplois.<sup>27</sup>

L'agriculture reste la principale source d'emplois dans la CEDEAO, suivie des services et de l'industrie. La part de l'agriculture a stagné ou diminué dans tous les pays, mais elle représente toujours près de 51% de l'emploi et est majoritairement informelle. L'emploi dans le secteur des services a augmenté dans presque tous les pays, à l'exception du Mali et du Sénégal. Il y a eu un boom dans le secteur industriel lié à l'expansion de l'exploitation minière informelle, principalement l'orpaillage à petite échelle. L'industrie qui a la plus forte valeur ajoutée par travailleur contribue le moins au PIB et à l'emploi. Le secteur agroalimentaire a de bonnes perspectives d'emploi, représentant plus de 66 % des emplois créés entre 2012 et 2015, soit 82 millions d'emplois. C'est le secteur le plus important, avec une production de 178 milliards de dollars en 2010, soit 36 % du produit intérieur brut (PIB) régional.

Une infrastructure Internet inadéquate est un obstacle à la création d'emplois en Afrique de l'Ouest. Le nombre d'abonnés à la téléphonie mobile augmente, mais la connectivité numérique reste faible. L'accès à l'infrastructure de communication reste inégal dans la sous-région. Le coût élevé de la connexion Internet décourage l'utilisation d'applications ou de technologies qui nécessitent une connexion continue. Le faible nombre de sites Web parmi les entreprises ouest-africaines est lié à la faible proportion de ménages ayant accès à un ordinateur, à la rareté des start-ups innovantes et aux compétences numériques limitées des travailleurs.

Les secteurs de l'agriculture et des services, les plus grands bassins d'emplois, manquent de grandes entreprises capables de mobiliser des ressources financières importantes et de mobiliser des technologies innovantes pour réaliser des économies d'échelle et des gains de productivité. En facilitant la transition des entreprises vers le secteur formel, la transformation numérique pourrait servir de levier pour des emplois stables et sûrs. La formalisation améliore la gouvernance d'entreprise et permet aux entreprises d'augmenter leurs bénéfices de 20% en moyenne.

Le tableau suivant montre les compétences spécifiques qui sont nécessaires dans les secteurs prioritaires en Afrique de l'Ouest :

---

<sup>27</sup> [Dynamique du développement de l'Afrique, 2021 CUA/OCDE](#)

Secteurs	Compétences
<b>Sous-secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sciences animales (soins infirmiers vétérinaires ou technologues vétérinaires)</li> <li>• Production animale (élevage et alimentation optimale des animaux),</li> <li>• Aquaculture</li> <li>• Gestion et technologie agricoles, et</li> <li>• Production végétale</li> </ul>
<b>Sous-secteur du commerce de gros et de détail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences non techniques : travail d'équipe, interaction client, etc.</li> <li>• Commerce électronique : <ul style="list-style-type: none"> <li>» Développeurs d'applications e-commerce ou appareil de contrôle de stress,</li> <li>» Spécialistes du marketing et analystes de marché,</li> <li>» Achat et vente de produits agricoles en ligne.</li> </ul> </li> <li>• Entrepreneuriat, marketing et gestion d'entreprise.</li> </ul>
<b>Construction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soudure</li> <li>• Fabrication,</li> <li>• Plomberie</li> <li>• Raccord de tuyauterie,</li> <li>• Finition des bâtiments (planchers, tuiles et toitures) et</li> <li>• Maçonnerie.</li> </ul>
<b>Industrie manufacturière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences en matière de pétrole et d'agro-transformation</li> <li>• Qualifications de technicien en génie et de technologue</li> <li>• Transformation, raffinage et exportation</li> </ul>

## 2.2.4 Afrique orientale

La population de l'Afrique de l'Est équivaut à 5,71% de la population mondiale totale. En termes de population, l'Afrique de l'Est se classe au premier rang sur le continent. L'âge médian en Afrique de l'Est est de 18,7 ans.

L'Afrique de l'Est continue d'être l'une des régions à la croissance la plus rapide d'Afrique, malgré les perturbations causées par la COVID-19 et l'invasion de criquets. En 2020, la pandémie de COVID-19 a abaissé l'estimation de croissance de l'Afrique de l'Est à 0,7%, mais elle reste supérieure à celle de la plupart des autres régions africaines et devrait rebondir à 3,0% en 2021.<sup>28</sup>

Le chômage est élevé chez les jeunes. Le secteur formel de la région ne fournit pas suffisamment d'emplois à ses jeunes. La plupart des jeunes d'Afrique de l'Est ont des emplois de mauvaise qualité, en particulier les moins instruits, les femmes et ceux qui vivent dans les zones rurales. Environ 7,2 millions de jeunes devraient atteindre l'âge de travailler chaque année d'ici 2030 dans la région. La participation des jeunes femmes au marché du travail a augmenté ces dernières années, mais elles sont toujours confrontées à des contraintes importantes. Bien que l'écart entre les sexes (mesuré par le rapport entre la participation des hommes et des femmes à la population active) soit passé de 1,41 en 1991 à 1,39 en 2017, il demeure important. Parmi les 15-30 ans, 37 % des femmes sont en dehors de la population active, contre 23 % des hommes. Le chômage et l'emploi vulnérable sont plus fréquents chez les jeunes femmes, qui ont tendance à être engagées dans les secteurs du commerce, du travail domestique et des services, y compris les restaurants et les hôtels.

<sup>28</sup> BAD - Perspectives économiques en Afrique 2021; Mars 2021

La sous-utilisation de la main-d'œuvre jeune est faible par rapport à d'autres régions<sup>29</sup>, mais cela est dû à l'emploi informel qui représente 91,6% de l'emploi total.

La plupart des emplois sont dans le travail indépendant et les entreprises familiales souvent associées au secteur informel. Les travailleurs familiaux indépendants et contribuant représentent actuellement 75 % de l'emploi à temps plein en Afrique de l'Est, contre 80 % en 2000. Plus de 50% des jeunes qui ont participé à l'enquête de l'OIT sur la relation école-travail à Madagascar, en Tanzanie et en Ouganda se trouvaient dans des formes d'emploi vulnérables en raison du manque d'emplois rémunérés ou parce que leurs familles le demandaient.

La main-d'œuvre en Afrique de l'Est semble passer lentement du secteur agricole au secteur des services. Bien que sa part ait lentement diminué : 72,2% de l'emploi entre 2000 et 2010 et 68,6% pour la période 2010-2018, le secteur agricole emploie toujours la plus grande partie de la main-d'œuvre. Le secteur des services absorbe la plupart des travailleurs qui quittent l'agriculture. Par exemple, au Rwanda, la part de l'emploi dans le secteur des services est passée de 9 % au début des années 2000 à 28 % au cours de la période 2010-2018. Cependant, les nouveaux emplois dans le secteur des services ont tendance à être dans des activités à faible productivité telles que le commerce de détail et l'hôtellerie, ce qui limite les gains de la réaffectation de la main-d'œuvre.<sup>30</sup>

L'Afrique de l'Est a le taux de pénétration de l'argent mobile le plus élevé au monde : 1 106 comptes d'argent mobile enregistrés pour 1 000 adultes. La diffusion des services d'argent mobile au Kenya a permis à au moins 194 000 ménages de sortir de l'extrême pauvreté. La couverture 4G a atteint la majorité des Africains de l'Est pour la première fois en 2019. Cependant, seulement un tiers (34%) de la population peut se permettre un gigaoctet de données mobiles prépayées. En 2019, les startups technologiques d'Afrique de l'Est ont levé plus de 729 millions de dollars d'investissements, principalement au Kenya (564 millions de dollars), contre 367 millions de dollars en 2016.<sup>31</sup>

Les moteurs de la croissance économique dans tous les États partenaires de la CAE sont la production et la transformation agricoles (cultures, élevage, pêche, autres activités agricoles), les industries manufacturières et extractives (mines, fabrication, électricité, eau et gaz, construction, autres activités manufacturières), les secteurs des services (commerce, restauration et tourisme ; crédit, assurance et banque ; transport et stockage ; services publics ; autres services). Environ 80 % des travailleurs ont des compétences de base faibles à moyennes. Moins de 20 % des travailleurs ont reçu une formation technique et professionnelle. Moins de 20 % de la population est considérée comme hautement qualifiée. Le tableau suivant montre les compétences spécifiques nécessaires dans les secteurs prioritaires en Afrique de l'Est :

<sup>29</sup> Dynamique du développement de l'Afrique, 2021, CUA/OCDE

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> Idem

Secteurs	Compétences
<b>Agriculture, Sylviculture, Pêche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniques de manutention des récoltes</li> <li>• Production de semences</li> <li>• Méthodes de production végétale</li> <li>• Études sur la production d'aliments pour animaux</li> <li>• Sciences animales</li> <li>• Boucherie</li> </ul>
<b>Industrie manufacturière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Science de la transformation des aliments</li> <li>• Sciences de la transformation des boissons</li> <li>• Compétences d'utilisation des machines CTFL</li> <li>• Fabrication d'équipements de construction</li> </ul>
<b>Construction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processus d'ingénierie</li> <li>• Compétences en inspection de site</li> <li>• Menuiserie</li> <li>• Travail du métal</li> <li>• Finition (revêtement de sol, carrelage, toiture, etc.)</li> </ul>

## 2.2.5 Afrique australe

La population de la SADC est estimée à 355 688 050 habitants (y compris la RDC). La population de l'Afrique australe équivaut à 0,87% de la population mondiale totale. La région est la moins peuplée d'Afrique et se classe 5ème dans ce critère. L'âge médian en Afrique australe est de 27,0 ans.

Avant la COVID-19, la croissance moyenne du PIB de la région, à 3,4 %, était inférieure à la moyenne continentale de 4,6 %. L'Afrique australe est la région la plus durement touchée par la pandémie, avec une contraction économique de 7,0 % en 2020. Elle devrait connaître une croissance de 3,2 % en 2021 et de 2,4 % en 2022.<sup>32</sup>

Le secteur informel et ses composantes représentent 40,2 % de l'emploi global dans la région. L'Afrique du Sud a connu le taux de chômage le plus élevé au fil des ans. Avant 2020, le pays avec le taux de chômage le plus bas était Madagascar, encore une fois en raison d'un secteur informel important. Les pays ayant le taux de chômage total le plus élevé sont issus de l'Union douanière d'Afrique australe (SACU). L'Afrique du Sud et la Namibie ont connu une augmentation de leurs taux de chômage entre 2011 et 2019 de 10,5 % et 18,4% respectivement. La situation en termes de chômage total en 2019 était la suivante : Botswana = 18,2 %, Eswatini = 22,9 %, Lesotho = 23,5 %, Namibie = 23,2 %, Afrique du Sud = 29,1 %.<sup>33</sup>

Bien que très diverses, les structures de l'emploi dans les pays d'Afrique australe peuvent être classées en deux grands groupes. Dans les pays de la SACU (Botswana, Lesotho, Namibie, Afrique du Sud et Swaziland), le chômage structurel a persisté en raison des distorsions du marché du travail et de l'inadéquation des compétences. Dans les pays non-SACU (Angola, Malawi, Mozambique, Zambie et Zimbabwe), le chômage est plus faible, mais l'informalité et le sous-emploi sont de sérieux problèmes.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> <https://www.afdb.org/en/knowledge/publications/african-economic-outlook>

<sup>33</sup> *Perspectives économiques pour l'Afrique australe 2020 - Faire face à la pandémie de COVID-19*

<sup>34</sup> Dynamique du développement de l'Afrique 2018

Les pays de la SACU se caractérisent par un niveau plus élevé de qualité de l'emploi, mais aussi par un chômage structurel plus élevé. Dans ces pays, le secteur des services représente la plus grande part de l'emploi, allant de 46 % au Lesotho à 71 % en Afrique du Sud. La plupart des personnes employées sont des employés du secteur formel. Cependant, le taux de chômage est resté supérieur à 15% depuis les années 1990. Le Botswana, le Lesotho, la Namibie, l'Afrique du Sud et l'Eswatini ont même connu une augmentation de leur taux de chômage entre 1991 et 2016. À toutes les périodes, le chômage est plus élevé chez les femmes. La croissance a été associée aux secteurs des services et à la fabrication sophistiquée qui nécessite une main-d'œuvre hautement qualifiée. Cependant, la main-d'œuvre semi-qualifiée et non qualifiée est en excès<sup>35</sup>. Le chômage structurel dans les pays de la SACU est élevé en raison des faibles taux d'entrepreneuriat. Un environnement commercial plus dynamique, avec des taux d'entrepreneuriat et de croissance plus élevés parmi les petites entreprises, pourrait aider à créer des emplois indispensables. La part de la population active travaillant en tant qu'employeur ou en tant que travailleur indépendant est nettement plus faible dans les pays de la SACU que dans le reste de la région.

Dans les pays non-membres de la SACU, le sous-emploi est lié à la pauvreté au travail. Les taux de chômage sont plus faibles dans les pays non-membres de la SACU que dans les pays de la SACU, mais le sous-emploi reste omniprésent, comme dans de nombreux autres pays d'Afrique subsaharienne. L'ampleur du chômage est masquée par le sous-emploi, car les gens prennent des emplois inadaptés dans le secteur informel ou travaillent moins d'heures. Par exemple, 83,9 % des personnes employées en Zambie en 2014 étaient sous-employées. Les travailleurs pauvres sont donc beaucoup plus nombreux dans ces pays.<sup>36</sup>

Dans les pays non-membres de la SACU, le secteur informel absorbe les travailleurs qui ne trouvent pas d'emploi dans le secteur formel. En Zambie, où le chômage est passé de 18,9 % en 1991 à 7,5 % en 2016, la part de l'emploi informel est passée de 74 % à 83,9 %. Le secteur informel couvrait 95% de la main-d'œuvre au Mozambique en 2014 et 94% au Zimbabwe la même année. Au Malawi, en Zambie et au Zimbabwe, la majeure partie de la population travaille encore dans l'agriculture de subsistance. Dans les pays dépendant des ressources comme l'Angola et la Zambie, le secteur minier a le plus contribué à la croissance du PIB, mais peu à l'emploi. L'exploitation minière ne représente que 3,5 % de l'emploi, tout en contribuant à hauteur de 14 % au PIB. En Angola, les produits des ressources ont attiré la main-d'œuvre agricole vers les services urbains. La transformation structurelle est donc un moteur important pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Soutenir des activités à forte main-d'œuvre qui nécessitent des compétences relativement faibles, telles que l'agro-transformation et l'industrie légère, peut créer des emplois salariés pour la main-d'œuvre locale.<sup>37</sup>

L'emploi reste un défi majeur en Afrique australe. Les taux de chômage de longue durée dans les pays de la SACU sont aussi élevés que 15-35% en raison de la création limitée d'emplois, de l'inadéquation des compétences et des obstacles à l'entrepreneuriat. Les jeunes sont particulièrement touchés par le problème de l'emploi. Le chômage des jeunes, en particulier chez les femmes, a augmenté au fil du temps dans la plupart des pays de la région. Le Botswana, la Namibie et l'Eswatini ont connu les plus fortes augmentations du chômage des jeunes, dépassant chacune 7 %, entre 1991 et 2015. À l'exception de la Zambie, qui a enregistré une forte baisse de 17,6% sur la période, les autres pays ont enregistré de légères réductions.

---

<sup>35</sup> Idem

<sup>36</sup> Idem

<sup>37</sup> Idem

Dans certains pays, le chômage des jeunes est extrêmement élevé et a augmenté au fil du temps. En Afrique du Sud et en Eswatini, on estimait que plus de la moitié des jeunes âgés de 15 à 24 ans étaient au chômage en 2016. Une tendance similaire existe dans tous les autres pays de la région, à l'exception du Malawi, de la Zambie et du Zimbabwe. Une action urgente est nécessaire pour résoudre ce problème croissant, en particulier compte tenu des 1,1 million de nouveaux entrants sur le marché du travail par an entre 2015 et 2030.<sup>38</sup>

De nombreux jeunes sont des travailleurs autonomes, mais n'ont pas les compétences nécessaires pour réussir. Au Malawi, les jeunes entrepreneurs ruraux ont un faible niveau d'éducation et 80 % acquièrent des compétences commerciales de manière informelle, soit par l'auto-apprentissage (44 %), soit par l'apprentissage des membres de leur famille (36 %). En Afrique du Sud, un peu moins de la moitié des jeunes entrepreneurs avaient au moins un diplôme d'études secondaires en 2016, tandis qu'un quart avait fait des études secondaires.

Plus de 60 % des personnes employées travaillent dans le secteur agricole, qui ne représente que 10 % du produit intérieur brut (PIB) de tous les pays de la SADC. Dans le même temps, l'industrie et les services, qui emploient 30 % de la main-d'œuvre, représentent 90 % du PIB de la région de la SADC. La stratégie d'industrialisation et la feuille de route de la SADC (2015-63) donnent la priorité à trois voies de croissance : l'agro-transformation, les industries des ressources naturelles et les chaînes de valeur globales. Les défis et les opportunités pour plusieurs clusters clés identifiés par la stratégie industrielle de la SADC sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Chaînes de valeur	Défis	Possibilités
<b>Automobile</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Production concentrée exclusivement en Afrique du Sud</li> <li>• La capacité locale est limitée par la petite taille du marché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des véhicules adaptés aux besoins africains (durables, abordables) peuvent relancer la production</li> </ul>
<b>Textiles et vêtements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de compétences et de capacités de coordination</li> <li>• Les exigences en matière de contenu local imposent une charge excessive aux fabricants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'industrie pourrait se déplacer de l'Asie vers le continent africain, à mesure que les coûts de production augmentent en Asie</li> </ul>
<b>Dispositifs médicaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'absence d'un cadre réglementaire et d'accréditation adéquat sape les efforts des fabricants locaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nécessité de mettre l'accent sur la recherche et le développement, l'éducation et la formation professionnelle pour capitaliser sur la valeur ajoutée par le capital humain</li> </ul>
<b>Produits pharmaceutiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Longue période d'enregistrement pour l'homologation des médicaments</li> <li>• Réglementation fragmentée à l'échelle régionale</li> <li>• Dépendance excessive à l'égard des médicaments étrangers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiatives régionales visant à accroître la capacité de développement et de production locales de médicaments génériques</li> </ul>
<b>Agro-transformation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les petits exploitants agricoles entravent les économies d'échelle, la mécanisation et ne respectent pas les normes nationales et internationales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiatives de soutien aux petits exploitants agricoles</li> <li>• Investissement dans une agriculture intelligente face au climat</li> </ul>

<sup>38</sup> Idem

## 2.3 Recommandations clés pour l'amélioration des compétences et la création d'emplois

### 2.3.1 Niveau continental

Bien qu'il existe une grande diversité dans les économies entre les régions africaines ainsi que d'un pays à l'autre, de nombreux défis restent les mêmes et peuvent être relevés avec des stratégies communes à tout le continent. Cela vaut aussi bien pour la création d'emplois que pour le développement des compétences.



#### Pour la création d'emplois

Si, au cours de la dernière décennie, l'Afrique s'est targuée d'être l'une des régions à la croissance la plus rapide au monde, la croissance économique du continent est insuffisante au regard de sa croissance démographique. Les pays africains doivent prendre et mettre en œuvre des décisions et des politiques qui transformeront structurellement leurs économies. Il s'agit notamment des éléments suivants :

**Assurer la croissance du secteur privé et la transformation du secteur informel** – Dans beaucoup trop de pays, le cadre économique fondamental et l'environnement des affaires font défaut. Les pays doivent réorganiser les infrastructures (transports, énergie, Internet, etc.) afin que les entreprises puissent se développer. Ils doivent créer des politiques budgétaires qui favorisent la croissance, et doivent assurer le financement nécessaire aux petites et moyennes entreprises, en particulier dans le secteur informel, pour se développer et créer des emplois. Des partenariats de travail réalistes et mutuellement bénéfiques doivent être mis en place avec le secteur privé, avec des mesures spéciales pour le secteur informel, afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies qui catapultent la croissance et transforment le développement des compétences à grande échelle. L'élaboration de normes pour le perfectionnement, la requalification et le développement des compétences doit être une entreprise conjointe public-privé. Les gouvernements doivent encourager les plateformes et les associations du secteur privé, y compris le secteur informel, qui facilitent ces partenariats et ont un impact sur l'économie dans son ensemble.

Enfin, l'innovation, y compris par le biais de la numérisation et de la technologie, ne peut avoir d'impact à grande échelle que si elle est développée conjointement par le gouvernement et le secteur privé, y compris le secteur informel. Les gouvernements doivent mettre en place des politiques et des plateformes qui permettent le dialogue, le partenariat et la mise en œuvre conjointe de projets.



#### Pour le développement des compétences

De l'EFTP aux universités en passant par l'enseignement primaire et secondaire, le système africain de développement des compétences doit être repensé. L'identification des besoins doit être basée sur la demande du marché. Les programmes d'études doivent changer non seulement pour répondre à la demande du marché, mais aussi pour intégrer la numérisation, l'innovation et l'entrepreneuriat. Les mentalités et la culture doivent passer d'une culture du diplôme à une culture des compétences et des aptitudes. Les enseignants et les formateurs doivent suivre un recyclage et un perfectionnement.

Les enseignants et les formateurs doivent eux-mêmes occuper des emplois décents, avec un salaire adéquat et des conditions de travail stimulantes. L'infrastructure des installations de formation doit être reconstruite pour répondre à ces besoins.

Les gouvernements ne peuvent pas le faire seuls. Ils doivent construire les plates-formes au niveau national où le secteur privé, le secteur informel, les institutions financières, les partenaires de développement, les associations de parents et d'enseignants peuvent se réunir pour analyser, discuter et prendre des décisions qui transforment l'écosystème de développement des compétences dans son ensemble.



### **L'information est la base de référence**

Les ateliers régionaux ont démontré une fois de plus que les données sont essentielles pour prendre de bonnes décisions. Dans beaucoup trop de pays africains, les données de référence sur l'emploi, les compétences, la croissance et le développement font défaut. Lorsqu'elles sont disponibles au niveau national, elles sont trop souvent absentes au niveau infranational où se déroule effectivement la mise en œuvre pour la création d'emplois et le développement des compétences.

Les gouvernements doivent mettre en place des mécanismes et des systèmes pour recueillir les données macroéconomiques qui leur permettront de prendre des décisions stratégiques éclairées, de surveiller l'efficacité de leur mise en œuvre et de réorienter vers une croissance continue.



### **Secteurs économiques innovants**

Alors que les gouvernements élaborent des stratégies économiques globales, il est important qu'ils tiennent compte des secteurs économiques innovants et inexplorés tels que l'économie bleue, l'utilisation durable des ressources océaniques pour la croissance économique ; l'économie verte, l'utilisation durable des ressources de la terre pour la croissance économique; et l'économie culturelle, la musique, la danse, l'art, le cinéma, les livres, etc.

Ces secteurs ont été relevés lors des ateliers régionaux comme des domaines qui présentent un grand potentiel pour l'Afrique.



### **Les femmes africaines sont la clé**

Avec le taux d'activité économique le plus élevé au monde, les femmes africaines sont déjà bien occupées dans ces économies. Cependant, elles souffrent d'une forte représentation dans les emplois vulnérables, d'un accès insuffisant à la formation et au recyclage, d'un accès insuffisant aux technologies numériques, d'une surcharge de responsabilités sociales et communautaires et de taux de pauvreté très élevés.

L'élaboration de stratégies spécifiques pour les femmes dans l'économie est essentielle pour permettre à l'Afrique de libérer son potentiel économique. Des stratégies spécifiques au genre doivent être développées à tous les niveaux du développement des compétences, en termes d'accès à l'entrepreneuriat, dans la transition vers le secteur informel et plus encore. Donner aux femmes la possibilité de contribuer aux économies africaines à leur plus haut potentiel signifiera une croissance pour les pays sur plusieurs fronts.

## 2.3.2 Niveau régional

Ces recommandations générales sont tirées des discussions détaillées qui ont eu lieu dans chaque région. Les recommandations ont été formulées en tenant compte des spécificités régionales.

### 2.3.2.1 Aux gouvernements

Afrique de l'Est
<b>Améliorer le développement des compétences</b>
<b>Au niveau national</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Promouvoir le droit à une alimentation et à une nutrition adéquate, condition préalable à l'apprentissage.</li><li>• Promouvoir l'action active des jeunes, des femmes et des petits producteurs d'aliments<ul style="list-style-type: none"><li>» Focus sur l'agroécologie</li><li>» S'attaquer à la crise climatique</li></ul></li><li>• Allouer plus de ressources à l'EFTP.</li><li>• Développer un système d'homologation pour reconnaître les compétences des travailleurs.</li><li>• Assurer la transformation des programmes d'études - Améliorer les compétences avec des cours qui répondent aux demandes spécifiques des industries.</li><li>• Initier et promouvoir des partenariats et des liens public-privé pour améliorer les compétences des jeunes diplômés.</li><li>• Développer les compétences entrepreneuriales des jeunes</li></ul>
<b>Créer des emplois</b>
<b>Au niveau national</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre en place des mesures fiscales incitatives pour soutenir le secteur privé.</li><li>• Fournir un environnement favorable aux institutions d'EFTP et au secteur privé.</li><li>• Renforcer la synergie entre les institutions en créant ou en soutenant des plateformes à différents niveaux :<ul style="list-style-type: none"><li>» Dialogue social avec les industries</li><li>» Syndicats et associations de travailleurs</li><li>» Groupements et associations du secteur privé</li></ul></li><li>• Développer un mécanisme pour des stages d'apprentissage et de formation très solides.</li><li>• Améliorer les mécanismes nationaux d'identification et de développement des talents.</li></ul>
<b>Ce que le gouvernement pourrait faire en ce qui concerne le secteur informel</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaître le secteur informel et sa contribution à l'économie et à la création d'emplois.</li><li>• Reconnaître les aptitudes et les compétences acquises dans le secteur informel.</li><li>• Élaborer des processus pour certifier, améliorer les compétences et intégrer les compétences du secteur informel.</li><li>• Renforcer les capacités du secteur informel en matière de conformité, notamment les normes de santé au travail.</li><li>• Améliorer les compétences entrepreneuriales et la gestion opérationnelle des entrepreneurs du secteur informel.</li><li>• Réduire le coût de la conformité.</li></ul>

## Afrique de l'Ouest

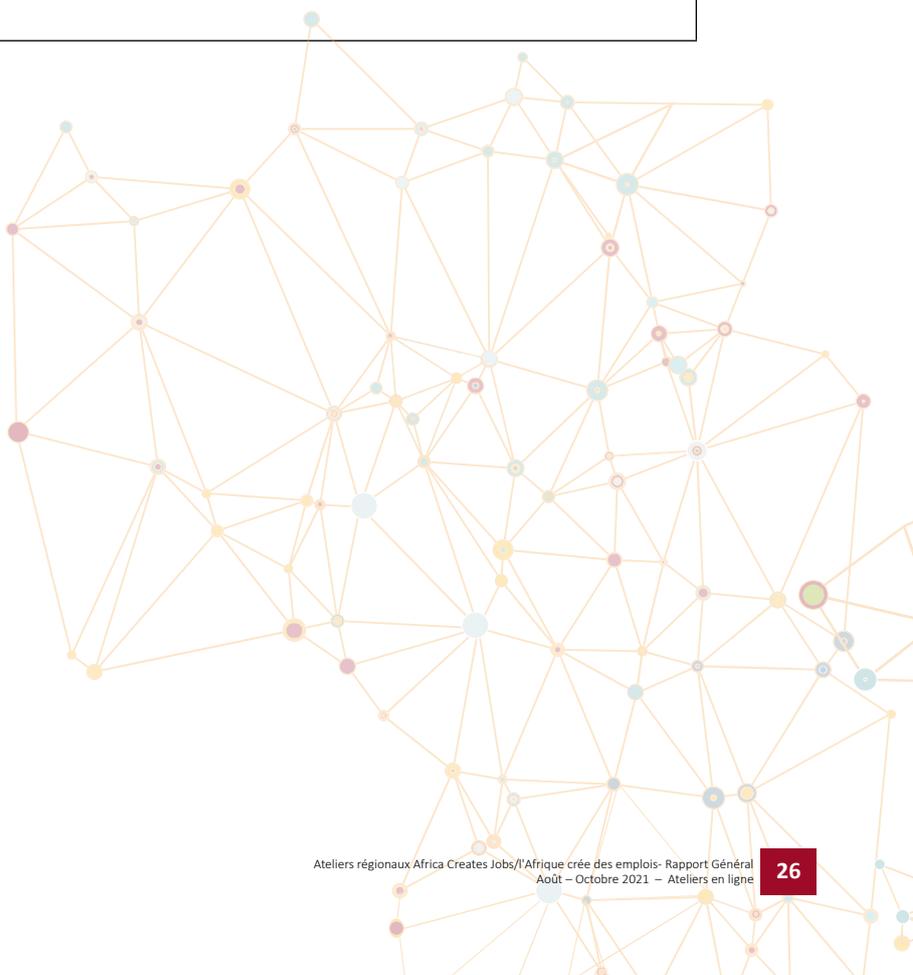
### Créer des emplois

#### Au niveau national

- Allouer un budget important à l'éducation/la formation des jeunes/Mettre en place un levier où le secteur privé et les gouvernements pourraient contribuer financièrement au financement de l'éducation/la formation des jeunes.
- Mettre en œuvre de manière efficace et efficiente les décisions et recommandations prises au niveau régional/continental (domestication et mise en œuvre).
- Impliquer la société civile dans le processus pour être le chien de garde de la mise en œuvre des recommandations.
- Établir un PPP qui parle de compétences, d'employabilité et d'entrepreneuriat.
- S'engager avec toutes les parties prenantes clés pour s'assurer qu'elles contribuent toutes à l'élaboration des politiques.
- Assurer la cohérence entre ces politiques et les autres politiques.
- Avoir des politiques pour motiver les employeurs.

#### Ce que le gouvernement pourrait faire en ce qui concerne le secteur informel

- Impulser un changement de mentalité afin de considérer l'économie informelle à sa valeur réelle.
- Saisir les données sur le secteur informel pour le comprendre et être en mesure de fournir des services au secteur informel.
- Formaliser progressivement le secteur informel en tenant compte de questions telles que :
  - » Système fiscal – dans de nombreux cas, le système entrave la formalisation
  - » Renforcement
  - » Soutien à la croissance des entreprises. La croissance va de l'avant avec la formalisation
  - » Normalisation et certification
  - » Assurer la participation citoyenne à la prise de décision et la présence des jeunes dans les cercles décisionnels.



<b>Afrique centrale</b>	
<b>Améliorer le développement des compétences</b>	
<b>Au niveau national</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les jeunes à leur rôle dans le développement de leur pays.</li> <li>• Mettre l'accent sur les compétences non techniques et intégrer : le réarmement moral, civique et entrepreneurial.</li> <li>• Mettre l'accent sur le développement des infrastructures par la mise à disposition d'installations techniques modernes aux établissements de formation professionnelle et technique.</li> </ul>	
<b>Créer des emplois</b>	
<b>Au niveau national</b>	<b>Niveau régional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutenir les initiatives des jeunes par le biais de divers programmes gouvernementaux et partenaires.</li> <li>• Améliorer le système de professionnalisation en encourageant le placement des étudiants en entreprise et alterner formation théorique/ pratique.</li> <li>• Accélérer le processus de décentralisation : saisir les opportunités de création d'emplois au niveau local en fonction des avantages comparatifs des localités.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les États à accélérer le processus de décentralisation.</li> <li>• Faciliter la mobilité des compétences.</li> </ul>
<b>Ce que le gouvernement pourrait faire en ce qui concerne le secteur informel</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser des formations pour la certification, la qualification pour permettre aux acteurs du secteur informel de respecter les normes et de faire la transition vers le secteur formel.</li> <li>• Créer un écosystème (cadre juridique, politiques) où les entreprises du secteur informel peuvent se sentir en sécurité pour se développer et passer au secteur formel - éliminer les goulets d'étranglement et la corruption.</li> <li>• Mobiliser des financements pour permettre aux entreprises du secteur informel de croître et d'avoir une stabilité financière.</li> <li>• Améliorer l'environnement des affaires afin que les administrations soient vraiment au service des entrepreneurs.</li> <li>• Créer des plateformes numériques pour promouvoir la transparence et limiter la corruption.</li> <li>• Mettre en place des mesures d'incitations fiscales qui encouragent la migration vers le secteur formel.</li> <li>• Mettre en place un projet pilote de transition vers le secteur formel qui prend en compte les différents aspects : formation, politiques, financement, etc. Le projet devrait rassembler les principales parties prenantes, tester des idées et tirer des leçons pour la réplique et l'expansion.</li> </ul>	

<b>Afrique australe</b>	
<b>Améliorer le développement des compétences</b>	
<b>Au niveau national</b>	<b>Niveau régional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendre la main au secteur privé – plateforme de discussion.</li> <li>• Être plus stratégique dans l’obtention de financement des organisations internationales (pour le renforcement des compétences en EFTP).</li> <li>• Élaborer de bonnes et solides stratégies d’EFTP (en tenant compte du genre, de la durabilité, des TIC, etc.) afin de négocier avec les bailleurs de fonds.</li> <li>• S’assurer qu’ils ont des personnes qualifiées travaillant sur l’EFTP (l’EFTP est mal géré par le gouvernement).</li> <li>• Considérer l’EFTP comme un levier stratégique.</li> <li>• Accroître le financement de la recherche pour qu’il soit inclusif pour le secteur formel et les entreprises informelles.</li> <li>• Développer un cadre de programme agile – un cadre qui peut changer et s’adapter aux compétences axées sur la demande.</li> <li>• Perfectionner et requalifier le personnel enseignant à tous les niveaux.</li> <li>• Plaider fermement en faveur de l’EFTP et appliquer des modèles de financement innovants.</li> <li>• Ramener les programmes d’apprentissage en partenariat avec le : <ul style="list-style-type: none"> <li>» Secteur privé – faciliter l’apprentissage et la transition vers l’emploi</li> <li>» Secteur informel – structurer et formaliser l’apprentissage. Certifier les compétences et passer progressivement à la formalité.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Mesures à prendre par la SADC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une norme, afin que toutes les personnes passant par l’EFTP en Afrique australe puissent être formées, certifiées et travailler même en dehors de leur pays – Cela pourrait faciliter la mobilité des travailleurs.</li> <li>• Mettre en place une plateforme de partage d’expériences entre experts en EFTP - perspectives locales à mondiales.</li> <li>• Mettre en place une plateforme pour promouvoir les meilleures pratiques des pays.</li> <li>• Suivre et revoir le cadre stratégique pour le développement de l’EFTP (2018 – 2027) et s’adapter régulièrement.</li> </ul> <p><b>Mesures à prendre par l’UA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S’appuyer sur le travail effectué par les CER sur les EFTP pour ajuster la stratégie continentale.</li> </ul>
<b>Ce que le gouvernement pourrait faire en ce qui concerne le secteur informel</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promouvoir la numérisation</b> : p. ex., Améliorer la visibilité des événements sociaux pour le réseautage – pour partager les meilleures pratiques sur la façon de passer de l’informel au formel <ul style="list-style-type: none"> <li>» Soutenir le secteur informel dans le suivi de sa productivité.</li> <li>» Créer des mesures incitatives pour aider le secteur informel à fournir une protection de sécurité sociale à ses employés.</li> <li>» Veiller à ce que le secteur informel soit inclus / informé sur les programmes et que les canaux d’information qui leur sont communiqués soient clairs : cela pourrait être soutenu par une campagne de base.</li> <li>» Investir dans le renforcement des capacités des PME pour les aider à se développer et à passer de l’économie informelle à l’économie formelle - <i>Les données montrent que le renforcement des capacités des PME est plus important que l’accès au financement.</i></li> </ul> </li> </ul> <p><b>Mesures à prendre par l’UA et la SADC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser des activités de réseautage en ligne.</li> <li>• Créer des plateformes où les gens peuvent partager ce qu’ils font et les meilleures pratiques.</li> </ul>	

## Afrique du Nord

### Au niveau national

### Niveau régional

- Configurer une plateforme PPP
  - » Programme de sensibilisation pour accroître l'intérêt des jeunes pour l'EFTP et non pour la formation continue.
- Encourager le secteur privé à accueillir les futurs apprenants.
- Améliorer les cadres réglementaires de l'EFTP dans les pays :
  - » Qualité de la formation
  - » Adéquation aux besoins du secteur de l'emploi (synergie entre l'EFTP, l'enseignement supérieur et le marché du travail).
- Créer des mécanismes pour soutenir l'accès à l'emploi/un cadre de qualification respectant les besoins du marché du travail.
- Créer un consensus avec les partenaires sociaux sur les conditions du travail décent.
- Développer de courtes formations complémentaires pour les diplômés de l'enseignement supérieur afin d'accéder à des emplois nécessitant des qualifications modérées.
- Communiquer et sensibiliser à l'importance des compétences professionnelles
  - » Différencier un diplôme universitaire/scolaire (culte du diplôme) d'une qualification professionnelle prête à l'emploi.
- Développer un partenariat entre le secteur public et les opérateurs privés d'EFTP pour :
  - » Améliorer le cadre réglementaire
  - » Améliorer l'infrastructure
  - » Améliorer les programmes de formation en fonction des besoins du marché du travail
- Définir des mesures incitatives pour encourager les entreprises à accueillir des étudiants pour des stages d'études ou académiques.

#### **Paradigme à revoir !?**

- Considérer les spécificités de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (formation en entreprise/VAE)
  - » Développer les compétences de chaque système pour produire des résultats qui profitent au secteur de l'emploi.
  - » Renforcer la complémentarité entre les deux systèmes.

### **Ce que le gouvernement pourrait faire en ce qui concerne le secteur informel**

#### **Secteur informel :**

- Reconnaître la compétence acquise (dans le secteur informel) pour un emploi (dans le secteur formel).
- Trouver un lien entre le niveau d'éducation et le niveau de qualification pour un emploi.
- Faciliter les procédures administratives, fiscales et bancaires pour faciliter la transition vers le secteur formel.
- Élaborer des procédures adaptées à chaque secteur !!!

#### **À l'UMA :**

- Agir en tant que facilitateur et coordinateur du dialogue entre les différents ministères et même entre les organisations d'employeurs.

#### **À l'UA :**

- Établir un cadre de certifications africaines (AQF) pour faciliter la mobilité au sein de la ZLECAF.
- Promouvoir un cadre d'échange technique entre les EFTP de différents pays et les cadres de planification et de politique de l'emploi des organisations régionales et continentales.
- Mettre en place une plateforme d'échange continentale de sensibilisation et de partage des bonnes pratiques.

#### **À la SIFA :**

- Fournir un appui technique pour permettre aux pays d'élaborer une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations sur le développement des compétences et la création d'emplois sur le continent.

### 2.3.2.2 Au secteur privé :

Plusieurs points communs ont émergé des discussions au cours des cinq ateliers régionaux de l'ACJ. Il s'agit notamment des éléments suivants :

#### Au niveau national

- a. Partenariat entre les gouvernements et leur secteur privé pour mieux relever les défis de la création d'emplois et des compétences.
- b. Collaboration entre l'EFTP et les entreprises du secteur privé pour ajuster le programme de formation, adapter les programmes aux demandes du marché et établir des programmes de stages universitaires pour les apprenants.
- c. Tirer parti de la technologie comme outil de renforcement des compétences et de création de nouveaux emplois.

#### Au niveau régional

- d. Les CER agissent comme des facilitatrices et des coordinatrices du dialogue entre les différents ministères et même entre les organisations d'employeurs.
- e. Participation des CER à la coordination des activités des organisations d'employeurs pour un meilleur plaidoyer.
- f. Les CER définissent avec d'autres acteurs les besoins réels de l'économie tant au niveau national que régional en termes de compétences et facilitation.
- g. Les CER établissent une plateforme de dialogue entre les employeurs des pays sur la question de l'EFTP.

Afrique de l'Est	
Améliorer le développement des compétences	
Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"><li>• Partenariats public-privé - Connecter le secteur privé aux instituts d'enseignement supérieur et à ceux qui offrent une formation pour la conception de programmes d'études, de partenariats pendant la formation, de stages, etc.</li><li>• Tirer parti de la technologie comme outil de renforcement des compétences et de création de nouveaux emplois.</li><li>• Partenariats de jeunes avec des établissements de formation.</li><li>• Impliquer les consultants RH dans le processus de mise à disposition des emplois pour les jeunes.</li><li>• Inciter les décideurs à donner la priorité au renforcement des compétences.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Créer une synergie au niveau de l'identification des lacunes dans les compétences nécessaires.</li><li>• Plus d'engagement du secteur privé et de partage des bonnes pratiques dans des secteurs spécifiques, par exemple.</li></ul>

<b>Afrique de l'Ouest</b>	
<b>Améliorer le développement des compétences</b>	
<b>Niveau national</b>	<b>Niveau régional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engager les instituts locaux d'EFTP à prévoir les besoins en compétences (actuels et futurs).</li> <li>• Définir avec d'autres acteurs les besoins économiques réels tant au niveau national que régional en termes de compétences.</li> <li>• Soutenir le développement des formateurs en EFTP, en les exposant aux tendances actuelles de l'industrie.</li> <li>• Promouvoir la formation en alternance (plus de pratique que de théorie). Investissement du secteur privé et du gouvernement dans l'élaboration de programmes de formation selon APC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le secteur privé devrait travailler avec la CEDEAO pour avoir un cadre standard pour améliorer le transfert de compétences.</li> <li>• Solliciter l'avis de certains organismes professionnels sur les programmes de formation.</li> <li>• Mise en place effective d'observatoires de l'emploi et de la formation.</li> <li>• Adopter l'approche de formation axée sur les compétences.</li> <li>• Définir avec d'autres acteurs les besoins réels de l'économie tant au niveau national que régional en termes de compétences.</li> </ul>
<b>Créer des emplois</b>	
<b>Niveau national</b>	<b>Niveau régional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indiquer les secteurs d'investissement prioritaires et les propositions de création d'emplois.</li> <li>• Développer des systèmes d'information appropriés pour le marché du travail.</li> <li>• Améliorer le système de planification des RH.</li> <li>• Renforcer les services d'information et d'orientation scolaires et professionnelles.</li> <li>• Créer des cadres de consultation pour résoudre les problèmes fonciers et développer des programmes de formation dans les zones rurales, mobiliser des fonds d'investissement au lieu de donner des terres cultivables aux multinationales qui viennent dans le pays.</li> <li>• Créer un cadre de référence pour les métiers afin de mieux maîtriser les activités.</li> <li>• Chaque pays doit disposer d'une carte nationale de l'emploi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter les incubateurs d'entreprises dirigés par le secteur privé aux niveaux régional et continental.</li> <li>• Le secteur privé doit être mieux impliqué au niveau régional pour s'engager dans les projets de l'UA et de la CEDEAO.</li> <li>• Le secteur privé régional devrait à nouveau travailler avec la CEDEAO et l'économie créative pour voir comment ils peuvent avoir un marché pour vendre ces biens et services.</li> </ul>

<b>Afrique centrale</b>
<b>Niveau national</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relier l'EFTP et les entreprises du secteur privé pour adapter le programme de formation.</li> <li>• Recruter des stagiaires en EFTP dans le suivi de cours.</li> <li>• Les gouvernements doivent reconnaître les programmes en alternance et les qualifications de l'EFTP.</li> <li>• Les grandes entreprises doivent créer des centres de formation professionnelle soutenus et reconnus par les gouvernements.</li> <li>• Mettre en place des groupes de travail réunissant les secteurs public, privé et informel.</li> </ul>

## Afrique australe

### Améliorer le développement des compétences

#### Niveau national

- Utiliser les fonds existants (impôts et prélèvements pour les compétences) pour favoriser la requalification ou le perfectionnement des compétences, avec le soutien du gouvernement.
  - ✓ **Meilleure pratique** : Modèle existant en Afrique du Sud : Les entreprises utilisent des allègements fiscaux pour les systèmes de formation virtuels, elles fournissent des allocations aux stagiaires et ont un programme de formation à la vente pour des produits spécifiques que les stagiaires peuvent choisir d'apprendre à vendre.
- CISCO sera en mesure de couvrir les programmes de formation virtuels pour les compétences numériques (l'ensemble de la SADC) - Avec une certification reconnue dans le monde entier (nécessité d'avoir une plateforme sécurisée) - Possibilité de travailler avec BUSA et le gouvernement.
  - ✓ SIFA (Cheryl James) fera un suivi pour voir comment ce déploiement peut être coordonné.
- Utiliser les temps d'arrêt des entreprises pour faciliter l'accès aux installations de formation en ligne (appareils et données) pour les employés et autres stagiaires.
- Utiliser les fonds existants (ex : SETA en Afrique du Sud) pour restructurer l'apprentissage et l'orientation des compétences pour le développement de l'entreprise, pour la carrière, pour la formation professionnelle. Faites-le en partenariat avec les universités, l'EFTP, les associations de jeunes.
- **Modèle existant** : L'Afrique du Sud dispose d'un financement durable pour l'EFTP – Il existe un défi relatif au coût des forfaits de données, la connectivité dans la région. Comment pouvons-nous nous assurer que l'EFTP est financé de manière durable ?
  - ✓ Gouvernement : Élaborer des politiques visant à inciter les entreprises privées qui fournissent ces forfaits (p. ex. : allègements fiscaux).
  - ✓ Fournisseurs d'accès Internet : une opportunité de développer leur marché en fournissant les données à un tarif inférieur.
  - ✓ Secteur privé : Investir durablement dans la formation de la main-d'œuvre de demain (fonds pour la formation).
  - ✓ Partenariat entre l'État et les entreprises privées (PPP).
  - ✓ Création de programmes de formation par des associations d'entreprises (associations sectorielles ou générales).
  - ✓ L'EFTP doit mettre à jour ses programmes d'études afin d'adapter ses programmes aux demandes du marché.
  - ✓ L'EFTP doit indiquer ce qui est important (p. ex. : besoin de forfaits de données, Internet) lors de l'élaboration de son budget (adressé au gouvernement).
  - ✓ **Modèle existant** : Obligations en matière de licences – Assurer la connectivité gratuite aux écoles. Possibilité de répliquer le modèle dans la région D'Afrique australe.

Afrique du Nord	
Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des accords entre les centres et les entreprises.</li> <li>• Participer activement à :               <ul style="list-style-type: none"> <li>» L'élaboration de profils en fonction des besoins, ce qui facilitera leur intégration.</li> <li>» La conception de centres de formation, de programmes.</li> <li>» La mise en œuvre de programmes - participation de professionnels.</li> <li>» Au financement de l'EFTP, ce qui entraînera également une plus grande implication.</li> </ul> </li> <li>• Établir des programmes de stages universitaires pour les apprenants.</li> <li>• Améliorer la formation continue pour la préservation des emplois des travailleurs.</li> <li>• Harmoniser/coordonner les activités des organisations d'employeurs pour un meilleur plaidoyer en collaboration avec les syndicats de travailleurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir une plateforme de dialogue entre les employeurs des pays sur la question de l'EFTP.</li> <li>• Établir un cadre pour promouvoir la formation en alternance entre les pays.</li> <li>• Harmoniser/coordonner les activités des organisations d'employeurs pour un meilleur plaidoyer - avec la direction de Business Africa.</li> </ul>

### 2.3.2.3 Aux praticiens de l'EFTP :

Plusieurs points communs ont émergé des discussions au cours des cinq ateliers régionaux de l'ACJ. Il s'agit notamment des éléments suivants :

#### Au niveau national

- Sensibiliser à la valeur de l'EFTP en termes de possibilités de création d'emplois.
- Évaluer les compétences requises dans des domaines spécifiques.
- Établir des partenariats avec les secteurs public et privé pour améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage, créer une base de connaissances, adapter les programmes d'études aux besoins du marché.
- Concevoir des programmes qui offrent une formation théorique et pratique.
- Revoir et normaliser les programmes d'EFTP et la certification des établissements afin d'améliorer la qualité de la formation.
- Promouvoir la culture entrepreneuriale.

#### Au niveau régional

- Harmoniser le système de qualification, les programmes et les certifications.
- Avoir une norme commune pour l'évaluation et la formation.
- Reconnaître les acquis dans le secteur de l'EFTP/certification pour encourager la mobilité des jeunes et des compétences.
- Identifier et investir dans les compétences de l'avenir.
- Veiller à ce que les qualifications délivrées soient conformes aux normes internationales.

## Afrique de l'Est

### Améliorer le développement des compétences

Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagement entre les centres d'EFTP et les employeurs pour adapter les programmes d'études aux besoins du marché.</li> <li>• Briser la stigmatisation d'aller à l'université pour réussir et créer une culture où cela est également possible en développant des compétences techniques.</li> <li>• Formation des formateurs et des administrateurs d'EFTP à la numérisation de l'EFTP (programmes et contenus).</li> <li>• Tenir les prestataires responsables du programme d'études qu'ils dispensent.</li> <li>• S'assurer qu'il y a une phase pratique dans tous les programmes de formation.</li> <li>• Intégrer l'entrepreneuriat et les compétences générales (leadership, marketing, gestion de projet, etc.) dans les institutions d'EFTP.</li> <li>• Développer de jeunes formateurs des formateurs en tant qu'acteurs clés dans la prestation de formation et rendre l'EFTP attrayant, par exemple dans la technologie, les jeunes sont férus de technologie et peuvent être soutenus pour aider à l'appariement ou au mentorat inversé.</li> <li>• Intégrer le commerce électronique et les compétences numériques et commerciales dans les programmes d'études.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normaliser les programmes d'études, la qualification et la certification.</li> <li>• Identifier et investir dans les compétences pour l'avenir telles que les compétences pour les emplois verts.</li> <li>• La ZLECAf devrait être une référence pour les compétences et les services qui doivent être échangés au niveau régional.</li> </ul>

### Créer des emplois

Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat entre les centres d'EFTP et les entreprises privées pour la formation à des compétences spécifiques.</li> <li>• Renforcer les centres privés d'EFTP pour la création de centres d'excellence et d'innovation.</li> <li>• Donner aux EFTP existants les moyens de reconnaître les connaissances antérieures des artisans acquises de manière informelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'assurer que les qualifications délivrées sont alignées sur les normes internationales.</li> </ul>

## Afrique de l'ouest

### Améliorer le développement des compétences

Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"><li>• Accroître le niveau de sensibilisation à l'EFTP en général (écoles, communauté, etc.) et sa valeur dans les possibilités de création d'emplois et l'accès aux parcours de développement des compétences.</li><li>• Évaluer les compétences requises dans des domaines spécifiques – pour les pays où cela n'a pas encore été fait.</li><li>• Améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage grâce à des partenariats avec les secteurs privé et public.</li><li>• Offrir des cours de design qui prévoient une formation pratique et théorique. Il est recommandé d'avoir au moins 60% de la classe dans l'industrie, axée sur la pratique, l'exposition en milieu de travail et 40% de théorie dans la formation en classe.</li><li>• Examiner et normaliser les programmes d'EFTP et la certification pour les établissements.</li><li>• Fournir des installations et des structures spécialisées dans les établissements d'EFTP qui répondent aux besoins des personnes vulnérables, en particulier des filles et des étudiants handicapés.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Harmoniser le système de qualification.</li><li>• Disposer d'une norme commune d'évaluation et de formation requise pour les futurs secteurs dans les régions afin d'harmoniser les programmes d'études.</li></ul>

### Créer des emplois

Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"><li>• Plus de collaboration entre l'industrie et l'EFTP – Partenariat public-privé avec des rôles et des responsabilités clairs, y compris des accords pour la formation en cours d'emploi.</li><li>• Reconnaître les acquis du secteur de l'EFTP – Certification.</li><li>• L'EFTP exploitera certains centres de services à l'emploi à la fois dans les zones urbaines et rurales.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconnaître les acquis du secteur de l'EFTP – Certification – Cela facilitera la mobilité professionnelle des jeunes.</li></ul>

<b>Afrique centrale</b>	
<b>Améliorer le développement des compétences</b>	
<b>Niveau national</b>	<b>Niveau régional</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire une base de connaissances en collaboration avec le secteur privé.</li> <li>• Avoir un espace ouvert pour pratiquer les compétences apprises – le gouvernement apporte son soutien</li> <li>• Améliorer la qualité de la formation               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Intégrer les compétences générales dans les programmes d'études – planification, entrepreneuriat.</li> <li>» Mettre à jour et harmoniser les programmes tout en intégrant l'aspect pratique.</li> </ul> </li> <li>• Avoir un changement de paradigme.</li> <li>• Sensibiliser les parents et les autres parties prenantes sur l'EFTP - changement de mentalité du diplôme à l'acquisition de compétences spécifiques.</li> <li>• Promouvoir la culture entrepreneuriale               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Encourager les étudiants à former des équipes pour créer leur propre entreprise.</li> <li>» Amener leurs étudiants à s'engager et à participer à des concours nationaux/internationaux d'innovation et d'entrepreneuriat.</li> <li>» Créer des incubateurs pour soutenir ceux qui veulent démarrer leur entreprise.</li> </ul> </li> <li>• Renforcer l'orientation et établir des partenariats               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Créer des départements axés sur le développement de carrière et le conseil.</li> <li>» Mettre en relation les étudiants et les professionnels pour le partage d'expérience et l'orientation sur des secteurs sélectionnés.</li> <li>» Établir des partenariats avec des entreprises pour des stages et avec des start-ups dans des secteurs sélectionnés.</li> </ul> </li> <li>• Développer des solutions axées sur la communauté               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Identifier les aptitudes/compétences à développer dans les secteurs prioritaires dans les communautés.</li> <li>» Élaborer et adapter les programmes d'études en fonction des besoins de la communauté où se trouvent les établissements d'EFTP.</li> </ul> </li> <li>• Renforcer les compétences des formateurs.</li> <li>• Créer une culture de l'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les grandes entreprises doivent créer des centres de formation professionnelle soutenus et reconnus par les gouvernements.</li> <li>• Mettre en place des groupes de travail réunissant les secteurs, public, privé et informel.</li> </ul>
<b>Créer des emplois</b>	
<b>Niveau national</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de compétences entrepreneuriales, d'incubateurs et d'accélérateurs.</li> <li>• Personnes âgées ayant de l'expérience.</li> <li>• Personnes avec expérience professionnelle.</li> <li>• Étudiants de l'EFTP ou des universités qui peuvent entrer dans des incubateurs.</li> <li>• Les institutions d'EFTP devraient tirer parti de leurs communautés d'anciens élèves en créant une base de données où ils pourraient partager les opportunités.</li> <li>• Partenariat avec des entreprises pour des stages et avec des start-ups dans des secteurs sélectionnés.</li> </ul>	

## Afrique du Nord

### Améliorer le développement des compétences

#### Niveau national

- Réviser les branches d'orientation de l'école secondaire à l'université.
- Faire un diagnostic des besoins des différentes régions du pays pour être en harmonie avec les secteurs de croissance des régions - Encourager les jeunes à se former et à faire des stages dans leur région.
  - ✓ Mettre en place des conventions entre les centres et les entreprises (cas de la Tunisie).
  - ✓ Évaluer les besoins actuels et futurs en main-d'œuvre.
  - ✓ Concevoir et développer des programmes et des contenus adaptés aux besoins des entreprises.
- Développer des cours de formation à court terme.
- Améliorer l'orientation et la formation pour les professions futures.
- Intégrer l'entrepreneuriat dès l'école primaire.
- Élaborer une stratégie de communication sur les possibilités de formation disponibles.
- Encourager la formation en alternance.
- TIC/Numérique :
  - ✓ Promouvoir les compétences numériques dans l'économie bleue et verte dans les systèmes d'EFTP.
  - ✓ Généraliser la formation à distance/numérique.
- Assurer la mise à niveau pédagogique et technique des enseignants et des formateurs des formateurs.

#### Niveau régional

- Développer des spécialités de formation adaptées aux besoins de la région - ce qui favoriserait la mobilité des compétences.
- Établir des accords-cadres régissant l'insertion professionnelle des jeunes - reconnaissance mutuelle des compétences.
- Harmoniser la reconnaissance des diplômes - Encourager la co-certification.
- Uniformiser la nomenclature des qualifications.

Afrique australe	
Améliorer le développement des compétences	
Niveau national	Niveau régional
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les gouvernements vont tendre la main au secteur privé – plateforme de discussion.</li> <li>• Les EFTP créent des partenariats solides avec le secteur privé               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Stages</li> <li>✓ « Amélioration » de la qualité de la formation dispensée par le secteur de l'EFTP</li> </ul> </li> <li>• Mettre en place une réunion trimestrielle du conseil consultatif pour examiner l'harmonisation avec les besoins du secteur privé.</li> <li>• Intégrer les TIC dans l'EFTP               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Collecte de données (surveillance du type d'équipement disponible/nécessaire)</li> <li>✓ Suivi du contenu</li> </ul> </li> <li>• Mettre à jour et aligner les programmes d'études sur les besoins du secteur privé –               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre l'accent sur les programmes axés sur les compétences</li> <li>✓ Utiliser des images</li> </ul> </li> <li>• Pour les enseignants               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Former les enseignants en continu</li> <li>✓ Fournir aux enseignants une expérience de l'industrie</li> </ul> </li> <li>• Impliquer les professionnels dans le processus de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir un cadre d'EFTP sensible au genre.</li> <li>• Harmoniser la formation avec les secteurs en croissance de divers pays afin de faciliter la mobilité des travailleurs dans la région.</li> </ul> <p><b>Mesures à prendre par la SADC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une norme, afin que toutes les personnes passant par l'EFTP en Afrique australe puissent être formées, certifiées et travailler même en dehors de leur pays – Cela pourrait faciliter la mobilité des travailleurs.</li> <li>• Mettre en place une plateforme de partage d'expériences entre experts en EFTP - perspectives locales à mondiales.</li> <li>• Mettre en place une plateforme pour promouvoir les meilleures pratiques des pays.</li> <li>• Suivre et revoir le cadre stratégique pour le développement de l'EFTP (2018 – 2027) et s'adapter régulièrement.</li> </ul> <p><b>Mesures à prendre par l'UA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'appuyer sur le travail effectué par les CER sur l'EFTP pour ajuster la stratégie continentale.</li> </ul> <p><b>Exemples de bonnes pratiques de la région</b></p> <p><b>Afrique australe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CISCO offre une plateforme de partage d'expérience sur l'EFTP               <ul style="list-style-type: none"> <li>» Apprentissage et gestion des connaissances</li> <li>» Présentation PowerPoint</li> <li>» Formation de conférencier</li> </ul> </li> <li>• Portail ASPYEE</li> <li>• Réunions régulières de la SADC sur le partage des meilleures pratiques – la prochaine réunion a eu lieu à la fin du mois d'octobre.</li> </ul>



## III. CONCLUSION

Des ateliers régionaux ont été organisés en ligne entre août et octobre 2021 pour préparer le programme continental Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois qui se tiendra en novembre 2021. Les ateliers régionaux de l'ACJ ont permis de réunir les principaux acteurs de la création d'emplois et du développement des compétences et de stimuler un débat fondé sur des données probantes qui a permis d'approfondir l'analyse de la situation et d'élaborer des recommandations spécifiques adaptées aux besoins de la région.

Les résultats présentés dans ce rapport serviront de base de discussion lors de l'événement continental Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois, qui impliquera les décideurs des niveaux national, régional et continental. Tant au niveau régional qu'au niveau continental, la Commission de l'Union Africaine et l'AUDA-NEPAD se sont associés à Business Africa, aux Communautés économiques régionales, aux praticiens de l'EFTP et aux acteurs de la société civile pour assurer une conversation inclusive et globale.

Dans un contexte où le continent :

- ✓ **Met en œuvre le Plan d'action pour la Décennie africaine de la formation technique, professionnelle, entrepreneuriale et de l'emploi des jeunes.**
- ✓ **Met en place l'Accord de libre-échange continental africain (ZLECAf).**
- ✓ **Stimule les économies après les crises de la COVID-19.**
- ✓ **Recherche la croissance économique pour atténuer les impacts d'autres crises, notamment la sécurité, le changement climatique et les catastrophes naturelles.**

Les événements Africa Creates Jobs/l'Afrique crée des emplois aux niveaux régional et continental sont opportuns et pertinents.

Les propositions concrètes faites lors des événements régionaux de l'ACJ devraient inspirer des discussions audacieuses, des décisions et des actions au niveau continental pour créer les 20 millions d'emplois dont le continent a besoin chaque année et développer les aptitudes et les compétences des jeunes hommes et femmes qui permettront à l'Afrique de faire un bond en avant dans le développement économique.

Ce rapport est publié par la SIFA, l'Initiative compétences pour l'Afrique, une initiative de la Commission de l'Union africaine (CUA) et de l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD).

**Contact :** Unami Mpfu, adresse mail : [UnamiM@nepad.org](mailto:UnamiM@nepad.org)

<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth>

### **La SIFA est soutenue par :**

L'Association allemande pour la coopération internationale (GIZ) GmbH

L'Organisation internationale du travail

La Fondation européenne pour la formation

### **La SIFA est cofinancée par :**

Le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ)

L'Union européenne

### **Exonération de responsabilité**

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne et du ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement. Son contenu relève de la seule responsabilité de la GIZ et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'UE ou du ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement.

