

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844

Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

SC13680

**CONFERENCE DE L'UNION**

**Vingt-quatrième session ordinaire**

**30 – 31 janvier 2015**

**Addis-Abeba (ÉTHIOPIE)**

**Assembly/AU/20(XXIV)**

Original : anglais

**RAPPORT DE SUIVI SUR LE SOMMET DE OUAGADOUGOU  
DE 2004 : EMPLOI, ERADICATION DE LA PAUVRETE ET  
DEVELOPPEMENT INCLUSIF EN AFRIQUE**

## RAPPORT DE SUIVI SUR LE SOMMET DE OUAGADOUGOU DE 2004 : EMPLOI, ERADICATION DE LA PAUVRETE ET DEVELOPPEMENT INCLUSIF EN AFRIQUE

### Note introductive

1. En septembre 2004, le Sommet extraordinaire de l'Union africaine (UA) sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique tenu à Ouagadougou a adopté une Déclaration et un Plan d'action, ainsi qu'un Mécanisme de suivi et d'évaluation de leur mise en œuvre.

2. Au terme d'une période de près de dix années de mise en œuvre au cours de laquelle ont été élaborés quatre (4) rapports de suivi biennaux et deux (2) rapports complets, la dix-neuvième session ordinaire du Conseil exécutif de l'UA a décidé (EX.CL/Dec.648 (XIX)) de tenir une session spéciale de la Commission sur le travail et les affaires sociales (CTAS) en vue d'évaluer les progrès accomplis dans l'exécution de la Déclaration de Ouagadougou de 2004 et du Plan d'action sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté. Conformément à la Décision Assembly/AU/Dec.498 (XXII), cette session spéciale a eu lieu à Windhoek (Namibie) en avril 2014 en vue de préparer une session extraordinaire de la Conférence à Ouagadougou (Ouaga + 10) en septembre 2014. Elle a examiné le deuxième rapport de suivi complet sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Ouagadougou 2004, et envisagé de nouveaux instruments de politique pour la prochaine décennie.

3. Le Sommet extraordinaire devait adopter une Déclaration et un Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, ainsi que leur Mécanisme de suivi, un Programme sur la migration de la main-d'œuvre, ainsi qu'un Cadre de partenariat public-privé sur la création d'emplois et le développement inclusif. À la demande du pays hôte, le Sommet a été reporté *sine die*, en raison de l'épidémie de la fièvre à virus Ébola qui sévit dans la région et d'une décision subséquente du Secrétariat de la CEDEAO de suspendre les réunions régionales.

4. Les principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du Plan d'action de Ouagadougou 2004 ont été les suivantes :

- (i) le nombre élevé des domaines d'action prioritaires (KPA), des stratégies et des recommandations;
- (ii) le manque de ressources financières à tous les niveaux;
- (iii) la faiblesse des institutions du marché du travail;
- (iv) la faiblesse persistante de la volonté politique en faveur d'engagements concrets ;
- (v) la mauvaise coordination entre les institutions censées relever les défis liés au marché du travail. En ce qui concerne les difficultés mentionnées, les Communautés économiques régionales (CER) auraient dû jouer un rôle central dans le processus de la mise en œuvre du Plan d'action, mais ont manqué des capacités humaines requises en la matière.

5. Entre autres, il ressort de l'évaluation par le deuxième rapport de suivi des progrès accomplis dans la mise en œuvre (avril 2014), les recommandations suivantes concernant le futur cadre stratégique :

- (i) remédier au problème persistant du chômage et du sous-emploi, notamment en ce qui concerne les jeunes et les femmes;
- (ii) rationaliser les domaines d'action prioritaires;
- (iii) renforcer la volonté politique;
- (iv) faire impérativement preuve de cohérence politique et institutionnelle pour une meilleure coordination et pour plus d'efficacité;
- (v) nécessité d'une plus forte participation mieux coordonnée des CER et des partenaires internationaux;
- (vi) nécessité d'engager une réforme du système de formation professionnelle et technique;
- (vii) nécessité de renforcer la mobilisation et l'allocation des ressources en fonction des budgets nationaux;
- (viii) nécessité de renforcer le Mécanisme de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre par l'intégration d'objectifs et d'indicateurs portant sur des politiques axées sur des résultats;
- (ix) besoin impératif d'accélérer l'extension de la couverture de protection sociale à l'économie informelle et aux travailleurs ruraux; et
- (x) nécessité de renforcer la migration de la main-d'œuvre et l'intégration économique régionale.

6. Dans le cadre du processus de mise en œuvre du Programme d'action de Ouagadougou 2004, un ensemble d'autres instruments de politique et programmes ou projets ciblés ont été élaborés. Compte tenu du fait que l'Afrique est la région la moins productive du monde, le Conseil exécutif de l'UA s'est engagé dans une stratégie à deux volets en adoptant le Programme africain axé sur la productivité, lequel est couplé avec les Directives sur le dialogue social. En conformité avec le Domaine prioritaire 4 du Plan d'action de Ouagadougou 2004, deux instruments ont été adoptés: le Programme sur la modernisation de l'économie informelle et le Plan de protection sociale pour l'économie informelle et les travailleurs ruraux (SPIREWORK), lesquels reflètent la priorité qu'accorde le leadership politique de l'Union africaine à la croissance inclusive, l'équité et le respect des droits de toutes les catégories de travailleurs sur un marché du travail dominé par l'économie informelle et le secteur rural.

7. En vue d'atteindre les objectifs indiqués, les interventions liées à la mise en œuvre de Ouagadougou +10 porteront sur six (06) domaines prioritaires clés:

- (i) le leadership politique, la responsabilisation et la bonne gouvernance;
- (ii) la création d'emplois pour les jeunes et les femmes;
- (iii) la protection sociale et la productivité pour une croissance durable et inclusive;
- (iv) des institutions du marché du travail tout à fait efficaces et inclusives ;
- (v) la migration de la main-d'œuvre et l'intégration économique régionale;
- (vi) le Partenariat et la mobilisation des ressources.

8. Compte tenu de la demande persistante d'intégration accélérée des jeunes dans le marché du travail et de l'impératif visant à préparer la mise en œuvre immédiate de l'Agenda 2063 de l'UA et de son premier programme décennal qui, tous les deux, nécessitent la définition d'importants objectifs et cibles sur l'emploi, la protection sociale et la sécurité sociale pour un développement inclusif et le bien-être des peuples africains. À cet effet, la Commission a proposé de soumettre les instruments de politique d'Ouaga + 10 à la Session ordinaire de la Conférence prévue à Addis-Abeba en janvier 2015.

9. La Conférence devrait adopter:

- (i) la Déclaration sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif;
- (ii) le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif englobant les six (6) domaines prioritaires clés;
- (iii) le Mécanisme de suivi;
- (iv) le Programme sur la migration de la main-d'œuvre et l'intégration régionale; et
- (v) le Cadre de partenariat public-privé sur la création d'emplois et le développement inclusif.

SA12789

Assembly/AU/20(XXIV)  
Annexe 1

**PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI,  
L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ ET LE DÉVELOPPEMENT  
INCLUSIF EN AFRIQUE**

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844  
Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

SA12789

**SOMMET EXTRAORDINAIRE DE L'UNION  
AFRICAINNE SUR L'EMPLOI, LA LUTTE  
CONTRE LA PAUVRETÉ ET LE  
DÉVELOPPEMENT INCLUSIF  
3 – 7 SEPTEMBRE 2014  
OUAGADOUGOU (BURKINA FASO)**

*Thème : « Emploi, éradication de la pauvreté et développement inclusif »*

**PLAN D'ACTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI,  
L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ ET LE DÉVELOPPEMENT  
INCLUSIF EN AFRIQUE**

## Contexte/Introduction :

1. En 2004, le Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine a adopté une Déclaration et un Plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté, assortis de leur mécanisme de suivi. Après dix ans de mise en œuvre, des défis considérables de chômage et de sous-emploi demeurent. L'évaluation du Sommet extraordinaire de Ouagadougou de 2004 a révélé les éléments suivants : la mise en œuvre a été limitée en raison de la faiblesse des capacités institutionnelles aux niveaux national, régional et continental, des ressources financières limitées, du manque de renforcement des capacités et du large éventail des domaines prioritaires clés contenus dans le Plan d'action. D'autres facteurs sont liés à l'absence d'objectifs et d'indicateurs de nature à faciliter la planification et le suivi par les États membres, ainsi que la faiblesse de la coordination dans le cadre des engagements pris par les partenaires internationaux au développement.

2. Au cours de la période de mise en œuvre, les dirigeants politiques de l'UA ont souligné l'importance des thèmes stratégiques tels que la protection sociale dans l'économie informelle et la protection sociale en faveur des travailleurs ruraux, l'amélioration de la productivité, notamment dans les PME et dans le secteur public, la formalisation de l'économie informelle, la migration des travailleurs et la nécessité de renforcer la coopération technique entre les États membres sur les questions relatives à l'emploi.

3. Par la suite, dans le cadre d'une nouvelle décennie d'engagement au travail, à l'emploi et à la protection sociale, les six domaines prioritaires clés suivants ont été retenus pour qu'une attention particulière leur soit accordée :

- a. leadership politique, responsabilité et bonne gouvernance ;
- b. emploi des jeunes et des femmes ;
- c. protection sociale et productivité pour une croissance durable et inclusive ;
- d. institutions fonctionnelles et inclusives du marché du travail ;
- e. migration de travail et intégration économique régionale ;
- f. partenariat et mobilisation de ressources.

4. En vue de faciliter la mise en œuvre effective du nouvel engagement prévu dans ce Plan d'action, un nombre limité de stratégies est articulé autour des six domaines prioritaires clés, et des rôles sont attribués à différents niveaux de responsabilité. Le Plan d'action sera mis en œuvre par le biais de programmes périodiques qui seront partagés avec les partenaires internationaux au développement dans le cadre des forums appropriés à tous les niveaux. L'approche de la mise en œuvre est basée sur le principe de subsidiarité qui accorde le rôle de dirigeant aux CER.

**Premier domaine prioritaire clé : Leadership politique, responsabilité et bonne gouvernance**

**Résultat attendu :** Engagement du leadership politique au plus haut niveau pour parvenir à une croissance inclusive à base élargie en vue d'éradiquer la pauvreté des travailleurs, réaliser le plein emploi productif et décent, et assurer la cohésion sociale dans le contexte de l'Agenda de développement post-2015, l'Agenda de 2063 de l'UA et la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD).

**Stratégies :**

**Par les États membres :**

- a. établir une orientation politique de haut niveau et un examen au niveau ministériel pour soutenir et orienter l'engagement politique et appuyer les politiques et stratégies nationales de l'emploi ;
- b. assurer la cohérence des politiques grâce à l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de développement macroéconomiques et sectorielles favorables à l'emploi, de politiques de l'emploi et du marché du travail, afin de promouvoir la croissance inclusive à base élargie et éradiquer la pauvreté en améliorant les résultats obtenus sur le plan de l'emploi et de la croissance de la productivité. Intégrer l'emploi dans toutes les stratégies sectorielles et élaborer des mécanismes de coordination et de mise en œuvre institutionnelle efficaces ; intégrer pleinement les politiques de l'emploi aux cadres budgétaires nationaux ainsi qu'aux cadres de suivi et d'évaluation; et lutter contre les pratiques irrégulières telles que la corruption qui compromettent le potentiel de création d'emplois productifs du secteur privé et de l'investissement ;
- c. promouvoir la transformation structurelle et les activités à plus forte valeur ajoutée en vue de la création et du développement à long terme d'emplois productifs ;
- d. donner à l'État le rôle d'un État développementaliste pour attirer, orienter et diriger les investissements directs dans les secteurs à forte intensité de production et de main-d'œuvre tout en favorisant un environnement propice aux affaires et à la stabilité économique ;
- e. intégrer et traduire les politiques de l'emploi en cadres juridiques en adoptant une approche efficace axée sur les droits en matière de politiques de l'emploi ;



- f. renforcer la cohérence institutionnelle de la gouvernance du marché du travail en améliorant la cohérence des organes entre les fonctions essentielles du marché du travail pour l'emploi, la main d'œuvre, l'éducation et la formation technique et professionnelle (EFTP), et le développement des compétences ;
- g. accroître les allocations budgétaires pour les politiques et les programmes d'emploi dans le cadre macroéconomique comme le Cadre de dépenses à moyen terme ;
- h. développer et renforcer le système d'information du marché du travail pour élaborer et mettre en œuvre des politiques en connaissance de cause et en faire le suivi et l'évaluation ;
- i. améliorer l'environnement des affaires afin de permettre l'investissement et le transfert de technologies dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et stimuler une croissance menée par le secteur privé et propre à accroître les possibilités d'emplois ;
- j. renforcer les politiques de planification des ressources humaines, en particulier dans des domaines clés tels que la santé, l'éducation, où la pénurie de main-d'œuvre peut entraver le développement humain et le développement inclusif ;
- k. créer et renforcer les institutions de dialogue social pour une participation plus ouverte et plus large sur les questions qui touchent la responsabilité et la transparence en matière d'emploi, de croissance riche en emplois, de protection sociale, de productivité et d'éradication de la pauvreté, entre autres.

**Par la Commission de l'UA et les CER :**

- a. assurer l'obligation de la Conférence des chefs d'État de rendre régulièrement compte, par le biais de rapports d'étape biennaux, de la mise en œuvre des domaines prioritaires clés par les États membres et les Communautés économiques régionales, et d'effectuer un examen à mi-parcours en 2019 et un examen final en 2024 ;
- b. utiliser les mécanismes redditionnels existants de l'UA, ainsi que les initiatives volontaires telles que le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs (MAEP), pour examiner les instruments et cadres régionaux et fournir aux États membres une marge de manœuvre politique suffisante pour poursuivre le double objectif de promotion de la croissance riche en emplois et de stabilité économique ;

- c. soutenir les États membres, en collaboration avec les partenaires au développement et les partenaires sociaux, à développer et renforcer leurs systèmes d'information nationaux sur le marché du travail et à développer des systèmes d'information régionaux et continental sur le marché du travail en s'inspirant des systèmes nationaux ;
- d. élaborer et mettre en œuvre des outils de mesure et d'établissement de rapport sur l'exclusion sociale, avec l'appui technique des agences des Nations Unies et des experts indépendants ;
- e. renforcer la gouvernance politique et économique en créant des plateformes qui permettent aux citoyens et aux acteurs non étatiques (ONG, associations de la société civile, les organisations communautaires) d'exprimer leurs voix sur les questions relatives à la responsabilité et à la transparence en matière d'emploi et de croissance inclusive.

## **Deuxième domaine prioritaire clé : L'emploi des jeunes et des femmes**

**Résultat attendu :** Réduction du chômage, du sous-emploi et de la vulnérabilité des jeunes et des femmes

### **Stratégies :**

#### **Par les États membres :**

- a. intégrer l'emploi des jeunes et des femmes dans les politiques macro-économiques, sectorielles et du marché du travail pour répondre à leurs besoins particuliers, en prenant en compte que ni les jeunes ni les femmes constituent des groupes homogènes ;
- b. soutenir la participation des jeunes et des femmes au dialogue politique sur l'emploi et sur d'autres politiques connexes ;
- c. promouvoir une approche intégrée liant l'emploi, la réduction de la pauvreté et les politiques de développement inclusives pour réduire le niveau élevé de pauvreté des jeunes et des femmes, de concert avec les partenaires sociaux et les agences des Nations Unies ;
- d. élaborer un ensemble de politiques du marché du travail qui soient approfondies et faites sur mesure et qui s'intéressent aussi bien à la demande qu'à l'offre du marché du travail. Ainsi les États membres pourront sélectionner et adapter des mesures appropriées de politique active du marché du travail qui répondent à leurs circonstances, y compris des programmes de formation pour le marché du travail, des programmes d'emploi public, des subventions salariales, des services de l'emploi qui fournissent des services de recherche d'emploi et d'orientation de carrière appropriée, des subventions à l'emploi et à la formation, etc. ;

- e. prendre des mesures urgentes pour améliorer et accroître la pertinence des systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail actuels et futurs afin de résoudre le problème de l'inadéquation omniprésente et structurelle des compétences, et de toute urgence, procéder à l'identification des besoins de compétences et aux prévisions pour l'adaptation efficace de l'offre et de la demande de compétences dans l'économie formelle et informelle, et pour trouver des solutions au chômage de longues durées que connaissent la plupart des jeunes et des femmes, notamment ceux vivant en milieu rural ;
- f. développer des partenariats public-privé innovants, y compris des mesures d'incitation pour le développement des compétences et créer des plates-formes pour un dialogue continu entre les institutions de formation et les entreprises ;
- g. créer des programmes de reconnaissance des qualifications et des compétences ainsi que des plates-formes fonctionnelles pour une participation et une inclusion significatives des jeunes et des femmes dans tous les espaces socio-économiques et politiques ;
- h. fournir une orientation en tant que gouvernements nationaux et assurer la cohérence des politiques dans les cadres de certification nationaux et régionaux pour l'éducation et la formation professionnelle, et développer des plans d'action intersectoriels nationaux et régionaux intégrés pour l'emploi des jeunes (délocaliser vers les États membres) ;
- i. promouvoir et mettre en œuvre des parcours d'insertion vers l'éducation et la formation afin de dissiper la perception négative de la formation technique et professionnelle ;
- j. soutenir l'auto-emploi et l'esprit d'entreprise des jeunes et des femmes, par le biais d'une meilleure formation en compétences commerciales de base et d'un environnement d'affaires sensible aux besoins et aux attentes des jeunes et des femmes et d'offres de programmes complets qui incluent la formation professionnelle, le développement de l'esprit d'entreprise, l'accès au financement, aux marchés, au mentorat ainsi qu'à d'autres services de développement des affaires ;
- k. soutenir l'entrepreneuriat et les entreprises sociales, en particulier les coopératives en tant qu'entreprises commerciales durables et réussies et améliorer le climat des affaires contribuant ainsi à la création d'emplois, à la protection sociale minimale, à la réduction de la vulnérabilité, à la croissance inclusive et à l'éradication de la pauvreté ; étendre l'appui au secteur social des ONG, aux organisations communautaires et confessionnelles comme moyen de promouvoir une croissance inclusive par le biais de l'emploi et des interventions de protection sociale ;

- l.** promouvoir l'inclusion financière des femmes et des jeunes des zones rurales pour atténuer les contraintes dues au manque d'accès au financement par les entreprises, les ménages et les particuliers, en mettant l'accent sur l'exploration de services financiers innovants tels que l'épargne, l'assurance, le crédit et le transfert d'argent ;
- m.** élaborer et mettre en œuvre des politiques d'achat préférentiel et promouvoir l'accès aux marchés pour les entreprises détenues par des jeunes ou des femmes ;
- n.** promouvoir les liens en aval et en amont entre les grandes entreprises étrangères d'investissements directs avec les entreprises locales à contenu local ;
- o.** optimiser la participation de la main-d'œuvre féminine et l'autonomisation des femmes par la promotion de l'égalité d'accès au travail et l'amélioration des conditions de travail des femmes, et mettre en œuvre la Décision Ex/CL/117(V) et la Déclaration sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique, adoptées respectivement par la cinquième session ordinaire du Conseil exécutif et la troisième session ordinaire de la Conférence des chefs d'État et de gouvernement ;
- p.** offrir des incitations fiscales et sociales appropriées pour soutenir la création d'emplois en faveur des jeunes et des femmes dans les micros, petites et moyennes entreprises, l'agriculture, l'économie informelle, les industries culturelles, les carrières liées à l'art et les services, notamment les services basés sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- q.** élaborer des plans globaux de développement des ressources humaines qui évaluent, projettent et planifient les besoins de compétences sur le marché du travail et apporter ces éléments d'information aux systèmes de formation ;
- r.** développer et/ou consolider les informations globales sur le marché du travail en intégrant les informations relatives aux femmes et aux jeunes ;
- s.** soutenir et renforcer les institutions susceptibles d'aider les jeunes nouveaux arrivants sur le marché du travail, y compris l'organisation de foires pour l'emploi, y compris les carrières en milieu scolaire et d'autres initiatives génératrices de revenus ;
- t.** promouvoir une approche intégrée des politiques d'emploi, de la réduction de la pauvreté et du développement inclusif afin de réduire le niveau de pauvreté élevé des jeunes et des femmes, en accordant une attention particulière aux catégories les plus vulnérables, notamment les personnes

handicapées, les personnes vivant avec le VIH/SIDA, la tuberculose ou le paludisme ;

**Par la Commission de l'UA et les CER :**

- a. intégrer l'emploi des jeunes et des femmes dans le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (**NEPAD**), le Programmé détaillé pour le développement de l'agriculture en Afrique (**CAADP**), le Programme pour le développement de l'infrastructure en Afrique (**PIDA**), le Développement industriel accéléré de l'Afrique (**AIDA**) et d'autres programmes pertinents de l'UA ;
- b. améliorer l'environnement du dialogue sur les politiques au sein des organes politiques de l'UA en vue de soutenir la vision commune et l'engagement vis-à-vis de la promotion de politiques spécifiques pour l'emploi des jeunes et des femmes par le biais d'une approche multipartite ;
- c. promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes et les femmes en vue de la paix, de la reconstruction et du développement dans les pays sortant de conflits ;
- d. promouvoir une « **Campagne pour un travail sécuritaire en faveur des jeunes et des femmes** » en plaidant pour des conditions de travail plus sûres et sécurisées pour les jeunes et les femmes ;
- e. mettre en place un partenariat public-privé régional et continental sur la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes, y compris la responsabilité sociale des entreprises, surtout pour les groupes les plus vulnérables ;
- f. identifier les facteurs économiques aux niveaux régional et continental de nature à fournir de nombreuses possibilités de développement industriel et le potentiel de création d'emplois par le développement de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire (par la valorisation du diamant, de l'or, des pierres précieuses, du bois, du cuir, etc.), et promouvoir les initiatives intégrées de développement des compétences ;
- g. assurer le partage d'expériences sur l'emploi des jeunes et des femmes, notamment par la publication régulière d'un Manuel ou d'un Bulletin de bonnes pratiques sur l'emploi des jeunes et des femmes ;
- h. encourager l'harmonisation des qualifications pour soutenir la mobilité de la main-d'œuvre au niveau sous-régional (CER) et, éventuellement, au niveau continental ;

- i. aider les États membres dans le développement et la mise en œuvre de systèmes d'information du marché du travail (SIMT) et développer des SIMT régionaux et continentaux qui sont adaptés aux femmes et aux jeunes ;
- j. développer pour les femmes et les jeunes des forums de dialogue aux niveaux régional et continental sur l'emploi, la protection sociale et les compétences.

**Troisième domaine prioritaire clé : Protection sociale et productivité pour une croissance durable et inclusive**

**Résultats attendus :** extension de la couverture sociale minimale aux catégories de travailleurs exclus et aux membres de leurs familles, y compris les employés de maison, les personnes vivant avec le VIH, la tuberculose ou le paludisme et les personnes handicapées, et amélioration de la productivité et de la compétitivité en Afrique.

**Stratégies :**

**Par les États membres :**

- a. entreprendre des études multisectorielles pour évaluer la situation de la protection sociale dans l'économie informelle, des travailleurs ruraux et des membres de leurs familles, et utiliser les résultats pour élaborer des plans nationaux en vue de mettre en œuvre le Plan de protection sociale dans l'économie informelle et pour les travailleurs ruraux (**SPIREWORK**) comme priorité pour le gouvernement avec l'appui des partenaires internationaux ;
- b. le Plan de protection sociale des pays pour l'économie informelle et les travailleurs ruraux (**SPIREWORK**) devrait comporter (i) un forfait minimum de protection sociale, (ii) un Cadre juridique et réglementaire favorable, (iii) le plaidoyer, les statistiques et la gestion des connaissances, (iv) l'organisation et le travail en réseau pour l'autonomisation et la participation effective des travailleurs du secteur informel, et (v) le dialogue politique et social ;
- c. développer une faisabilité souple, des stratégies de coûts et de financement durables, combinant des systèmes contributifs et non contributifs pour les programmes SPIREWORK, définis au niveau national, afin de réduire les dépenses publiques et atténuer les pressions exercées sur les ressources publiques limitées, destinées pour la protection sociale ;

- d. assurer la formalisation progressive de l'économie informelle en créant un environnement juridique et réglementaire pour les entreprises durables, le développement des compétences, l'extension progressive du travail et la protection sociale, en tirant profit des synergies et des complémentarités qui existent entre SPIREWORK et la Recommandation (no 202) du BIT sur la protection sociale minimale, la promotion de la productivité et l'encouragement pour l'organisation des travailleurs et des entreprises du secteur informel ;
- e. prendre des mesures propres à faire bénéficier des conditions de travail décentes, de la protection du travail et de la protection sociale aux employés de maison, aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et aux travailleurs handicapés, et développer et mettre en œuvre des politiques et des programmes de protection sociale plus sensibles aux femmes dans l'économie informelle ;
- f. promouvoir une approche intégrée pour corriger les inégalités entre les hommes et les femmes et lier la réduction de la pauvreté, la protection de la maternité et de la santé et l'accès à la protection sociale pour les mères qui travaillent dans le secteur informel de l'économie afin de permettre de mieux concilier le travail, la famille et les personnes à charge ;
- g. prendre des mesures appropriées pour éliminer toutes les formes inacceptables de travail, y compris le travail des enfants et assurer la santé et la sécurité au travail ;
- h. les organismes de sécurité sociale devraient fournir un appui financier et une expertise technique pour étendre la protection sociale aux travailleurs ruraux et aux travailleurs de l'économie informelle ainsi que pour leurs familles, mettant ainsi en œuvre les programmes nationaux SPIREWORK ;
- i. investir dans les études et la recherche appropriées pour renforcer la capacité des bureaux nationaux de la statistique dans le domaine de la protection sociale ;
- j. élaborer des programmes de protection sociale généralisés qui répondent aux besoins des femmes et des jeunes vulnérables sur le marché du travail ;
- k. accroître la productivité et la compétitivité des économies africaines, en mettant l'accent sur les PME, les micro entreprises et les secteurs public et privé, le secteur agricole et l'économie informelle en conformité avec l'Agenda de la productivité de l'Afrique ;
- l. renforcer les capacités des centres nationaux pour l'amélioration de la productivité et encourager la mise en place de tels centres là où ceux-ci n'existent pas ;

- m. accélérer la création d'institutions continentales en vue de la création d'organisations nationales de productivité en Afrique ;
- n. mettre en place des mécanismes de financement des programmes de productivité et de protection sociale ;
- o. mettre en œuvre une initiative spéciale continentale sur la sécurité sociale ciblant les PME, en collaboration avec les CER ;
- p. promouvoir une culture de la productivité et de l'innovation en Afrique, et une culture de la protection sociale des travailleurs ruraux et des travailleurs de l'économie informelle, y compris des programmes d'éducation et de sensibilisation sur la sécurité sociale.

**Par la Commission de l'UA :**

- a. intégrer **SPIREWORK** dans le Programme détaillé pour le développement de l'agriculture en Afrique (**CAADP**), en tirant profit des avantages des entreprises coopératives et des institutions de microfinance pour promouvoir la protection sociale des travailleurs ruraux et des membres de leurs familles ;
- b. mettre en œuvre une initiative spéciale continentale sur la sécurité sociale ciblant les PME, en collaboration avec les CER ;
- c. accélérer la mise en œuvre de l'Agenda de la productivité de l'Afrique en vue de soutenir les politiques de l'UA sur le développement de l'agriculture et l'industrialisation, avec une attention particulière aux PME et aux services publics ;
- d. élaborer un Indice de productivité et de compétitivité pour l'Afrique pour promouvoir l'analyse comparative ;
- e. développer les capacités de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation par la création d'un Centre pour le développement et la promotion des petites entreprises et d'un Conseil africain de la productivité (APCO) ;
- f. intégrer la lutte contre le VIH, la tuberculose et le paludisme dans l'Agenda de la productivité de l'Afrique afin d'atténuer l'effet dévastateur de ces maladies sur la productivité.

**Par les partenaires internationaux au développement :**

- a. établir une coordination meilleure et régulière de leurs interventions sur la protection sociale aux niveaux national, régional et continental ;



- b. soutenir l'intégration et la coordination de la protection sociale et du développement inclusif avec la pleine participation des représentants des femmes et de la catégorie la plus vulnérable des travailleurs ;
- c. aider les États membres à renforcer les capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des programmes de protection sociale et contribuer au travers des études et des recherches pertinentes.

**Par les CER :**

- a. soutenir la transférabilité des prestations de protection sociale pour les travailleurs migrants et la protection des travailleurs migrants ;
- b. définir les instruments régionaux de protection sociale, y compris le forfait minimum, auxquels les États membres peuvent souscrire ; les États membres peuvent également transposer ces instruments dans leur politique nationale de protection sociale ;
- c. établir des banques de données sur la protection sociale et partager les bonnes pratiques ;
- d. promouvoir le dialogue social régional sur la protection sociale et mettre en place des mécanismes et des institutions régionaux sur la protection sociale.

**Quatrième domaine clé de priorité : Institutions du marché du travail fonctionnelles et inclusives**

**Résultat attendu :** Institutions du marché du travail améliorées et modernisées.

**Stratégies :**

**Par les États membres :**

- a. développer et renforcer les synergies et les complémentarités entre les principaux acteurs du marché du travail en permettant aux services publics de l'emploi d'agir comme une plaque tournante pour l'amélioration des prestations des services pour l'auto-emploi et les interventions d'intermédiation ;
- b. créer et renforcer des unités de planification, de suivi et d'évaluation de l'emploi et des ressources humaines, en vue de mettre en place et de renforcer les capacités de planification stratégique dans les ministères en charge de la main-d'œuvre, de l'emploi, de la protection sociale et de l'EFTP ;

- c.** renforcer les mécanismes et les institutions de dialogue social, tout en élargissant leur domaine à l'économie informelle et au secteur rural, pour soutenir la croissance économique équilibrée et l'inclusion sociale ;
- d.** renforcer les institutions du marché du travail et leur professionnalisation pour soutenir les politiques de développement et les plans d'investissement, en mettant l'accent sur la prestation ouverte de services professionnels de qualité aux PME et aux microentreprises dans l'économie informelle ;
- e.** mettre en œuvre les Systèmes d'harmonisation et le cadre de coordination de l'information du marché du travail pour renforcer les capacités de planification des ressources humaines pour améliorer la compréhension, la participation et le partenariat dans la formulation, la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi des politiques de développement inclusives ;
- f.** mener des réformes institutionnelles et juridiques ainsi que d'autres réformes du marché du travail pour améliorer la création d'emplois et la croissance, assurer l'inclusion des groupes vulnérables, notamment les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH, les travailleurs migrants et les personnes déplacées ;
- g.** promouvoir la coordination politique interne entre les ministères et d'autres organismes de l'État dans l'élaboration de politiques pour améliorer la cohérence et l'efficacité de l'intégration de l'emploi dans les plans et programmes de développement ;
- h.** adopter et approfondir les réformes pour éliminer les distorsions qui favorisent les techniques de production à forte intensité de capital au détriment de celles à forte intensité de main-d'œuvre ;
- i.** améliorer les capacités des autorités locales à élaborer, mettre en œuvre et faire le suivi des politiques de l'emploi en vue d'un développement local efficace pour l'emploi local, dans le cadre de la Charte africaine sur les valeurs, les principes de la décentralisation, de la gouvernance locale et du développement local ;
- j.** promouvoir la coordination politique interne entre les ministères, d'autres organismes de l'État et les partenaires sociaux dans l'élaboration de politiques visant à améliorer la cohérence, l'efficacité et l'efficacité de l'intégration de l'emploi dans les plans et programmes de développement ;
- k.** promouvoir des régimes de garantie d'emploi pour lutter contre le chômage en particulier dans les zones rurales en tant que mesure à court et à moyen terme.

**Par la Commission de l'UA :**

- a. mettre en œuvre le Programme de coopération technique intra-africain pour tirer parti de l'expertise technique précieuse accumulée par les États membres au cours des décennies dans les domaines de l'emploi, du travail, de la migration de travailleurs et de la gestion des politiques de protection sociale ;
- b. entreprendre une évaluation des centres d'administration africains régionaux du travail et améliorer les structures africaines spécialisées pour appuyer la mise en œuvre des politiques de l'UA sur le travail, l'emploi, la protection sociale et la migration ;
- c. promouvoir l'entrepreneuriat social, notamment l'établissement et le renforcement des entreprises coopératives économiquement viables pour la création d'emplois et l'extension de la protection sociale à l'économie informelle et aux travailleurs ruraux ;
- d. renforcer la capacité des institutions africaines du marché du travail à identifier les compétences et les besoins futurs de formation professionnelle pour une croissance inclusive et l'intégration économique régionale.

**Par les CER :**

- a. soutenir la création de Comités de coordination nationaux tripartites sur les questions de l'emploi et du travail pour coordonner avec les CER ;
- b. soutenir ou faciliter la mise en place de structures nationales pour les systèmes d'information du marché du travail.

**Cinquième domaine prioritaire clé : Migration de travailleurs et intégration économique régionale**

**Résultats attendus : Gouvernance de la migration de travailleurs améliorée pour une intégration économique et sociale en Afrique**

**Stratégies :**

**Par les États membres :**

- a. élaborer, harmoniser et coordonner les cadres juridiques et réglementaires de la migration de travailleurs et de la sécurité sociale et les codes d'investissement, ainsi que les cadres d'accréditation de compétences, dans le but d'attirer les investisseurs et soutenir la mise en œuvre des politiques de développement ; adopter des politiques nationales de l'emploi et des codes du travail qui permettent la libre circulation des personnes et des travailleurs aux niveaux régional et intra-régional en tant que

composante essentielle de la coopération et de l'intégration économique régionale ;

- b.** développer les capacités de l'Inspection du travail, des services publics et privés de l'emploi et des organismes de sécurité sociale pour régir la migration de la main-d'œuvre grâce à des politiques et à une législation conforme aux politiques de l'emploi et aux structures administratives et techniques efficaces, notamment les associations d'employeurs et les organisations de travailleurs ;
- c.** élaborer des cadres juridiques pour s'assurer que les agences de placement privées procédant à des recrutements internationaux fonctionnent selon les normes nationales et internationales, y compris par le biais d'accords bilatéraux et multilatéraux respectant les pratiques déontologiques en matière de recrutement et de rapatriement internationaux afin de garantir la disponibilité de l'ensemble des compétences nécessaires pour le développement des pays africains ;
- d.** intensifier la collecte, l'analyse et la diffusion de données sur la migration de travailleurs, grâce, entre autres, à l'amélioration des systèmes d'information du marché du travail ;
- e.** initier des régimes d'attribution de visas favorables aux migrants insérés dans le marché du travail formel pour améliorer la libre circulation dans les régions et entre les régions ;
- f.** créer des mécanismes institutionnels de dialogue régulier sur la migration entre pays d'origine, pays de transit et pays de destination, y compris sur les problèmes relatifs aux restrictions de voyage (VIH/SIDA) et mettre en place des systèmes de gestion de recrutement structurés dans les pays d'origine, de transit et de destination ;
- g.** assurer les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination entre travailleurs migrants et travailleurs nationaux conformément aux conventions internationales sur la sécurité, l'emploi, les conditions de travail, la rémunération, la formation professionnelle, l'accès à la santé et la mobilité géographique. L'on devrait aider au rapatriement et à la réinstallation des travailleurs migrants dans leurs pays d'origine par le biais, entre autres, d'incitations fiscales pour le démarrage de nouvelles activités. Ces mesures incitatives sont un outil de soutien de la garantie des droits acquis et de la transférabilité de la sécurité sociale ;
- h.** faciliter l'accès aux systèmes de protection sociale spécifiques aux travailleurs migrants, y compris aux travailleurs du secteur informel de l'économie et du secteur rural, aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et aux membres de leurs familles ;

- i. promouvoir le respect et la protection des droits des travailleurs migrants grâce à la ratification et à la mise en application des normes du travail, aux programmes et activités de sensibilisation sur les droits nationaux et internationaux liés aux travailleurs migrants, à l'information, à la communication en vue de soutenir les perceptions publiques positives des migrants, lutter contre la discrimination et la xénophobie et mieux intégrer les travailleurs migrants dans les communautés d'accueil ;
- j. renforcer la création et la protection de l'emploi des jeunes et des femmes afin de réduire les pressions migratoires croissantes, les risques de la migration irrégulière et la traite des êtres humains ;
- k. mettre en place un mécanisme approprié pour améliorer la contribution de la migration des travailleurs pour le développement national.

**Par les CER :**

- a. établir des échanges régionaux en matière d'emploi, y compris l'utilisation des TIC, en vue de faciliter l'emploi des ressources humaines disponibles d'un État membre à d'autres États membres qui connaissent des pénuries de main-d'œuvre qualifiée, et pour soutenir un bon échange de pratiques ;
- b. renforcer la coopération intra-régionale et interrégionale sur la migration du travail et faciliter le dialogue régional de la migration de main-d'œuvre par les organes directeurs régionaux et les administrations techniques compétentes s'occupant de la main d'œuvre, de la santé et la sécurité du travail, de l'emploi, de la protection sociale et du développement des compétences ;
- c. intégrer la perspective genre ainsi que la question du VIH/SIDA dans les programmes de migration de la main-d'œuvre, y compris la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans le cadre du commerce informel transfrontalier qui courent le risque d'être victimes d'un harcèlement, d'une violence ou d'une contamination par le VIH/SIDA ;
- d. faciliter la reconnaissance des qualifications et des diplômes, effectuer des examens annuels des lacunes de compétences et assurer le partenariat entre le secteur public et le secteur privé par le biais des CER ;
- e. veiller à la ratification et à l'application des protocoles régionaux et des conventions internationales relatifs à la liberté de circulation et au droit à l'établissement ;
- f. assurer l'accès aux systèmes de protection sociale pour les travailleurs migrants en situation régulière travaillant dans l'économie informelle ;

- g.** relever les défis lancés aux travailleurs migrants employés de maison en Afrique et ailleurs, s'agissant notamment des abus, des violations des droits fondamentaux et de la vulnérabilité sociale et économique.

**Par la Commission de l'UA :**

- a.** établir avec d'autres régions de destination, des mécanismes de dialogue sur la mobilité de la main d'œuvre et la migration circulaire pour améliorer la compréhension des tendances majeures et des problèmes, faciliter l'identification des préoccupations politiques communes, et soutenir la migration régulière du travail et son impact sur le développement, convenir de la reconnaissance mutuelle des compétences et des accréditations en prenant l'engagement d'investir dans les ressources humaines par le biais de la mise à niveau des systèmes de l'EFTP dans les pays d'origine afin d'atténuer le problème de la fuite des cerveaux ;
- b.** assurer la cohérence et la coordination entre les politiques commerciales et celles du marché du travail pour atteindre un taux global plus élevé de création d'emplois et atténuer certaines des pressions dues à la compétitivité mondiale pour l'emploi, en collaboration avec les CER ;
- c.** soutenir la Commission du travail et des affaires sociales (CTAS) dans le suivi, le contrôle et l'évaluation des politiques et programmes en matière de migration de main-d'œuvre, y compris le rôle des travailleurs migrants africains sur le développement social et économique ;
- d.** élaborer des politiques de planification des ressources humaines rationnelles pour résoudre la question de la fuite et du gaspillage des cerveaux africains et promouvoir les connaissances et le transfert de compétences, et solliciter la contribution des migrants hautement qualifiés et des diasporas scientifiques dans les domaines de l'éducation, de la recherche scientifique et technologique et du développement social et économique ;
- e.** créer un comité consultatif tripartite africain de la CTAS de l'UA afin d'améliorer la gouvernance de la migration des travailleurs en Afrique en vue de remédier aux lacunes en matière de main-d'œuvre et de mécanismes de protection sociale initiés par les États membres et les CER ;
- f.** promouvoir la mise en œuvre du Cadre stratégique pour une politique de migration pour l'Afrique.

**Sixième domaine prioritaire clé : Partenariat et mobilisation des ressources**

**Résultat attendu :** Renforcement des partenariats et de la mobilisation des ressources en vue d'une mise en œuvre efficace de la Déclaration et du Plan d'action à tous les niveaux.

**Par les États membres :**

- a. augmenter l'allocation du budget national destinée aux politiques et programmes d'emploi et de protection sociale, par le biais notamment de cadres de dépenses à moyen terme élaborés par les États membres ;
- b. accorder la priorité aux domaines de l'emploi et de la protection sociale dans le cadre du programme de coopération internationale des États membres ;
- c. renforcer les programmes à moyen terme sur la base de partenariats avec les partenaires internationaux au développement.

**Par la Commission de l'UA :**

- a. en vue de faciliter l'évaluation de la mise en œuvre, du suivi et de l'état d'avancement du Plan d'action, un programme détaillé du budget de quatre ans assorti des objectifs et des indicateurs sera élaboré par la Commission de l'UA dans le cadre de son processus de planification. Un rapport à mi-parcours et des rapports d'évaluation finaux seront produits en 2019 et 2025 ;
- b. grâce à la mise en œuvre du Document stratégique sur la mobilisation des ressources, la Commission de l'UA devra renforcer la capacité de planification, de suivi et d'évaluation des ministères en charge de la main-d'œuvre, de l'emploi, de la protection sociale et de l'EFTP en vue de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre des politiques de l'emploi ;
- c. la Commission de l'UA et la BAD envisagent de créer un Fonds pour l'emploi et la cohésion sociale pour soutenir la mise en œuvre, le suivi, le contrôle et l'évaluation de la Déclaration et du Plan d'action des mécanismes appropriés à chaque niveau ;
- d. assurer la participation effective du continent dans les arènes mondiales où les questions de l'emploi, de la protection sociale, de la migration, de la main-d'œuvre, de la productivité et de l'éradication de la pauvreté sont discutées pour une prise de position, l'établissement de normes et de lignes directrices et la formulation d'une orientation politique ;

- e. établir des mécanismes de mise en œuvre, de suivi, de contrôle et d'évaluation qui seront utilisés par les acteurs à tous les niveaux, dans leurs efforts visant à atteindre les objectifs de la Déclaration et du Plan d'action.

**Par toutes les parties prenantes :**

- a. créer et/ou renforcer les partenariats public-privé à tous les niveaux, notamment les programmes de responsabilité sociale des entreprises ;
- b. identifier et développer à tous les niveaux, les plans, les programmes et les projets, assortis des coûts des ressources nécessaires à leur financement dans les budgets nationaux, en consultation avec d'autres partenaires internationaux de financement ;
- c. organiser une table ronde avec les partenaires internationaux au développement et les partenaires sociaux pour soutenir la mise en œuvre des politiques, programmes et plans d'action portant sur l'emploi, le travail et la protection sociale ; organiser périodiquement (tous les deux ans) des conférences de donateurs avec les partenaires internationaux au développement.

**Conclusion :**

5. La mise en œuvre réussie et durable de ce Plan d'action et de la Déclaration nécessite des partenariats forts et des mécanismes solides de financement durable aux niveaux national, régional, continental et international. À cet effet, chaque État membre s'engage à augmenter son budget alloué aux politiques de l'emploi et à la protection sociale, tout en œuvrant à établir et maintenir les partenariats avec le secteur privé, les organisations non gouvernementales, les syndicats et les organisations d'employeurs, les organisations de la société civile et les organisations confessionnelles.

6. Les États membres sont donc invités à identifier leurs priorités en fonction de leurs conditions et spécificités nationales, de leur niveau de développement ainsi que de leurs ressources humaines, financières et nationales et de leurs capacités institutionnelles.

7. L'Union africaine devrait renforcer les activités de coopération technique sur le renforcement des capacités avec les États membres et les CER pour une meilleure gouvernance de l'emploi et de la protection sociale et le renforcement de son rôle fondamental sur la croissance inclusive et l'intégration économique régionale.



**MÉCANISME DE SUIVI POUR LA MISE  
EN ŒUVRE, LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION  
SUR L'EMPLOI, L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ  
ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF**

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844

Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

SA12790

**SOMMET EXTRAORDINAIRE DE L'UNION AFRICAINE  
SUR L'EMPLOI, L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ  
ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF  
3 AU 5 SEPTEMBRE 2014  
OUAGADOUGOU (BURKINA FASO)**

***THÈME: « Emploi, Éradication de la pauvreté et Développement Inclusif »***

**MÉCANISME DE SUIVI POUR LA MISE  
EN ŒUVRE, LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION DU PLAN  
D'ACTION SUR L'EMPLOI, L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ  
ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF**

**MÉCANISME DE SUIVI POUR LA MISE  
EN ŒUVRE, LE CONTRÔLE ET L'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION  
SUR L'EMPLOI, L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ  
ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF**

**I. Introduction**

1. Le mécanisme de suivi pour la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation a été adopté par le Sommet extraordinaire sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004).

2. Le Sommet de Ouagadougou a réitéré la nécessité impérieuse d'avoir des mécanismes de suivi et d'établissement de rapports plus efficaces. Il a été constaté que les objectifs de la Déclaration et du Plan d'action de Ouagadougou 2004 sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté n'avaient pas été pleinement atteints en partie à cause de la mauvaise coordination et de l'absence d'un mécanisme efficace doté d'outils faciles à utiliser et pratiques pour assurer le suivi de la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation. Le processus de suivi est devenu problématique du fait de l'absence d'un instrument de planification pour définir les cibles et indicateurs, et de l'articulation faible ou insuffisante des politiques nationales et sous régionales avec la Déclaration et le Plan d'Action de Ouagadougou 2004. Un autre facteur perceptible est l'irrégularité et les disparités constatées dans l'établissement des rapports par les CER, alors que leurs États membres faisaient plutôt rapport directement et exclusivement à la Commission de l'Union africaine.

3. L'impérieuse nécessité se fait sentir d'avoir un mécanisme plus intégré, interdépendant et cohérent pour examiner l'état d'avancement de la mise en œuvre des engagements énoncés dans la Déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, la lutte contre la pauvreté et le développement inclusif adoptés lors du Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernement en septembre 2004 à Ouagadougou. L'examen porte sur le processus de mise en œuvre et les résultats aux niveaux national, régional et continental, y compris les interventions des partenaires internationaux, et identifie les avancées réalisées, ainsi que les difficultés rencontrées, en vue d'apporter les changements s'il y a lieu.

4. Le déploiement de ce mécanisme à tous les niveaux sera guidé par la Vision 2063 de l'UA qui vise à éradiquer la pauvreté sur le continent.

5. Le thème général de ce Sommet extraordinaire, qui est « **emploi, éradication de la pauvreté et développement inclusif** », servira de directives pour la mise en œuvre des conclusions du Sommet et des décisions y afférentes.

6. C'est compte tenu de ce qui précède qu'il est proposé ce qui suit comme Mécanisme de suivi et d'évaluation des conclusions du Sommet extraordinaire sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, aux niveaux national, régional (Communautés économiques régionales), continental (Commission de l'UA). Ce Mécanisme inclut les partenaires internationaux de développement.

7. Le Mécanisme est composé d'institutions nationales de suivi, d'institutions régionales de suivi, et la Commission de l'Union africaine.

## **II. Mécanisme de suivi et de redressement**

8. Le Mécanisme a pour objectif principal d'évaluer et de suivre les avancées réalisées dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action sur l'emploi, la lutte contre la pauvreté et le développement inclusif en Afrique.

### **A. Au niveau national**

9. Les institutions nationales déjà existantes devront assurer le suivi et la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action. Les États membres sont appelés à mettre en place ces institutions là où elles n'existent pas. A cet égard, un dialogue social et des consultations régulières avec les principales parties prenantes s'imposent et les États membres devront raffermir plus largement leur engagement partagé et leur 'appropriation'.

10. Les États membres devraient établir au sein de leur ministère en charge du Travail, de l'Emploi et de l'EFTP, des unités de planification des politiques et de Suivi & Évaluation, qui serviront également de point focal pour le suivi de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action.

11. Les institutions nationales de suivi ont pour fonctions, entre autres, de:

- a) élaborer un plan d'action détaillé qui définit clairement les objectifs, les échéances, les rôles et responsabilités de tous les acteurs et partenaires et les indicateurs de développement, en recourant au Plan d'action du Sommet comme cadre de référence. Ce plan doit également indiquer les moyens de mobiliser des ressources ;
- b) procéder à une évaluation biennale participative et inclusive de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, à soumettre à leurs Communautés économiques régionales respectives, avec copie à la Commission de l'Union africaine;

- c) tenir des réunions périodiques participatives de suivi avec les partenaires internationaux, en étroite collaboration avec les ministères des Finances, de la Planification et du Développement, réunions auxquelles devraient participer les partenaires sociaux et les autres principales parties prenantes;
- d) désigner une personne qui sera chargée du suivi au niveau national pour assurer la liaison avec les CER et la Commission de l'UA ;
- e) diffuser et vulgariser (par des campagnes nationales) la Déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, la lutte contre la pauvreté et le développement inclusif.

## **B. Au niveau continental**

12. La Commission de l'UA quant à elle, est chargée de coordonner le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action au niveau continental. Le Comité technique spécialisé (CTS) de l'Union africaine sur le développement social, le travail et l'emploi, s'occupera, pour sa part, de superviser le suivi et l'évaluation. Un groupe de travail technique sera mis en place pour aider le CTS dans le cadre de ce mandat.

13. La Commission de l'Union africaine sera chargée, entre autres, de :

### **a) l'examen de l'état d'avancement de la mise en œuvre des décisions du Sommet extraordinaire de l'Union africaine, à savoir :**

- (i) faciliter la mise en œuvre et l'évaluation de la Déclaration et du Plan d'action en élaborant et en soumettant au Comité technique spécialisé un programme de mise en œuvre quadriennal, qui met l'accent sur un nombre limité de stratégies prioritaires clés des principaux domaines prioritaires, en consultation avec les Communautés économiques régionales avec l'appui du BIT et de l'Agence du NEPAD pour permettre un processus de planification plus intégrée et plus cohérente à tous les niveaux ;
- (ii) sensibiliser les pays africains, les organisations internationales, intergouvernementales et non-gouvernementales à la nécessité d'élaborer et de coordonner l'action et les programmes nécessaires à la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action ;
- (iii) veiller à ce que tous les États membres et les Communautés économiques régionales mettent en place les institutions nationales et régionales requises pour suivre et évaluer la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action ;

- (iv) collaborer avec les Communautés économiques régionales, l'OIT et l'Agence du NEPAD pour établir des formats standards et des outils de suivi, de contrôle de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action; ces formats et outils seront soumis au Groupe de travail technique qui appuie le CTS dans son mandat ;
- (v) recevoir et examiner les rapports des institutions de suivi des États membres et des Communautés économiques régionales, ainsi que des partenaires de développement internationaux et faire les recommandations qui en découlent;
- (vi) organiser des réunions de suivi biennales avec les CER et l'Agence du NEPAD pour évaluer l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action, sur la base des rapports d'étape préparés et soumis par les CER. Ces réunions porteront également sur le rapport de suivi continental consolidé;
- (vii) faciliter la tenue de réunions consultatives régulières entre les CTS, la Conférence des ministres des Finances, de la Planification et du Développement, et la Conférence des ministres de l'Éducation et de l'EFTP.

**b) la préparation des rapports, à savoir :**

- (i) un rapport annuel sur les activités de suivi de la Commission;
- (ii) des rapports de synthèse tous les deux ans sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action aux niveaux national, régional, et des partenaires de développement internationaux, qui mettent en exergue les domaines dans lesquels des avancées doivent être réalisées, proposent des solutions aux difficultés et problèmes rencontrés et fournissent les principales lignes directrices;
- (iii) des rapports détaillés d'évaluation sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action et ce, tous les cinq (5) ans, c'est-à-dire en 2019 et en 2024.

**c) la promotion du renforcement des capacités aux niveaux national et régional, à savoir:**

- (i) mettre au point des directives pour aider les États membres à élaborer des plans d'action détaillés et des mécanismes de suivi aux niveaux régional et national avec la participation des partenaires sociaux;

- (ii) organiser, en étroite collaboration avec les CER, des ateliers et des activités de formation sur les questions pertinentes liées à l'emploi, à la protection sociale et à l'éradication de la pauvreté pour renforcer les capacités des décideurs des États membres et des Communautés économiques régionales;
  - (iii) aider les États membres et les Communautés économiques régionales dans la mobilisation des ressources aux niveaux national, régional et international pour la mise en œuvre effective de la Déclaration et du Plan d'action, sur la base du Document stratégique de l'UA pour la mobilisation des ressources ;
  - (iv) collecter et compiler l'information recueillie auprès des pays, des institutions des Nations Unies, des bailleurs de fonds, des OIG, et des ONG, en commandant des études interdisciplinaires, et en menant la recherche et l'évaluation des situations d'emploi et de réduction de la pauvreté et en indiquant les résultats aux États membres.
- d) la coopération:** Coopérer avec d'autres organisations africaines, régionales, continentales et internationales s'occupant des questions de promotion de l'emploi et de l'éradication/réduction de la pauvreté, et mobiliser les ressources et l'appui des partenaires de coopération et des institutions des Nations Unies.

### **C. Au niveau régional**

14. Les CER seront chargées de:

- a) élaborer, en collaboration avec la Commission de l'UA, un programme de mise en œuvre quadriennal à présenter à la réunion régionale des ministres du Travail, qui met l'accent sur un nombre limité des principales stratégies prioritaires des domaines prioritaires clés ;
- b) aider les États membres à définir les données et indicateurs de base et de suivi pour contrôler et évaluer l'état d'avancement ;
- c) préparer les rapports annuels, en mettant en exergue les domaines dans lesquels plus d'avancées doivent être réalisées, et fournir les principales directives pour les priorités clés. Ces rapports seront soumis aux sessions ordinaires de la Conférence régionale des ministres du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ;
- d) mettre en place/renforcer le Mécanisme de suivi régional des CER, conformément aux mécanismes de consultation régionaux déjà existants sur le travail, l'emploi, la sécurité sociale et la migration de la main-d'œuvre ;

- e) déterminer la proportion des budgets nationaux et des autres budgets alloués à la mise en œuvre des programmes de création d'emploi et de l'éradication de la pauvreté en se basant sur le principe d'Analyse de sensibilité du budget de l'emploi (EBSA) et en utilisant la définition de la Portée de l'emploi de l'UA ;
- f) encourager la surveillance indépendante de l'état d'avancement de la mise en œuvre, notamment par les partenaires sociaux, les comités parlementaires, les ONG, les institutions universitaires, les jeunes et les femmes, et les associations professionnelles.

## **MOBILISATION DES RESSOURCES**

15. Une importance particulière devrait être accordée aux modalités de financement du processus de suivi aux niveaux national, régional et continental. De telles modalités sont déterminées par la Commission de l'Union africaine et soumises au Comité technique spécialisé (CTS) de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi, pour approbation, puis aux organes de décision pertinents de l'Union africaine, pour adoption. Il faudrait tout d'abord définir les priorités nationales.

16. La Commission de l'UA et la BAD devront élaborer les modalités de mise en place d'un Fonds pour l'emploi et la cohésion sociale en appui à la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action par les États membres, les CER et la Commission de l'Union africaine.



**PRÉSENTATION DU NOUVEAU PROGRAMME  
DE**

**GOUVERNANCE DES MIGRATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE  
DANS UNE PERSPECTIVE DE DEVELOPPEMENT ET  
D'INTEGRATION EN AFRIQUE**

*Une initiative audacieuse*

**Commission de l'Union africaine  
Organisation internationale du Travail  
Organisation internationale pour les migrations  
Commission économique pour l'Afrique**

**En coopération avec les communautés économiques régionales africaines :  
COMESA, CAE, CEEAC/CEMAC, CEDEAO, IGAD, SADC**

## **Programme de Gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans une perspective de développement et d'intégration en Afrique**

La mobilité croissante de la main-d'œuvre et des compétences fait de la migration pour le travail un enjeu de gouvernance de plus en plus important sur le continent africain. Comme le reconnaît l'Union africaine dans son Cadre stratégique pour la migration en Afrique, « la migration constituera, sans nul doute, un sujet majeur au 21<sup>ème</sup> siècle et posera des défis sociaux, économiques et politiques aux décideurs qui auront à charge la gestion future de la migration dans une perspective d'amélioration des sociétés africaines ».

Le moment était donc opportun pour la Commission de l'UA, l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation internationale des migrations et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique d'unir leurs efforts afin de concevoir, en collaboration avec les communautés économiques régionales africaines, un audacieux programme de Gouvernance des migrations de main-d'œuvre dans une perspective de développement et d'intégration en Afrique. À la neuvième session ordinaire de la Commission du travail et des affaires sociales de l'UA, la réunion des ministres a décidé que « les CER devraient prendre en compte la question de la migration régionale de la main-d'œuvre comme étant un facteur important du développement durable ».

L'initiative se présente initialement sous la forme d'un programme quadriennal de coopération et de renforcement des capacités visant à mieux gérer la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences au sein de l'Afrique, et plus particulièrement au sein des CER africaines.

Le programme répond aux besoins explicitement relevés par les CER et les partenaires sociaux, ainsi qu'à ceux que définissent les instruments de politique régionale de l'UA. Ce faisant, il met l'accent sur des aspects importants de la libre circulation des travailleurs, celle-ci étant considérée comme un facteur crucial d'intégration régionale et de développement en Afrique.

Le programme a pour objectif général et déclaré de *renforcer la gouvernance, la réglementation et la régulation effectives de la migration pour le travail et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique, sous l'empire de la loi et avec la participation des principales parties concernées – instances exécutives et législatives, partenaires sociaux, migrants, organisations internationales, organisations non gouvernementales et organisations de la société civile. À long terme, il entend :*

- *mettre le travail décent et la protection sociale à la portée des travailleurs migrants et de leurs familles ;*
- *renforcer l'intégration régionale et le développement inclusif ;*
- *stimuler la productivité, l'investissement productif et la réussite des entreprises ;*
- *favoriser une meilleure intégration sociale et économique des migrants, la mise en œuvre de mécanismes d'emploi et de protection sociale effectifs, et le développement de marchés du travail fondés sur des systèmes durables.*

Dans l'immédiat, il vise à :

1. accroître l'intégration des principales **normes internationales** en matière de migration pour le travail ;
2. développer au sein des CER l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de régimes de **libre circulation** harmonisés et de politiques nationales cohérentes en matière de migration pour le travail ;
3. habiliter les **institutions du travail** à assumer des responsabilités dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, dans les politiques qui les régissent et dans leur administration ;
4. établir des mécanismes régionaux de **consultation et coordination tripartites** en matière de migrations de main-d'œuvre, et faciliter la consultation et la coopération avec d'autres régions ;
5. soutenir le **travail décent** des migrants par l'application effective des normes du travail aux travailleurs migrants ;
6. étendre la **sécurité sociale** aux migrants par des régimes de couverture et de portabilité répondant aux normes et bonnes pratiques internationales ;
7. résorber la **pénurie des compétences** et le décalage entre les compétences demandées et les compétences enseignées, tout en accroissant la reconnaissance de qualifications africaines harmonisées ;
8. améliorer la **collecte, l'échange et l'utilisation de données**, ventilées par sexe et par âge, rendant compte de l'activité économique, de l'emploi, des compétences, de l'éducation, des conditions de travail et de la protection sociale des migrants.

### Contexte et justification du programme

Selon les estimations de l'OIT, sur les 19,3 millions de migrants (personnes vivant en dehors de leur pays d'origine) que comptait l'Afrique en 2010, 8,4 millions étaient des travailleurs migrants<sup>1</sup>. Selon les estimations de la Banque mondiale pour la même année, 31 millions d'Africains vivaient dans un pays autre que leur pays de naissance, et 77 % de ces 31 millions de migrants étaient d'origine subsaharienne<sup>2</sup>. La demande de mobilité transfrontalière en Afrique est appelée à augmenter dans un avenir prévisible. La bonne gouvernance des migrations se range ainsi parmi les grands défis que doivent relever les États africains.

La situation socioéconomique, la pauvreté, la situation politique, la sécurité et l'environnement sont autant de facteurs qui contribuent à l'importance des flux migratoires et des déplacements forcés de populations sur le continent africain. La mondialisation a

---

<sup>1</sup> OIT (2010), *International Labour Migration – A rights-based approach*, Bureau international du Travail, Genève, p. 17.

<sup>2</sup> *Bilateral Migration Matrix*, Banque mondiale, 2010

également contribué au phénomène par l'accélération des mutations structurelles–déséquilibres des marchés du travail, changements technologiques, restructurations économiques, évolution démographie –propres à occasionner des mouvements transfrontaliers.

## Facteurs mondiaux

L'OIT a estimé à 105,4 millions le nombre de personnes économiquement actives parmi les 214 millions qui vivaient en dehors de leur pays de naissance ou de nationalité en 2010<sup>3</sup>. Elle a également relevé qu'avec les proches qui les accompagnaient, ces personnes représentaient près de 90 % des migrants internationaux<sup>4</sup>. L'estimation du stock mondial de migrants a été revue à 235 millions de personnes en 2013<sup>5</sup>. Ces chiffres ne rendent pas pleinement compte du nombre important de personnes se trouvant dans des situations migratoires temporaires ou itinérantes.

Alors que de nombreux pays développés et en développement font face à une population vieillissante et à une main-d'œuvre en déficit croissant, l'Afrique est confrontée aux effets combinés d'une jeunesse en pleine expansion, d'un chômage croissant et d'un emploi formel insuffisant, une combinaison qui se traduit par une mobilité croissante des compétences et de la main-d'œuvre au sein, en provenance et à destination du continent.

Tout indique que la pénurie mondiale des compétences va s'aggraver. Aux termes d'une étude récente, d'ici à 2020, il y aura dans le monde « de 38 à 40 millions de diplômés de l'enseignement tertiaire (titulaires d'une licence ou d'une maîtrise) en moins que n'en nécessiteront les employeurs » et « un déficit de 45 millions de travailleurs diplômés de l'enseignement secondaire dans les économies développées » [traduction]<sup>6</sup>.

## Caractéristiques des migrations africaines

Les migrations africaines présentent certaines caractéristiques notables :

- la prédominance des migrations de main-d'œuvre et de compétences de type intrarégional en Afrique ;
- la prévalence de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences au sein des CER ;
- l'importance économique des transferts de fonds des migrants pour de nombreux pays africains ;
- la féminisation accrue de la mobilité de la main-d'œuvre ;
- la protection insuffisante des travailleurs migrants et de leurs familles contre l'exploitation et l'hostilité ;

---

<sup>3</sup> OIT (2010), *supra*, p. 17.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 2.

<sup>5</sup> ONU (2013), *Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision - Migrants by Age and Sex*, Division de la population de l'ONU, septembre 2013. Voir la vue d'ensemble présentée (en anglais) par la « planche murale » consultable en ligne à l'adresse <http://esa.un.org/unmigration/wallchart2013.htm>.

<sup>6</sup> Richard Dobbs, Anu Madgavkar, Dominic Barton, Éric Labaye, James Manyika, Charles Roxburgh, Susan Lund et Siddarth Madhav, *The world at work: Jobs, pay, and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, juin 2012. Voir :

[http://www.mckinsey.com/insights/employment\\_and\\_growth/the\\_world\\_at\\_work](http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/the_world_at_work).

- la mise en œuvre léthargique des initiatives régionales de libre circulation des personnes ;
- la faiblesse des législations, institutions et données se rapportant aux marchés du travail ;
- le peu d'attention accordée à la gouvernance, à la réglementation et à la régulation de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences ;
- le manque ou l'absence de formations et de reconnaissance des qualifications et compétences ;
- l'émigration d'Africains qualifiés et la « fuite des talents » qui en résulte ;
- le peu ou l'absence de protection sociale et de portabilité de la protection sociale ;
- le nombre croissant de cas de traite et de trafic de migrants.

Les migrations de main-d'œuvre qui affectent l'Afrique se font généralement selon trois directions principales : les migrations intra-africaines détaillées ci-dessous ; les flux extracontinentaux, originellement vers les anciennes puissances coloniales (la France, le Royaume-Uni, l'Italie, le Portugal, l'Espagne, etc.), mais aujourd'hui de plus en plus vers d'autres destinations (les États-Unis, l'Asie et les États arabes) ; les flux entrants en provenance d'autres régions, en particulier d'Europe et d'Asie.

Les migrations intrarégionales sont estimées à 52,6 % du total migratoire africain, cette proportion étant de 59 % pour l'Europe et de 54,7 % pour l'Asie. En Afrique subsaharienne toutefois, ce taux atteindrait les 65%. La mobilité intrarégionale (migration au sein de la région) représente plus de quatre migrants sur cinq dans la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest. La proportion des migrants se rendant dans un pays de la même sous-région est de plus de 80 % en Afrique de l'Ouest, 65 % en Afrique centrale, 50 % en Afrique centrale, 47 % en Afrique de l'Est, mais seulement 20 % en Afrique du Nord.

Comme les économies africaines sont largement dominées par l'économie urbaine informelle et l'agriculture, les travailleurs migrants du continent se trouvent souvent dans des milieux caractérisés par de faibles revenus et salaires, le manque de protection sociale, des emplois et lieux de travail précaires, des conditions de travail épouvantables et un faible niveau de compétence. De nombreux migrants sont des travailleurs indépendants, agricoles ou informels, et un nombre important de migrants se trouvent dans l'industrie et les services.

Il y a aussi une importante mobilité transfrontalière de type « circulaire » qui est le fait de gens de métier engagés dans des activités commerciale. Ce phénomène s'accompagne d'un accroissement des flux commerciaux transfrontaliers et favorise de ce fait la croissance et l'emploi locaux.

Les informations relatives aux violations des droits, notamment des droits du travail, ainsi qu'aux attaques xénophobes et aux expulsions arbitraires dont les travailleurs migrants sont l'objet attestent les difficultés à surmonter pour assurer à ces migrants un travail décent, un traitement égal et le respect de leurs droits fondamentaux conformément aux normes ratifiées par de nombreux États africains.

## Intégration économique régionale

La libre circulation des personnes est un des piliers de l'intégration et du développement économiques en Afrique. Elle apporte les compétences et la main-d'œuvre là où elles sont requises pour stimuler l'investissement et le développement économique. Elle constitue aussi un moyen pratique de développer le libre-échange et le commerce de biens et services locaux.

La Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale, la Communauté économique des États de l'Afrique centrale, la CEDEAO et la Communauté d'Afrique de l'Est se sont dotées de cadres légaux pour la circulation de la main-d'œuvre parmi leurs pays membres. Le Marché commun de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe et l'Autorité intergouvernementale pour le développement ont récemment élaboré des accords de mobilité qui attendent d'être adoptés et appliqués par les pays participants. Un nouveau régime est en cours de négociation au sein de la Communauté de développement de l'Afrique australe. Les cadres légaux mis en place par les CER sont généralement conformes aux normes internationales ; plus de la moitié des États membres de l'UA ont ratifié au moins une des trois conventions fondamentales relatives aux travailleurs migrants.

## Obstacles à la bonne gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre est souvent entravée par la non-application des droits et mécanismes prévus par le protocole sur la libre circulation des personnes, par l'omniprésence de formalités frontalières rigides, par l'abondance de barrages routiers et de contrôles de sécurité sur les grandes voies routières internationales, par les pratiques frauduleuses et tracassières aux frontières et le long des axes de transport, et par le manque de cohésion entre la mobilité pour le travail, le commerce régional, la surveillance des migrations et la sécurité<sup>7</sup>. Les États membres des CER africaines continuent de se caractériser par l'absence de cadres nationaux stratégiques et directeurs exhaustifs en matière de migration de la main-d'œuvre, quoique plusieurs pays progressent dans la bonne direction.

Le manque de volonté politique, l'insuffisance des capacités et la mauvaise coordination institutionnelle sont des lacunes centrales au niveau national. Elles sont aggravées par l'inadéquation des systèmes de collecte de données<sup>8</sup>, l'absence de liens entre la politique migratoire et des aspects fondamentaux de l'économie, du marché du travail, et de l'emploi, ainsi que par la difficulté pour les institutions nationales du travail et pour la société civile de toucher les populations, et la faiblesse des systèmes judiciaires<sup>9</sup>.

Le peu de transparence des marchés du travail, le manque d'harmonisation des cadres légaux et l'absence d'informations exactes sur le travail sont des entraves de taille à la bonne administration des migrations de main-d'œuvre en Afrique. L'existence de cadres légaux et directeurs harmonisés est une condition indispensable à l'établissement de

---

<sup>7</sup> Facteurs cités dans *Final Communiqué – Mini Summit of Heads of State and Government on the creation of a borderless ECOWAS*, Abuja, 2000, et dans *Approche commune de la CEDEAO sur la migration*, 2008.

<sup>8</sup> Le fait de ne pas pouvoir comparer les statistiques nationales rend difficile les analyses régionales fondées sur des données nationales.

<sup>9</sup> OCDE/CSAO (2009), Trémolières, Marie (dir.), *Enjeux régionaux des migrations ouest-africaines – Perspectives africaines et européennes*, Cahiers de l'Afrique de l'Ouest.

marchés du travail intégrés, fondés sur des codes du travail, de la sécurité sociale et de l'investissement coordonnés, ainsi que sur des cadres compatibles de reconnaissance des niveaux d'éducation et de compétence.

L'absence de données fiables, exactes et complètes concernant les migrations de main-d'œuvre, les travailleurs migrants et les marchés du travail constitue une restriction majeure. Les données disponibles sont essentiellement des données de « mouvement », tout au plus susceptibles de donner une idée des stocks et des flux migratoires. Quant aux données relatives aux qualifications, aux profils d'emploi, à la participation aux marchés du travail, aux conditions de travail et à la protection sociale des migrants, elles sont rares, voire inexistantes.

Les migrations sont souvent la conséquence d'une sécurité humaine faible et inappropriée. Elles sont alors une stratégie pour faire face aux risques liés à l'inégalité des revenus, aux taux élevés de chômage et de sous-emploi, aux conflits, et à la dégradation environnementale. Cela étant, les préoccupations de *sécurité* empêchent souvent la bonne compréhension de l'enjeu fondamental que représentent les migrations de main-d'œuvre pour le développement, l'intégration régionale et la protection sociale. Un obstacle important reste l'absence d'une approche politique holistique, que vient aggraver la prédominance des préoccupations de sécurité sur le souci d'intégration des marchés du travail.

### Domaines d'action prioritaires

Une consultation régionale organisée à Addis-Abeba le 16 décembre 2013 a établi des priorités d'action et une ligne de direction pour la coopération africaine en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. La CUA, la CEEAC, la CEDEAO, l'IGAD, la SADC<sup>10</sup>, l'OIT, l'OIM, la CEA, ONUSIDA, l'UNESCO, ainsi que Business Africa et la CSI-Afrique, sont convenues de sept conclusions principales communes à toutes les CER :

1. la carence de données relatives aux caractéristiques et aux conditions des travailleurs migrants, ces données étant nécessaires aux politiques en matière d'économie, de travail, de développement des entreprises, d'investissement, d'éducation et de protection sociale ;
2. le défaut de mise en œuvre de régimes de libre circulation, et l'absence généralisée de politiques nationales cohérentes en matière de migrations de main-d'œuvre ;
3. les écarts croissants entre les compétences demandées en Afrique et le volume ainsi que la nature des compétences produites en Afrique ;
4. l'absence de protection et de sécurité sociales pour de nombreux migrants ;
5. l'omniprésence de relations d'emploi et de conditions de travail abusives ne répondant pas aux normes minimales ;
6. l'absence d'engagement des institutions du travail dans la capacité, la coordination et la prise de décision relatives aux migrations ;
7. le manque de dialogue et de coordination en matière de migrations de main-d'œuvre parmi les acteurs et institutions du travail.

---

<sup>10</sup> M. Maurius Olivier, en sa qualité de consultant auprès de l'Union européenne, a rendu compte des initiatives de la SADC, particulièrement en matière de sécurité sociale.

## Appui international en matière de coopération technique et de renforcement des capacités

La consultation de décembre et la proposition qui en a résulté ont pris la mesure de l'appui considérable que l'OIT et l'OIM ont apporté à l'Afrique ces 10 dernières années en matière de gouvernance des migrations de main-d'œuvre. Des projets de coopération technique et de renforcement des capacités relatifs aux migrations de main-d'œuvre ont été mis en œuvre en Afrique de l'Est et de l'Ouest, en Afrique australe, dans le Maghreb et, plus récemment, dans la corne de l'Afrique. Des consultations régionales tripartites ont eu lieu dans toutes les sous-régions, de même que des consultations syndicales relatives aux travailleurs migrants et des consultations parmi les employeurs sur la mobilité de la main-d'œuvre. Il y a également eu des projets de l'OIT visant l'élargissement de la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs migrants dans 12 pays africains, les activités du programme de l'OIT en faveur des travailleurs domestiques migrants, les centres de ressources de l'OIM pour les migrants, etc. Les initiatives en cours comprennent un grand projet soutenu par l'Union européenne relatif aux migrations de main-d'œuvre, à la gestion des frontières et à la traite des personnes en Afrique de l'Ouest, mis en œuvre par l'OIM avec l'OIT et le Centre international pour le développement des politiques migratoires. Il y a aussi les travaux que l'OIT et l'OIM consacrent avec la SADC aux politiques, aux données et à la sécurité sociale, et la récente initiative relative à la gouvernance des migrations régionales, mise en œuvre par l'OIM et l'IGAD, avec le financement du Gouvernement suisse.

### Les cadres directeurs africains

La nouvelle initiative présentée ici s'inscrit dans les cadres directeurs et les recommandations d'orientation adoptés pour la région Afrique, à savoir :

- le **Plan d'action sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté** (UA, 2004) engageant à une gouvernance internationale équitable et à la facilitation des migrations de main-d'œuvre en Afrique ;
- le **Cadre stratégique pour la migration en Afrique** (UA, 2006) consacrant un de ses principaux chapitres aux migrations de main-d'œuvre ;
- le **Cadre stratégique social pour l'Afrique** (UA, 2008) recommandant l'intégration et la collaboration des régimes de sécurité sociale à l'échelle de la région afin de tirer avantage des migrations de main-d'œuvre ;
- le **Plan d'action pour stimuler le commerce intra-africain** (UA, 2012) reconnaissant des rôles de premier plan à la libre circulation des personnes ainsi qu'à la réglementation et la régulation des migrations de main-d'œuvre. Les accords régionaux sont considérés comme étant au cœur du développement et de la facilitation des migrations régionales de main-d'œuvre ;
- la **Commission du travail et des affaires sociales de l'UA** qui considère les migrations régionales de main-d'œuvre comme un facteur important de développement durable et d'intégration régionale ;
- la neuvième session ordinaire de la **Commission du travail et des affaires sociales de l'UA** (avril 2013) qui a adopté le Pacte pour l'emploi des jeunes et des femmes prévoyant notamment la promotion de la mobilité régionale et sous régionale de la main-d'œuvre et préconisant un **plan de l'UA et des CER pour les migrations de main-d'œuvre** ;



- le **Plan stratégique 2014-2017** (CUA) adoptant notamment une stratégie de promotion des migrations de main-d'œuvre en vue de stimuler l'investissement transfrontalier et de combler le fossé des compétences ;
- la **Déclaration conjointe Afrique-UE sur la migration et le développement, Tripoli, 22-23 novembre 2006** ;
- le **Plan d'action « Partenariat Afrique-UE sur les migrations, la mobilité et l'emploi » de la Stratégie commune Afrique-UE.**

### **Validation par les constituants tripartites africains**

Le programme présenté en ces pages a d'abord été soumis à un groupe de travail d'experts, puis à la réunion plénière de la session spéciale de la Commission du travail et des affaires sociales de l'UA qui s'est tenue à Windhoek du 22 au 24 avril 2014. Les experts et les constituants ont amplement validé le projet en toutes ses composantes. Pour ajuster les activités ainsi programmées à leurs réalités et besoins propres, les constituants ont fait des suggestions qui ont ensuite été incorporées dans la version révisée du programme.

### **Buts, objectifs et activités du programme**

Les buts et objectifs du présent programme de Gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique sont la manifestation d'une volonté à long terme de mettre en place un véritable régime de mobilité de la main-d'œuvre dans une perspective d'intégration et de développement en Afrique, avec les dispositions de gouvernance que cela suppose.

Conformément à ses finalités générales, le programme tend à la mise en œuvre de la stratégie retenue dans le Plan stratégique 2014-2017 de la CUA. Il suit les thèmes stratégiques du Cadre stratégique de l'UA pour la migration en Afrique et fait siennes les actions prioritaires du Pacte de l'UA pour l'emploi des jeunes et des femmes, ainsi que du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'élimination de la pauvreté et le développement inclusif (qui sera soumis à adoption en septembre 2014). Il prend en compte le Partenariat Afrique-UE sur les migrations, la mobilité et l'emploi. Il répond aussi aux besoins et préoccupations des travailleurs migrants, de leurs familles et de leurs organisations.

Ce programme reconnaît que la réalisation de ses objectifs nécessitera une mobilisation cohérente et soutenue pendant de nombreuses années, au-delà de son terme initial de quatre ans. Il est cumulatif en ce qu'il met à profit et complète des interventions passées et présentes, tout en servant de base pour les interventions à plus long terme prévues par le plan d'action de Ouagadougou+10 (2014-2024).

Les actions prévues par le programme sont centrées sur le partage des connaissances, celui-ci s'accompagnant de mesures de conseil, de formation, de sensibilisation et d'assistance technique à l'intention des CER, et d'une mobilisation des gouvernements, des acteurs économiques, de la société civile, du secteur privé et de l'opinion publique en faveur des objectifs d'intégration régionale et de développement.

Le programme s'agence en deux grandes composantes complémentaires : la première concerne **la gouvernance des migrations de main-d'œuvre** et la seconde **la mise en œuvre opérationnelle des lois et politiques**. Ses objectifs spécifiques et ses résultats escomptés peuvent s'articuler comme suit :

1. **Meilleure gouvernance, réglementation et régulation des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique**
  - 1.1 **Accroissement de la ratification et de l'intégration des grandes normes internationales** en matière de migration pour le travail.
    - Ratification des grandes normes internationales pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre (conventions C-97 et C-143 de l'OIT et Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille), des normes du travail instaurées par les conventions C-87, C-181 et C-189 de l'OIT, et des conventions C-102 et C-118 de l'OIT relatives à la sécurité sociale ;
    - Intégration des grandes normes internationales en matière de migration pour le travail.
  - 1.2 **Mise en œuvre de régimes de libre circulation des personnes** dans les CER, et adoption de **politiques nationales**.
    - Accroissement de la ratification et de l'adoption par les États membres des CER de législations nationales habilitantes facilitant la mise en œuvre de régimes de libre circulation des personnes ;
    - Élaboration ou renforcement de cadres directeurs nationaux en matière de migration (de la main-d'œuvre) ;
    - Progrès dans l'harmonisation des codes du travail au sein des CER et entre les CER.
  - 1.3 Engagement accru des **institutions du travail et partenaires sociaux dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre**.
    - Responsabilités accrues des ministères du travail ou de l'emploi dans la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, avec établissement de points de contact dans les institutions du travail ;
    - Engagement accru des organisations de partenaires sociaux dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, et renforcement des capacités et de la formation des institutions du travail.
  - 1.4 **Concertation et coordination stratégiques tripartites** aux niveaux des pays, des CER et du continent.
    - Réunion dans les pays concernés de mécanismes tripartites nationaux d'orientation et de gestion des questions relatives aux migrations de main-d'œuvre ;
    - Établissement ou renforcement au niveau des CER de plates-formes tripartites de consultation et de coordination pour les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre ;
    - Établissement, au niveau de l'UA, avec des liens aux plates-formes sous-régionales et aux mécanismes nationaux, d'un organe tripartite de consultation et de coordination pour les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre.

## 2. Mise en œuvre opérationnelle des lois et politiques

### 2.1 Travail décent pour les migrants avec application effective des normes du travail.

- Application accrue des normes internationales du travail et des garanties de sécurité et de santé du travail dans les lieux où travaillent des migrants ;
- Renforcement des capacités d'inspection du travail dans les lieux où les migrants sont concentrés ;
- Plans d'action nationaux contre la discrimination et la xénophobie dans certains pays.

### 2.2 Extension aux migrants de la **couverture de sécurité sociale**

- Adoption de mesures unilatérales, bilatérales et régionales visant à assurer la protection et la portabilité de la sécurité sociale aux travailleurs migrants dans leurs pays d'origine et de destination, avec mise en œuvre accrue des conventions pertinentes de l'OIT ;
- Élaboration au niveau des CER de cadres de coopération en matière de sécurité sociale pour les migrants de CER désignées.

### 2.3 Résorption des **déficits de compétences** et meilleure **reconnaissance des qualifications**

- Mise en place de processus consultatifs bien établis parmi les entités régionales et nationales chargées de l'éducation, de la formation et de l'accréditation ;
- Engagement à l'actualisation et à l'expansion de l'enseignement technique et professionnel, ainsi qu'à la résolution des décalages entre compétences enseignées et compétences demandées ;
- Mise en place de processus bien définis pour aboutir à des qualifications, formations et crédits d'expériences professionnels harmonisés, compatibles ou mutuellement reconnus ;
- Adoption par les CER et les pays de lois, politiques et mesures administratives instaurant des qualifications et critères de formation harmonisés ;
- Collecte de données sur les besoins actuels en compétences et main-d'œuvre et prévisions quant aux tendances et aux besoins futurs.

### 2.4 Obtention et utilisation de **données** pertinentes et comparables **sur les migrations de main-d'œuvre et les marchés du travail**

- Renforcement des capacités des institutions nationales compétentes et des CER en matière de collecte et d'analyse des données relatives aux migrations ;

- Recours accru aux normes statistiques internationales ainsi qu'aux indicateurs migratoires internationaux et communs, et échange accru de données dans ou parmi les CER ;
- Partage et coordination des données entre institutions nationales et CER ;
- Interconnexion des bases de données relatives aux marchés du travail et aux migrations de main-d'œuvre, et étude de certains aspects précis des migrations de main-d'œuvre, de la libre circulation des personnes, de l'intégration régionale et du développement, ainsi que de leurs interactions.

### **Acteurs et rôles**

Le projet initial est le fait d'un consortium de partenaires sous la direction de la CUA, avec la participation de l'OIT, de l'OIM et de la CEA.

La CUA fournit la vision d'ensemble et la perspective politique du projet, tout en veillant à la consultation et à la participation des CER. En tant qu'organisation coresponsable du projet, l'OIT est chargée d'en assurer la supervision et le soutien opérationnel d'un point de vue conceptuel et technique général. L'OIM apporte ses connaissances et son expertise en matière de politique migratoire, de gouvernance et de fonctionnement pratique du programme, et mobilise ses bureaux sur le terrain. La CEA fournit son expertise, ses ressources en connaissances et ses services de conseil dans certains domaines thématiques. Les CER sont des participantes clefs pour ce qui concerne les activités du programme, ainsi que la coordination et la gestion générales.

### **Parties prenantes**

Les acteurs économiques de l'Afrique, les États membres et les CER, les migrants, leurs familles et leurs organisations, et les peuples de la région sont les bénéficiaires de la libre circulation des personnes et des migrations, et elles y sont parties prenantes. Les parties prenantes immédiates au présent programme sont les CER, les organisations patronales et syndicales, les institutions publiques compétentes, les organisations de la société civile concernées et le secteur privé.

### **Gouvernance, communication et surveillance du projet**

La *bonne gouvernance* sera assurée par une structure de direction et de gestion. Un Conseil de coordination du programme en assurera la supervision générale. Au niveau opérationnel, un Groupe d'appui au projet coordonnera et assurera la mise en œuvre des activités. Il comprendra des membres du personnel directeur, technique, financier et administratif des quatre agences qui coopèrent au projet (UA, OIT, OIM et CEA). L'équipe sera complétée par un spécialiste des migrations de main-d'œuvre dans chaque CER.

Une stratégie de visibilité assurera la bonne diffusion des informations relatives au programme aux parties prenantes et au grand public. Le suivi et l'évaluation continus du programme seront assurés par l'équipe chargée de sa coordination. Un bilan d'étape sera réalisé à mi-chemin pour évaluer la pertinence, l'efficacité et la réussite des activités entreprises, ainsi que le progrès réalisé au regard des objectifs. Une évaluation finale sera

effectuée pour analyser le degré de réalisation des objectifs du programme et en jauger la réussite.

### **En conclusion**

*En encourageant et en soutenant la gouvernance effective des migrations de main-d'œuvre, ce programme initial de quatre ans contribuera de façon significative à réaliser le potentiel de développement que représente la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences en Afrique.*

**PROJET DE CADRE DE PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ SUR LA  
CRÉATION D'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF (CPPP-CEDI)**

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

---

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844

Website: [www.africa-union.org](http://www.africa-union.org)

---

SA12868

**SOMMET EXTRAORDINAIRE DE L'UNION AFRICAINE  
SUR L'EMPLOI, L'ÉRADICATION DE LA PAUVRETÉ  
ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF  
3 AU 7 SEPTEMBRE 2014  
OUAGADOUGOU (BURKINA FASO)**

**Thème: “*Emploi, éradication de la pauvreté et développement  
inclusif*”**

**PROJET DE CADRE DE PARTENARIAT PUBLIC-PRIVÉ SUR LA  
CRÉATION D'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT INCLUSIF (CPPP-  
CEDI)**

**CONTEXTE:**

Les dirigeants de l'Union africaine ont adopté la Déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et du développement inclusif lors du Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernement tenu les 6 et 7 septembre 2014 à Ouagadougou (Burkina Faso).

Cette Déclaration et ce Plan d'action plaident en faveur de la mise en place de partenariats public-privé (PPP) en vue d'assurer le renforcement de leur mise en œuvre à tous les niveaux. L'agenda politique Ouaga+10 repose sur six (6) Domaines d'action prioritaires relatifs à l'engagement en faveur du travail, de l'emploi et de la protection sociale pour la prochaine décennie:

- a. le leadership politique, la responsabilité et la bonne gouvernance ;
- b. l'emploi des jeunes et des femmes ;
- c. la protection sociale et la productivité pour une croissance durable et inclusive ;
- d. des institutions du marché du travail efficaces et inclusives ;
- e. la migration de la main-d'œuvre et l'intégration économique régionale ; et
- f. le partenariat et la mobilisation des ressources.

Le Pacte sur l'emploi des jeunes et des femmes (**EX.CL/Dec.648 (XIX)**) stipule qu'«en collaboration avec la Confédération panafricaine des employeurs (CPE), la CUA devrait plaider pour davantage d'engagement du secteur privé en faveur de la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes ». Dans une perspective plus large, le Plan d'action d'Ouagadougou 2014 sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif consacre son **Domaine d'action prioritaire 6** au thème stratégique «**Partenariat et mobilisation des ressources** ». Il tient à « *établir ou renforcer les partenariats public-privé à tous les niveaux, y compris les Programmes de responsabilité sociale des entreprises* ».

Cette nouvelle stratégie de mise en œuvre nécessite une approche systématique basée sur un **Cadre de partenariat public-privé clairement défini sur la création d'emplois et le développement inclusif (CPPP-CEDI)**. Le **CPPP-CEDI** est un cadre orienté vers l'action et est destiné à servir d'élément catalyseur aux États membres pour l'établissement de partenariats public-privé (PPP) adaptés à leurs situations nationales, tout en prenant en compte une série d'actions communes à l'ensemble de l'Afrique.

Une enquête menée par *Business Africa* (2013<sup>11</sup>) en collaboration avec la CUA met en exergue l'intérêt du secteur privé, son expérience et sa volonté de s'engager dans des PPP. Au niveau mondial, le BIT, entre autres organisations internationales, dispose d'une politique et d'une procédure définie sur les PPP. Un certain nombre de partenaires internationaux au développement, à savoir la Banque mondiale et la SFI, le DFID, l'ACDI, l'USAID, l'UE, la BID, des Fondations, etc., sont engagés dans la

---

<sup>11</sup> Enquête sur les partenariats public-privé pour l'emploi des jeunes et des femmes, 2013, *Business Africa*, en collaboration avec la Commission de l'Union Africaine.



promotion des PPP à travers des interventions spécifiques. L'Agenda mondial de développement post-2015, tout comme le Forum de haut niveau de Busan sur l'efficacité de l'aide, plaide en faveur de partenariats axés sur la croissance et le développement avec le secteur privé et tirés par lui.

Le CPPP-CEDI s'appuie sur ou tire parti des synergies et des complémentarités résultant de la Déclaration d'Ouagadougou de 2014 et d'autres politiques de l'UA sur le développement de l'agriculture, l'industrialisation pour la création d'emplois au sein du secteur manufacturier, l'EFTP, le commerce, les micro-financements, la gouvernance locale, le développement des infrastructures, etc.

## II. Catégories d'interventions ou de programmes d'appui au CPPP-CEDI :

Sept (7) catégories d'interventions ou de programmes sont prévues pour orienter les États membres dans l'élaboration de leurs CPPP-CEDI nationaux, en fonction des programmes et des activités qui sont pertinentes à leurs contextes nationaux.

### 1. Transition de l'école au monde du travail et Programmes d'employabilité

L'accent a été mis sur le manque d'expérience comme étant l'un des principaux obstacles auxquels sont confrontés les jeunes diplômés cherchant à effectuer leur passage vers le monde du travail. Des mesures d'insertion professionnelle permettent de surmonter ces obstacles entravant le placement des jeunes. Le Cadre de PPP s'appuiera sur les programmes suivants d'employabilité et de transition de l'école au monde du travail, y compris des dispositifs institutionnels:

- a. mise en place de programmes de stage, d'apprentissage et de formation sur le tas visant à insérer les jeunes dans les entreprises à travers des stages de formation professionnelle ;
- b. la réforme des systèmes d'enseignement et de formation pour assurer une meilleure adéquation entre les programmes et les besoins du marché du travail, et collaboration entre le secteur privé et l'éducation et/ou l'EFTP en vue de préparer les jeunes à affronter le monde du travail ;
- c. opérationnalisation du système d'information sur le marché du travail pour soutenir l'orientation professionnelle et de carrière: gestion prévisionnelle des compétences et enquêtes auprès des établissements pour identifier les déficits et excédents de compétences, etc.;
- d. incitations fiscales et sociales pour stimuler le placement des jeunes et des femmes ;
- e. mise en œuvre en Afrique par la CUA et les CER d'une initiative « **Compétences pour le marché du travail** », en collaboration avec le secteur privé; et

- f. mise en œuvre de programmes de reconnaissance sur l'acquisition et la validation / accréditation de compétences au niveau de l'économie informelle et du secteur rural.

## **2. Programmes de développement des entreprises**

La facilité de la création d'entreprises, de leur croissance et de leur développement est essentielle à la création d'emplois. Les administrations publiques ayant une influence sur le rendement ou sur le secteur privé devraient renforcer leurs capacités de gestion de la productivité pour soutenir la compétitivité du secteur privé. Les autorités locales doivent stimuler le développement de l'entrepreneuriat local par :

- a. des mesures propices à l'environnement des affaires et à l'amélioration du climat d'investissement, tout en adoptant des dispositions spécifiques pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes et femmes;
- b. la facilitation de l'accès aux capitaux, à la technologie et au crédit à des coûts abordables, en particulier pour les petites, moyennes et microentreprises (PMME) ;
- c. la création de pépinières d'entreprises pour former les jeunes et les femmes à l'entrepreneuriat, la promotion d'initiatives de mentorat pour soutenir le développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes et les femmes ;
- d. des mesures visant à adapter les administrations publiques productives clés aux besoins de développement et de compétitivité des entreprises ;
- e. le renforcement du dialogue social et de la productivité pour favoriser une industrialisation concurrentielle et inclusive durable ;
- f. des mesures visant à assurer l'accès des marchés aux entreprises aux mains des jeunes et des femmes ;
- g. des mesures visant à promouvoir l'intégration régionale et le commerce intra-africain, en faisant participer le secteur privé et les partenaires sociaux au dialogue sur l'intégration économique régionale à travers un dialogue régional sur les PPP pour assurer l'harmonisation et la coordination efficaces des cadres juridiques pertinents sur le travail, l'emploi, les impôts, etc. ;
- h. des mesures visant à stimuler les investissements du secteur privé dans l'agriculture et le développement des entreprises rurales, y compris l'agroalimentaire, l'accès aux circuits de distribution, le renforcement des compétences, les assurances, etc. ; et
- i. l'examen par les pairs du climat d'investissement et de l'environnement des affaires au sein des secteurs public et privé de certains pays.

### **3. Programmes d'autonomisation**

Les programmes d'autonomisation visent à soutenir les capacités des groupes de population défavorisés, en particulier les jeunes, les femmes et les personnes handicapées pour leur permettre d'exprimer leur voix et de participer au processus de développement tout en tirant parti de ses effets bénéfiques, et ce, à travers :

- a. l'investissement dans le recyclage des initiatives destinées aux jeunes et aux femmes ;
- b. l'affectation d'un certain pourcentage des achats aux jeunes et aux femmes entrepreneurs, et l'octroi de contrats de sous-traitance à ces entrepreneurs ;
- c. la promotion de l'égalité des chances et de la protection des droits des femmes au sein du monde du travail ;
- d. l'appui à l'emploi des personnes handicapées;
- e. l'appui aux associations professionnelles de jeunes et de femmes ou l'établissement de partenariats avec elles ; et
- f. le renforcement de la participation et de la promotion des jeunes et des femmes au sein des organisations patronales, y compris au sein des conseils et des comités.

### **4. Programmes de financement inclusifs**

Il est essentiel de disposer de stratégies inclusives de financement et de micro-financement pour surmonter les défaillances des marchés de capitaux ainsi que les mécanismes d'exclusion. Les compagnies d'assurance doivent veiller à se doter d'une stratégie plus inclusive de prestation de services en répondant aux besoins de couverture de l'économie informelle et des microentreprises rurales, et en s'investissant dans une meilleure compréhension des besoins de couverture de ces secteurs à travers :

- a. le renforcement des politiques et des institutions de micro-financement ;
- b. la mise en place par les institutions de financement du secteur privé de fonds spéciaux destinés à des prêts à des taux d'intérêt abordables aux femmes et aux jeunes entrepreneurs;
- c. la promotion de la coopération entre les banques et les institutions de micro-financement ;

- d. la mobilisation des institutions de sécurité sociale et des fonds de pension en faveur du financement de la création d'emplois par la mise en place de programmes de crédits compétitifs et à des coûts abordables pour soutenir les PMME et les entreprises aux mains des jeunes et des femmes; et
- e. l'offre de services d'assurance à l'économie informelle et aux entreprises rurales.

## **5. Programme d'appui au processus de passage de l'entreprise informelle à l'entreprise formelle**

Les marchés du travail en Afrique ont pour caractéristique majeure le sous-emploi massif, en particulier en milieu urbain. Estimé en moyenne à plus de 70%, il frappe dans une large mesure les jeunes et les femmes au sein de l'économie informelle. Conformément aux politiques<sup>12</sup> de l'UA et aux activités du BIT, les États membres devraient prendre des mesures audacieuses en vue d'intégrer les entreprises informelles dans l'économie formelle, et ce, en tant que partie essentielle et intégrante du secteur privé. Pour ce faire, il faudrait :

- a. stimuler les partenariats axés sur le développement de l'entrepreneuriat local ;
- b. veiller à la représentation des jeunes et des femmes entrepreneurs au sein des conseils locaux ;
- c. prendre en compte les entreprises locales dans la filière de commercialisation ou dans la chaîne de l'offre et de la demande des multinationales et des grandes entreprises afin de favoriser leur accès au marché ;
- d. soutenir le renforcement des capacités locales de développement de l'entrepreneuriat ; et
- e. redoubler d'efforts pour attirer le secteur privé dans des partenariats axés sur l'agriculture.

## **6. Responsabilité sociale des entreprises et programmes de développement d'entreprises locales**

- a. prendre en compte les jeunes et les femmes dans les initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ;
- b. inciter les entreprises multinationales et étrangères à investir dans le développement des compétences ;

---

<sup>12</sup> - Programme sur le renforcement de l'économie informelle, EX.CL/Dec.540 (XVI)

- Plan de protection sociale pour l'économie informelle et les travailleurs ruraux (SPIREWORK), EX.CL/Dec.540 (XVI)

- c. investir dans la protection de l'environnement et les infrastructures sociales, particulièrement dans les zones rurales ;
- d. investir dans le développement du leadership des jeunes et des femmes ainsi que dans des actions à l'initiative des populations ;
- e. prendre en compte dans les activités de plaidoyer et de lobbying les préoccupations des jeunes et des femmes en ce qui concerne les activités commerciales ;
- f. soutenir la transparence de la sécurité sociale et fiscale, et réduire les pertes sur l'impôt sur les sociétés ;
- g. investir dans la main-d'œuvre productive et en bonne santé pour réduire l'impact du VIH-SIDA, de la tuberculose, du paludisme, d'autres maladies infectieuses, des maladies non transmissibles, des pathologies reproductives, de l'alcool, du tabac, des drogues illicites, etc. ;
- h. instaurer la transparence et la simplification dans les procédures d'admission des transferts intra-entreprises (TIC).

## **7. Programmes de promotion et de communication**

Au niveau continental, *Business Africa* et la CUA mèneront des activités de communication et de promotion sur le Cadre des PPP en ciblant des partenaires public-privé africains et des partenaires non-africains, y compris les milieux d'affaires et les partenaires sociaux d'autres régions du monde.

Au niveau national, les gouvernements, les organisations du secteur privé et les partenaires sociaux vont œuvrer de concert pour promouvoir le Cadre des PPP et pour faciliter sa mise en œuvre par les Cadres nationaux de PPP.

La CUA devrait mettre en place une base de données sur les PPP et organiser des ateliers de sensibilisation et/ou de renforcement des capacités, ce qui se fera avec des partenaires qui entretiennent des PPP dans le cadre de leur politique d'aide au développement.

## **III. Mise en œuvre**

La mise en œuvre du CPPP-CEDI se fera à travers des négociations et la conclusion de Cadres nationaux communs. Les autorités publiques, y compris les autorités locales, le secteur privé, les syndicats, les OSC, les ONG et autres acteurs non étatiques, devraient déterminer les rôles et responsabilités, y compris dans les domaines et activités communs. Les parlements auront un rôle important à jouer dans l'élaboration de politiques d'emploi fondées sur les droits. Le CPPP-CEDI doit impliquer les ministères en charge de l'Emploi et du travail, de l'Éducation et de l'EFTP, et des

Finances en tant que signataires au nom du secteur public. Mais d'autres ministères concernés pourraient être associés. Le secteur privé devrait être représenté par les organisations les plus représentatives du patronat. Les syndicats et les Chambres de commerce, de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat pourront être également associés.

#### **IV. Suivi et évaluation:**

Le processus de suivi et d'évaluation de ce cadre repose sur le mécanisme de suivi d'Ouagadougou 2014. Cependant, des actions conjointes de suivi des secteurs public et privé seront menées aux niveaux national et continental, et des rapports de suivi seront soumis aux organes concernés de l'UA en vue de l'amélioration de l'environnement des affaires, du climat d'investissement et de l'EFTP, etc.

2015

# Follow-up on the Ouagadougou 2004 summit: employment, poverty eradication, inclusive development in Africa introductory note

African Union

African Union

---

<http://archives.au.int/handle/123456789/912>

*Downloaded from African Union Common Repository*