



La question de l'emploi et du travail décent dans le Monde et en Afrique

Elvis Adjahoungba
(CASEC | ACSAC)

Décembre 2020

Elvis Adjahoungba

- Juriste – Droit International
Spécialiste en Droits Humains et
Plaidoyer (NTA)
- Chercheur et Responsable des
Programmes au CASEC|ACSAC

Présentation

Plan de Présentation



Les clarifications conceptuelles



La situation de l'emploi dans le monde



La question de l'emploi en Afrique et dans la sous-région ouest africaine



L'avenir de l'emploi et le développement des compétences émergentes

Points à aborder

- Emploi et Chômage
- Sous-Utilisation et Sous-Emploi
- Plein Emploi et Travail Décent

I. Clarifications conceptuelles

Points à aborder

- Le contexte mondial de l'emploi
- Les plans de réponses internationaux
- Les orientations d'action

II. Situation de l'emploi dans le Monde

Points à aborder

- L'emploi dans le contexte africain
- Les plans de réponse régionaux
- Les perspectives d'action

III. Question de l'emploi en Afrique et dans la sous-région ouest africaine

Points à aborder

- Spectre Mondiale de l'emploi d'ici 2030 (Green, Blue, Purple, Orange and Silver Economy)
- Compétences émergentes pour les emplois du futur (LinkedIn & Burning Glass)
- Risques Mondiaux (GESTE)

IV. Avenir de l'emploi & Développement des compétences émergentes

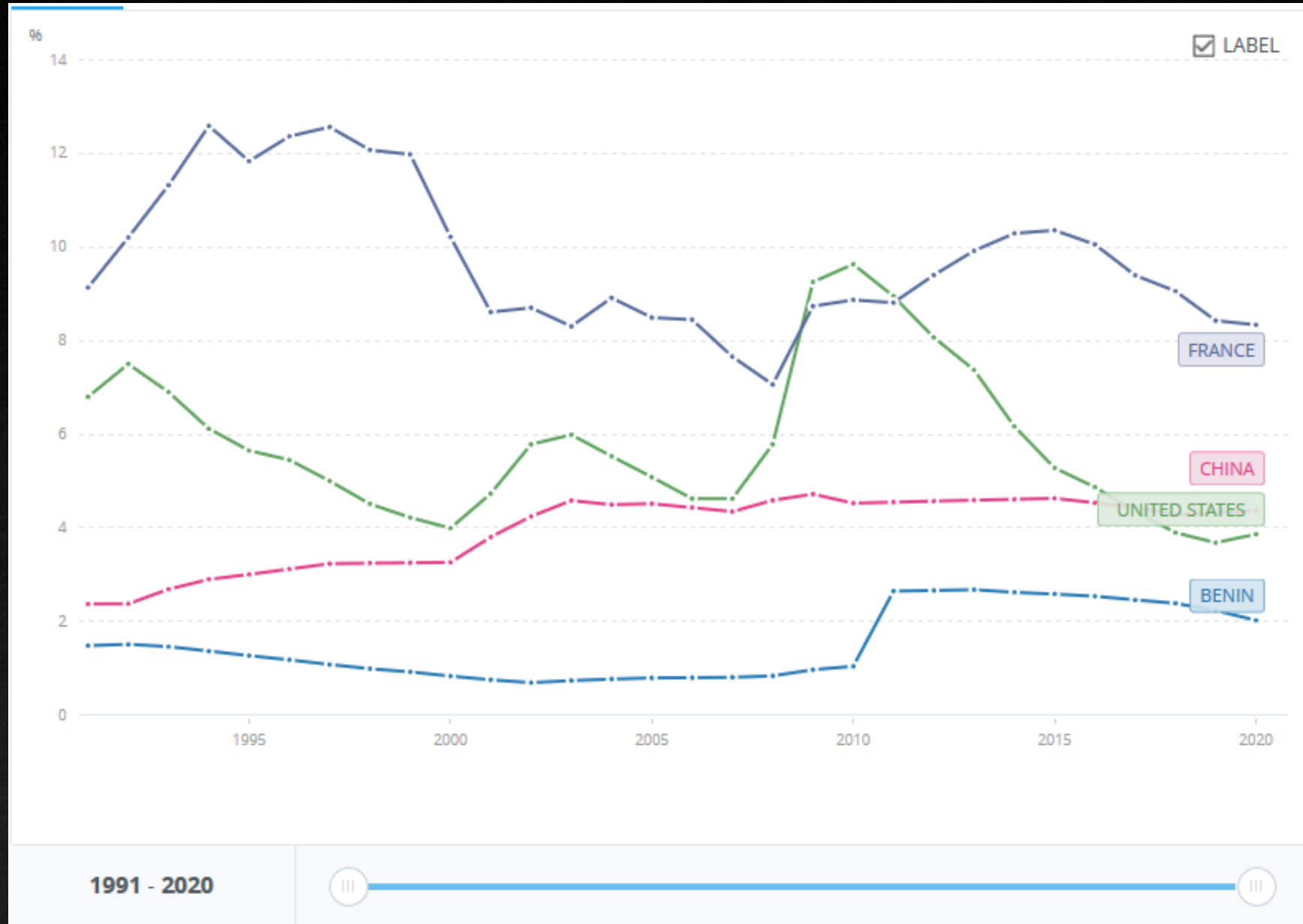
Partie 1



Les clarifications conceptuelles

Clarifications Conceptuelles

	Emploi	Chômage
Définition	L'utilisation d'un individu par un autre individu ou par une institution visant à la réalisation d'un travail particulier en contrepartie d'un salaire ou autre rémunération.	Pour l'opinion publique, un chômeur, c'est quelqu'un qui est sans travail et qui demande un emploi pour satisfaire les besoins de la vie.
Critères	<ul style="list-style-type: none"> • Un critère d'âge • Un critère de durée de l'activité • Un critère de nature de l'activité 	<ul style="list-style-type: none"> • Un critère de non activité • Un critère de recherche d'emploi • Un critère de disponibilité
Classes	i) les nomenclature des activités collectives par secteur et type d'activité économique ii) les nomenclatures des activités	Selon la nature : conjoncturel ; structurel ; frictionnel ; saisonnier ; technique ; technologique ; partiel Selon le type : chômage de conversion chômage répétitif chômage d'exclusion (long terme)



Source : ILOSTAT – Données Banque Mondiale 2020

Clarifications Conceptuelles

Deux raisons fondamentales font que le taux de chômage au sens du BIT n'est pas adapté aux réalités africaines :

- S'agissant du critère de non activité, en l'absence d'un système d'indemnisation du chômage, rares sont les personnes qui peuvent rester sans travail et être considérées comme chômeurs au sens conventionnel du terme, ne serait-ce que peu de temps.
- S'agissant du critère sur la recherche d'emploi, son utilisation est encore beaucoup plus problématique pour au moins deux raisons. Premièrement l'absence de système d'indemnisation s'accompagne de l'absence d'incitation à s'inscrire formellement comme demandeur d'emploi.

Clarifications Conceptuelles

Sous-Utilisation de la MO

Sous-Emploi

Intérêt

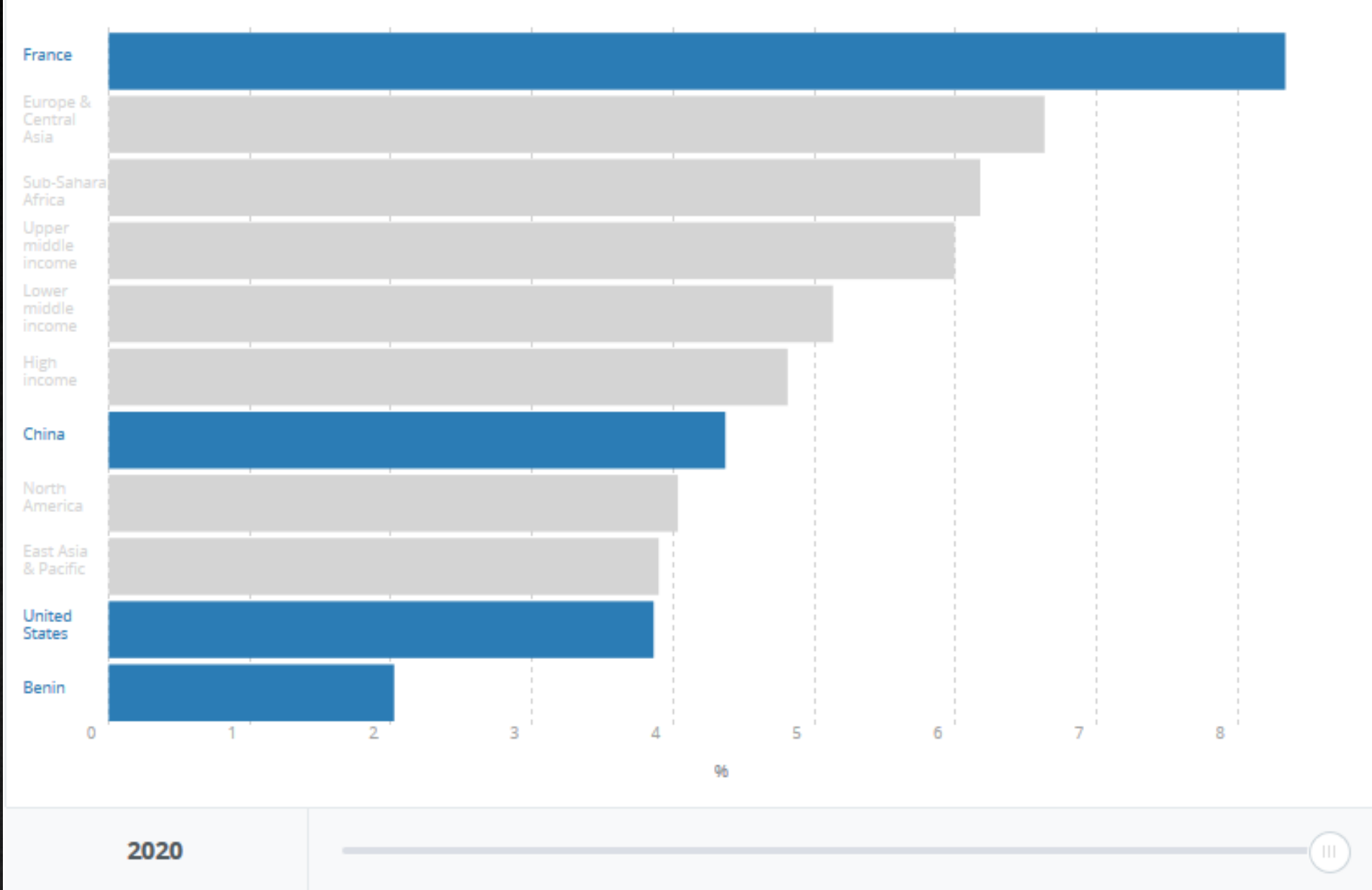
Face aux critiques du taux de chômage, nouveaux concepts de mesures qui viennent améliorer le taux de chômage
La main-d'œuvre qui est l'ensemble des personnes en emploi (en échange d'une rémunération ou d'un profit) qui sont en situation de sous-emploi lié à la durée du travail auxquelles s'ajoutent les personnes au chômage.

Les concepts de sous-emploi suggèrent l'intérêt de ne pas se focaliser sur les seuls aspects quantitatifs de l'emploi et du chômage. Ils témoignent de la nécessité de prendre en compte de manière complémentaire, les questions relatives à la qualité des emplois,

Critères

- Les mesures de la sous-utilisation de main-d'œuvre
- Au total on distingue quatre types de mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre :
 - SU1= chômeurs ;
 - SU2= Sous-emploi lié au temps de travail +chômeurs ;
 - SU3= Chômeurs + main-d'œuvre potentielle ;
 - SU4 = Sous-emploi lié au temps de travail +chômeurs + main-d'œuvre potentielle.

- Le sous-emploi visible lié à la durée du travail : quand « la durée du travail d'une personne employée est insuffisante par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire »,
- Les situations d'emploi inadéquat, qui renvoient à une notion plus large du sous-emploi invisible



Source : ILOSTAT – Données Banque Mondiale 2020

Clarifications Conceptuelles

Plein emploi

Intérêt

Le plein emploi est une situation dans laquelle le chômage d'un territoire est réduit au chômage frictionnel incompressible, soit à un taux inférieur à 5 % au sens de l'OIT. Il n'existe alors pas de difficulté particulière à trouver un emploi. Le plein emploi peut concerner l'économie entière, ou bien seulement certains marchés du travail (par exemple, le marché des artisans qualifiés), lorsque le passage d'un marché du travail à l'autre est faible.

Travail décent

Depuis le lancement en 1999 de la notion « de travail décent » celle-ci est au cœur des débats et des recommandations sur les politiques d'emploi et de formation orientées sur la réduction de la pauvreté.

Il repose sur quatre piliers.

Le premier concerne l'emploi sous toutes ses formes et tous ses aspects quantitatifs et qualitatifs. Le second a trait à la protection sociale et à la possibilité d'accéder à un emploi donnant lieu à une rémunération appropriée, à la sécurité au travail et à des conditions de travail salubres. Les deux autres portent sur les relations sociales des travailleurs en distinguant d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants), et d'autre part le dialogue social pour qu'ils puissent exercer leur droit de faire valoir leur point de vue et de défendre leurs intérêts.



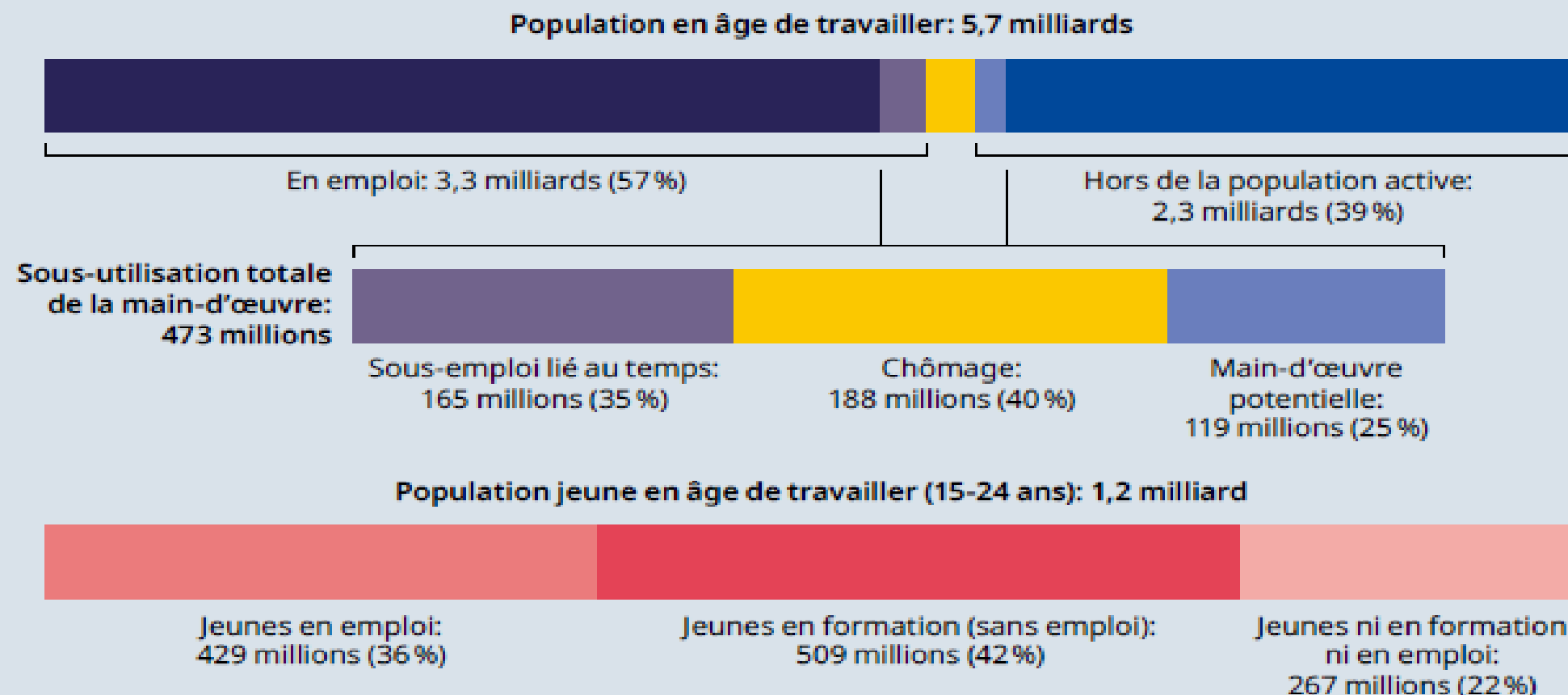
Partie 2



La situation de l'emploi dans le monde

Situation de l'emploi dans le monde

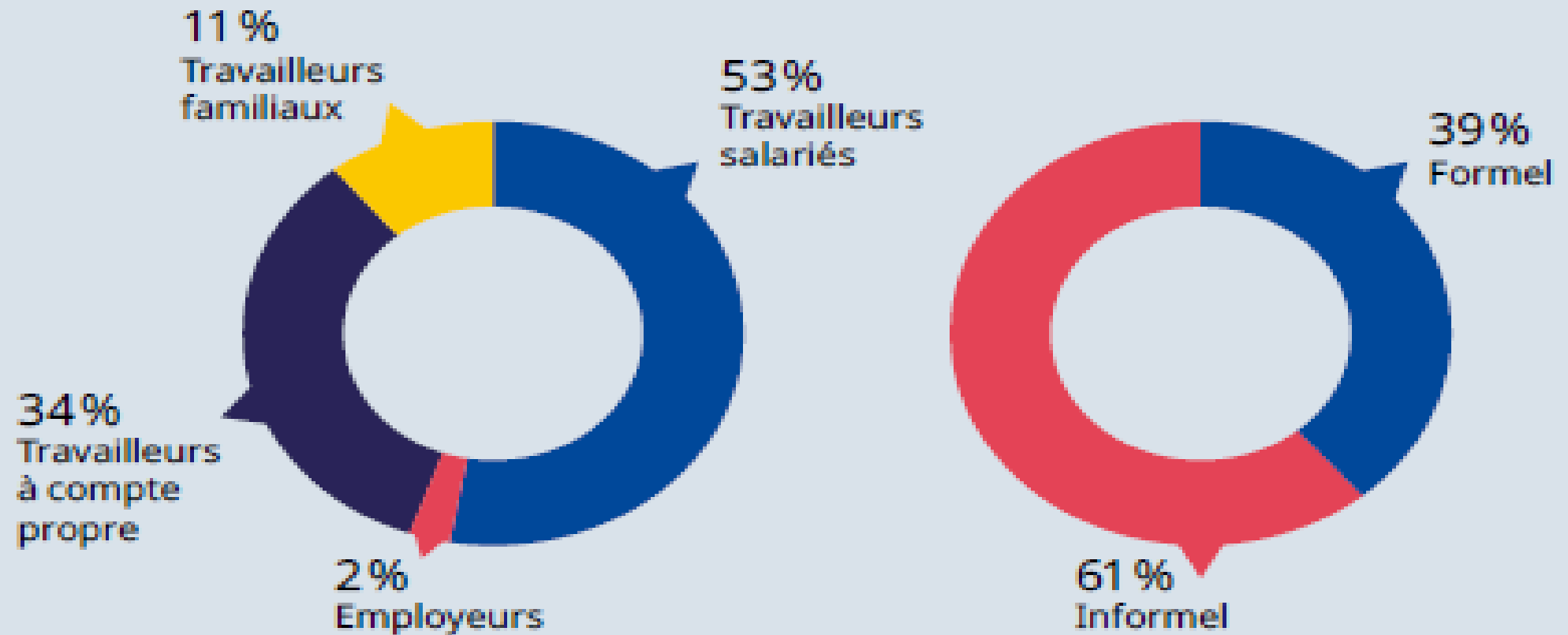
Aperçu mondial de l'accès à l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, 2019



Source : ILOSTAT, estimations modélisées du BIT, novembre 2019

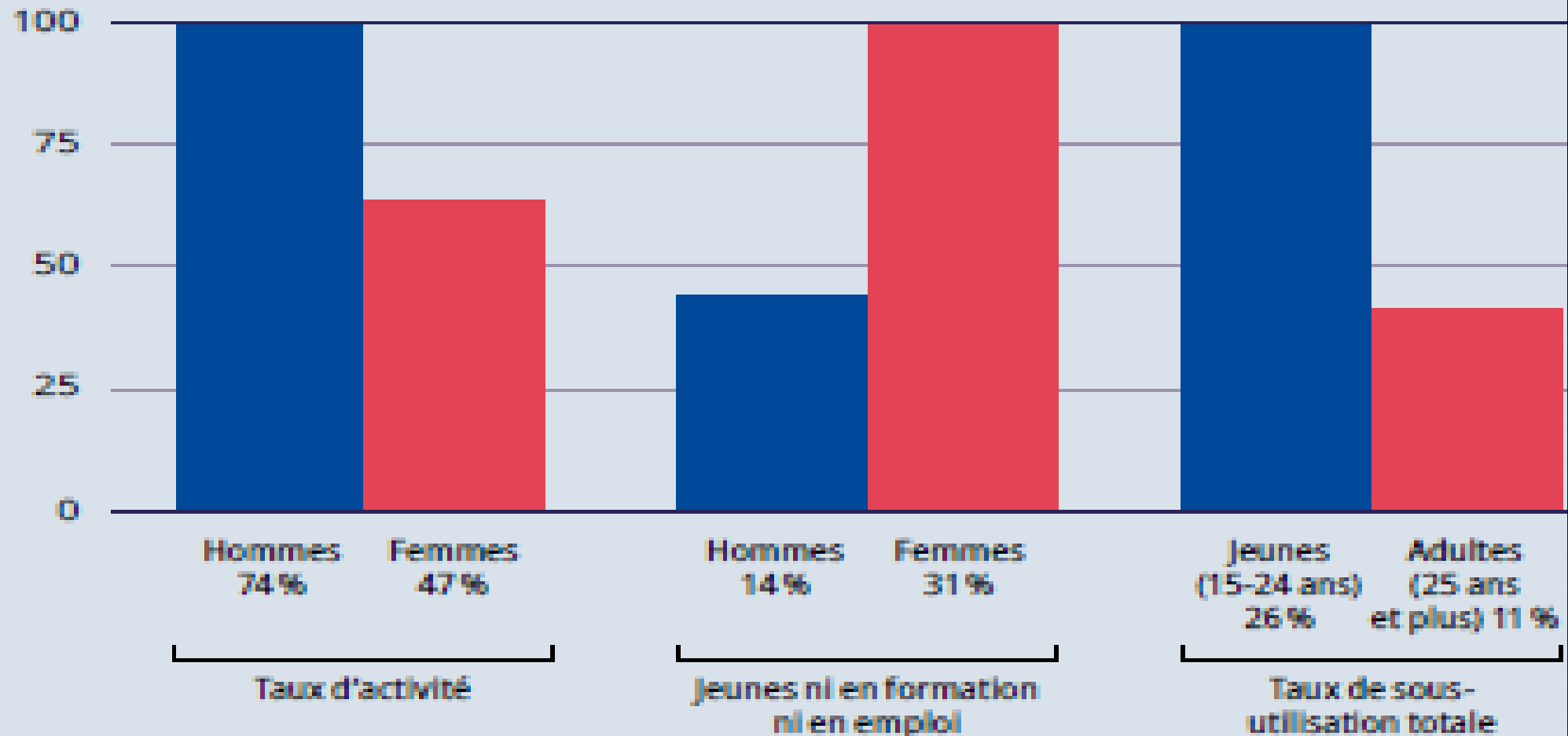
Situation de l'emploi dans le monde

Caractéristiques de l'emploi mondial, 2019 (pourcentages)



Situation de l'emploi dans le monde

Inégalités mondiales dans les résultats du marché du travail, indicateurs



Situation de l'emploi dans le monde

Informalité et statut d'emploi, par sexe et par âge, au niveau mondial et par groupe de revenus, niveaux en 2016 et 2019, et variation entre 1994 et 2019 (pourcentages)

Groupe de revenus	Sexe	Niveau d'informalité	Travailleurs salariés		Employeurs		Travailleurs à compte propre		Travailleurs familiaux	
		2016	2019	Niveau 1994-2019	2019	Niveau 1994-2019	2019	Niveau 1994-2019	2019	Niveau 1994-2019
Monde	Total	61,2	52,8	8,6	2,6	0,0	33,7	−0,7	10,9	−7,9
	Femmes	58,1	53,2	11,3	1,4	0,1	27,5	1,1	17,9	−12,5
	Hommes	63,0	52,5	6,9	3,4	−0,2	37,6	−2,0	6,5	−4,8
Revenu faible	Total	89,8	17,9	4,1	1,8	0,3	51,2	−1,7	29,1	−2,8
	Femmes	92,1	11,2	3,4	0,9	0,4	45,2	−0,2	42,7	−3,6
	Hommes	87,5	23,6	4,7	2,5	0,3	56,3	−2,8	17,6	−2,2
Revenu intermédiaire inférieur	Total	83,7	36,0	10,5	2,8	0,4	48,7	−2,0	12,5	−8,8
	Femmes	84,5	33,6	12,6	1,2	0,1	41,1	0,6	24,1	−13,3
	Hommes	83,4	37,0	9,5	3,4	0,4	52,0	−3,4	7,5	−6,5

Situation de l'emploi dans le monde

OIT	Conventions fondamentales	Conventions de gouvernance
Intitulé	<ul style="list-style-type: none"> • Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 • Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 • Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ainsi que son protocole de 2014) • Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 • Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 • Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 • Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 • Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ainsi que son protocole de 1995) • Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 • Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 • Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
Bénin	8/8	2/4

▼

Contexte mondial de l'emploi

Plans de réponses internationaux

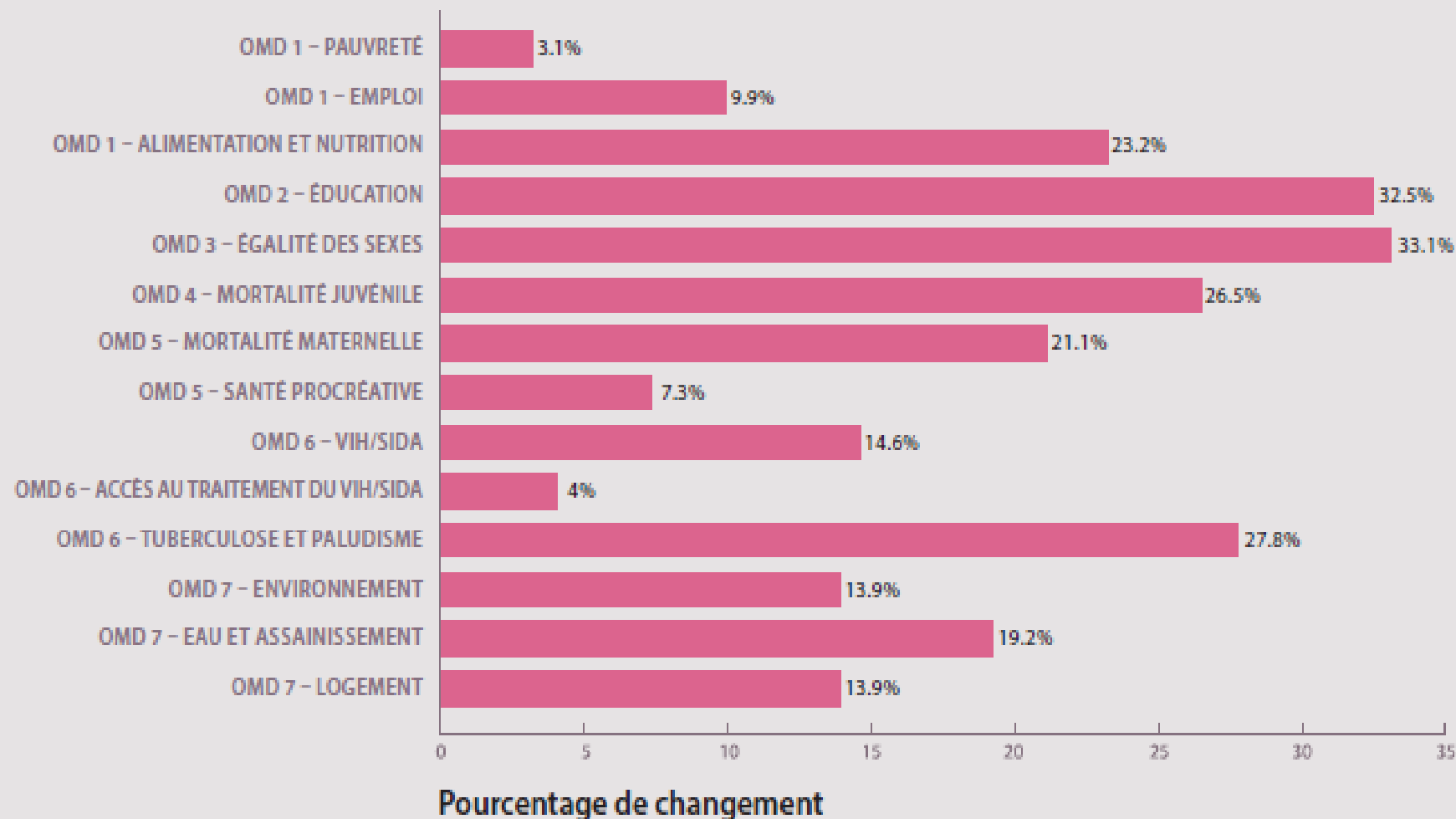
Perspectives d'action

Conclusion

PAGE 20

Conventions en vigueur au Bénin	Date	Note
<u>C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919</u>	12 déc. 1960	
<u>C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921</u>	12 déc. 1960	
<u>C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921</u>	12 déc. 1960	
<u>C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</u>	12 déc. 1960	
<u>C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925</u>	12 déc. 1960	
<u>C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928</u>	12 déc. 1960	
<u>C085 - Convention (n° 85) sur l'inspection du travail (territoires non métropolitains), 1947</u>	12 déc. 1960	
<u>C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949</u>	12 déc. 1960	
<u>C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952</u> A accepté les Parties V, VI, VII, VIII, IX et X.	14 juin 2019	
<u>C135 - Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971</u>	11 juin 2001	
<u>C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975</u>	11 juin 1980	
<u>C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978</u>	11 juin 2001	
<u>C154 - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981</u>	10 janv. 2012	
<u>C160 - Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985</u> En application de l'article 16, paragraphe 2 ; les articles 7, 8, et 12 à 15, de la Partie II ont été acceptés.	06 avr. 2000	
<u>C161 - Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985</u>	10 nov. 1998	
<u>C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000</u> Durée du congé de maternité : 14 semaines	10 janv. 2012	
<u>MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)</u> Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale suivantes : prestations de vieillesse ; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; prestations familiales ; prestations de maternité ; prestations d'invalidité et prestations de survivant.	13 juin 2011	
Amendements de 2014 à la MLC, 2006	18-Janv.-2017	
Amendements de 2016 à la MLC, 2006	08-Janv.-2019	
Amendements de 2018 à la MLC, 2006	26-Déc. -2020	Les amendements de 2018 à la MLC, 2006 ont été acceptés et ils entreront en vigueur pour Bénin le 26 déc. 2020.

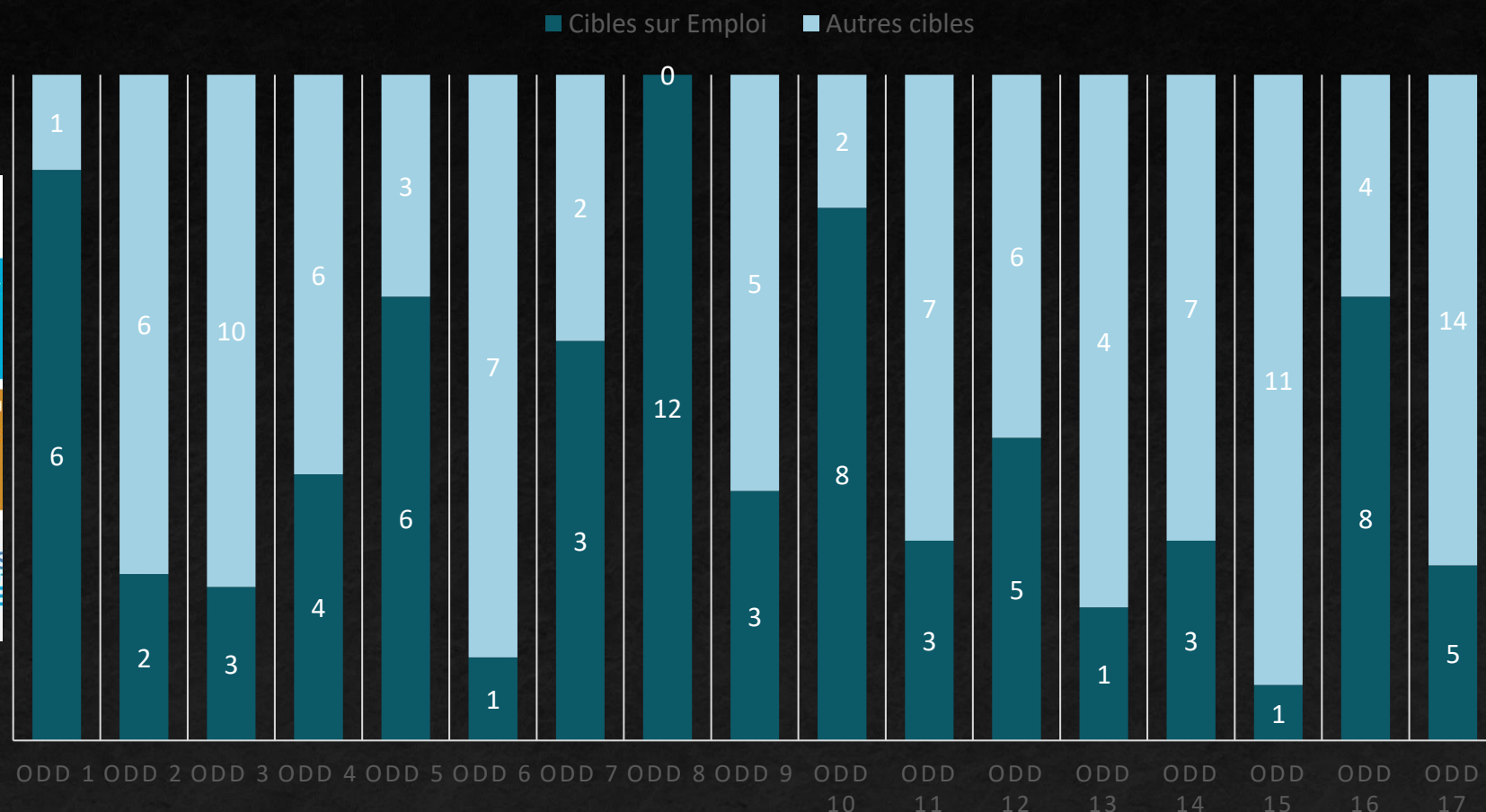
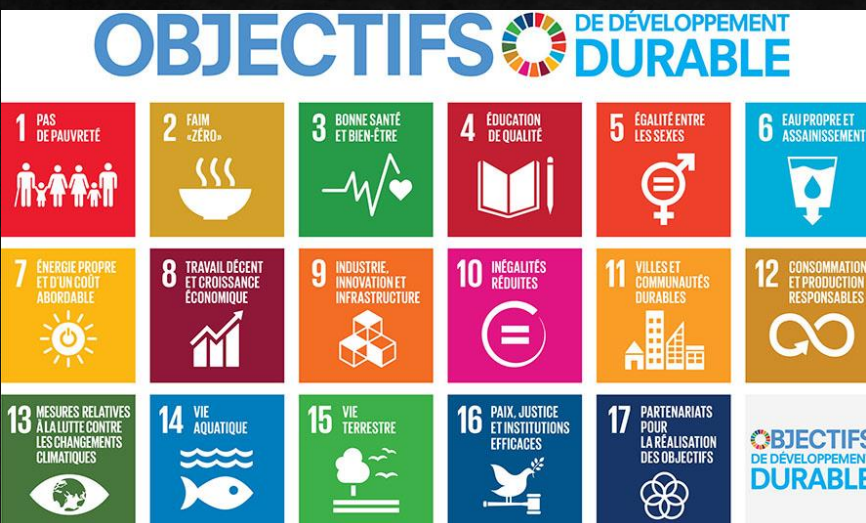
Situation de l'emploi dans le monde



Source : Calculs du PNUD à partir des rapports nationaux sur les OMD 2000-2015

Situation de l'emploi dans le monde

L'EMPLOI DANS L'AGENDA 2030



Situation de l'emploi dans le monde

■ Les entreprises

- Les petites entreprises auront besoin de soutien dans les prochaines années, car les marchés du travail se transforment et l'activité des entreprises se renforce. Les politiques devraient refléter la diversité des nouvelles entreprises, en matière de taille, de structure et de secteur, et y répondre.
- Il faudrait faciliter l'accès au financement et instaurer des conditions propices à l'épanouissement des entreprises. Les conditions de travail devraient être améliorées et les MPME accompagnées dans leur transition vers l'économie formelle.



Situation de l'emploi dans le monde

■ Le travail décent pour tous

- Instaurer des politiques macroéconomiques qui favorisent la création d'emplois et soutiennent la demande et l'investissement, ainsi que des politiques fiscales, d'infrastructure ou spécifiques à des secteurs d'activité qui accroissent la productivité.
- Des politiques d'appui aux entreprises devraient être adoptées pour augmenter les flux de crédit et promouvoir l'entrepreneuriat et les petites entreprises tout en encourageant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- Des politiques axées sur les individus qui réduisent les inégalités doivent être mises en œuvre. Il s'agit de mesures de protection sociale, de politiques salariales, du renforcement des inspections du travail, d'un taux d'activité accru pour les femmes et de la protection de la négociation collective.
- Des politiques doivent être instaurées pour aider les femmes à entrer sur le marché du travail et leur permettre de bénéficier d'une bonne protection de la maternité et de concilier vie professionnelle et vie familiale.



■ Emploi des jeunes

- Élaborer des stratégies visant à promouvoir l'emploi des jeunes qui allient une stratégie intégrée en faveur de la croissance et de la création d'emplois et des interventions ciblées, telles que l'aide à la recherche d'emploi ou des mesures de soutien aux jeunes entrepreneurs pour les aider à surmonter les obstacles spécifiques qu'ils rencontrent à leur arrivée sur le marché du travail.
- Résorber le décalage des compétences en veillant à ce que les programmes de formation répondent aux besoins du marché du travail et en introduisant une composante expérience professionnelle dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels.
- Investir dans des formes innovantes de protection sociale afin d'améliorer la sécurité du revenu pour les employé(e)s qui occupent des emplois précaires.
- Intégrer l'initiative mondiale Decent Jobs for Youth qui vise à intensifier l'action et l'impact sur l'emploi des jeunes selon l'Agenda 2030 pour le Développement Durable et qui se concentre notamment sur huit priorités thématiques, qui répondent aux défis actuels les plus pressants



Situation de l'emploi dans le monde

- Travail des enfants ou travail forcé
 - Les normes internationales du travail – qui forment un cadre solide pour lutter contre le travail des enfants et le travail forcé – doivent être appliquées au niveau national.
 - Une approche plurielle doit être adoptée pour mettre fin au travail des enfants, associant législation, accès à l'éducation pour tous les enfants, protection sociale pour les familles et politiques du marché du travail.
 - Le protocole de l'OIT sur le travail forcé de 2014, qui contient des dispositions relatives à la lutte contre les formes contemporaines de l'esclavage, reçoivent une ratification à l'échelon national.



Situation de l'emploi dans le monde

■ Sécurité et santé au travail

- Il faut agir d'urgence pour forger une culture mondiale de prévention qui respecte le droit à un environnement de travail sûr et sain et garantisse qu'aussi bien les employeurs que les travailleurs connaissent leurs droits et obligations.
- L'application des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT au niveau national est vitale. Les groupes vulnérables, y compris les migrants, requièrent une attention particulière afin que leurs droits soient protégés et leurs conditions de travail améliorées.



Partie 3



La question de l'emploi en
Afrique et dans la sous-région
ouest africaine

Emploi en Afrique et dans la sous-région

Tendances et projections concernant le chômage, la sous-utilisation de la main-d'œuvre, les jeunes ni en formation ni en emploi, la croissance de l'emploi et de la productivité du travail, et la pauvreté au travail, aux niveaux régional et sous-régional, Afrique, 2008-2021

Région	Taux de chômage 2008-2021 (pourcentages)				Chômage 2018-2021 (millions)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	6,9	6,8	6,8	6,7	32,7	33,5	34,1	34,8
Afrique du Nord	12,5	12,1	11,9	11,7	9,2	9,0	9,0	9,0
Afrique subsaharienne	5,8	5,9	5,9	5,9	23,5	24,4	25,1	25,8
	Taux de sous-utilisation totale de la main-d'œuvre (SU4) 2018-2021 (pourcentages)				Sous-utilisation totale de la main-d'œuvre (SU4) 2018-2021 (millions)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	22,1	22,1	22,0	22,0	111,6	114,6	117,5	120,5
Afrique du Nord	25,7	25,3	24,9	24,7	20,8	20,8	20,9	21,1
Afrique subsaharienne	21,4	21,5	21,5	21,5	90,8	93,8	96,6	99,4
	Jeunes ni en formation ni en emploi 2018-2021 (pourcentages)				Jeunes ni en formation ni en emploi 2018-2021 (millions)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	20,1	20,2	20,3	20,3	49,4	50,9	52,3	53,8
Afrique du Nord	26,9	26,9	26,9	27,0	10,8	10,9	10,9	11,1
Afrique subsaharienne	18,8	19,0	19,0	19,1	38,6	40,1	41,4	42,7

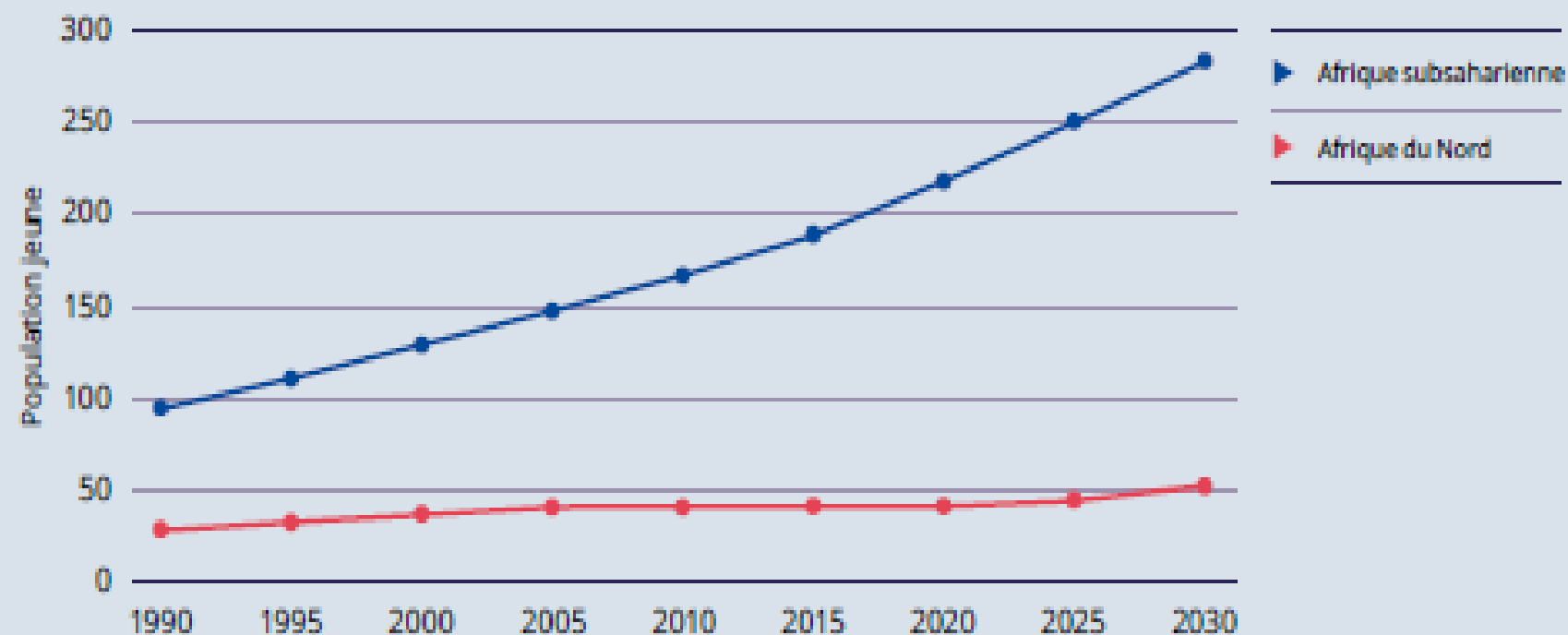
Emploi en Afrique et dans la sous-région

Tendances et projections concernant le chômage, la sous-utilisation de la main-d'œuvre, les jeunes ni en formation ni en emploi, la croissance de l'emploi et de la productivité du travail, et la pauvreté au travail, aux niveaux régional et sous-régional, Afrique, 2008-2021

	Croissance de l'emploi 2018-2021 (pourcentages)				Croissance de la productivité du travail 2018-2021 (pourcentages)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	2,9	2,9	2,9	2,9	0,3	-0,1	0,7	0,9
Afrique du Nord	1,9	2,3	2,1	2,0	1,7	0,0	1,7	1,8
Afrique subsaharienne	3,1	3,0	3,1	3,0	0,0	0,1	0,5	0,7
	Taux d'extrême pauvreté au travail 2018-2021 (pourcentages)				Extrême pauvreté au travail 2018-2021 (millions)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	31,6	30,9	30,2	29,5	140,2	141,0	141,6	142,3
Afrique du Nord	1,2	1,2	1,1	1,1	0,8	0,8	0,8	0,7
Afrique subsaharienne	36,7	35,9	35,0	34,1	139,4	140,2	140,9	141,6
	Taux de pauvreté modérée au travail 2018-2021 (pourcentages)				Pauvreté modérée au travail 2018-2021 (millions)			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Afrique	23,0	23,0	23,0	23,0	101,9	104,9	108,0	110,9
Afrique du Nord	8,5	8,3	8,1	7,8	5,5	5,4	5,4	5,3
Afrique subsaharienne	25,4	25,4	25,5	25,4	96,4	99,5	102,6	105,6

Emploi en Afrique et dans la sous-région

Estimations et projections de la population âgée de 15 à 24 ans, Afrique subsaharienne et Afrique du Nord, 1990-2030 (millions)



Source : Compilation du BIT à partir du World Population Prospects 2019

Emploi en Afrique et dans la sous-région



Une Afrique prospère

Une Afrique intégrée

Une Afrique démocratique

Une Afrique paisible

Une Afrique culturelle

Une Afrique sociale

Une Afrique internationale



Emploi en Afrique et dans la sous-région

- Premier plan décennal de mise en œuvre de l'Agenda 2063 est de :
 - Identifier les domaines prioritaires, fixer les objectifs spécifiques, définir les stratégies et les mesures requises pour la mise en œuvre des dix premières années du voyage vers 2063 ;
 - Exécuter les programmes et initiatives à impact rapide adoptés dans les décisions de Malabo de l'Union africaine afin de lancer et de faire avancer de façon décisive la transformation économique et sociale de l'Afrique ;
 - Fournir des informations à tous les principaux acteurs aux niveaux national, régional et continental, la Diaspora, les partenaires de développement, les institutions financières mondiales sur les résultats attendus du premier plan décennal de mise en œuvre ainsi que sur les rôles qu'ils doivent jouer ;
 - Assigner des responsabilités à toutes les parties prenantes pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation.
 - Définir les stratégies pour assurer la disponibilité des ressources et des capacités et pour impliquer les citoyens dans la mise en œuvre du premier plan décennal.

Emploi en Afrique et dans la sous-région

Projets/ Initiatives à impacts rapides
Réseau intégré de trains à grande vitesse
Université africaine virtuelle
Marché unique africain de l'aviation
Mise en place des institutions continentales monétaires et financières
Stratégie africaine des matières premières
Création d'une plateforme consultative africaine annuelle
Mise en place de la zone de libre-échange continentale
Le Passeport africain et la libre circulation des personnes
Exécution du projet du Barrage Grand Inga
Réseau panafricain en ligne
Faire taire les armes d'ici 2020.
Stratégie spatiale de l'Afrique

Emploi en Afrique et dans la sous-région

- Plan d'Action sur l'Emploi, la Pauvreté Réduction et Développement Inclusif. Le Plan d'action s'articule autour de six domaines Prioritaires Clés :
 - 1. Leadership politique, bonne gouvernance et reddition de compte ;
 - 2. L'emploi des jeunes et des femmes ;
 - 3. Protection sociale et productivité pour une croissance durable et inclusive ;
 - 4. Institutions du marché du travail fonctionnant bien et inclusives ;
 - 5. Migration de main-d'œuvre et intégration économique régionale ;
 - 6. Partenariat et mobilisation des ressources.
- La stratégie développée pour contribuer au DPC 2 (Emploi) sera de :
 - Développer des cadres macroéconomiques, des lignes directrices, des formats et du matériel de formation sensibles aux jeunes et aux femmes
 - Renforcer la capacité des planificateurs et des décideurs
 - Formuler de meilleures stratégies et législations pour la création d'emplois et le développement des compétences
 - Entreprendre des activités de formation sur les techniques de planification
 - Effectuer des études sur les initiatives de création d'emplois
 - Mettre en œuvre des projets pilotes pour tester les stratégies identifiées pour accroître les niveaux d'emploi et de productivité
 - Conduire des programmes de formation sur les techniques d'intégration
 - Aligner l'EFTP et les autres politiques et programmes d'éducation et de formation sur les besoins du marché du travail
 - Créer ou élargir les possibilités d'emploi pour les femmes, les jeunes, les réfugiés et les personnes déplacées dans les pays sortant d'un conflit ;
 - Promouvoir l'application des Principes d'Autonomisation des Femmes

Emploi en Afrique et dans la sous-région

- Faire participer directement les jeunes à l'élaboration des politiques concernant les startups et l'entrepreneuriat en général ;
- Revoir les politiques dans le secteur de l'éducation pour s'assurer qu'elles recoupent l'éducation et l'entrepreneuriat et créer une base favorable à l'entrepreneuriat des jeunes qui devrait commencer dès la petite enfance ;
- Promouvoir, mettre en œuvre et domestiquer la CESA (Stratégie Continentale de l'Education pour l'Afrique), qui vise à réorienter les systèmes d'éducation et de formation en Afrique afin qu'ils répondent aux connaissances, aux compétences, aux qualifications, à l'innovation et à la créativité nécessaires pour répondre aux besoins du marché de l'emploi ;
- Établir et renforcer le cadre juridique pour la mise à disposition de capitaux de démarrage et de facilités de financement des entreprises pour les jeunes et développer des écosystèmes pour les soutenir. Le cadre devrait également mettre en place des guichets spéciaux pour soutenir les entreprises dirigées par des femmes ainsi que les groupes ruraux et marginalisés, y compris les personnes handicapées, les personnes démunies et les minorités.
- Augmenter l'utilisation de subventions en espèces, intelligemment conçues et transparentes, pour soutenir les initiatives d'entrepreneuriat des jeunes ;
- Soutenir la création de réseaux locaux d'investisseurs providentiels pour permettre aux jeunes entrepreneurs d'avoir accès au financement et au mentorat en veillant à la parité des sexes ;



Emploi en Afrique et dans la sous-région

- Établir des écosystèmes de soutien à l'entrepreneuriat tels que les parcs d'entrepreneuriat semblables aux parcs industriels désormais célèbres afin de favoriser des espaces collectifs pour engager les jeunes entrepreneurs qui fournissent mentorat, incubations et financement, entre autres avantages ;
- Fournir un soutien et des mesures incitatives au monde des affaires pour encadrer et incuber les jeunes impliqués dans la valeur ajoutée dans divers secteurs ;
- Établir et (Co-) financer une entité de coordination claire pour le soutien aux jeunes, telle que le Youth Connekt du Rwanda ;
- Exploiter et renforcer les parties prenantes existantes pour soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes ;
- Promouvoir une programmation sensible au genre dans tous les aspects de la promotion et de la mise en œuvre de l'entrepreneuriat des jeunes ;
- Renforcer la capacité des jeunes entrepreneurs dans tous les secteurs et régions, ce qui devrait inclure la formation, la coordination, la connexion et le partage des bons modèles comparables des États membres tels que le Youth Connekt au Rwanda et le PAU Entrepreneurship Hub ;
- Soutenir les jeunes entrepreneurs et les entreprises face aux défis économiques qui peuvent être causés par des pandémies telles que la Covid-19 et les catastrophes ; et
- Mettre en œuvre, contrôler et suivre la mise en œuvre des cadres juridiques et politiques continentaux et nationaux et, lorsqu'ils n'existent pas, adopter des politiques qui soutiennent et encouragent l'entrepreneuriat chez les jeunes.



Partie 4



L'avenir de l'emploi et le
développement des
compétences émergentes

Avenir de l'Emploi et des Compétences



Green Economy

Low Carbon, Resource efficient, environmentally sustainable economy. Includes farming, forestry, environmental conservation, waste recycling, renewable energy etc. (Agriculture, Manufacturing, Education).

Employment : About 1.2 billion, could create 24 million add. Jobs by 2030



Purple Economy

Paid care sector. Cuts across : health and education

Employment : 381 million workers globally (249 million women and 132 million men) Big employment potential with ageing. 269 million add by 2030



Silver Economy

Digital, AI, big data, machine learning. Cuts across the traditional sectors: manufacturing, construction, transport, communication and services.

Employment: less than 10% of employment in most economies but growing fast with new technologies



Blue Economy

Sustainable use of ocean resources: fishing, aquaculture, coastal and marine tourism, R&D, etc. Cuts across Agriculture, Transport, Education

Employment: Around 350 million people around the world – huge potential to increase.



Orange Economy

Cultural and creative industries in television, theatre, visual art, newspapers. Cuts across others services, communications

Employment 29.5 million people globally. 5% of total employment in Europe.

Huge Youth concentration

Avenir de l'Emploi et des Compétences



Data and AI

- 1 Data Science
- 2 Data Storage Technologies
- 3 Development Tools
- 4 Artificial Intelligence
- 5 Software Development Life Cycle
- 6 Management Consulting
- 7 Web Development
- 8 Digital Literacy
- 9 Scientific Computing
- 10 Computer Networking



Product Development

- 1 Software Testing
- 2 Software Development Life Cycle
- 3 Development Tools
- 4 Project Management
- 5 Business Management
- 6 Data Storage Technologies
- 7 Web Development
- 8 Manufacturing Operations
- 9 Digital Literacy
- 10 Leadership



Sales, Marketing and Content

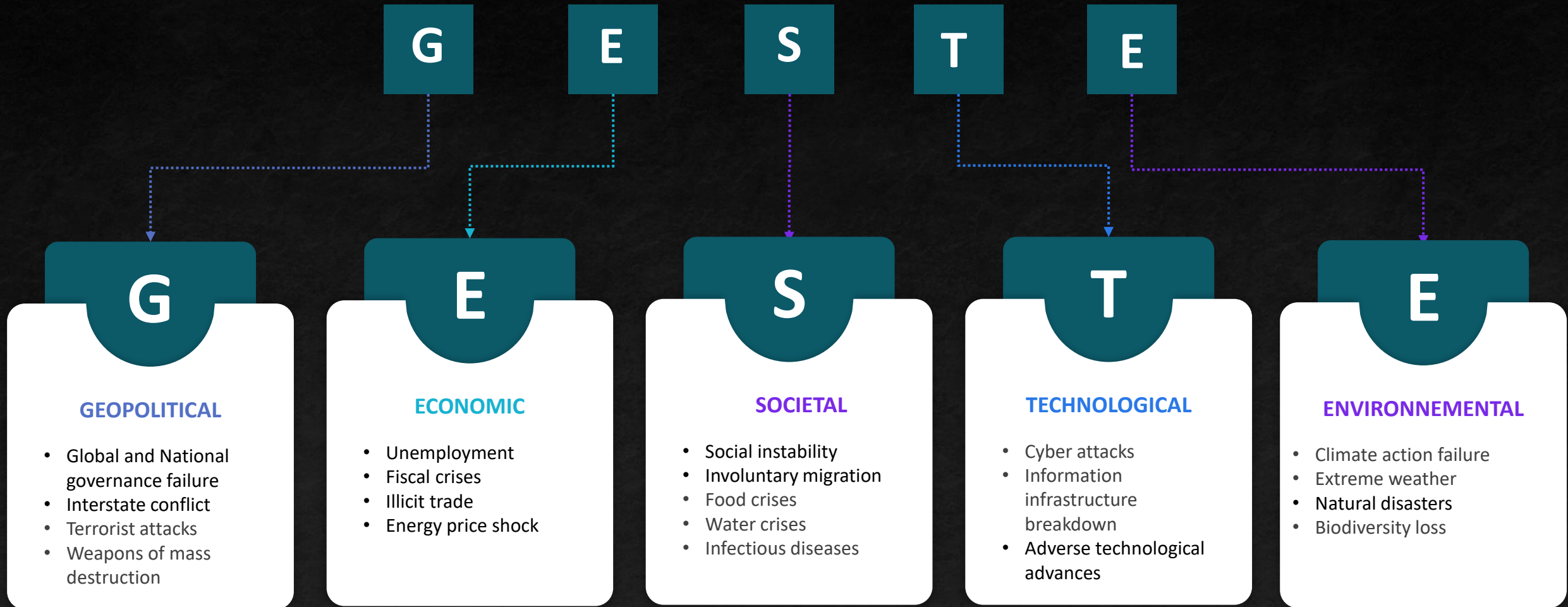
Top 10 Skills

- 1 Digital Marketing
- 2 Social Media
- 3 Business Management
- 4 Digital Literacy
- 5 Advertising
- 6 Product Marketing
- 7 Video
- 8 Graphic Design
- 9 Leadership
- 10 Writing

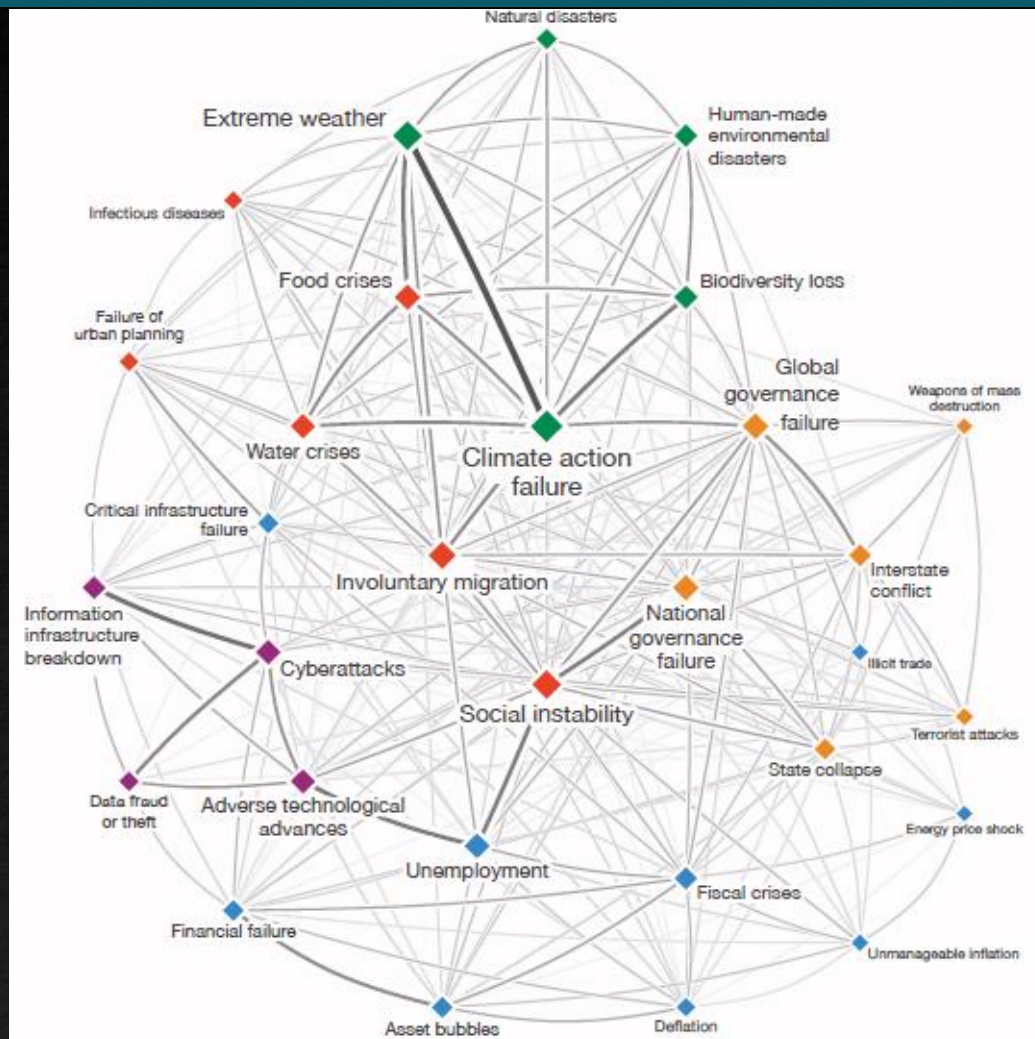
Emerging Jobs

- 1 Social Media Assistant / Content Production /
- 2 Growth Hacker / Marketing /
- 3 Customer Success Specialist / Sales /
- 4 Social Media Coordinator / Content Production /
- 5 Growth Manager / Marketing /
- 5 Sales Development Representative / Sales /
- 7 Digital Marketing Specialist / Marketing /
- 8 Commercial Sales Representative / Sales /
- 9 Business Development Representative / Sales /
- 10 Customer Specialist / Sales /
- 11 Content Specialist / Content Production /
- 12 Content Producer / Content Production /
- 13 Content Writer / Content Production /
- 13 Partnerships Specialist / Sales /
- 15 Digital Specialist / Marketing /
- 15 Chief Commercial Officer / Sales /
- 17 Ecommerce Specialist / Marketing /
- 18 Head Of Partnerships / Sales /
- 19 Commerce Manager / Marketing /
- 19 Head Of Digital / Marketing /
- 19 Enterprise Account Executive / Sales /
- 22 Digital Marketing Consultant / Marketing /
- 22 Business Development Specialist / Sales /
- 24 Digital Marketing Manager / Marketing /
- 24 Chief Strategy Officer / Sales /
- 26 Creative Copywriter / Content Production /
- 27 Chief Marketing Officer / Marketing /
- 28 Head Of Business Development / Sales /

Avenir de l'Emploi et des Compétences



Avenir de l'Emploi et des Compétence



2017	2018	2019	2020
Extreme weather	Extreme weather	Extreme weather	Extreme weather
Involuntary migration	Natural disasters	Climate action failure	Climate action failure
Natural disasters	Cyberattacks	Natural disasters	Natural disasters
Terrorist attacks	Data fraud or theft	Data fraud or theft	Biodiversity loss
Data fraud or theft	Climate action failure	Cyberattacks	Human-made environmental disasters

2017	2018	2019	2020
Weapons of mass destruction	Weapons of mass destruction	Weapons of mass destruction	Climate action failure
Extreme weather	Extreme weather	Climate action failure	Weapons of mass destruction
Water crises	Natural disasters	Extreme weather	Biodiversity loss
Natural disasters	Climate action failure	Water crises	Extreme weather
Climate action failure	Water crises	Natural disasters	Water crises

Source: World Economic Forum Global Risks Perception Survey 2019-2020



Merci pour votre aimable attention

Elvis Adjahoungba

CASEC | ACSAC

Elvis.a@casec-acsac.org

Adjahoungba.elvis@gmail.com

+229 973 577 01