



Organisation
internationale
du Travail

100
1919-2019

Vers plus de justice sociale
façonner l'avenir
du travail en Afrique

**Vers plus de justice sociale:
façonner l'avenir du travail
en Afrique**

Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique

14^e Réunion régionale africaine
Abidjan, 3-6 décembre 2019

Rapport du Directeur général

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019
Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-134130-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-134131-4 (pdf Web)

Première édition 2019

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.



Tables des matières

	<i>Page</i>
Liste des sigles et acronymes	vii
Introduction	1
Chapitre 1. Définir un agenda du travail décent africain pour 2020-2030.....	5
Chapitre 2. D'Addis-Abeba à Abidjan.....	21
Chapitre 3. Mise en œuvre de la Déclaration d'Addis-Abeba	33

Liste des sigles et acronymes

ACLAE	Centre arabe d'Administration du Travail et de l'Emploi
AID	Autorité intergouvernementale pour le développement
ARLAC	Centre régional africain de l'administration du Travail
BIT	Bureau international du Travail
CAATE	Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi
CAE	Communauté de l'Afrique de l'Est
CCM	Commission de conciliation et de médiation
CCMA	Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage
CCNUDD	Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable
CEA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEEAC	Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale
CER	Communauté économique régionale
CMA	Commission de médiation et d'arbitrage
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CRADAT	Centre régional africain d'administration du travail
CSAO	Confédération des syndicats d'Afrique orientale
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTS	comité technique spécialisé
CUA	Commission de l'Union africaine
DPRD	Direction de la prévention et du règlement des différends
EATUC	Congrès des syndicats d'Afrique de l'Est

EESE	environnement propice aux entreprises durables
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
EMCOZ	Confédération des employeurs du Zimbabwe
ESS	économie sociale et solidaire
FAEAO	Fédération des associations des employeurs d'Afrique occidentale
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IDE	investissements directs étrangers
IGAD	Autorité intergouvernementale pour le développement
JLMP	Programme conjoint CUA/OIT/OIM/CEA de gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique
MUFIS	Syndicat du secteur informel du Malawi
NEDLAC	Conseil national du développement économique et du travail
NPDA	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs du développement durable
OEAE	Organisation des employeurs d'Afrique orientale
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
OSAO	Organisation des syndicats d'Afrique occidentale
OTUWA	Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest
OUSA	Organisation de l'unité syndicale africaine

PAGE	Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte
PAPA	Association panafricaine pour la productivité
PCMM	Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SATUCC	Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe
SPIREWORK	Plan de protection sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux
SPSF	Forum du secteur privé de la SADC
TIC	technologies de l'information et de la communication
UA	Union africaine
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNIWA	Syndicat des associations de travailleurs du secteur informel
ZCIEA	Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations
ZCTU	Confédération syndicale du Zimbabwe

Introduction

1. La 14^e Réunion régionale africaine de l'Organisation internationale du Travail (OIT) rassemble les mandants tripartites en cette année particulière du centenaire qui coïncide également avec la 60^e année de présence de l'OIT en Afrique. Elle se tient à un moment d'autant plus opportun qu'il marque l'aboutissement d'un processus au cours duquel l'Organisation s'est attachée à analyser les transformations à l'œuvre dans le monde du travail et à étudier comment ses mandants, et elle-même, pouvaient se préparer au mieux à ce deuxième siècle d'existence. Ce processus a été lancé à la suite de l'examen de mon rapport *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite* à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (la Conférence) en 2013. J'avais alors écrit dans ce document que «[C]e qu'il faut retenir de ce passé c'est que l'avenir de l'OIT dépend de sa capacité de renouvellement face à des réalités qui évoluent et de l'attachement résolu de ses mandants tripartites à des valeurs et des objectifs qui eux ne changent pas.»

2. Le centenaire de l'Organisation a justement créé l'occasion d'un renouveau en ayant pour thème fédérateur et principal axe de réflexion l'avenir du travail – et il va sans dire que pour l'OIT cela signifie un avenir du travail fondé sur la justice sociale. Ce thème a trouvé un écho dans le monde entier, y compris dans la région de l'Afrique. Un tel intérêt tient à plusieurs raisons, en particulier à l'incidence de la technologie, du changement climatique et de l'évolution démographique sur la nature et le rythme des transformations actuelles. Parallèlement, des problèmes comme l'informalité et la pauvreté des travailleurs perdurent et doivent recevoir toute l'attention voulue; cela suppose notamment de faire de la technologie un instrument au service du travail décent et productif. En dernière analyse, dans un monde en constante mutation, l'objectif de l'OIT reste clair: tracer la voie vers un avenir qui aille de pair avec le travail décent.

3. Créée en 2017, la Commission mondiale sur l'avenir du travail (la commission) était chargée d'examiner sous cet angle les questions relatives à l'avenir du travail et en tenant compte de tous les grands facteurs de changement. Placée sous la présidence de Cyril Ramaphosa, Président de l'Afrique du Sud, et de Stefan Löfven, Premier ministre de la Suède, elle a joué un rôle moteur en mettant en lumière les questions sociales et du travail qui appelaient une attention particulière si l'on voulait que le monde du travail joue le rôle qui lui revenait dans l'édification d'un avenir meilleur. La commission a lancé son rapport en janvier 2019 dans lequel elle exposait sa vision des mesures à prendre face aux principaux moteurs du changement qui ont un impact sur le monde du travail. Dans la période qui avait précédé la création de la commission, les mandants de l'OIT avaient mené leur propre réflexion sur l'avenir du travail dans le cadre d'une série de dialogues nationaux qui s'étaient tenus entre 2016 et 2017 et dont les résultats ont contribué aux travaux de la commission. Vingt-neuf dialogues de ce type ont eu lieu dans la région de l'Afrique.

4. Par la suite, en juin 2019, la Conférence a adopté, à sa 108^e session, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (la Déclaration du centenaire), qui s'inspirait notamment du rapport de la commission. Celui-ci a en outre été débattu en séance plénière de la Conférence, et les recommandations qui y figuraient ont recueilli une large adhésion, notamment de la part de la région de l'Afrique.

5. Aux termes de la Déclaration du centenaire, l'OIT est appelée à poursuivre, «avec une inlassable énergie, son mandat constitutionnel au service de la justice sociale en renforçant son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales». L'OIT s'emploiera à concrétiser la vision énoncée dans la Déclaration du centenaire en menant à bien son programme de travail au cours des périodes biennales à venir.

6. La 14^e Réunion régionale africaine doit définir une vision et un programme régionaux à même de guider cette action. Les considérations ci-après devraient éclairer ce programme régional.

- Premièrement, il convient de rappeler le contexte institutionnel général: le budget de l'OIT pour la période biennale 2020-21 a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) en mars 2019, puis adopté par la Conférence à sa session du centenaire en juin. Des propositions de programme ont ensuite été élaborées – à la lumière de la Déclaration du centenaire – en vue de leur examen par le Conseil d'administration à sa 337^e session en octobre-novembre 2019. Parallèlement, les grands objectifs du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 conservent toute leur pertinence.
- Deuxièmement, l'Organisation doit se tenir «prête pour l'avenir». Elle aborde son deuxième siècle d'existence dans des circonstances extrêmement difficiles aux niveaux mondial, régional et national. Tout au long de cette année du centenaire, différents forums ont salué l'importance, l'utilité et la pertinence de l'OIT. L'Organisation suscite de fortes attentes et, sur le plan institutionnel, elle se doit d'être à la hauteur. A cette fin, le Bureau doit renforcer, y compris dans la région de l'Afrique, ses propres capacités intellectuelles et techniques, exploiter les sources pertinentes de connaissances et être aux avant-postes de la gestion et du partage des savoirs. Dans un même temps, il doit poursuivre ses efforts visant à améliorer son efficacité ainsi que la manière dont nous travaillons avec les mandants et dont nous leur apportons un appui.
- Troisièmement, afin de conserver ce qui fait l'avantage comparatif de l'OIT, il est essentiel de veiller à ce que nos mandants tripartites aient les capacités de relever les défis qui les attendent. La Déclaration du centenaire souligne combien est importante l'existence d'organisations de partenaires sociaux solides et représentatives, à même de participer à tous les processus pertinents et de promouvoir les valeurs fondamentales de l'OIT grâce à des mécanismes de dialogue social robustes, influents et inclusifs. Cette représentation et ce dialogue contribuent à la cohésion générale des sociétés et sont déterminants pour instaurer une économie productive et en bonne santé. Il s'agit à la fois d'un enjeu d'intérêt public et d'un bien public. Les défis à venir exigent la participation pleine et entière des mandants de l'OIT.

En tant que principaux acteurs du monde du travail, les mandants devront défendre une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain «avec une inlassable énergie» aux niveaux local, national, régional et mondial. Les efforts de renforcement des capacités des mandants – une priorité organisationnelle dûment établie – doivent occuper une place centrale dans ce programme régional.

- Quatrièmement, à mesure que l'OIT mettra tout en œuvre pour s'acquitter de son mandat de justice sociale qui reflète le caractère universel de sa composition, il sera essentiel de traduire dans les faits l'engagement pris par les mandants de «consacrer définitivement la démocratisation du fonctionnement et de la composition des organes

de direction de l'OIT», tel que formulé dans la Résolution accompagnant la Déclaration du centenaire.

- Cinquièmement, il faudra que l'attachement au multilatéralisme exprimé dans la Déclaration du centenaire trouve son incarnation dans la définition d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale. Le dialogue et les partenariats, y compris ceux destinés à déployer plus largement les activités et les résultats, devront être recherchés systématiquement aux niveaux national et régional avec la participation, selon le cas, des organisations régionales, des entités du système des Nations Unies et des institutions financières internationales.

7. A l'échelle du continent, les résultats des travaux de la 14^e Réunion régionale africaine doivent concourir à la réalisation des objectifs pertinents des principaux mécanismes en place. On citera notamment ceux de l'Union africaine (UA), comme l'Agenda 2063, le Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif («Ouagadougou+10») et le Protocole relatif à la libre circulation des personnes, ou encore l'Accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières (Pacte mondial sur les migrations) adopté en décembre 2018.

8. Parallèlement, les pays de la région sont également déterminés à mener à bien le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (Programme 2030) et à atteindre les objectifs qui s'y rattachent. Cette réunion régionale se tient à un tournant décisif, puisqu'à la fin de 2019 il ne restera guère qu'une dizaine d'années avant l'échéance prévue pour la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Or, à l'évidence, les progrès accomplis à ce jour sont globalement insuffisants. Il est par conséquent opportun de faire un bilan de la situation et de redoubler d'efforts pour que le monde du travail apporte une contribution solide à la réalisation des ODD au cours de la prochaine décennie.

9. Le travail décent étant au cœur des ODD, le fait de progresser en continu vers les objectifs en matière de travail décent permettra aussi de grandement contribuer à la réalisation des ODD que les gouvernements africains se sont engagés à atteindre. La plupart de ces gouvernements ont lancé un processus formel visant à faire ressortir les liens reliant les stratégies existantes aux ODD et ont déterminé des priorités nationales clés à mettre en œuvre. Cependant, il reste encore du chemin à parcourir avant que des mesures complètes visant à réaliser les ODD fassent partie intégrante des stratégies nationales et s'inscrivent dans un cadre prévoyant une responsabilisation de bout en bout – depuis la planification jusqu'à la mise en œuvre.

10. A l'occasion de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2019, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a organisé plusieurs sommets dont le but était de susciter une réaction plus rapide à des problèmes mondiaux urgents, notamment le changement climatique et la situation des petits Etats insulaires en développement. Il faut s'attendre à ce que l'issue de ces activités ait aussi une incidence sur le monde du travail à l'échelle de la région. Dans l'intervalle, le processus de réforme du système des Nations Unies a pris de l'ampleur sur le terrain, offrant ainsi de nouvelles possibilités à l'OIT de renforcer ses activités en Afrique dans le cadre du système des Nations Unies pour le développement. L'OIT et ses mandats doivent être en mesure de se saisir de ces possibilités.

11. Cette réunion régionale a lieu à un moment qui lui permet de s'appuyer non seulement sur les résultats du processus de réflexion consacré à l'avenir du travail, auquel les mandants tripartites de la région ont participé activement, mais aussi sur les faits nouveaux survenus au cours de l'année du centenaire dans le cadre de l'OIT et du système multilatéral ainsi qu'aux niveaux régionaux et mondiaux.

12. Afin qu'il soit plus facile de définir l'action de l'OIT dans la région pour les prochaines années, mon rapport présente les perspectives qui se dessinent en faveur d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale en Afrique. Il tient compte de la teneur des dialogues sur l'avenir du travail organisés à l'échelle du continent et des contributions régionales à la session du centenaire de la Conférence ainsi que des activités de promotion du travail décent menées à l'appui de la réalisation des objectifs régionaux, y compris les transformations structurelles porteuses d'un meilleur avenir pour tous les Africains.

13. Le présent rapport passe également en revue les principales tendances régionales et fait le point sur la mise en œuvre de la Déclaration d'Addis-Abeba adoptée à la 13^e Réunion régionale africaine.

Chapitre 1. Définir un agenda du travail décent africain pour 2020-2030

Réaliser le potentiel d'un avenir du travail fondé sur la justice sociale

14. Avec 1,3 milliard d'habitants, l'Afrique est un continent jeune et énergique qui doit sa croissance économique soutenue au dynamisme et à la force de sa population, extrêmement diverse, créative et innovante. Elle dispose en outre d'immenses ressources naturelles. Aujourd'hui, la main-d'œuvre dans la région représente presque 500 millions de personnes¹, mais, d'ici à 2030, elle devrait atteindre le chiffre de 676 millions, un bond spectaculaire de 40 pour cent qui s'expliquera par l'augmentation rapide du nombre de jeunes entrant sur le marché du travail. A l'heure actuelle, l'Afrique est la région la plus jeune du monde, les moins de 25 ans représentant 60 pour cent de sa population. D'ici à 2030, elle comptera pour près d'un cinquième de la main-d'œuvre mondiale – et près d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale jeune. Au vu de ces chiffres, tout débat sur l'avenir du travail doit nécessairement porter aussi sur l'avenir du travail en Afrique.

15. Les niveaux moyens d'instruction s'améliorent continuellement. Les taux de croissance économique sont bons dans l'ensemble et les conditions macroéconomiques, stables. Même s'ils demeurent une réalité dans certaines zones du continent, les conflits sont moins nombreux depuis quelques années. Toujours riche en ressources naturelles, la région est une destination privilégiée pour l'investissement étranger. Compte tenu de cet essor, d'aucuns préconisent que les pays africains approfondissent aussi leur intégration économique, afin que le continent exploite ses points forts et que les pays s'entraident dans la création d'emplois et permettent ainsi d'inscrire la croissance de la production, des revenus et de l'emploi dans un cercle vertueux. L'Accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine entré en vigueur le 30 mai 2019 est un exemple de cette plus grande intégration économique africaine, qui aura vraisemblablement une incidence sur le travail décent à l'échelle du continent.

16. La concrétisation du travail décent pour tous, aujourd'hui et demain, se heurte néanmoins à des défis de taille. On dénombre quelque 252 millions de travailleurs pauvres. Approximativement 54,5 millions de jeunes sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation; en Afrique du Nord, le taux de chômage des jeunes est supérieur à 30 pour cent et à 40 pour cent pour les jeunes femmes, soit plus que nulle part ailleurs dans le monde. L'informalité est omniprésente, puisqu'elle concerne 85 pour cent de tous les travailleurs et 95 pour cent des jeunes; 72 millions d'enfants africains travaillent, ce qui représente presque la moitié de la main-d'œuvre enfantine mondiale, et l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'établit à au moins un tiers du salaire horaire moyen perçu par les hommes dans de nombreux pays africains. L'agriculture à faible rendement reste le principal secteur d'emploi. Cependant, la part de l'agriculture n'a pas reculé autant que souhaité par rapport

¹ Précisément 498,4 millions de personnes en 2019, d'après les estimations modélisées du BIT les plus récentes (juillet 2018).

à la croissance de l'industrie et des services à forte valeur ajoutée, d'où la relative lenteur des transformations structurelles. Lorsque l'emploi dans le secteur agricole s'est contracté, cela a pu être compensé par la croissance des services à faible productivité. L'emploi dans l'industrie manufacturière ne représente environ que 6,2 pour cent de l'emploi total. En outre, de nombreuses institutions du marché du travail sont relativement fragiles et la gouvernance du marché du travail est un sujet de préoccupation.

17. Les enjeux environnementaux et technologiques auront, eux aussi, des répercussions sur le monde du travail. La question environnementale en particulier se pose avec acuité. Les pays africains, qui sont pourtant les moins responsables des émissions mondiales de CO₂, seront vraisemblablement parmi les plus concernés. Selon les estimations, d'ici à 2030, le coût combiné du changement climatique et de la pollution atmosphérique atteindra 3,2 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial, les pays les moins avancés du monde (dont la plupart sont en Afrique) risquant de payer un lourd tribut, avec des pertes pouvant représenter jusqu'à 11 pour cent de leur PIB. Au cours des prochaines décennies, on s'attend à ce que le changement climatique induise davantage de catastrophes, de pertes de moyens d'existence et de troubles sociaux². Les conséquences des bouleversements climatiques sur la production agricole ont été l'une des principales préoccupations exprimées lors des dialogues nationaux consacrés à l'avenir du travail en Afrique.

18. Il est essentiel de bien comprendre les interdépendances qui existent entre les questions environnementales, sociales et économiques afin de pouvoir élaborer des politiques cohérentes et intégrées. En limitant ou en atténuant les éventuels effets négatifs des solutions de compromis à trouver, ces politiques viseront à aboutir à des situations qui soient tout autant profitables aux individus, aux entreprises et à la planète.

19. Pour ce qui est du changement technologique, l'Afrique est à même d'en tirer largement profit étant donné que la technologie peut grandement contribuer à la croissance et à l'emploi ainsi qu'à la réalisation d'autres objectifs en matière de travail décent. Le fait que la technologie puisse créer ou détruire des emplois a récemment été au cœur de nombreux débats. Pour l'heure, le risque que l'automatisation de la production entraîne des pertes d'emplois ne devrait pas être un sujet de préoccupation majeure dans la région, mais dans l'avenir des perturbations du marché du travail sont certainement possibles. L'emploi sur le continent recouvre en grande partie des activités à forte intensité de main-d'œuvre et peu qualifiées, dont un certain nombre peuvent être réalisées au moyen d'algorithmes informatiques en lieu et place d'une main-d'œuvre humaine. Par ailleurs, l'automatisation est onéreuse et les entreprises ne l'adopteront que si elle leur procure des gains de productivité supérieurs à leurs coûts de main-d'œuvre actuels – ce qui n'est guère probable pour le moment dans la plupart des pays africains³. Le coût des nouvelles technologies peut certes être considéré comme dissuasif à l'heure de créer des emplois, mais il peut être

² Union africaine: *The future of work in Africa: Challenges and perspectives of African labour markets*, 2017 (non disponible en français).

³ On estime que le «salaire horaire» d'un robot aux Etats-Unis varie entre 10 et 20 dollars E.-U. Sur le marché du travail américain, ce salaire horaire fait de la robotique et d'autres formes d'algorithmes appliqués un choix économiquement possible. Il n'en va pas de même pour la plupart des pays en développement où la main-d'œuvre est encore excédentaire et où par conséquent le travail humain est nettement moins cher que son remplacement par des machines. D. Campbell, P. Egger et P. Ronnås: *Addressing the challenge of productive employment in Sub-Saharan Africa today and tomorrow*, document de travail sur l'emploi (BIT, à paraître).

compensé du fait même que l'Internet réduit les coûts de transaction et permet une prise de décisions plus éclairée dans l'ensemble de l'économie.

20. Pratiquement tous les emplois, même dans des pays à faible revenu, peuvent devenir plus productifs grâce à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) à des degrés divers. Selon des études sur ce sujet, le rythme de la transformation technologique du travail en Afrique peut être déterminé par quatre facteurs clés: un marché de consommation croissant axé sur l'efficacité et la compétitivité; les considérations de coût liées à des activités économiques reposant sur des salaires élevés; des politiques du marché du travail favorisant involontairement l'automatisation; et une pénurie de compétences qu'il est plus facile de compenser par le recours à la technologie que par la formation. Toutefois, ce que l'on constate le plus souvent c'est que l'automatisation est freinée par plusieurs obstacles: infrastructure limitée, manque généralisé de capitaux pour financer l'investissement dans les technologies nécessaires, main-d'œuvre abondante et faiblement rémunérée, et absence de politiques industrielles en faveur des technologies d'automatisation. En définitive, les résultats qui seront obtenus aux niveaux national et sectoriel dépendront de l'interaction de divers facteurs, notamment la dynamique de la population en âge de travailler, l'environnement politique et réglementaire, et la qualité de l'enseignement.

21. La capacité de la technologie à redéfinir la nature même du travail est d'ores et déjà évidente, ce qui soulève de nombreuses questions et suscite toute une série de mesures de politique publique. Dans certains pays, en particulier dans ceux où l'économie formelle est relativement importante, la réglementation du marché du travail a freiné le recours à l'automatisation afin de réduire les pertes d'emplois et de limiter la pauvreté des travailleurs⁴. Cela donne à penser qu'il faut commencer par décider du monde du travail que nous voulons pour pouvoir ensuite élaborer des politiques qui mettent la technologie au service des objectifs recherchés. En outre, de telles politiques devraient porter non seulement sur la promotion de diverses possibilités d'emploi, mais aussi sur les mesures d'accompagnement et les protections qu'il convient de prévoir pour faire face efficacement aux risques et aux incertitudes d'un monde du travail en mutation.

22. Il apparaît clairement que, pour libérer le vaste potentiel de l'Afrique et assurer une croissance partagée, il faudra une ferme volonté politique et des mesures novatrices à même de la concrétiser. La Déclaration de l'UA en 2015⁵ et son Agenda 2063 ont fixé des objectifs ambitieux qui invitent les dirigeants africains à prendre des décisions audacieuses, notamment en faisant du travail décent un objectif primordial des politiques économiques et sociales.

23. Si l'on veut atteindre ces objectifs et ne laisser personne de côté, il faudra nécessairement changer notre façon de procéder. Guidée par le principe de la justice sociale, cette action devra être ciblée, établir des priorités et tenir compte de l'interdépendance des politiques.

⁴ Du point de vue de la protection des travailleurs prévue par la loi, sur les 54 pays africains sondés dans le cadre d'une étude menée par le Groupe de la Banque mondiale aux fins de son rapport *Doing Business Report 2018*, 34 imposent une notification aux tiers en cas de licenciement.

⁵ Déclaration et Plan d'action de l'UA sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif.

La Déclaration du centenaire de l'OIT et les dialogues sur l'avenir du travail en Afrique

24. La Déclaration du centenaire offre un cadre pour l'action future de l'OIT sur lequel il convient de se fonder pour définir les priorités des programmes de travail à venir.

25. Dans la Partie III de la Déclaration, la Conférence appelle tous les Membres de l'OIT à développer une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en privilégiant trois grands axes d'action:

- i) Renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation.
- ii) Renforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs et réaffirmer la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs, tout en reconnaissant l'ampleur de l'informalité et la nécessité de prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité.
- iii) Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous.

26. L'action à mener continue d'avoir pour fondement le tripartisme, les normes internationales du travail de l'OIT et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. A cela s'ajoute l'engagement institutionnel qui a été pris de garantir un système de contrôle de l'application des normes qui fasse autorité et soit pertinent et transparent.

27. Dans un même temps, conscients de la transformation du monde du travail, nous devons trouver de nouveaux moyens de négocier ces tournants économiques, sociaux et environnementaux en développant plus avant l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, préconisée par la Déclaration du centenaire. Celle-ci réaffirme l'attachement au plein emploi productif favorisé par des politiques macroéconomiques, commerciales, industrielles et sectorielles et par des politiques relatives aux entreprises et aux infrastructures qui renforcent l'innovation et la productivité. Elle souligne la nécessité d'une transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et de politiques qui soient de nature à promouvoir l'alignement des pratiques commerciales sur les objectifs de la Déclaration du centenaire. Elle signale aussi qu'il faut des mesures permettant d'assurer une protection appropriée de la vie privée et des données personnelles, de relever les défis et de saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes.

28. Dans ce contexte, il y a lieu de s'attendre à une importante demande d'appui de la part des mandants à mesure que ceux-ci transposeront dans les politiques l'impératif de l'apprentissage tout au long de la vie, en veillant à anticiper le besoin de nouvelles compétences et à adapter l'offre pédagogique et de formation aux nouvelles formes de travail. Il est également nécessaire d'insuffler un nouvel élan en faveur de l'égalité de genre au moyen d'un programme porteur de profonds changements. La protection efficace des travailleurs reste au cœur de la Déclaration du centenaire, et il est nécessaire de réaffirmer la pertinence de la relation de travail qui reste le moyen d'accorder une protection légale à tous les travailleurs. Dans un même temps, il faut reconnaître l'étendue de l'informalité et les défis que posent les nouvelles formes de travail fondées sur l'intermédiation numérique, défis qui appellent des mesures concrètes pour assurer la transition vers la formalité et

garantir la protection adéquate de tous les travailleurs qui est à la base même de la cohésion et de la stabilité sociales.

29. La Déclaration du centenaire de l'OIT reprend un bon nombre des questions mises en exergue au cours des dialogues nationaux consacrés à l'avenir du travail qui se sont tenus en Afrique. Ces dialogues ont fait ressortir les points suivants:

- La **cohérence des politiques** est une nécessité: l'objectif de réduction (ou d'éradication) de la pauvreté qui repose sur le plein emploi devrait guider la formulation de *toutes* les politiques macroéconomiques, dans des domaines tels que la finance, les échanges, l'investissement et le commerce; par voie de conséquence, la poursuite de cet objectif doit se faire avec la participation de tous les ministères compétents et non pas uniquement avec celle des ministères du travail.
- Une **réforme des systèmes et des programmes d'enseignement et de formation professionnelle** est nécessaire pour mettre de tels systèmes et programmes en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi.
- **Il faut tenir compte du rôle du développement sectoriel et de la transformation structurelle.** En outre, et c'est particulièrement le cas pour l'agriculture, les pays devraient adopter une approche fondée sur le modèle des chaînes d'approvisionnement afin de tirer parti des effets sur l'emploi en amont et en aval.
- Il est nécessaire **d'étendre la protection sociale à tous**, y compris à ceux et celles qui se trouvent dans l'économie informelle, pour protéger les droits des travailleurs, garantir la sécurité et la santé au travail, mettre dûment en application les législations du travail et pour renforcer l'inspection du travail.
- Il faut une **mondialisation plus équitable**, qui aille au-delà du seul objectif de maximisation des profits pour tenir compte des impératifs de justice sociale et de durabilité environnementale.
- Il importe de disposer **d'institutions du marché du travail efficaces**. De plus, la prolifération des relations d'emploi «atypiques» imposera un examen tripartite ainsi que l'adaptation des législations et des institutions du travail, afin que celles-ci soient le gage d'une protection adéquate de tous les travailleurs.
- La nécessité de mesures concrètes pour faire progresser **le dialogue social** a été soulignée. Il convient notamment de sensibiliser aux avantages du dialogue social et de repenser les institutions du dialogue social afin renforcer la participation et d'amener d'autres parties prenantes à la table des négociations, en ce qui concerne notamment la protection des droits fondamentaux des travailleurs migrants, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs en milieu rural.
- **L'OIT joue un rôle important pour ce qui est de garantir une gouvernance efficace** au niveau international.

30. La 14^e Réunion régionale africaine a la difficile tâche de définir la voie à suivre au niveau régional vers le travail décent et la justice sociale, ce qui suppose des investissements dans le potentiel humain, dans les institutions et dans le plein emploi productif. Les stratégies qui en résulteront au niveau national devront être en phase avec les spécificités des situations des pays tout en tenant compte des réalités d'un monde interconnecté.

La voie à suivre: promouvoir le travail décent et la justice sociale en Afrique

31. L'avenir du travail en Afrique dépendra des choix faits et des mesures prises aujourd'hui. La Déclaration du centenaire appelle toutes les parties prenantes à assumer la responsabilité de construire un avenir du travail juste et équitable. Cela suppose d'établir des partenariats stratégiques aux niveaux national, régional et international sur la base de données de bonne qualité pour le suivi et l'évaluation des progrès.

32. Il ressort de l'analyse du contexte régional et des questions soulevées par les mandants de l'OIT que, pour façonner l'avenir du travail en Afrique, les domaines d'intervention suivants sont prioritaires.

1. Promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous

L'expansion rapide de la main-d'œuvre est une chance...

33. Contrairement à d'autres régions, la main-d'œuvre dans son ensemble – et en particulier les jeunes actifs – croît rapidement sur le continent, une tendance qui devrait se poursuivre à une échéance prévisible. Il en résulte que le taux de dépendance diminue; aujourd'hui, le nombre de personnes à la charge de chaque personne en âge de travailler baisse aussi. C'est là une occasion évidente de relever le niveau des revenus en favorisant le travail décent. Multiplier les possibilités d'emploi offertes à la population en âge de travailler est le principal moyen de réduire la pauvreté et d'accroître la productivité, notamment en faisant en sorte que les emplois existants deviennent plus productifs.

... mais cette chance doit être saisie...

34. La création d'emplois est une priorité élevée dans l'ensemble de la région. Gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs devront concerter leurs efforts pour parvenir à réaliser ce potentiel. Selon des estimations récentes du BIT, il faudrait que le nombre d'emplois productifs sur le continent augmente d'ici à 2030 de plus de 300 millions – soit quelque 26 millions par an –, ce qui représente le double du nombre d'emplois productifs existants, pour atteindre 579 millions en 2030⁶. Il faudrait qu'environ la moitié de ces emplois – 13 millions par an – soient de nouveaux emplois afin de créer de l'emploi productif pour le grand nombre (net) de personnes arrivant chaque année sur le marché du travail. Pour éliminer le chômage, 2,2 millions d'emplois productifs supplémentaires par an seraient nécessaires. Enfin, il en faudrait environ 10,6 millions de plus par an pour éliminer la pauvreté au travail, soit en relevant le niveau de productivité et de revenu des travailleurs pauvres dans leurs emplois actuels, soit en leur permettant de trouver des emplois plus productifs.

35. Concrètement, il faudrait donc quasiment multiplier par trois la croissance annuelle des emplois productifs et la faire passer de 9,5 millions par an (entre 2010 et 2017) à plus de 26 millions par an jusqu'en 2030.

⁶ Les auteurs estiment qu'actuellement un peu moins des deux tiers (63 pour cent) des emplois existants sont productifs dans ce sens.

... ce qui suppose des formes appropriées de transformation structurelle...

36. De tels taux de création d'emplois associés à d'un gain de productivité devront s'appuyer sur une croissance économique équilibrée, soutenue et substantielle, fondée sur des stratégies de transformation structurelle adaptées à chaque pays. Cela implique que les activités peu rémunératrices et improductives soient progressivement remplacées par des emplois *salariés* formels et plus productifs.

37. L'Afrique est la région la moins industrialisée du monde et enregistre la plus faible valeur ajoutée dans l'industrie manufacturière. Comme indiqué précédemment, la part de l'emploi salarié dans le secteur manufacturier n'est que de 7 pour cent environ.

38. Le secteur primaire prédomine encore largement dans la plupart des économies africaines, l'extraction des ressources naturelles et l'agriculture étant les principaux moteurs de la création du PIB et des emplois⁷. Il est probable que l'automatisation aura un impact très limité sur l'agriculture non commerciale en Afrique à court terme, et donc peu de conséquences directes pour la majorité de ceux qui cherchent ou qui trouvent du travail dans le secteur agricole. Il est toutefois possible que cette situation change à mesure que l'agriculture commerciale – qui nécessite globalement moins de main-d'œuvre – se développera et qu'elle commencera à concurrencer les petits agriculteurs s'efforçant de gagner leur vie.

39. Par conséquent, il faudra explorer tout le potentiel des approches sectorielles pour repérer et soutenir les industries les plus créatrices d'emplois. La combinaison précise de stratégies sectorielles requises variera d'un pays à l'autre, mais inclura toujours la transformation de l'agriculture. Ainsi, on pourrait réduire la pauvreté des travailleurs, en milieu rural principalement en substituant aux modèles courants d'agriculture de subsistance des stratégies plus productives et écologiquement durables. Cela ferait partie intégrante d'une transformation et d'une intensification de l'agriculture qui pourraient aller de pair avec l'utilisation accrue d'apports monétaires permettant d'accroître les rendements, avec l'amélioration des méthodes de production ainsi qu'avec des combinaisons de cultures. En outre, une approche fondée sur le modèle des chaînes d'approvisionnement peut servir à renforcer les effets sur l'emploi en amont et en aval. Le faible rendement de la main-d'œuvre et de la terre dans l'agriculture est l'une des principales causes de la pauvreté des travailleurs en Afrique subsaharienne. Une approche déterminée et systématique sera nécessaire pour exécuter une série de mesures visant à mettre l'agriculture sur la voie d'une croissance dynamique et consistant en particulier à améliorer les infrastructures, ce qui est en soi une source d'emplois. Le développement des ressources naturelles, le secteur des services ainsi que l'économie verte auront également un rôle à jouer. Dans le même temps, il faudra prévoir une stratégie claire visant à créer des emplois productifs en dehors de l'agriculture, en tirant parti des possibilités d'expansion qui existent en Afrique dans le numérique, les activités créatives et les services à la personne entre autres domaines.

⁷ L'agriculture occupe en moyenne 57 pour cent de la population et plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre dans certains pays comme le Burkina Faso, le Burundi et Madagascar.

... dans le cadre d'une stratégie de développement globale

40. A l'évidence, une telle transformation suppose un engagement nouveau ou renouvelé en faveur de la *cohérence des politiques autour des objectifs de développement*.

41. L'objectif de réduction (ou d'éradication) de la pauvreté par le biais du plein emploi et du travail décent pour tous, y compris les jeunes, les femmes et les personnes handicapées, devrait guider la formulation de *toutes* les politiques macroéconomiques dans des domaines tels que la finance, les échanges, l'investissement et le commerce; par voie de conséquence, la poursuite de cet objectif devrait se faire avec la participation de tous les ministères compétents et non pas uniquement avec celle des ministères du travail. Cela signifie que les politiques économiques nationales devront renforcer l'intensité en emplois de la croissance économique. Qui plus est, outre la coordination et l'harmonisation efficaces des politiques et programmes de promotion de l'emploi, les politiques de l'emploi devront être synchronisées avec les autres politiques pertinentes – protection sociale, migrations, formalisation.

Promouvoir l'emploi productif signifie accélérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle...

42. Les scénarios pessimistes de pertes d'emplois ne tiennent pas pleinement compte des structures économiques particulières que l'on trouve dans beaucoup de pays africains, qui sont hautement localisées, comprenant des auto-entreprises informelles, des petites entreprises et des entreprises familiales. L'ampleur de l'économie informelle fait de la transition vers l'économie formelle un défi majeur et urgent.

43. L'un des moyens évidents – et importants – de promouvoir l'emploi productif (c'est-à-dire une productivité plus élevée) est de combattre l'informalité. Le manque de productivité est l'une des principales causes de la pauvreté des travailleurs. Les TIC peuvent aider à promouvoir le travail décent. Elles peuvent contribuer puissamment à faciliter la formalisation de l'emploi et, de fait, elles ont été utilisées à cet effet. Le recours à ces technologies simplifie l'enregistrement des entreprises, des travailleurs et des transactions et peut aussi rendre plus aisé l'accès à la protection sociale, réduire la réglementation, accroître la productivité, soutenir l'inspection, favoriser le respect de la législation et, enfin, donner une voix à ceux qui travaillent «souterrainement» ou dans l'ombre.

... améliorer l'environnement pour les entreprises durables...

44. Les entreprises créent des emplois et, par conséquent, le soutien à la création d'entreprises doit faire partie intégrante des stratégies pour une croissance inclusive et pour la transformation. Il s'agit de favoriser un environnement propice en appliquant une approche centrée sur l'humain, qui permette aux entreprises de se développer d'une manière compatible avec les valeurs et principes fondamentaux que sont le respect de la dignité humaine et la durabilité environnementale. Plusieurs pays de la région encouragent aussi des modèles alternatifs d'entrepreneuriat collectif, y compris les coopératives, et certains mettent fortement l'accent sur la promotion de l'économie sociale et solidaire (ESS) au sens large, en adoptant par exemple des lois et politiques nouvelles.

... et aussi favoriser une transition juste

45. L'impact du changement climatique sera particulièrement sévère dans les pays africains, qui sont déjà affectés par la fréquence accrue des sécheresses et des inondations. Le changement climatique pourrait exacerber les problèmes actuels de sécurité alimentaire et de pauvreté en milieu rural. Tous les pays africains sont vraisemblablement appelés à connaître un recul de la production agricole sous l'effet du changement climatique. Au niveau mondial, il est urgent de mettre en œuvre les outils existants pour gérer une transition équitable vers un avenir durable à faible émission de carbone. Les recherches menées par le BIT suggèrent que l'écologisation des économies pourrait potentiellement créer 24 millions de nouveaux emplois dans le monde. Le continent devra également assumer ses responsabilités dans la gestion de cette transition pour s'assurer que les plus vulnérables ne paient pas le prix fort.

2. Renforcer les institutions du travail

46. Les institutions du travail – règlements, accords, processus et organisations – sont essentielles pour façonner la qualité du travail. Des institutions dynamiques qui demeurent solides et fidèles à leurs principes et qui sont capables de s'adapter à l'évolution du monde du travail sont le fondement de résultats justes et équilibrés.

Les principes et droits fondamentaux au travail sont les conditions nécessaires pour promouvoir le travail décent et la justice sociale en Afrique

47. Pour élaborer un agenda du travail décent en Afrique, il faut pouvoir compter sur un programme d'action soutenu propre à assurer l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et à garantir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Ces droits humains universels, inaliénables et indivisibles constituent par ailleurs un cadre propice au travail décent et à une croissance économique durable. Ensemble, ils sont le fondement de l'autonomisation, de la représentation et d'un dialogue social efficace permettant d'obtenir de meilleurs résultats pour les travailleurs, les entreprises, les économies et les sociétés.

48. Si la ratification des conventions fondamentales est quasiment universelle en Afrique, la mise en application effective de ces instruments ne va pas sans difficulté pour les Etats Membres. Aussi faudra-t-il veiller à établir des cadres juridiques et politiques nationaux et des institutions publiques solides et fiables en la matière – ou, le cas échéant, à les renforcer. Les stratégies visant à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail en Afrique doivent cibler en particulier les personnes les plus vulnérables qui vivent et travaillent en milieu rural et dans l'économie informelle, ainsi que les femmes, les travailleurs migrants, les réfugiés et les personnes déplacées, les peuples autochtones et tribaux et les enfants.

Il faut revoir et renouveler les institutions du marché du travail pour améliorer la gouvernance...

49. Dans certains pays africains, la législation du travail est souvent dépassée et – selon les points de vue exprimés lors des dialogues nationaux – trop souvent inadaptée. Il n'est pas rare que même les pays où la législation est à jour se heurtent à des difficultés au moment de l'appliquer, que ce soit en raison de la faiblesse de leurs structures

administratives et d'inspection ou de l'insuffisance de leurs capacités techniques. En outre, l'émergence de diverses modalités de travail – caractéristiques de l'économie des plateformes numériques – est un facteur qui rendra encore plus pressants un examen tripartite de ces lois et leur redynamisation en vue de garantir la protection adéquate de tous les travailleurs.

50. La Constitution fondatrice de l'OIT reconnaît que tous les travailleurs doivent avoir la garantie d'un lieu de travail préservant leur sécurité et leur santé – un principe réaffirmé avec force dans la Déclaration du centenaire. L'importance de la sécurité et de la santé au travail est largement reconnue sur le continent, et des initiatives notables ont été prises par des gouvernements et des entreprises. Cependant, dans l'ensemble, les mécanismes réglementant la sécurité et la santé au travail sont déficients, insuffisamment dotés et de faible envergure. A cela s'ajoutent l'inefficacité de l'inspection et le manque d'investissements consacrés au perfectionnement professionnel dans ce domaine. La question de la sécurité et de la santé au travail dans l'économie informelle ainsi que dans les secteurs formels devra faire l'objet d'une attention particulière. Faute de réponse adaptée, le prix à payer sera très lourd: perte de vies humaines, lésions, productivité.

... et favoriser une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre

51. Les migrations internationales sont un phénomène en expansion et d'une complexité croissante, principalement lié à la recherche de meilleurs emplois et de meilleurs salaires. Le niveau élevé du chômage des jeunes est l'un des principaux moteurs de la migration à l'intérieur du continent ainsi que vers des pays d'autres régions, et la migration de travailleuses domestiques peu qualifiées à l'intérieur de l'Afrique reflète l'étendue de la pauvreté et le manque de possibilités d'emploi dans la région. Désormais beaucoup de pays sont à la fois des pays d'origine, de transit et de destination pour les travailleurs migrants. Si ceux-ci contribuent à la croissance et au développement dans leurs pays de destination et d'origine, le processus migratoire est la source de défis complexes dans divers domaines: gouvernance, protection des travailleurs, liens entre migration et développement, coopération internationale. Qui plus est, au cours des cinq dernières années, le nombre de réfugiés et de personnes déplacées de force a augmenté, des millions de personnes venant de pays touchés par une crise.

Il faut renforcer le tripartisme et le dialogue social et les rendre plus efficaces afin de soutenir le processus

52. La nécessité d'adopter des mesures concrètes pour faire progresser le dialogue social et le tripartisme a été soulignée dans les dialogues nationaux sur l'avenir du travail. Le dialogue social tripartite peut contribuer à la paix sociale et faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de programmes publics ainsi que la transition vers la formalité. La négociation collective est probablement essentielle pour aborder la question de l'adoption et de l'adaptation des nouvelles technologies dans le monde du travail à venir. Il importe de repenser les institutions du dialogue social tripartite afin de renforcer la participation et de nouer des alliances avec d'autres parties prenantes en vue de faire progresser la protection des droits fondamentaux des travailleurs migrants, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs en milieu rural.

3. Renforcer le capital humain

Lutter contre l'inégalité entre hommes et femmes est une nécessité

53. Pour augmenter les emplois productifs et réduire la pauvreté, il faut lever les obstacles qui empêchent les femmes d'avoir accès au marché du travail et créer des possibilités d'emploi égales pour les hommes et pour les femmes. Quand, au sein d'un foyer, il y a deux personnes qui travaillent au lieu d'une seule, le revenu que doit gagner chacun des membres du foyer pour sortir la famille de la pauvreté s'en trouve considérablement réduit. Pour cela, il faut évidemment que le fardeau (inégal) des responsabilités familiales et ménagères qui repose sur les épaules des femmes soit allégé et que la discrimination professionnelle et les autres formes de discrimination fondées sur le genre sur le marché du travail soient combattues.

L'éducation et la formation seront essentielles...

54. Il ne fait aucun doute que les déficits de compétences, l'inadéquation de l'offre et de la demande et, plus généralement, les problèmes liés à la qualité des systèmes éducatifs et de formation sur le continent sont des questions essentielles à aborder pour l'avenir du travail en Afrique. Il s'agit à la fois du niveau de préparation en général et de l'adéquation des compétences acquises par l'instruction et la formation. De récentes recherches du Bureau montrent que, parmi les plus éduqués, la proportion de jeunes qui sont sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation augmente sur le continent, contrairement à ce que l'on pourrait croire et à ce que l'on observe dans d'autres régions⁸. On peut en déduire qu'il n'y a pas suffisamment de possibilités d'emploi pour les diplômés, mais aussi que l'éducation dispensée sur le continent n'est pas adaptée ou qu'elle est de qualité insuffisante. En outre, au vu des profondes mutations qui sont en cours dans le monde du travail, il faut mettre en place des stratégies soutenant les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie.

... et la situation s'est beaucoup améliorée...

55. L'éducation et la formation en Afrique se sont considérablement améliorées au cours des dernières décennies. Il faut néanmoins reconnaître que beaucoup reste à faire. Il faut par exemple développer des compétences ciblées, orientées vers les nouveaux secteurs d'activité et les nouveaux emplois et, en même temps, mettre en place des systèmes de protection sociale pour les groupes vulnérables.

... mais les systèmes fonctionnent trop souvent sans la participation des partenaires sociaux...

56. Sur le continent, de nombreux systèmes de qualification souffrent d'une participation insuffisante des partenaires sociaux, ce qui conduit à un développement des compétences qui est fonction de l'offre et ne correspond pas aux aspirations du pays en matière de développement. Cette situation fait en outre obstacle aux mécanismes de financement durable. Développer de meilleurs systèmes de qualification grâce à un dialogue social actif aux niveaux national, sectoriel et local, et faire en sorte que ces systèmes de qualification contribuent davantage au développement économique et à la création d'emplois est essentiel.

⁸ BIT: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2019* (Genève, à paraître).

... et sans véritable coordination des politiques

57. Si l'on manque de systèmes de qualification satisfaisants, c'est aussi, en grande partie, parce que la coordination des politiques fait généralement défaut. Par exemple, les politiques de l'emploi ne sont habituellement pas conçues pour prendre en compte les aspects en lien avec les qualifications et elles ne promeuvent pas non plus la coordination entre le développement des secteurs les plus porteurs pour l'économie et les compétences spécifiques requises pour l'essor de ces secteurs.

Les inégalités en matière d'accès et de qualité pénalisent les jeunes des zones rurales...

58. L'accès à une formation pertinente et de qualité est un autre problème, en particulier pour de nombreux jeunes Africains vivant dans des zones rurales qui occupent des emplois faiblement rémunérés et peu productifs dans l'économie informelle. L'apprentissage informel reste le principal moyen d'acquérir des compétences et, dans certains pays, c'est ainsi que se forment plus de 90 pour cent des jeunes travailleurs. Bien qu'il soit ancré dans les normes sociales et les traditions, ce système ne donne pas de résultats satisfaisants à plus d'un titre: ce sont des compétences dépassées qui continuent d'être transmises, la reconnaissance des compétences est faible, et les apprentis peuvent se retrouver dans des formes de travail inacceptables.

... et surtout les jeunes femmes et les personnes issues des minorités...

59. Les femmes et les personnes issues de minorités ont beaucoup plus de difficultés à accéder à l'éducation et à des activités de développement des compétences, surtout dans les zones rurales. Dans de nombreux pays, cet accès leur est refusé pour des raisons culturelles à cause de leur pauvreté, par exemple. Trop souvent, les jeunes femmes ne s'occupent que des tâches domestiques, et les années passent sans qu'elles aient eu la possibilité d'accéder au système éducatif. De nombreuses familles vivant en dessous du seuil de pauvreté, principalement dans les zones rurales, se trouvent confrontées à des difficultés telles qu'elles vont envoyer les jeunes garçons à l'école alors que les jeunes filles en seront exclues.

... et ces problèmes sont aggravés par l'instabilité et les conflits

60. Ce sont les pays touchés par l'instabilité politique ou par le changement climatique qui sont le plus en difficulté. Dans de nombreux pays, y compris en Afrique, de telles situations entraînent des déplacements de population, des conflits, l'érosion des institutions socio-économiques et, dans certains cas, la destruction des infrastructures. Ces problèmes peuvent rendre encore plus difficile la situation de ces jeunes vivant dans un environnement qui n'offre ni formation ni possibilités d'emploi, car aggravée par l'insécurité et les conflits permanents. En développant au niveau local des compétences ciblées et en réinvestissant dans les infrastructures et les institutions, on contribuera à réduire la pauvreté et, en même temps, on encouragera un développement plus durable dans ces pays.

Améliorer la qualité et assurer la pertinence des systèmes de développement des compétences peut faire beaucoup...

61. Développer un apprentissage de qualité, améliorer l'apprentissage informel et recourir davantage à d'autres formes d'apprentissage en milieu de travail pourrait améliorer l'employabilité des jeunes dans la mesure où cela leur donnerait une expérience pratique du

travail et les compétences recherchées sur le marché de l'emploi. Le fossé entre l'offre et la demande de compétences serait réduit et leur transition de l'école au monde du travail, facilitée. L'amélioration de l'apprentissage informel permettrait aussi de resserrer les liens entre l'apprentissage informel et les systèmes formels et de promouvoir la formalisation de l'économie informelle.

... comme beaucoup de pays de la région l'ont reconnu

62. Pour les Etats Membres africains, il est plus important que jamais de mettre l'accent sur l'acquisition des compétences adéquates et la lutte contre les déficits de compétences et l'inadéquation des qualifications, et de promouvoir l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Un certain nombre d'acteurs influents, tels que la Commission de l'Union africaine (CUA), les communautés économiques régionales (CER), les Etats membres et les gouvernements de l'UA, ainsi que les partenaires pour le développement du continent, reconnaissent de plus en plus l'importance de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels pour favoriser l'emploi des jeunes, contribuer au développement économique des pays africains et améliorer leur compétitivité sur le marché mondial. Il est dès lors important que les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels se fixent comme objectif de s'assurer que les institutions de formation mettront l'accent sur le développement de compétences adaptées, à jour et recherchées sur le marché de l'emploi, et qu'elles aideront les jeunes formés en leur sein à trouver un emploi ou à réussir comme entrepreneurs (voir la Stratégie continentale pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels de l'UA).

Etendre la protection sociale pour offrir à tous un meilleur avenir

63. Il est nécessaire *d'étendre la protection sociale à tous*, y compris à ceux et celles qui se trouvent dans l'économie informelle, tout en protégeant les droits du travail existants, en garantissant la santé et la sécurité au travail et en cherchant les moyens de mettre en œuvre les lois sur le travail et de renforcer l'inspection du travail. Ces dernières années, la plupart des pays africains ont pris diverses initiatives afin d'étendre la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle et à la population rurale. Ces initiatives doivent être étendues et multipliées et inclure des mesures efficaces pour accompagner les personnes au cours des périodes de transition qu'elles auront à traverser tout au long de leur vie professionnelle.

64. Pour développer la protection sociale en Afrique, il existe essentiellement trois moyens qui peuvent être combinés afin de former des systèmes de sécurité sociale pluralistes. Ces moyens sont: l'extension des régimes d'assurance sociale existants, la création de régimes d'assurance communautaires ou professionnels facultatifs ou prescrits dans le cadre d'une convention collective, et la création de systèmes de prestations financés par l'impôt. Les transferts non contributifs en espèces, financés par l'impôt, sont un moyen d'y parvenir. Ceux-ci peuvent prendre diverses formes: pensions universelles versées aux personnes âgées; prestations en espèces versées aux familles ayant des enfants et subordonnées à la scolarisation ou à la participation à des programmes de santé publique; prestations d'aide spécialisée versées aux personnes handicapées, aux orphelins et aux groupes vulnérables; et programmes d'assistance sociale ciblés.

Le moment est venu d'agir en élaborant un agenda du travail décent africain

65. Avec sa main-d'œuvre en croissance rapide et l'arrivée de jeunes désireux de travailler et de bâtir un présent et un avenir du travail plus radieux, l'Afrique dispose d'un potentiel énorme que les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, le Bureau et les partenaires pour le développement doivent tous contribuer à réaliser. Les facteurs qui vont être le moteur de l'avenir du travail et jouer un rôle essentiel – les jeunes, toujours plus nombreux, les nouvelles technologies, notamment numériques, l'intégration régionale et les changements climatiques – vont être source d'incertitudes et risquent d'accroître les inégalités entre les pays et au sein de chaque pays si nous ne sommes pas déterminés à agir dès aujourd'hui. Les dialogues tripartites nationaux sur l'avenir du travail et les autres dialogues établis aux niveaux national et régional ont réaffirmé la nécessité de créer des emplois décents en étendant la protection à tous les Africains. Les mandants l'ont dit une nouvelle fois à la session du centenaire de la Conférence. Ils ont une fois de plus affirmé leur soutien à une approche du travail décent fondée sur les normes du travail et le dialogue social pour continuer de mener des politiques en faveur d'une croissance inclusive et durable allant de pair avec la justice sociale.

66. Pour faciliter l'analyse et le choix des options politiques, il faudra collecter des informations plus détaillées sur les vecteurs du changement dans certains pays ou secteurs.

67. Ces informations serviront ensuite à élaborer des politiques spécifiquement adaptées à l'Afrique, qui permettront de tirer le meilleur parti des avantages que présente le changement tout en atténuant le plus possible les risques qui y sont associés.

68. Viendront en troisième lieu les discussions politiques, qui seront plus positives si elles sont largement ouvertes et qu'elles permettent la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la société civile, des groupes de réflexion et des universités.

69. Les projets, programmes et autres activités qui ont été conduits jusqu'à ce jour en vue de promouvoir les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent ont permis à chacun de beaucoup apprendre, sur un plan tant individuel que collectif. Toutes les parties prenantes doivent maintenant engager des actions concertées et mettre en place un programme intégré qui investira dans le potentiel humain, dans les institutions du travail et dans des emplois décents et durables, et qui s'appuiera sur la recherche et les connaissances s'y rapportant. Cette approche devrait permettre d'aboutir à des résultats à la hauteur du défi et de mettre fin à des situations récurrentes de pauvreté, d'inégalité et d'injustice. Cette approche pourrait consister notamment à:

- promouvoir un dialogue social et un tripartisme efficaces;
- s'appuyer sur les normes internationales du travail et respecter les principes et droits fondamentaux au travail;
- s'engager en faveur du plein emploi productif et librement choisi pour tous, et tout particulièrement pour les jeunes;
- renforcer les systèmes d'éducation, de formation et de qualification, en veillant à ce qu'ils soient adaptés et ouverts à tous;

- améliorer la productivité et créer un environnement favorable aux entreprises durables en favorisant une transition juste vers des stratégies écologiquement durables;
- promouvoir la transition vers la formalité;
- soutenir l'économie rurale;
- étendre la protection sociale;
- progresser vers l'égalité entre hommes et femmes;
- renforcer les institutions et la gouvernance du marché du travail en tenant compte des nouvelles formes de travail et des migrations de main-d'œuvre.

70. Ces actions, complétées par la mise en place de solides mécanismes de coordination des politiques, contribueront à atteindre l'objectif régional de transformation structurelle et feront de la croissance économique un processus davantage centré sur l'humain et favorable à l'emploi.

71. Ces priorités, fondées sur les valeurs immuables de l'OIT – le tripartisme, le dialogue social et le respect des principes et droits fondamentaux au travail – comme la Déclaration du centenaire l'a réaffirmé, devront être déterminées en fonction du contexte de chaque pays, y compris de ceux qui sont dans une situation de fragilité. Elles se situeront fort probablement au croisement de l'Agenda du travail décent, du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) et de l'Agenda 2063 de l'Union africaine, et se concrétiseront dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) qui seront établis avec les mandants et mis en œuvre au sein du Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

72. La région africaine est extrêmement diverse. Chaque pays a des spécificités qui lui sont propres, et c'est pourquoi les stratégies nationales en matière de travail décent demeurent importantes. Mais les pays africains partagent aussi un même avenir et certains défis appellent des réponses communes, y compris, lorsque c'est souhaitable, des solutions régionales et un environnement porteur fondé sur des politiques qui vont au-delà du monde du travail. Riches de leur diversité, guidés par une vision commune et une approche inclusive et animés de la volonté de mettre en œuvre un agenda intégré, les pays de la région peuvent avancer avec assurance vers un avenir où les femmes et les hommes pourront vivre et travailler dans des conditions de liberté, de sécurité, de justice et de dignité.

Chapitre 2. D'Addis-Abeba à Abidjan

73. Cette partie du rapport passe en revue les progrès accomplis dans la réalisation du travail décent pour tous sur le continent africain de 2016 à 2019, c'est-à-dire la période couverte par la [Déclaration d'Addis-Abeba](#): Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable, adoptée par les mandants tripartites africains lors de la 13^e Réunion régionale africaine. Cet examen comprend un résumé général de l'évolution du marché du travail, suivi d'une évaluation de la mise en œuvre des divers engagements énoncés dans la Déclaration. Les informations contenues dans cette partie complètent également les rapports sur l'exécution du programme de l'OIT, que le Conseil d'administration examine tous les deux ans.

Le travail décent en Afrique (2016-2019): mise en perspective

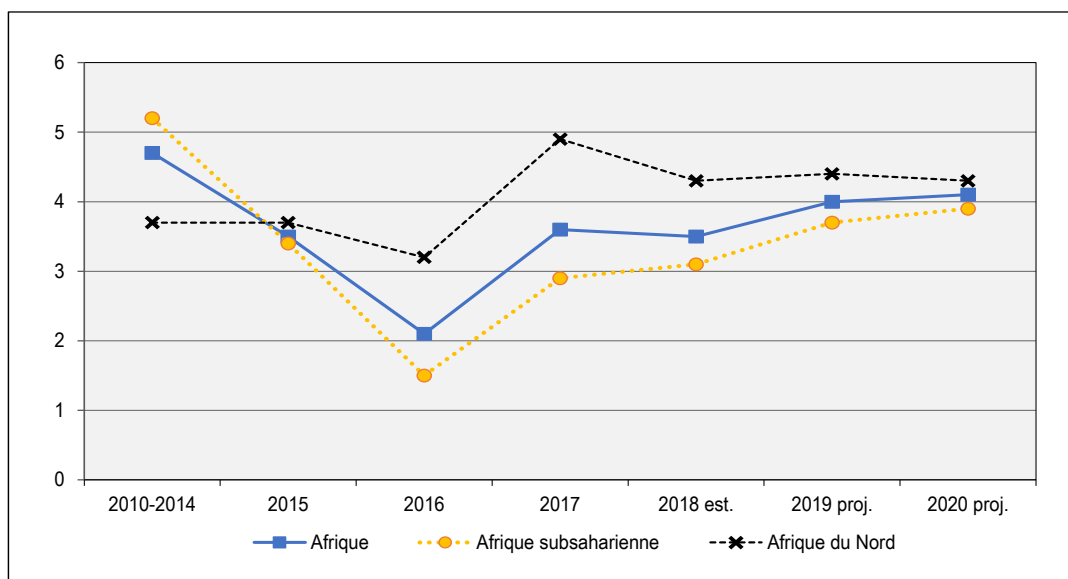
Tendances économiques

74. Après avoir culminé à 4,7 pour cent en moyenne durant la période 2010-2014, la croissance réelle du produit intérieur brut (PIB) africain est tombée à 3,5 pour cent en 2015 et à 2,1 pour cent en 2016, notamment en raison de la chute spectaculaire du prix des hydrocarbures et d'autres aléas régionaux, comme la sécheresse en Afrique orientale et australe. La croissance a ensuite repris progressivement, atteignant 3,6 pour cent en 2017 et 3,5 pour cent en 2018, selon les estimations. Elle devrait atteindre 4 pour cent en 2019 et 4,1 pour cent en 2020; environ deux-cinquièmes des pays africains devraient connaître une croissance d'au moins 5 pour cent en 2019, mais un quart d'entre eux pourraient enregistrer une croissance inférieure à 3 pour cent⁹.

75. Les pays d'Afrique du Nord devraient connaître une croissance de 1,6 point, soit 40 pour cent des 4 pour cent de croissance projetés pour l'Afrique en 2019 (figure 1), mais la croissance moyenne du PIB dans cette sous-région est erratique en raison de l'instabilité politique et économique de la Libye. L'Afrique orientale – la sous-région qui a la croissance la plus dynamique – devrait bénéficier d'une croissance de 5,9 pour cent en 2019 et de 6,1 pour cent en 2020. Entre 2010 et 2018, l'Afrique orientale a connu une croissance moyenne de près de 6 pour cent, qui reste toutefois faible dans plusieurs pays, notamment le Burundi et les Comores, notamment en raison de l'incertitude politique; au Soudan du Sud, le PIB continue de baisser à cause des conflits politiques et militaires.

⁹ Banque africaine de développement: *Perspectives économiques en Afrique – 2019*. Les prévisions de croissance établies par la Banque africaine de développement sont légèrement supérieures à celles du dernier rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* du BIT, qui prévoit des taux de croissance du PIB de 3,9 pour cent pour 2019 et 2020.

Figure 1. Croissance du PIB en Afrique, 2010-2020



Source: Banque africaine de développement, 2019.

76. L’Afrique occidentale a enregistré une forte croissance jusqu’en 2014, suivie d’un ralentissement économique en raison de la chute brutale du prix des produits de base et de la crise du virus Ebola. Première économie d’Afrique et premier exportateur de pétrole, le Nigéria est entré en récession en 2016; son redressement progressif en 2017 et 2018, aidé par un rebond du prix des hydrocarbures, a permis une relance de la croissance dans la région. D’autres pays – dont le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d’Ivoire, le Ghana, la Guinée et le Sénégal – ont connu une croissance d’au moins 5 pour cent au cours des deux dernières années et devraient maintenir cette tendance en 2019 et 2020.

77. Bien qu’elle reprenne progressivement en Afrique centrale avec un taux projeté de 2,2 pour cent, la croissance reste en-deçà de la moyenne de l’ensemble du continent. Elle est soutenue par l’augmentation du prix des produits de base et de la production agricole. La croissance en Afrique australe devrait rester modérée en 2019 et 2020, après une reprise modeste en 2017 et 2018; cette croissance atone est principalement due aux résultats économiques décevants de l’Afrique du Sud, qui se répercutent sur les pays limitrophes.

78. Le PIB moyen par habitant du continent africain a presque triplé entre 2002 et 2014, avant de reculer en 2015 et 2016, lorsque les taux de croissance économique de l’Afrique ont chuté sous les taux de croissance démographique. Le PIB par habitant s’est légèrement redressé depuis et devrait atteindre 2 100 dollars E-U. en 2020. Cependant, cette moyenne régionale masque des écarts considérables d’un pays à l’autre: en 2018, le revenu par habitant atteignait 1 708 dollars E.-U. aux Seychelles, alors qu’il stagnait à 225 dollars E.-U. au Soudan du Sud. En outre, le revenu par habitant est généralement plus élevé en zones urbaines qu’en zones rurales. En 2019, le continent comptait 18 pays à revenu intermédiaire inférieur, huit pays à revenu intermédiaire supérieur et un pays à revenu élevé (les Seychelles), tandis que les 27 autres pays appartenaient à la catégorie «des faibles revenus».

79. La croissance économique en Afrique est souvent qualifiée de croissance «sans emplois», ce qui signifie que la progression du PIB ne s'accompagne pas d'une augmentation parallèle de l'emploi. Ce décalage est dû à l'élasticité insuffisante de la croissance économique en matière d'emploi sur le continent, à savoir seulement 0,41¹⁰, qui s'explique en partie par la faible part du secteur manufacturier (à forte intensité de main-d'œuvre) dans le PIB africain, comparé à la moyenne mondiale.

Tableau 1. Part de l'industrie manufacturière dans le PIB (en pourcentage)

	2000	2005	2010	2016
Moyenne mondiale	16,9	17,2	16,0	15,7
Afrique subsaharienne	12,6	11,4	9,5	10,2
Moyen-Orient et Afrique du Nord	15,2	14,4	14,0	14,0

Note: Les données désagrégées pour l'Afrique du Nord n'étaient pas disponibles.
Source: Banque mondiale, 2019.

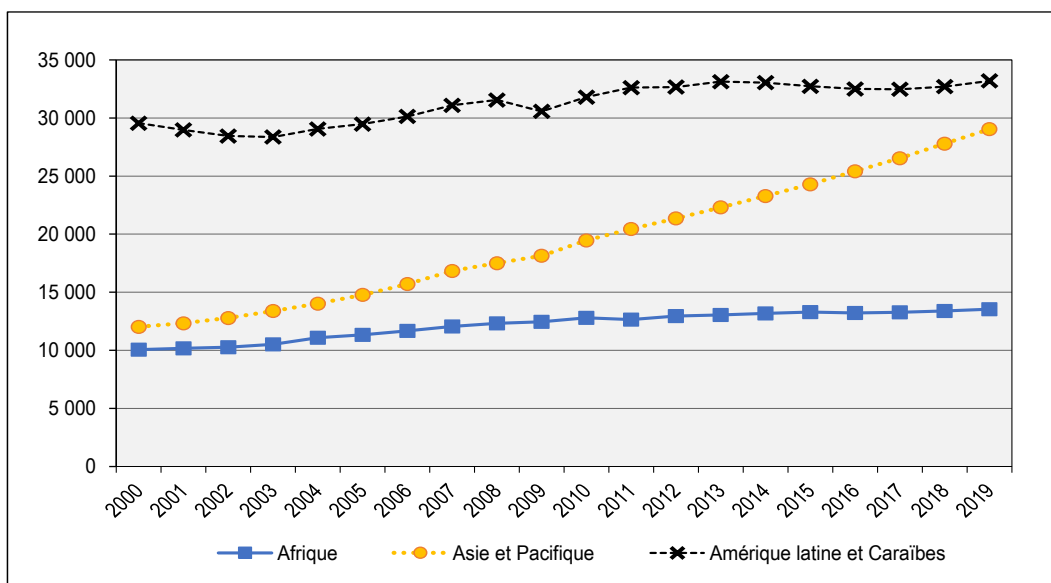
80. Il convient de noter que la part du secteur manufacturier dans le PIB était beaucoup plus élevée autrefois, ayant culminé à 16,9 pour cent en 1988 (Afrique subsaharienne) avant de décliner régulièrement. Seuls 6 pour cent des emplois créés entre 2000 et 2018 l'ont été dans le secteur manufacturier, qui ne représente que 6,2 pour cent de l'emploi total en Afrique¹¹.

81. La productivité du travail sur le continent africain reste inférieure à la moyenne mondiale et n'a guère progressé au cours des deux dernières décennies, notamment si on la compare à l'augmentation spectaculaire pendant la même période en Asie (figure 2). Par ailleurs, elle varie considérablement d'une sous-région africaine à l'autre: en 2019, la productivité par travailleur en Afrique australe était plus de huit fois supérieure à celle de l'Afrique orientale et centrale. La croissance en Afrique continue de dépendre essentiellement des secteurs traditionnels à faible productivité, des exportations de produits de base et des dépenses publiques, autant de facteurs qui entravent la productivité du travail, qui a progressé de moins de 1 pour cent en 2018. Toutefois, il est difficile de mesurer la productivité du travail en Afrique en raison de la grande part d'activités de subsistance sur le continent.

¹⁰ Banque africaine de développement, 2019, *op. cit.*

¹¹ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018.*

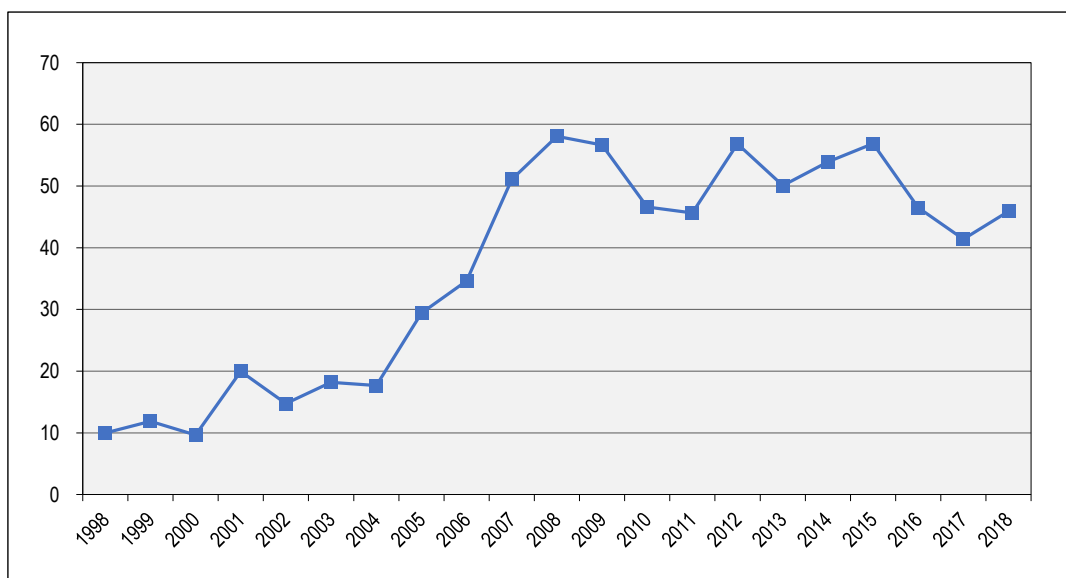
Figure 2. Productivité du travail, par région



Source: BIT, 2018.

82. Les entrées d'investissements directs étrangers (IDE) en Afrique sont passées de 9 milliards de dollars E.-U. seulement en 1998 à 58 milliards de dollars E.-U. en 2008, avant de reculer en raison de la crise financière de 2008 et de l'impact des politiques commerciales. Depuis lors, le volume d'IDE a fluctué, comme le montre la figure 3.

Figure 3. Entrées d'IDE en Afrique



Source: Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), 2019.

83. En 2018, les cinq premiers récipiendaires africains d'IDE étaient l'Égypte (15 pour cent du total), l'Afrique du Sud (12 pour cent), le Congo (9 pour cent), le Maroc (8 pour cent) et l'Éthiopie (4 pour cent). En 2017, le Ghana et le Nigéria figuraient parmi les cinq premiers bénéficiaires, les flux d'IDE ciblant principalement le secteur extractif.

84. Les principaux moteurs des flux d'IDE vers l'Afrique sont la présence de bonnes infrastructures, le degré d'ouverture commerciale et le niveau d'instruction des habitants¹². En outre, les pays ayant un taux de croissance élevé et les pays dotés de politiques plus favorables aux entreprises, ainsi que ceux qui améliorent leur accessibilité, leur connectivité et leur attractivité urbaine, ont tendance à attirer davantage d'IDE que les autres. D'autres facteurs – telles la disponibilité des compétences; la bonne gouvernance; la solidité des institutions, des lois et des pratiques; et la stabilité – ont également une influence importante sur les décisions en matière d'IDE.

Tendances démographiques

85. Selon les estimations de l'Organisation des Nations Unies¹³ (ONU), le continent africain comptait 1,18 milliard d'habitants en 2015, soit 16 pour cent de la population mondiale d'alors; il devrait en compter 1,688 milliard en 2030 et 2,489 milliards en 2050, soit plus de 25 pour cent de la population mondiale. En 2015, le nombre de personnes en âge de travailler (15 ans et plus) s'élevait à 703 millions (50,5 pour cent de femmes et 49,5 pour cent d'hommes), dont 43 pour cent vivaient en milieu urbain (contre 37 pour cent en 2000). En outre, selon les projections, la population âgée de 60 ans ou plus passera de 5 pour cent en 2015 à 9 pour cent en 2050, ce qui aura des conséquences sur l'économie du soin et l'économie rurale.

86. Selon le rapport 2017 de l'ONU sur les migrations internationales, les mouvements migratoires sont très prononcés en Afrique. La majorité des migrants africains ne quitte pas le continent mais s'installe dans les pays voisins de la même sous-région. Selon les *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants* (2018), l'Afrique compterait quelque 13 millions de travailleurs migrants, soit près de 8 pour cent de leur nombre total dans le monde. Quant aux migrations internationales, l'Égypte comptait en 2017 le plus grand nombre de ressortissants vivant à l'étranger, suivie par le Maroc, la Somalie, le Soudan et l'Algérie. Vu sous l'angle de l'immigration, l'Afrique du Sud est le premier pays de destination en Afrique, avec environ 4 millions de migrants internationaux qui y résident. La proportion d'immigrants dans la population est également élevée en Côte d'Ivoire (2,2 millions), en Ouganda (1,7 million), en Éthiopie (1,3 million), au Nigéria (1,2 million) et au Kenya (1,1 million). En outre, au cours des cinq dernières années, de nouveaux mouvements importants de personnes réfugiées et déplacées de force ont touché des millions de personnes originaires de pays en crise tels le Burundi, la République centrafricaine, l'Érythrée, la République démocratique du Congo, la Somalie, le Soudan et le Soudan du Sud¹⁴.

¹² Commission économique pour l'Afrique, 2017: *Examen des mesures prises par les pays africains pour stimuler l'investissement intra-africain, aux fins d'un échange de bonnes pratiques entre États membres*, Comité de la coopération et de l'intégration régionales, 10^e session, 1^{er} et 2 nov. 2017.

¹³ Département des affaires économiques et sociales de l'ONU: *World Population Prospects 2019* (non disponible en français).

¹⁴ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés: *Global Trends – Forced Displacement in 2017*, 2018 (non disponible en français).

Le marché du travail

87. La population totale en âge de travailler (15 ans et plus) en Afrique s'élevait à 763,8 millions en 2018, dont 602,9 millions en Afrique subsaharienne et 160,9 millions en Afrique du Nord.

Tableau 2. Quelques indicateurs d'emploi en Afrique (en pourcentage)

		Afrique du Nord		Afrique subsaharienne	
		2015	2019	2015	2019
Taux d'activité	Total	46,8	46,3	67,9	68,0
	Hommes	72,0	71,1	73,2	73,0
	Femmes	21,7	21,6	62,7	63,1
Taux de chômage	Total	12,4	11,8	5,9	5,9
	Hommes	9,8	9,1	5,6	5,6
	Femmes	20,9	20,8	6,2	6,3
Taux d'extrême pauvreté des travailleurs		1,6	1,3	40,1	37,8
Taux de pauvreté modérée des travailleurs		9,9	9,0	25,2	24,7

Source: Estimations et projections du BIT, 2019.

88. Les taux d'activité varient de 46 pour cent en Afrique du Nord à 68 pour cent en Afrique subsaharienne, écarts qui s'expliquent par le taux d'activité beaucoup plus faible des femmes en Afrique du Nord. Bien que seulement 6,8 pour cent de la population active africaine se déclarent au chômage (11,8 pour cent en Afrique du Nord et 5,9 pour cent en Afrique subsaharienne), cela ne signifie pas que le marché du travail est sain, car de nombreux emplois restent mal rémunérés et informels: en l'absence de prestations de chômage, une grande partie de la population africaine ne peut tout simplement pas se permettre de rester sans travail.

89. Dans toutes les sous-régions africaines, le taux de chômage des jeunes (tranche d'âge de 15 à 24 ans) est supérieur au taux de chômage global: en 2019, il était estimé à 12 pour cent pour les femmes et à 11,8 pour cent pour les hommes en moyenne. Ce taux n'a pratiquement pas varié au cours des dix dernières années. La part des jeunes sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation était estimée à 26,8 pour cent pour les femmes et à 16,3 pour cent pour les hommes, soit 54,4 millions de jeunes Africains au total en 2019 (21,4 pour cent).

90. Cinquante-cinq pour cent de la population active subsaharienne tirent leurs moyens de subsistance de l'agriculture; seuls 6,2 pour cent travaillent dans le secteur manufacturier. L'emploi dans le secteur tertiaire de la sous-région a connu une forte croissance; toutefois, celle-ci reste concentrée dans des activités faiblement productives, avec un fort taux d'informalité et de mauvaises conditions de travail. Plus de 84 pour cent des personnes employées dans le secteur de l'hébergement et de la restauration en Afrique subsaharienne travaillent dans l'économie informelle, proportion qui dépasse 87 pour cent

dans les transports, le stockage, les communications, le commerce de gros et de détail, et les activités de réparation ¹⁵.

91. Principale source d'emploi en Afrique, l'économie informelle représente 85,8 pour cent de l'emploi total, soit 71,9 pour cent hors agriculture. En Afrique subsaharienne, l'emploi informel est la principale source d'emploi en Afrique centrale (91 pour cent), en Afrique orientale (91,6 pour cent) et en Afrique occidentale (92,4 pour cent). Si l'on exclut l'agriculture, l'emploi informel continue de dominer le marché de l'emploi avec une part de 78,8 pour cent en Afrique centrale, 76,6 pour cent en Afrique orientale et 87 pour cent en Afrique occidentale. L'Afrique australe est la seule sous-région où moins de la moitié de la population active travaille dans l'économie informelle (40,2 pour cent), soit 36,1 pour cent hors agriculture ¹⁶.

Tableau 3. Composition de l'emploi informel en Afrique (2016)

		Incluant l'agriculture				Excluant l'agriculture			
		Incluant l'agriculture	Dans l'économie informelle	Dans l'économie formelle	Nombre de foyers	Excluant l'agriculture	Dans l'économie informelle	Dans l'économie formelle	Nombre de foyers
	Total	85,8	76,1	5,7	4,0	71,9	59,2	9,4	3,4
Afrique	Hommes	82,7	72,5	7,0	3,2	67,7	54,7	11,0	2,0
	Femmes	89,7	80,5	4,1	5,1	78,6	66,5	6,9	5,4
	Total	67,3	58,1	8,4	0,7	56,3	46,2	9,2	1,0
Afrique du Nord	Hommes	68,5	60,1	8,0	0,4	59,7	50,5	8,8	0,5
	Femmes	62,2	49,0	10,4	2,8	41,5	26,5	11,3	3,7
	Total	89,2	79,3	5,2	4,6	76,8	63,3	9,5	4,2
Afrique subsaharienne	Hommes	86,4	75,7	6,7	4,0	71,6	56,7	12,1	2,8
	Femmes	92,1	83,2	3,6	5,3	82,8	71,0	6,4	5,6

Source: BIT, *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition, 2018.

92. Ce taux d'emploi informel est particulièrement élevé chez les jeunes dans la tranche d'âge 15-24 ans (94,9 pour cent) et les personnes âgées de plus de 65 ans (96 pour cent). Il atteint 97,9 pour cent des jeunes en Afrique occidentale et 98 pour cent des personnes âgées en Afrique centrale ¹⁷.

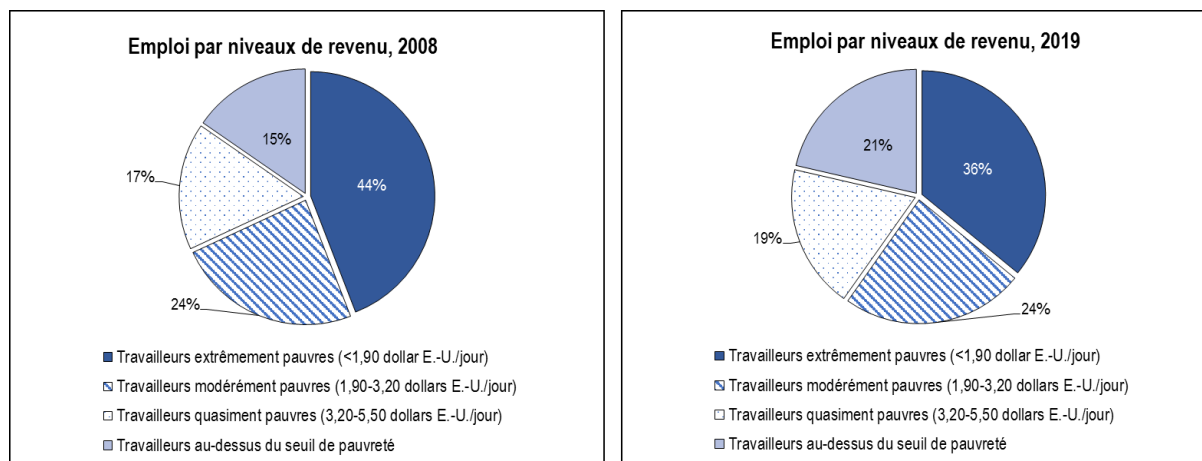
¹⁵ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2019*.

¹⁶ BIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition, 2018 (non disponible en français).

¹⁷ *Ibid.*

93. Les taux de pauvreté des travailleurs ont légèrement diminué au cours de la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba, comme l'illustre la figure ci-après.

Figure 4. Emploi par niveaux de revenu, 2008 et 2019 (projections)



94. Les taux d'extrême pauvreté de la population active africaine ont reculé au fil des ans. Toutefois, 60 pour cent de la population active sont encore classés comme «modérément» ou «extrêmement» pauvres, et le taux de pauvreté continue d'augmenter en chiffres absolus puisque sa baisse est proportionnellement inférieure au taux de croissance démographique.

95. Les salaires réels ont progressé d'environ 19 pour cent en moyenne en Afrique entre 2006 et 2017, avec une augmentation plus rapide en Afrique du Nord (+22 pour cent) qu'en Afrique subsaharienne (+15 pour cent) et de fortes variations entre les pays durant ces dernières années¹⁸.

96. Le continent africain continue également de connaître des niveaux élevés d'inégalité, qui sont toutefois beaucoup plus prononcés en Afrique australe et centrale qu'en Afrique occidentale et en Afrique du Nord. Les inégalités se creusent entre les zones rurales et urbaines en Afrique: si rien n'est fait pour inverser la tendance, cette fracture risque de compromettre l'objectif que se sont fixé les mandats, à savoir que personne ne soit laissé pour compte d'ici à 2030. Pour y remédier, il conviendrait d'adopter des modèles de croissance plus inclusifs sur l'ensemble du continent. Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes restent également élevés dans de nombreux pays africains¹⁹.

La protection sociale

97. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, définit une norme minimale universelle couvrant les soins médicaux, la maladie, le chômage, la vieillesse, les accidents du travail, la famille, la maternité, l'invalidité et les prestations de survivant, que les pays peuvent mettre en œuvre au moyen de programmes de sécurité ou

¹⁸ BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2018-19*.

¹⁹ *Ibid.*

d'assistance sociale. Cependant, seuls sept pays africains ²⁰ ont ratifié la convention n° 102. Malgré ce faible taux de ratification, plusieurs études et enquêtes font état d'évolutions positives qui soulignent le caractère universel des principes de la convention et leur pertinence pour tous les pays, quel que soit leur niveau de développement.

98. La [recommandation \(n° 202\) sur les socles de protection sociale, 2012](#), élargit le cadre normatif de l'extension de la sécurité sociale.

99. Le concept de socle de protection sociale figure dans la cible 1.3 des ODD: «Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national pour tous, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient.» En outre, la cible 3.8 préconise l'accès de tous à la couverture sanitaire, l'une des composantes du socle de protection sociale, tandis que les cibles 5.4, 8.5 et 10.4 renvoient aux aspects complémentaires de cette protection.

100. Malheureusement, la réalité sur le continent africain reste largement en retrait de ces objectifs, 82 pour cent de la population du continent ne bénéficiant d'aucune couverture sociale.

Les normes du travail

101. L'Afrique continue de progresser dans la ratification des conventions internationales du travail. Les conventions fondamentales de l'OIT sont presque toutes ratifiées en Afrique, comme le montre le tableau ci-dessous (nombre de pays ayant ratifié ces conventions, sur 54 pays africains).

Tableau 4. Ratification des conventions fondamentales de l'OIT par les pays africains

Liberté syndicale		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
49	54	54	54	52	54	52	54

Source: BIT, 2019.

102. En juillet 2019, sur les 432 ratifications potentielles des conventions fondamentales, 423 avaient été enregistrées, soit 98 pour cent. Des progrès restent à faire en ce qui concerne les quatre conventions prioritaires ²¹ (124 ratifications sur 216 possibles). En particulier, moins de la moitié des membres africains de l'OIT ont ratifié la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, alors même que les politiques nationales de l'emploi jouent un rôle croissant dans la réalisation du plein emploi productif et d'un travail décent pour tous, comme le prévoit l'ODD 8. Un peu moins de 30 pour cent des 83 conventions et protocoles techniques à jour ont été ratifiés (1 328 sur 4 482). Les récentes ratifications d'instruments sur des questions comme les salaires, la sécurité sociale, la

²⁰ Libye, Mauritanie, Niger, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad et Togo. La [plupart des pays qui ont ratifié](#) cette convention n'en ont accepté que certaines dispositions. Un certain nombre de pays africains envisagent de la ratifier.

²¹ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; et convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

sécurité et la santé au travail, les travailleurs migrants, le développement des ressources humaines, le secteur maritime, la pêche et les peuples autochtones reflètent toutefois la réaction positive du continent africain à la campagne de ratification du centenaire de l'OIT «Une pour tous» et au mandat normatif de l'Organisation dans la recherche de la justice sociale.

103. Cependant, la véritable difficulté concerne la mise en œuvre des instruments. Dans de nombreux pays africains, l'application effective des normes du travail laisse à désirer en raison des lacunes des systèmes d'administration et d'inspection du travail. L'OIT a élaboré à l'intention des services d'inspection du travail de nouvelles méthodes de planification stratégique en matière de conformité qui pourraient contribuer à améliorer le respect de la législation et à réduire la vulnérabilité et l'exploitation des travailleurs, qui, en dernière analyse, sont coûteuses pour les entreprises et, plus globalement, pour l'économie ²². L'application des normes du travail se heurte à d'autres difficultés, notamment:

- l'exclusion de certaines catégories de travailleurs de l'application de la législation du travail (notamment dans l'agriculture, l'économie informelle et le travail domestique);
- les connaissances juridiques limitées des travailleurs et l'accès restreint aux recours juridiques, ce qui met en lumière une nécessité, à savoir que la législation du travail devrait offrir un cadre de gouvernance plus efficace, mieux adapté à l'évolution des modèles du monde du travail, et à même de protéger les travailleurs, tout en tenant compte des besoins des entreprises durables;
- capacité limitée de mise en œuvre des normes, notamment en raison de l'insuffisance des ressources;
- instabilité politique, crises et fragilité.

104. En outre, de nombreux pays éprouvent des difficultés à présenter en temps voulu des rapports complets sur l'application des instruments ratifiés.

Le dialogue social

105. Considéré comme un moyen d'atteindre l'équité sociale, l'efficacité économique et la participation démocratique, le dialogue social joue un rôle important en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs, la fixation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et la promotion des entreprises durables ²³.

106. Bon nombre de pays ont établi des institutions nationales, régionales ou sectorielles de dialogue social pour permettre aux organisations nationales de travailleurs et d'employeurs de se rencontrer et de discuter des orientations politiques avec les gouvernements. Selon les estimations du BIT, des institutions ou processus de ce type existent dans environ 85 pour cent des Etats Membres de l'OIT ²⁴, voire légèrement plus en

²² BIT: Normes du travail en Afrique, 2019.

²³ BIT: *Dialogue social et tripartisme*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

²⁴ *Ibid.*

Afrique, où plus de 90 pour cent des pays africains ont institutionnalisé le dialogue social. Dans certains pays, les institutions de dialogue social traitent essentiellement des questions relatives au travail – salaire minimum, conditions de travail et négociation collective; en revanche, dans un nombre croissant d'autres pays, elles participent au niveau national aux discussions sur un éventail beaucoup plus large de politiques économiques et sociales, conformément aux dispositions de la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. L'instrument de l'OIT qui sous-tend le dialogue social tripartite, à savoir la [convention \(n° 144\) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976](#), a été ratifié par 43 des 54 pays africains.

107. Toutefois, de nombreux pays d'Afrique ne tirent pas pleinement parti du potentiel des institutions de dialogue social, qui pourraient aider les gouvernements et les partenaires sociaux à surmonter les difficultés auxquelles est confronté le monde du travail. Dans certains cas, l'absence de volonté politique, la violation des engagements passés et l'insuffisance des ressources consacrées au dialogue social ont érodé la confiance des acteurs tripartites. De plus, en dépit de certains progrès indéniables dans les institutions et les pratiques de négociation collective, les principes de la liberté syndicale, ainsi que les conditions préalables au dialogue social et à une négociation collective efficace, ne sont pas encore pleinement respectés sur l'ensemble du continent.

108. Le dialogue social en Afrique se heurte à une autre difficulté, à savoir la prépondérance de l'économie informelle, qui emploie 90 pour cent de la main-d'œuvre – voire plus – dans plusieurs pays. Par conséquent, les institutions de dialogue social ne couvrent qu'une faible part du marché du travail. Pour y remédier, un nombre croissant d'organisations syndicales africaines s'efforcent de rejoindre les travailleurs de l'économie informelle, en les intégrant dans les syndicats existants, en promouvant les «syndicats de l'économie informelle», ou encore en nouant des alliances avec des associations actives dans l'économie informelle. Dans le même ordre d'idées, les organisations patronales africaines s'efforcent également d'intégrer les acteurs de l'économie informelle, par exemple: en établissant des bureaux dédiés aux petites et moyennes entreprises (PME); en mettant en œuvre des programmes spéciaux à leur intention, tel le programme «Lancer et améliorer votre entreprise»; en intégrant les PME dans les chaînes d'approvisionnement; en les mettant en relation avec les entreprises officielles établies; et en leur facilitant l'accès aux services financiers. Il s'agit là d'outils indispensables pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et pour faire en sorte que les institutions et processus du dialogue social soient plus inclusifs.

Chapitre 3. Mise en œuvre de la Déclaration d'Addis-Abeba

109. Les sections suivantes passent en revue les progrès accomplis dans la mise en œuvre des priorités thématiques énumérées au paragraphe 13 de la Déclaration d'Addis-Abeba, 2015²⁵, à savoir, sous chaque rubrique:

- la raison d'être et le contexte de l'action du BIT dans le domaine thématique concerné;
- un résumé des mesures prises par les mandants durant la période visée par la Déclaration d'Addis-Abeba;
- une évaluation des résultats obtenus;
- les enseignements à tirer pour l'action future.

110. Cet examen repose en grande partie sur: les informations recueillies auprès des 13 bureaux extérieurs de l'OIT au moyen d'un questionnaire exhaustif couvrant tous les aspects techniques de la Déclaration²⁶; les informations recueillies lors des visites sur le terrain (Cameroun, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Sénégal et Tunisie); et les commentaires reçus du Groupe de travail technique tripartite constitué pour appuyer les préparatifs de la 14^e Réunion régionale africaine.

Créer des emplois décents pour tous, notamment les jeunes, les femmes et les personnes handicapées²⁷

111. L'OIT s'est engagée depuis longtemps à promouvoir le travail décent pour les jeunes. Le [Programme sur l'emploi des jeunes](#) a été créé en 2005 pour apporter une réponse structurée au défi que représente l'emploi des jeunes à l'échelon mondial. Ses travaux sont guidés par deux instruments de politique générale adoptés par la Conférence, à savoir:

- la [Résolution concernant l'emploi des jeunes](#), adoptée lors de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail; et

²⁵ Le paragraphe 13 a été choisi parce qu'il précise les priorités stratégiques que les mandants sont convenus de privilégier dans le cadre de la mise en œuvre de la Déclaration. Par souci de concision, certaines de ces priorités ont été fusionnées, comme il est indiqué dans les notes de bas de page respectives.

²⁶ Le questionnaire a été rempli par les bureaux extérieurs de l'OIT en Afrique, qui ont fourni des informations pour 51 des 54 pays africains.

²⁷ Y compris la priorité 13 *i*), à savoir: «la promotion de l'employabilité par des investissements dans l'éducation, le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle, les apprentissages et les stages».

- la [Résolution et les conclusions concernant la crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action](#), adoptées lors de la 101^e session (2012) de la Conférence.

112. Aux termes de ces instruments, la promotion de l'emploi des jeunes suppose une démarche intégrée, associant des politiques économiques de soutien et des mesures ciblées sur la demande et l'offre de travail et sur la quantité et la qualité de l'emploi. Cette philosophie se reflète dans l'[Initiative mondiale des Nations Unies en faveur de la création d'emplois décentés pour les jeunes](#) pilotée par le BIT, fortement axée sur l'Afrique.

113. Il importe de souligner les liens étroits entre le travail des enfants et l'emploi des jeunes, car:

- le travail des enfants, particulièrement répandu dans les régions rurales, les empêche d'acquérir le capital humain qui leur permettrait d'obtenir un emploi rémunéré lorsqu'ils atteignent l'adolescence;
- les perspectives d'emploi bouchées pour les jeunes risquent d'inciter les parents à déscolariser leurs enfants et à les envoyer travailler prématurément.

114. En 2016, l'Alliance 8.7, qui a pour objet de mettre un terme au travail forcé, à la traite des êtres humains, à l'esclavage moderne et au travail des enfants, a été lancée dans la région de l'Afrique en collaboration avec l'UA. Elle a conduit à l'élaboration d'un plan d'action régional qui doit être adopté en décembre 2019.

115. Durant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba, la plupart des pays africains ont fait de l'emploi des jeunes et de l'élimination du travail des enfants des objectifs prioritaires de leurs politiques et de leurs plans de développement nationaux, et un grand nombre d'entre eux ont conçu des programmes spéciaux en faveur de l'emploi des jeunes et des plans d'action nationaux pour l'élimination du travail des enfants.

116. Les programmes par pays comprennent diverses mesures en faveur de l'emploi des jeunes, dans le droit fil des préconisations de l'Appel à l'action de l'OIT, notamment l'apprentissage par le travail, l'entrepreneuriat des jeunes et les services d'intermédiation destinés aux jeunes. La grande majorité de ces programmes comprend des actions visant notamment à promouvoir l'emploi des jeunes femmes, et nombre d'entre eux comportent un volet sur la promotion de l'emploi des jeunes handicapés. Plusieurs programmes nationaux pour l'emploi des jeunes se sont fixé des objectifs quantifiables, exprimés en points de réduction du taux de chômage, ou en nombre d'emplois à créer, améliorer ou renforcer. Il est encourageant de noter que, dans la quasi-totalité des cas, les partenaires sociaux ont participé à la conception, à la mise en œuvre et/ou au suivi des programmes d'emploi des jeunes. En outre, pratiquement tous les cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (le CCNUDD, successeur du PNUAD) et les autres documents stratégiques des Nations Unies concernant l'Afrique font de l'emploi des jeunes une priorité absolue.

117. Toutefois, malgré les efforts et les ressources considérables déployés par les pays africains, le taux de chômage des jeunes (tranche d'âge 15-24 ans) en Afrique n'a que légèrement baissé entre 2015 et 2019, passant de 12,2 à 11,9 pour cent. Ces chiffres reflètent le modeste recul du chômage observé en Afrique du Nord (de 30,6 à 30,1 pour cent) et une légère augmentation (de 9,7 à 9,8 pour cent) en Afrique subsaharienne, entre 2015 et 2019²⁸.

²⁸ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2019*.

118. Ces résultats en demi-teinte attestent que les projets, programmes et agences pour l'emploi des jeunes, aussi ambitieux et bien dotés soient-ils, ne suffisent pas pour remédier au problème de l'emploi des jeunes en Afrique. Ils démontrent la nécessité d'une transformation structurelle inclusive des économies africaines permettant de promouvoir une croissance économique riche en emplois.

Promouvoir un dialogue social et un tripartisme efficaces

119. Durant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba, les syndicats de nombreux pays africains ont pâti de la fragmentation du mouvement syndical, tant en ce qui concerne le nombre de syndicats sectoriels que celui des fédérations ou confédérations nationales. Certains ont réagi en fusionnant (par exemple Eswatini et Libéria), ou en créant des organes mixtes de coordination (Burkina Faso, Madagascar, Maurice et Niger). D'autres ont constitué des fronts communs intersyndicaux pour mieux faire entendre leur voix et renforcer leur action: ainsi, le Niger compte maintenant deux plateformes regroupant 14 fédérations nationales.

120. En outre, les syndicats se sont efforcés d'élargir leur action aux acteurs de l'économie informelle, qui constitue un énorme réservoir de membres pour le mouvement syndical. Pour ce faire, ils ont mis en œuvre quatre stratégies partiellement complémentaires:

- Admettre les travailleurs individuels de l'économie informelle au sein de syndicats déjà constitués dans l'économie formelle. En Sierra Leone, par exemple, 82 pour cent des 344 390 membres du Congrès du travail de la Sierra Leone sont issus de l'économie informelle.
- Promouvoir l'établissement de syndicats propres à l'économie informelle, comme le Syndicat des associations de travailleurs informels (UNIWA) du Ghana, ou le Syndicat du secteur informel du Malawi (MUFIS), tous deux affiliés aux centrales syndicales nationales. En outre, des syndicats de travailleurs domestiques ont été créés dans 21 pays africains ²⁹.
- Nouer des alliances entre les syndicats du secteur formel et les associations de l'économie informelle afin de poursuivre des objectifs communs.
- Organiser les travailleurs de l'économie informelle en coopératives (ou organisations semblables) afin d'obtenir collectivement des services économiques et sociaux.

121. En tendant la main à ces travailleurs, les syndicats africains sont en mesure de surmonter la dichotomie entre l'économie «formelle» et «informelle», d'accroître sensiblement leurs effectifs, d'augmenter le nombre de sections et d'organisations syndicales axant leur action sur la visibilité et la pertinence de l'économie informelle, d'améliorer leur statut associatif et de renforcer leur pouvoir de négociation pour le bénéfice

²⁹ Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinée, Kenya, Libéria, Malawi, Mali, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Togo, Zambie, Zanzibar et Zimbabwe. Les pays en caractères gras sont ceux où des syndicats ont été spécifiquement constitués pour représenter les travailleurs domestiques; dans les autres pays, les travailleurs domestiques sont membres des syndicats existants, notamment ceux du secteur hôtelier et touristique.

de toutes les catégories concernées, à savoir tant les salariés du secteur formel que les travailleurs indépendants et précaires de l'économie informelle³⁰.

122. Les organisations patronales africaines sont elles aussi confrontées au phénomène de la fragmentation, quoique dans une moindre mesure que les syndicats. Bien qu'il existe dans un certain nombre de pays plusieurs organisations d'employeurs, l'une d'entre elles est généralement reconnue comme la plus représentative par les mandants au niveau national, par l'OIT et par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Néanmoins, de nombreuses organisations d'employeurs rencontrent des difficultés financières en raison de la baisse du nombre d'entreprises membres, mais aussi de l'incapacité ou de la réticence de leurs membres à payer leurs cotisations. Les organisations d'employeurs s'efforcent de pallier ce problème en améliorant leur gouvernance, en offrant des services adéquats à leurs membres et en mobilisant des ressources extérieures dans le cadre de projets.

123. Tout comme les syndicats, les organisations d'employeurs s'efforcent d'intégrer les acteurs de l'économie informelle afin de pouvoir représenter toutes les composantes du secteur privé. Leur principal groupe cible est la myriade de micro et petites entreprises non enregistrées et non réglementées, y compris les travailleurs indépendants, qui représentent plus de 90 pour cent de toutes les entreprises dans la plupart des pays africains. Au Libéria, par exemple, la Fulah Business Association regroupe des entrepreneurs de l'économie informelle, et la Liberia Marketing Association les colporteurs et des vendeurs ambulants; toutes deux sont membres de la Chambre de commerce du Libéria. Au Zimbabwe, un groupe de 22 associations professionnelles issues de l'économie informelle s'est constitué en 2002 pour former la Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations (ZCIEA), qui comprend 150 associations membres regroupées en 45 sections. La ZCIEA s'est ainsi érigée en «troisième pilier», en complément de la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) et de la Confédération syndicale du Zimbabwe (ZCTU)³¹.

124. La plupart des pays africains ont mis en place des structures nationales de dialogue social tripartite, qui agissent régulièrement comme instances de coopération tripartite entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Dans huit pays – Burkina Faso, Egypte, Guinée, Libye, Madagascar, Mauritanie, Tunisie et Zimbabwe –, ces structures de dialogue social ont été mises en place pendant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba.

125. Il est encourageant de noter que des organisations de travailleurs et d'employeurs ont commencé à mettre sur pied des organisations régionales en lien avec les communautés économiques régionales (CER). Il en existe déjà en Afrique australe (SADC), en Afrique orientale (CAE) et en Afrique occidentale (CEDEAO); une organisation de ce type, l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), est en voie de formation dans la Corne de l'Afrique. En outre, des institutions sous-régionales de dialogue social ont été créées ces dernières années, comme le Forum tripartite de dialogue social de la CEDEAO, le Conseil du travail et du dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) et le Cadre de dialogue consultatif de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE). En outre, le **comité technique spécialisé (CTS) de l'Union**

³⁰ Friedrich-Ebert Foundation: *Organizing [in] the Informal Economy*, 2018 (non disponible en français).

³¹ LO/FTF: *Labour Market Profile 2015: Zimbabwe* (non disponible en français), Conseil des syndicats danois pour la coopération internationale pour le développement, Copenhague, 2015.

[africaine sur le développement social, le travail et l'emploi](#) est un organe tripartite à l'échelle du continent.

126. Il existe peu de statistiques sur l'étendue et la couverture de la négociation collective, ou de données quant à son incidence concrète sur les conflits du travail, mais la couverture des conventions collectives (tant en ce qui concerne les chiffres de l'emploi que les effectifs concernés) semble généralement très limitée, principalement en raison de la prépondérance de l'emploi informel et de la fragmentation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, les processus de négociation collective sont en voie d'amélioration dans certains pays africains ³².

127. S'agissant des enseignements tirés des diverses expériences, les partenaires tripartites et les institutions de dialogue social pourraient s'appuyer sur l'assistance offerte par l'OIT – par exemple, ses programmes d'aide au renforcement des capacités – pour mieux collaborer à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies nationales de développement et des législations et politiques nationales: ils pourraient ainsi résoudre les difficultés qui surgissent, saisir les opportunités qui se présentent et faciliter la transition et l'adaptation aux nouvelles réalités d'un monde du travail en pleine mutation. C'est le rôle que les institutions de dialogue social de divers pays – le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) en Afrique du Sud, le Haut Conseil du dialogue social au Sénégal, le Comité tripartite national du Ghana et le Conseil économique, social et environnemental du Maroc – tentent de jouer aujourd'hui, en facilitant la conclusion de pactes sociaux et d'accords tripartites. Des efforts similaires sur l'ensemble du continent pourraient contribuer à rendre les institutions nationales de dialogue social existantes plus efficaces et plus inclusives, confirmant par là-même la pertinence du dialogue social et du tripartisme comme instruments clés de gouvernance.

Renforcer les institutions du marché du travail

128. Les institutions du marché du travail ont compétence dans divers domaines: assurance-chômage, systèmes de fixation des salaires, inspection du travail, services de l'emploi, protection de l'emploi, sécurité et santé au travail, régimes de négociation collective et de règlement des différends, etc. Elles sont regroupées sous le vocable «administration du travail», que la [convention \(n° 150\) sur l'administration du travail, 1978](#), de l'OIT (ratifiée par 25 pays africains en juin 2019) définit comme les «activités de l'administration publique dans le domaine de la politique nationale du travail». Dans la plupart des pays africains, un ministère des Affaires du travail est responsable de l'administration du travail et des institutions connexes du marché du travail.

129. Le mandat, l'autorité et le champ d'action de ces ministères varient considérablement sur le continent africain. Dans certains pays, le ministère est uniquement responsable des affaires du travail au sens restreint – droit du travail, administration et inspection du travail; ailleurs, il a également compétence sur d'autres sujets liés à l'emploi – affaires sociales, formation et enseignements professionnels et/ou fonction publique. Plus important encore, de nombreux pays font état de fréquents changements dans la structure,

³² Par exemple: la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) d'Eswatini; la Direction de la prévention et du règlement des différends (DPRD) du Lesotho; la Commission de conciliation et de médiation (CCM) de Maurice; la Commission du travail de Namibie; la CCMA d'Afrique du Sud; et la Commission de médiation et d'arbitrage (CMA) de la République-Unie de Tanzanie.

l'organisation et les attributions des ministères chargés du travail, de l'emploi et de la protection sociale, ce qui entraîne souvent une dilution des capacités techniques et une perte de la mémoire institutionnelle. Le taux élevé de roulement des ministres et des hauts fonctionnaires dans certains pays a aggravé ce problème durant la période ouverte par la Déclaration d'Addis-Abeba.

130. En outre, la capacité des ministères chargés du travail à s'acquitter de leur mandat et de leurs responsabilités est, dans une large mesure, limitée par l'insuffisance des ressources qui y sont affectées dans le budget national et qui ne leur permettent pas d'exécuter les programmes établis et d'atteindre les objectifs recherchés. Par exemple, les inspecteurs du travail éprouvent déjà les plus grandes difficultés à exercer leur mandat auprès des entreprises de l'économie formelle; ils ne peuvent donc pas inspecter la myriade de microentreprises de l'économie informelle, et encore moins les résidences privées qui constituent le lieu de travail de millions de travailleurs domestiques.

131. Ces difficultés expliquent les maigres progrès réalisés dans le renforcement des institutions du marché du travail durant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba. L'importance de la promotion du plein emploi devrait se refléter intégralement dans les effectifs, le budget et le statut des ministères chargés du travail et de l'emploi. Sur une note positive, toutefois, il convient de reconnaître le rôle précieux des trois centres régionaux africains d'administration du travail (ACLAE, ARLAC et CRADAT)³³, que l'OIT soutient depuis 2015 par des initiatives spéciales.

Accélérer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

132. Adoptée la même année que la Déclaration d'Addis-Abeba, la [recommandation n° 204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015](#), revêt la plus haute importance pour le marché du travail africain, en ce qu'elle offre un cadre stratégique complet pour le processus de formalisation. De nombreux pays africains ont pris diverses mesures pour mettre en œuvre la recommandation:

- Certains pays, dont l'Afrique du Sud, Cabo Verde, le Ghana et le Lesotho, ont élaboré (principalement dans le cadre de processus tripartites) des stratégies nationales fondées sur la recommandation n° 204. A l'échelon sous-régional, la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a également élaboré un programme régional pour la mise en œuvre de cet instrument.
- D'autres pays, comme l'Algérie, le Kenya, Madagascar, la Mauritanie, le Mozambique, le Sénégal et la Zambie, ont adopté des mesures pour étendre la protection sociale, notamment l'assurance-maladie et un régime de retraite, aux travailleurs et acteurs de l'économie informelle.
- Un troisième groupe de pays, au nombre desquels le Bénin, le Botswana, le Cameroun, la Gambie, la Namibie et le Zimbabwe, a mis en place des programmes spéciaux de

³³ Ces centres offrent des cours de formation et des services de conseil sur l'administration du travail, l'inspection du travail, les normes internationales du travail, la sécurité et la santé au travail, l'emploi, le dialogue social et d'autres sujets connexes.

soutien aux entreprises informelles, comme des espaces de travail protégés et des pépinières d'entreprises.

- Un quatrième groupe de pays, comprenant le Cameroun, la Guinée, le Lesotho, le Libéria, le Niger, la Sierra Leone et la République-Unie de Tanzanie, facilite l'enregistrement officiel des entreprises informelles, au moyen de guichets uniques et/ou de bureaux itinérants d'enregistrement.
- Plusieurs pays, dont le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, Madagascar et le Togo, ont étendu les services d'inspection du travail à l'économie informelle.
- Le Maroc et la Tunisie promeuvent l'économie sociale et solidaire (ESS)³⁴, vue comme un pont entre le secteur informel et le secteur formel.
- Au moins trois pays africains, à savoir Madagascar, le Sénégal et le Togo, ont mis en place des structures gouvernementales dédiées à l'économie informelle.

133. En avril 2019, lors de la troisième session du Comité technique spécialisé de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi, les ministres africains du Travail ont adopté le programme «AUC-ILO Decent Work for the Transformation of the Informal Economy». Conçu conjointement par la Commission de l'Union africaine (CUA) et le BIT, ce programme régional a deux objectifs: aider la CUA à s'affirmer comme chef de file dans ce domaine; offrir des orientations et un cadre permettant de renforcer la cohérence stratégique, la collaboration et la coordination des efforts de mutation de l'économie informelle en Afrique, en s'appuyant sur l'Agenda du travail décent.

Améliorer l'environnement pour des entreprises durables³⁵

134. Ce thème de travail s'appuie sur les [Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables](#) adoptées par la Conférence en 2007, qui soulignent l'importance de créer un environnement favorable aux PME, ainsi que les conditions propices à la création, à la croissance et au maintien d'entreprises durables «[...] en équilibrant les besoins et en conciliant les intérêts de l'entreprise et l'aspiration de la société à suivre un modèle de développement respectant les valeurs et les principes du travail décent, la dignité humaine et la durabilité de l'environnement». Il se fonde également sur les [Conclusions de la Conférence de 2015 concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs](#). Les mandants africains ont largement appuyé ces conclusions, et de nombreux pays ont adopté des mesures pour améliorer l'environnement juridique,

³⁴ Une conférence régionale tripartite africaine organisée par l'OIT à Johannesburg en 2009 a adopté la définition suivante de l'ESS: «L'ESS désigne les entreprises et organisations, notamment les coopératives, les mutuelles, les associations, les fondations et les entreprises sociales, qui produisent des biens, des services et du savoir, tout en poursuivant des objectifs économiques et sociaux et en favorisant la solidarité».

³⁵ Cette rubrique couvre trois points connexes du paragraphe 13 de la Déclaration, à savoir: 13 e), l'amélioration de l'environnement pour des entreprises durables, particulièrement les micro, petites et moyennes entreprises, et l'adoption des mesures d'incitation nécessaires à leur croissance; 13 f), la promotion d'un environnement propice aux entreprises et à l'investissement; et 13 g), la promotion de l'esprit d'entreprise.

administratif et réglementaire des entreprises, notamment les PME. Ce faisant, les gouvernements poursuivent diverses stratégies complémentaires:

- Certains pays – comme l’Afrique du Sud, le Burkina Faso, le Cameroun, la République centrafricaine, l’Egypte, le Ghana, le Mozambique, la Namibie, la Sierra Leone et le Zimbabwe – ont adopté la méthodologie «EASE» (environnement propice aux entreprises durables) du BIT (Enabling Environment for Sustainable Enterprises (environnement propice aux entreprises durables)), décrite comme «une méthodologie complète et solide élaborée par le BIT pour évaluer, soutenir et réformer l’environnement dans lequel les entreprises sont lancées et se développent».
- D’autres pays – dont Cabo Verde, les Comores, la Côte d’Ivoire, le Ghana, la Guinée, la Mauritanie, le Nigéria, le Togo, la Tunisie et la Zambie – ont adopté des réformes juridiques et réglementaires afin d’accélérer l’enregistrement des entreprises, d’attirer les investissements étrangers ou d’instaurer des régimes fiscaux favorables.
- Un troisième groupe de pays – dont l’Algérie, l’Egypte, Eswatini, la Guinée, le Lesotho, le Libéria, le Mali, Maurice, le Sénégal, la Sierra Leone, la République-Unie de Tanzanie et bien d’autres – a conçu des programmes spéciaux pour soutenir les PME par des services de développement commercial, un accès facilité au financement, voire les deux.
- Deux pays, le Botswana et la Guinée, ont modifié leurs règles en matière de marchés publics afin de les attribuer prioritairement aux PME locales.

135. L’expérience vécue par le BIT dans l’application de la méthodologie «EASE» montre que les améliorations du cadre juridique et réglementaire et le renforcement de l’appui institutionnel au développement des entreprises ont plus de chances de produire leurs effets lorsque certaines conditions sont réunies: i) une participation et une appropriation fortes des partenaires sociaux et des principales parties prenantes dès le début du processus; ii) des propositions de réforme fondées sur des preuves empiriques solides; iii) un programme de réformes centré autour de quelques interventions clés, convenu entre les principales parties prenantes, basé sur les résultats et lié aux programmes gouvernementaux connexes; et iv) un processus rigoureux de suivi et d’évaluation pendant la mise en œuvre des réformes.

136. Les coopératives sont bien placées pour faire progresser le travail décent dans l’économie rurale et l’économie informelle sur l’ensemble du continent. Elles améliorent les moyens de subsistance et assurent un accès à des marchés et à des services, tels que les services financiers. Des projets de développement coopératif sont très nombreux dans des pays comme l’Ethiopie, le Kenya, le Malawi, le Mali, le Mozambique, l’Ouganda, le Rwanda, le Sénégal, la République-Unie de Tanzanie et la Zambie. Ces dernières années, des pays comme l’Afrique du Sud, le Cameroun, le Mali, le Maroc et la Tunisie ont mis plus particulièrement l’accent sur la promotion de l’ESS au sens large, notamment en adoptant de nouvelles politiques et législations axées sur la création d’emplois pour les jeunes et les femmes.

Etendre la protection sociale

137. La couverture de protection sociale est très limitée sur le continent africain.

Tableau 5. Protection sociale, en pourcentage de la population admissible

	Au moins une prestation	Assurance-maladie	Pension de vieillesse	Allocations familiales	Prestations pour enfants	Prestations de chômage
Moyenne mondiale	45,2	61,0	67,9	34,9	41,1	21,8
Afrique	17,8	25,0	29,6	15,9	15,8	5,6

Source: BIT, 2017.

138. Le tableau 5 montre que la couverture sociale est beaucoup plus limitée en Afrique que la moyenne mondiale. Environ 75 pour cent des Africains ne possèdent aucune couverture légale pour les soins de santé, le taux d'exclusion étant beaucoup plus élevé dans les zones rurales que dans les villes, soit 83 et 75 pour cent respectivement³⁶. En outre, les déficits de protection sociale sont plus prononcés dans l'économie informelle.

139. Cela étant, presque tous les pays africains ont redoublé d'efforts ces dernières années pour étendre la couverture de sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle et aux populations rurales, grâce à diverses mesures:

- De nombreux pays – notamment le Bénin, Cabo Verde, le Cameroun, le Congo, la Guinée, Madagascar, le Mali, le Mozambique, le Nigéria, l'Ouganda, le Sénégal, la Somalie, la République-Unie de Tanzanie, le Tchad, le Togo, la Zambie et d'autres – ont adopté des réformes juridiques, politiques ou institutionnelles pour faciliter la participation de groupes non protégés de la population aux régimes de protection sociale.
- Presque tous les pays africains ont mis en place des programmes d'assistance sociale ou de transferts monétaires ciblant les citoyens les plus pauvres (qui vivent en-dessous du seuil national de pauvreté) ou certains groupes (personnes âgées ou handicapées, réfugiés, anciens combattants, etc.); plusieurs pays – notamment le Ghana, le Lesotho, le Malawi, Sao Tomé-et-Principe et d'autres – ont introduit des programmes de nutrition scolaire, qui sont souvent financés par des partenaires du développement, ce qui soulève certaines interrogations quant à leur durabilité.
- De nombreux pays africains s'efforcent d'offrir une couverture sanitaire universelle à toute leur population, en offrant des services de santé gratuits pour tous (par exemple, l'Afrique du Sud, le Botswana, Maurice, les Seychelles), ou une assurance-maladie à un coût abordable.
- Plusieurs pays – dont l'Afrique du Sud, le Ghana, le Malawi, le Mozambique, l'Ouganda, le Rwanda et d'autres – s'appuient sur des programmes de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre pour procurer un revenu aux ménages les plus pauvres plutôt que d'offrir des aides sociales.

140. A n'en pas douter, ces nombreuses initiatives ont augmenté le nombre et le pourcentage de ménages africains qui bénéficient d'une forme quelconque de protection sociale. L'extension de la protection sociale est également devenue une priorité pour l'UA, qui a placé cet objectif au cœur de son projet Vision 2063 et de son Plan de protection sociale

³⁶ BIT: *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.

pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux (SPIREWORK), adopté en 2011.

141. Toutefois, malgré la ferme volonté des Etats africains d'élargir la couverture sociale et l'accès aux soins de santé, 82 pour cent des habitants du continent restent totalement dépourvus de protection sociale. Compte tenu de ces difficultés qui perdurent, il convient de redoubler d'efforts pour combler ces lacunes et améliorer la portée et la qualité de la protection sociale, ce qui suppose un renforcement des institutions et des investissements dans ce domaine.

Promouvoir la productivité

142. La faible productivité est l'une des causes profondes du phénomène des «travailleurs pauvres», c'est-à-dire les personnes qui travaillent de longues heures, souvent dans l'économie informelle ou l'agriculture de subsistance, mais n'en tirent pas toujours un revenu suffisant pour nourrir leur famille³⁷. Augmenter la productivité – tout en veillant à ce que les gains de productivité soient équitablement partagés entre les propriétaires d'entreprises (augmentation des bénéfices), les investisseurs (progression de la valeur actionnariale) et les travailleurs (salaires plus élevés et meilleures conditions de travail) – est donc d'une importance cruciale dans la lutte contre la pauvreté. Le cercle vertueux de la productivité, de l'emploi et du développement peut s'autoalimenter grâce au réinvestissement des gains de productivité dans l'innovation des produits et des procédés, la modernisation des usines et des équipements, les cours de perfectionnement des travailleurs et les mesures visant à améliorer leur milieu de travail.

143. La productivité du travail permet de mesurer si les intrants sont utilisés efficacement pour produire des biens et des services dans un contexte économique donné; elle offre ainsi une mesure de la croissance économique, de la compétitivité et du niveau de vie dans un pays³⁸. Définie comme le PIB par personne employée, la productivité du travail est un des [indicateurs clés du marché du travail](#) du BIT, ainsi qu'un indicateur de la cible 8.2 des ODD. Par ailleurs, la productivité est l'un des six domaines prioritaires du Plan d'action «Ouagadougou+10»³⁹, qui s'attache particulièrement à l'impact de la protection sociale sur la productivité et préconise la mise en œuvre accélérée du Programme africain de productivité, l'élaboration d'un indice africain de productivité et de compétitivité et la création d'un Conseil africain de la productivité. L'Agenda 2063 de l'UA fait également référence à la productivité, perçue comme moteur de l'industrialisation et de l'amélioration de la compétitivité du continent dans l'économie mondiale.

144. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs collaborent à cet effort d'accroissement de la productivité, parce que celle-ci est la première source d'amélioration des niveaux de vie. C'est là un élément essentiel pour tracer une voie

³⁷ Par conséquent, l'emploi productif désigne un emploi qui offre un revenu suffisant pour procurer au travailleur et à sa famille un niveau de consommation supérieur à celui que permet le seuil de pauvreté.

³⁸ BIT: *La productivité du travail*, Les indicateurs clés du marché du travail, oct. 2015.

³⁹ CUA: Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, Commission de l'Union africaine, Addis-Abeba, 2014.

durable qui permette de sortir de la pauvreté et du travail informel et c'est aussi la base – et la mesure – de la compétitivité sur les marchés mondiaux.

145. Malgré l'importance cruciale de la productivité pour la croissance des revenus aux niveaux micro et macroéconomique, seuls huit pays africains, tous membres de l'[Association panafricaine pour la productivité \(PAPA\)](#) (Afrique du Sud, Botswana, Burkina Faso, Kenya, Maurice, Namibie, Nigéria et Zambie), ont mis en place un centre national de productivité opérationnel et, même dans ces cas, le nombre d'entreprises concernées par les activités du centre est très limité. Entre 2016 et 2019 (la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba), la productivité du travail en Afrique n'a augmenté que de 2,5 pour cent en moyenne, soit 0,6 pour cent par an, alors que la plupart des pays asiatiques ont enregistré des gains de productivité du travail largement supérieurs à 4 pour cent.

146. Les mandants tripartites africains mettent beaucoup plus l'accent qu'auparavant sur l'amélioration de la productivité, notamment dans l'économie informelle et l'agriculture de subsistance, un levier incontournable pour libérer le potentiel du continent.

Lutter contre les inégalités de genre dans le monde du travail

147. La lutte contre la discrimination et les inégalités hommes-femmes est au cœur de l'action de l'OIT, et fait l'objet de deux conventions fondamentales: la [convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), et la [convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), qui ont été ratifiées par presque tous les pays africains. Plus récente, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, n'a été ratifiée que par six pays africains à ce jour ⁴⁰.

148. La réalisation de l'égalité des genres dans le monde du travail se heurte encore à plusieurs obstacles. Il subsiste d'importants écarts entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la quantité et la qualité des emplois, l'accès à l'emploi, la rémunération, la sécurité sociale et la ségrégation professionnelle; la situation a peu évolué durant les vingt dernières années ⁴¹.

Tableau 6. Ecarts hommes-femmes en matière d'emploi (en pourcentage)

	Afrique subsaharienne		Afrique du Nord	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Taux d'activité	74,0	64,7	71,9	21,9
Taux de chômage	6,4	8,2	9,1	19,9
Part des membres de la famille qui contribuent	16,7	31,7	5,7	24,5

Source: BIT, 2018.

149. L'écart entre les hommes et les femmes dans le ratio emploi/population en Afrique s'est légèrement réduit pendant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba, soit de 18,4 à 17,8 pour cent entre 2015 et 2019. La proportion de femmes occupant des postes de direction en Afrique est de 20,3 pour cent, soit la deuxième plus faible du

⁴⁰ Bénin, Burkina Faso, Mali, Maroc, Sao Tomé-et-Principe et Sénégal.

⁴¹ BIT: *Les femmes au travail – Tendances 2016*.

monde ⁴². L'écart hommes-femmes ⁴³ en ce qui concerne le taux d'activité est beaucoup plus faible en Afrique subsaharienne (9,3 pour cent) que la moyenne mondiale (26,5 pour cent), alors qu'il est nettement plus élevé en Afrique du Nord (50 pour cent). D'un autre côté, le taux d'emploi informel des femmes par rapport aux hommes est plus faible en Afrique du Nord qu'en Afrique subsaharienne. Les femmes sont plus susceptibles de chômer que les hommes; le chômage touche particulièrement les jeunes femmes, qui sont souvent sous-employées et constituent la majorité des travailleurs pauvres.

150. En outre, les femmes restent surreprésentées dans le travail non rémunéré et les soins à la personne; fréquemment, elles travaillent plus longtemps que les hommes, si l'on tient compte à la fois du travail rémunéré et non rémunéré. Plus de 60 pour cent des femmes qui travaillent en Afrique subsaharienne sont occupées dans l'agriculture et d'autres activités économiques rurales. Les systèmes traditionnels d'héritage foncier et d'accès aux autres intrants désavantagent les femmes, les empêchent de contrôler les ressources productives, d'accéder aux sources de financement et de profiter des nouvelles technologies ⁴⁴. Une analyse genrée des chaînes d'approvisionnement dans le secteur agricole montre que non seulement les femmes ont moins accès aux services de vulgarisation, mais qu'elles sont reléguées de manière disproportionnée aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, où elles travaillent beaucoup plus que les hommes.

151. Pour faire progresser l'égalité entre les sexes, il conviendrait de combler ces lacunes – y compris le travail féminin non rémunéré et sous-évalué –, redistribuer les responsabilités familiales et verser une rémunération égale pour un travail de valeur égale ⁴⁵.

152. L'expertise du BIT en matière d'égalité de genre et de non-discrimination concerne les questions liées à l'égalité de chances et de traitement pour tous et toutes dans le monde du travail et l'élimination de la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, la race, l'origine ethnique et le handicap. Le Bureau développe des outils, définit des orientations et offre des conseils et une assistance technique aux mandants, notamment sur la promotion des lieux de travail plus inclusifs et la prise en compte des questions de genre dans les politiques, les programmes et les institutions. A l'heure actuelle, le [Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021](#) oriente les activités du BIT dans ce domaine; axé sur les résultats, cet outil permet d'intégrer la politique de 1999 sur l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités du Bureau. En outre, l'initiative [Femmes au travail](#) lancée dans le cadre du centenaire de l'OIT a permis d'identifier un certain nombre de questions essentielles, notamment le travail domestique et de soins non rémunéré qui entravent l'égalité.

⁴² V. Beghini, U. Cattaneo et E. Pozzan: *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes – Un meilleur avenir du travail pour tous*, BIT, 2019.

⁴³ Ecart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes.

⁴⁴ BIT: *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, third edition, 2018 (non disponible en français).

⁴⁵ Les frais de garde d'enfants ne sont déductibles qu'à Maurice; bien que neuf pays offrent des déductions fiscales ou des crédits d'impôt aux hommes, aucun pays africain n'offre d'incitation semblable aux femmes (Source: *Women, Business and the Law*, 2016, Banque mondiale).

153. De nombreux pays africains ⁴⁶ ont mis en place des programmes, des institutions et/ou des départements ministériels spécialement chargés de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. L'expérience montre l'importance d'une stratégie duale, associant l'intégration de la dimension de genre, d'une part, et des actions spécifiques de lutte contre les inégalités de chances et de traitement dans le monde du travail, de l'autre. Pour obtenir des résultats durables, il convient de promouvoir les droits des femmes au travail en abrogeant les lois discriminatoires et en favorisant l'adoption de lois qui ciblent la discrimination et promeuvent l'égalité. Ces mesures législatives doivent s'accompagner d'autres types d'actions: un renforcement de la représentation et de la voix des femmes dans le dialogue social et la revendication de leurs droits; des conditions de travail équitables; et un environnement exempt de violence et de harcèlement au travail. Par ailleurs, les Africaines étant en majorité travailleuses indépendantes ou familiales, une amélioration de leurs conditions de travail suppose un accès accru aux ressources et la formalisation de leur activité économique.

154. Offrir des perspectives aux femmes implique de supprimer toutes les formes de contraintes susceptibles de les empêcher de réaliser leur plein potentiel, y compris la répartition inégale des tâches non rémunérées. Il importerait notamment d'examiner l'impact de cette inégalité sur la participation des femmes au marché du travail et de dégager des financements publics pour les services domestiques et les soins à la personne. S'ils sont convenablement conçus et suffisamment financés, les services publics de soins à la personne, les infrastructures et la protection sociale ont un impact positif sur la redistribution du travail non rémunéré et la libération du temps des femmes.

155. Une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui ne laisse personne pour compte et assure un avenir plus juste au travail, exige une action conjointe et un partenariat entre tous les acteurs du monde du travail.

Une gouvernance des migrations de main-d'œuvre plus équitable et plus efficace

156. Les migrations internationales sont le plus souvent motivées par la recherche d'un emploi et d'un meilleur salaire. Désormais, la plupart des pays africains sont à la fois des pays d'origine, de transit et de destination des travailleurs migrants. Les déficits de travail décent et la croissance sans emplois, qui se traduisent par des niveaux élevés de chômage des jeunes, de sous-emploi et de sous-utilisation de la main-d'œuvre, sont les principaux moteurs des migrations de main-d'œuvre intra-africaines et vers d'autres pays ou continents (par exemple, l'Europe et les Etats arabes). Les travailleurs migrants africains, notamment les femmes, occupent essentiellement des emplois peu ou pas qualifiés dans l'agriculture, le bâtiment, le commerce de détail, les mines et le travail domestique. Cependant, certains pays africains attirent également des travailleurs très qualifiés dans des secteurs tels que la finance, l'informatique, l'ingénierie ou l'enseignement.

⁴⁶ Par exemple: l'Afrique du Sud, le Bénin, le Botswana, le Burundi, le Cameroun, l'Eswatini, la Gambie, la Guinée-Bissau, le Kenya, le Lesotho, le Malawi, Maurice, le Mozambique, la Namibie, le Nigéria, l'Ouganda, le Rwanda, la République-Unie de Tanzanie, la Zambie et le Zimbabwe.

157. Les migrations de main-d'œuvre sont un catalyseur majeur de l'intégration régionale et du développement économique en Afrique ⁴⁷, les migrants internationaux étant plus actifs économiquement que la population générale ⁴⁸. Les études de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et du BIT traitant de l'impact de l'immigration sur l'économie des pays en développement montrent que les migrants peuvent stimuler la croissance économique. Cependant, les processus de migration peuvent aussi entraîner de sérieuses difficultés, par exemple en ce qui concerne la protection des travailleurs migrants, qui sont souvent concentrés dans des secteurs peu réglementés, mal informés, rarement syndiqués et ont peu accès aux mécanismes d'assistance. Les migrations irrégulières et les pratiques de recrutement informelles sont monnaie courante, ce qui les expose parfois à la servitude pour dettes et au travail forcé.

158. De fait, la protection des travailleurs migrants est l'une des principales préoccupations de l'OIT depuis sa création ⁴⁹. L'OIT s'emploie à promouvoir les droits des travailleurs migrants et la gouvernance équitable des migrations de main-d'œuvre en s'appuyant sur son corpus normatif, qui comprend notamment les huit conventions fondamentales, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975. Des cadres stratégiques ⁵⁰ et des initiatives contribuent à renforcer la gouvernance et la réglementation des migrations de main-d'œuvre et la mobilité des travailleurs. Au niveau international, le Pacte mondial sur les migrations que les Etats membres de l'ONU ont adopté en décembre 2018 a reçu le soutien résolu des pays africains. Au niveau du continent, on citera notamment le Plan d'action «Ouagadougou+10» (2014) qui fait des migrations de main-d'œuvre l'un de ses domaines prioritaires, et le Comité consultatif tripartite de la CUA sur les migrations de main-d'œuvre (CCT-UA) créé en 2018, dont font partie BUSINESS Africa, l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA) et la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique). La même année, l'UA a également adopté le *Cadre de politique migratoire pour l'Afrique révisé et plan d'action (2018-2030)*, qui comprend des travaux sur la coopération régionale et l'harmonisation des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre. Enfin, le Protocole de l'UA sur la libre circulation, adopté en 2018, comprend neuf dispositions sur la mobilité des travailleurs. L'OIT a apporté une contribution substantielle au volet migrations de main-d'œuvre du Plan triennal de mise en œuvre en Afrique du Pacte mondial sur les migrations.

159. L'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants en Afrique est une autre priorité essentielle dans la région et un volet majeur du Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre (PCMM) (voir l'encadré ci-dessous). Elle peut contribuer à répondre aux besoins du marché du travail, faciliter la formalisation et l'intégration

⁴⁷ En collaboration avec l'OCDE, l'OIT a évalué la contribution économique des travailleurs migrants dans quatre pays africains dans le cadre d'une étude mondiale couvrant dix pays (www.ilo.org/eclm).

⁴⁸ CUA: *Rapport sur les statistiques des migrations de main-d'œuvre en Afrique en 2015*, Addis-Abeba (Ethiopie), mars 2017.

⁴⁹ La Constitution de l'OIT de 1919 appelle à «la protection des intérêts des travailleurs lorsqu'ils sont employés dans des pays autres que le leur».

⁵⁰ Directives de l'OIT concernant les statistiques sur les migrations internationales de main-d'œuvre, 2018; Directives OIT/Banque mondiale sur la mesure des coûts de recrutement, 2018; Résolution et conclusions de la Conférence de 2017 sur une gouvernance juste et efficace des migrations de main-d'œuvre, et plan d'action de suivi; et Principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable, 2016.

régionale, tout en favorisant la création de systèmes de protection sociale plus durables et plus inclusifs.

Programme conjoint sur les migrations de main-d'œuvre

Le PCMM, dirigé par la CUA avec l'appui du BIT, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA), constitue un volet stratégique majeur de la mise en œuvre du Cadre stratégique révisé de l'UA en matière de migrations (2018). A ce titre, c'est un outil essentiel au progrès de l'intégration régionale et du développement en Afrique. Le Programme conjoint de suivi de la mise en œuvre comprend deux volets, à savoir:

- 1) le renforcement de la gouvernance et de la réglementation des migrations et de la mobilité de la main-d'œuvre en Afrique;
- 2) la mise en œuvre opérationnelle de la loi et des politiques.

160. Plusieurs facteurs peuvent faciliter l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail: une évaluation précise des besoins du marché; une meilleure adéquation entre leurs qualifications et les emplois disponibles; et les dispositifs de validation des acquis et des compétences. Le BIT a récemment contribué aux travaux sur la reconnaissance et l'équivalence des diplômes, certificats et autres qualifications des travailleurs migrants (par exemple, le Cadre de qualifications de la CAE et le Cadre régional de qualifications de la SADC). L'Accord portant création de la zone de libre-échange continentale africaine récemment adopté pourrait également constituer un atout à cet égard, en facilitant la mobilité des compétences.

161. Le Bureau a conseillé la CAE et la SADC au sujet de leurs cadres politiques sur les migrations de main-d'œuvre et a offert son appui technique au dialogue tripartite de la CEDEAO sur le même sujet, dans le cadre d'un forum de dialogue social établi récemment. Il a également apporté son assistance technique à la SADC en lien avec le Plan et le Cadre 2014 sur les migrations de main-d'œuvre; enfin, il a apporté son soutien technique à l'Autorité intergouvernementale pour le développement (AID) pour son projet de protocole sur la libre circulation des personnes. Par ailleurs, plusieurs pays africains ont conçu ou adopté des politiques nationales ou des accords bilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre ⁵¹ afin de combler les pénuries structurelles de personnel dans certains secteurs (notamment les travailleurs très qualifiés), mais aussi pour encadrer l'emploi de leurs ressortissants à l'étranger ⁵². Le BIT met actuellement en œuvre dix projets de migration de main-d'œuvre en Afrique pour appuyer ces politiques et autres initiatives.

162. Un très faible pourcentage des personnes réfugiées ou déplacées de force a accès au marché du travail dans l'économie formelle. Les [Principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force](#) (2016) de l'OIT et la [recommandation \(n° 205\) concernant l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017](#), offrent à cet égard un cadre normatif unique, axé sur les mesures liées au travail, qui permettent de prévenir et de combattre l'impact dévastateur des conflits et des catastrophes

⁵¹ Y compris l'Afrique du Sud, l'Égypte, le Ghana, le Lesotho, les Seychelles, la Sierra Leone, le Togo et le Zimbabwe.

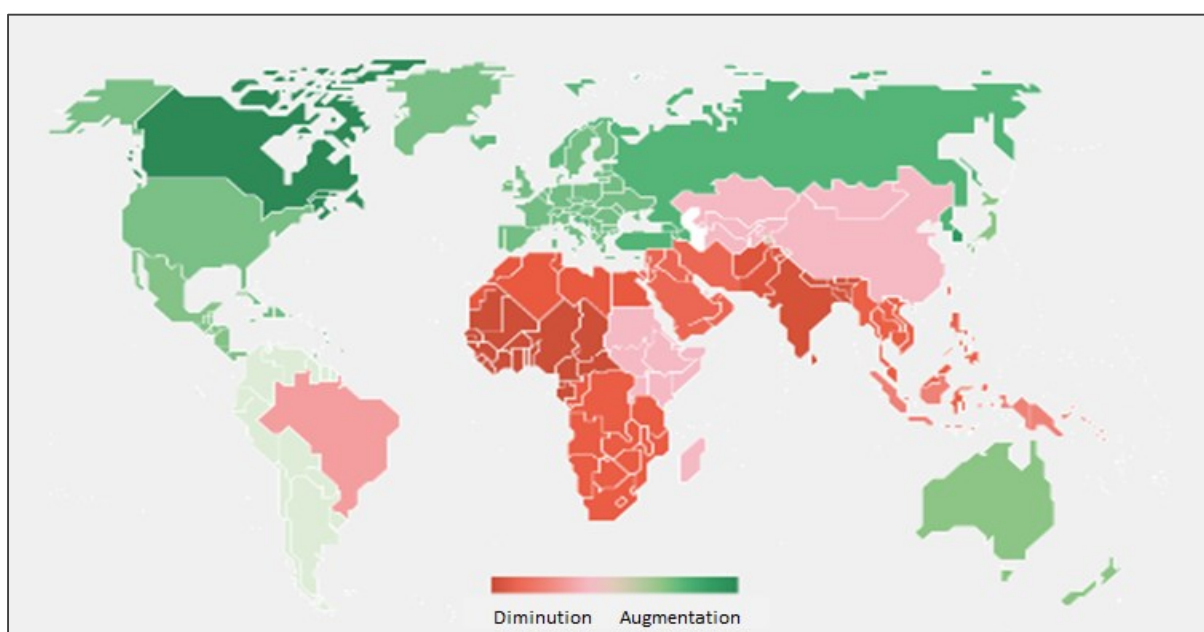
⁵² Par exemple, les Seychelles ont conclu des accords bilatéraux avec le Kenya et Maurice pour recruter des travailleurs dans la santé publique et l'éducation. L'Ouganda a également négocié avec le Soudan du Sud des accords pour le détachement de fonctionnaires et de professionnels dans le secteur pétrolier de la République-Unie de Tanzanie. En Afrique orientale, l'Éthiopie, le Kenya et l'Ouganda ont conclu des accords bilatéraux avec plusieurs États arabes pour l'emploi de leurs ressortissants à l'étranger, notamment comme travailleurs domestiques.

sur les économies et les sociétés, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables, tels les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes déplacées.

Promouvoir une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables

163. En Afrique, près de 59 pour cent des emplois sont liés à l'agriculture, à la sylviculture, à la pêche, à la transformation des aliments, aux énergies renouvelables et à la gestion de l'eau, et sont donc directement tributaires de l'écosystème⁵³.

Figure 5. Evolution de la production agricole en 2050 due au changement climatique (par rapport aux données de référence)



Source: Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), 2018.

164. Les effets du changement climatique modifieront la structure de l'emploi et entraîneront des migrations de main-d'œuvre; de nouveaux emplois et de nouvelles catégories d'emploi verront le jour, d'autres disparaîtront ou deviendront obsolètes, et les entreprises devront imaginer d'autres méthodes de travail et de production.

165. Durant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba, des projets du BIT en faveur des emplois verts⁵⁴ ont été mis en œuvre (ou sont en voie de l'être) dans plusieurs pays africains, à savoir: l'Afrique du Sud, le Burkina Faso, l'Égypte, le Ghana, le Kenya,

⁵³ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018*.

⁵⁴ Le [Programme des emplois verts de l'OIT](#) vise à promouvoir concrètement «l'écologisation» des entreprises, des pratiques sur les lieux de travail et du marché du travail dans son ensemble. Ces efforts ont pour objet de créer des possibilités d'emploi, d'améliorer l'efficacité et d'édifier des sociétés durables à faibles émissions de carbone. On entend par «emploi vert» un «emploi décent qui contribue à la préservation et à la restauration de l'environnement», qu'il s'agisse d'un emploi dans des secteurs traditionnels, comme l'agriculture, la production manufacturière ou la construction, ou dans des secteurs nouveaux ou émergents, comme les énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique.

Maurice, la Namibie, l'Ouganda, le Sénégal, la République-Unie de Tanzanie, la Tunisie et le Zimbabwe.

166. L'OIT est membre du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) qui regroupe plusieurs agences des Nations Unies (Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), OIT, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR)) ainsi que des agences bilatérales et des organisations non gouvernementales (ONG) spécialisées; bénéficiant du soutien financier de plusieurs donateurs, ce partenariat vise à placer la durabilité au cœur des politiques et pratiques économiques. Cinq pays africains bénéficient actuellement du programme PAGE: l'Afrique du Sud, le Burkina Faso, le Ghana, Maurice et le Sénégal.

167. En mai 2019, les Seychelles ont accueilli une conférence régionale (Creating a Sustainable Future of Work and a Just Transition towards a Blue Economy in African Island States), dont les conclusions finales comportent un programme d'action en faveur de «l'économie bleue», c'est-à-dire promouvoir l'utilisation durable des ressources marines pour favoriser la croissance économique, l'amélioration des moyens de subsistance et l'emploi.

Renforcer la cohérence des politiques et la coordination interministérielle

168. Du point de vue de l'OIT, cette démarche consiste à formuler et adopter une série d'instruments politiques susceptibles de renforcer la cohérence entre deux objectifs: la croissance économique et la création d'emplois décents pour tous⁵⁵, ce qui suppose une coordination étroite entre les différents ministères – Travail, Affaires sociales, Santé, Finances, Planification et Economie – mais aussi, en fonction de la structure de l'économie nationale, les ministères de l'Agriculture, des Mines, de l'Industrie, du Tourisme, etc. Cette coordination interministérielle permet:

- a) de définir des objectifs interdépendants et complémentaires, en matière de croissance durable, d'équité, d'emploi et de travail décent;
- b) de réaliser un dosage plus complet et un meilleur séquençage des politiques adoptées pour atteindre ces objectifs; et
- c) de se ménager une plus grande marge d'action pour mettre en œuvre les priorités politiques nationales⁵⁶.

⁵⁵ L'objectif de cohérence des politiques est résumé dans la cible 17.14 des ODD: «Renforcer la cohérence des politiques pour le développement durable»; toutefois, dans ce contexte, «cohérence» signifie la poursuite simultanée des trois dimensions du développement durable: économique, sociale et environnementale.

⁵⁶ BIT: Initiative de cohérence des politiques, 2018.

La Déclaration sur les entreprises multinationales

En mars 2017, le Conseil d'administration du BIT a adopté la cinquième édition de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ([Déclaration sur les entreprises multinationales](#)) pour répondre aux nouvelles réalités économiques, notamment l'augmentation des investissements et des échanges internationaux, et la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales. La Déclaration sur les entreprises multinationales fournit des «lignes directrices pour renforcer les effets positifs sur le plan social et du travail des activités et de la gouvernance des entreprises multinationales afin de concrétiser le travail décent pour tous, objectif universel consacré dans le Programme 2030».

169. Souvent, cette cohérence politique suppose la participation des partenaires du développement, outre celle des partenaires sociaux.

170. De nombreux pays africains, notamment ceux des régions francophones, ont mis en place un Conseil économique et social national, qui peut contribuer à renforcer – et, parfois, renforce effectivement – la cohérence des politiques liées à l'Agenda du travail décent. Néanmoins, il conviendrait de poursuivre les efforts pour améliorer la cohérence des politiques et la coordination interministérielle, afin de créer plus d'emplois par la croissance économique, de renforcer l'interrelation entre l'emploi et la protection sociale ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, d'améliorer la qualité du travail dans l'économie informelle et rurale, et de progresser sur les autres thèmes liés au travail décent.

Rôle du Bureau dans la mise en œuvre de la Déclaration d'Addis-Abeba

Tableau 7. Activités de coopération du BIT pour le développement en Afrique

	2015	2019
Nombre de projets *	250	167
Budget annuel total (en millions)	63,2	89,4
Montant moyen des projets (en milliers)	252,8	535,3
Taux d'exécution (2015-2018)	84,7%	71,1%

* Dans ce tableau, le terme «projet» englobe également les détachements et les administrateurs auxiliaires.
Source: BIT, 2019.

Formulation et mise en œuvre des PPTD

171. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) constituent le principal dispositif mis en place par le BIT pour aider les Etats Membres. Les PPTD ont essentiellement deux objectifs: promouvoir le travail décent en tant qu'élément clé des stratégies nationales de développement; structurer les connaissances, développer des outils et mettre en place des actions de promotion et de coopération au service des mandants tripartites. Ils s'inscrivent dans une démarche axée sur les résultats, afin de promouvoir l'Agenda du travail décent. Le tripartisme et le dialogue social sont au cœur de la planification et de la mise en œuvre de tout programme d'assistance cohérent et intégré proposé aux mandants dans les Etats Membres. Les PPTD comprennent des stratégies intégrées et équilibrées permettant d'atteindre les objectifs stratégiques de l'OIT, en fonction des priorités identifiées par les mandants tripartites nationaux et du contexte spécifique du pays.

172. Au mois de février 2016, 25 PPTD étaient en cours d'exécution sur le continent. Au mois d'octobre 2019, ils étaient au nombre de 19 tandis que 22 autres étaient en cours de préparation (sur 50 PPTD en cours d'exécution et 42 en cours de préparation au total dans le monde). On citera en outre un programme sous-régional de promotion du travail décent pour la SADC et un autre en cours d'élaboration pour la CEDEAO.

Mesures prises par le Bureau pour mettre en œuvre la Déclaration d'Addis-Abeba

173. La Déclaration invite le Bureau à appuyer sa mise en œuvre au moyen de 14 mesures (paragraphe 17 de la Déclaration). Le tableau ci-dessous résume l'action menée en ce sens par le Bureau depuis décembre 2015.

Tableau 8. Mesures prises par le Bureau à l'appui de la Déclaration d'Addis-Abeba

Mesure recommandée dans la Déclaration	Mesures prises par le Bureau
Aligner ses programmes en Afrique sur la Déclaration et le Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, ainsi que sur l'Agenda 2063 de l'UA.	Ces mesures ont été prises de manière cohérente, notamment en ce qui concerne la formulation des PPTD, qui contiennent tous des références au Plan d'action «Ouagadougou+10» et à l'Agenda 2063 de l'UA.
Promouvoir des synergies avec les organisations et institutions régionales, notamment la Commission de l'Union africaine, le Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NPDA), la CEA et la Banque africaine de développement (BAD), sur les questions macroéconomiques et les questions ayant trait au marché du travail, à l'emploi, à la protection sociale et aux droits au travail.	Le BIT a conclu des accords officiels de partenariat avec la BAD, la CUA et la CEA et, en novembre 2018, avec le NPDA. En outre, il a noué avec la BAD un partenariat pour l'Afrique centrale. Bon nombre de bureaux extérieurs de l'OIT font état d'une coopération étroite avec les bureaux de pays de la BAD qui, entre 2015 et 2019, a financé cinq projets de l'OIT pour un montant total de 6,9 millions de dollars E.-U. En outre, le BIT, la CUA et la CEA mettent en œuvre un Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre , en collaboration avec l'OIM. Ces partenariats au niveau continental ont facilité la mise en œuvre de nombreuses actions conjointes sur le terrain et ont grandement contribué à la vulgarisation de l'Agenda du travail décent en Afrique (par exemple les campagnes d'information menées par la BAD sur plusieurs thèmes).
Travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs régionales et sous-régionales à l'élaboration des nouveaux cadres de développement.	Les bureaux extérieurs de l'OIT mènent des activités conjointes avec les organisations régionales d'employeurs et de travailleurs d'Afrique de l'Ouest (FOPAO et OTUWA), d'Afrique orientale (EAEO et EATUC), d'Afrique du Sud (SPSF et SATUCC); toutefois, ces activités ne sont pas nécessairement liées aux «nouveaux cadres de développement». Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et les organisations régionales d'employeurs et de travailleurs (BUSINESS Africa, OUSA et CSI-Afrique) ont établi une coopération étroite et régulière.

Mesure recommandée dans la Déclaration	Mesures prises par le Bureau
<p>Collaborer avec la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) en vue d'assurer la cohérence des politiques concernant le travail décent pour le développement durable.</p>	<p>La Banque mondiale et le FMI coopèrent étroitement avec les bureaux extérieurs de l'OIT, notamment dans les pays où elle possède un bureau. Cette coopération est facilitée par l'attention accrue que la Banque mondiale porte à l'Agenda du travail décent depuis l'adoption d'un nouvel axe de travail dénommé «Emploi et développement». Entre 2015 et 2019, le Groupe de la Banque mondiale a financé cinq projets de l'OIT en Afrique.</p>
<p>Contribuer à l'intégration économique régionale en fournissant des conseils et un appui aux communautés économiques régionales africaines sur des questions comme le commerce et l'investissement, la libre circulation des personnes, la transférabilité des prestations de protection sociale, la reconnaissance des compétences et les normes du travail.</p>	<p>Le BIT a conclu des accords officiels de partenariat avec cinq des huit CER reconnues par l'UA: la CAE, la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC), la CEDEAO, l'IGAD et la SADC; les protocoles d'accord avec la CAE et la SADC ont été renouvelés en 2018 et 2019, respectivement. En outre, un programme régional de travail décent a été convenu avec la SADC, et deux autres sont en cours de préparation avec la CAE et la CEDEAO. D'une manière générale, la coopération entre les CER et le BIT s'est notablement intensifiée durant la période couverte par la Déclaration d'Addis-Abeba.</p>
<p>Faciliter la mise en œuvre du Programme conjoint CUA/OIT/OIM/CEA de gouvernance des migrations de main-d'œuvre pour l'intégration et le développement en Afrique (JLMP).</p>	<p>Pleinement opérationnel dans trois sous-régions africaines, à savoir l'Afrique occidentale (CEDEAO), la CAE et l'Afrique australe (SADC), ce programme bénéficie du soutien financier de la Suède (9 millions de dollars E.-U.) et de l'Union européenne en collaboration avec le Centre international pour le développement des politiques migratoires (2,7 millions de dollars E.-U.).</p>
<p>Fournir aux mandants des recherches portant sur des données probantes, des analyses et des conseils techniques concernant l'Agenda du travail décent, comme la méthode d'évaluation EESE (environnement propice aux entreprises durables).</p>	<p>Ce thème est traité dans la section «Améliorer l'environnement pour des entreprises durables», ci-dessus. En outre, le Bureau a mené de nombreuses actions de renforcement des capacités des mandants et a fourni des services consultatifs sur tous les aspects liés à l'Agenda du travail décent.</p>
<p>Promouvoir la coopération Sud-Sud comme moyen de faciliter l'échange d'expériences, le partage de bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel entre pays de la région et en coopération avec d'autres régions.</p>	<p>La coopération Sud-Sud se concrétise par l'interaction entre l'OIT et les organisations continentales et régionales; en outre, plusieurs bureaux extérieurs de l'OIT ont facilité la mise en œuvre de projets conjoints entre les pays africains et certains pays émergents, tels le Brésil et la Chine, et ont organisé des voyages d'étude sur le continent, et hors de celui-ci. En 2017, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique a élaboré le document de stratégie intitulé «Coopération Sud-Sud pour un travail décent en Afrique – Un cadre d'action», qui a été validé en mai 2017 lors d'un atelier tripartite à Casablanca. En 2018, huit pays africains, à savoir: la République centrafricaine, le Congo, le Mali, la Mauritanie, la République démocratique du Congo, le Sénégal, la Sierra Leone et la Tunisie ont bénéficié de l'apprentissage par les pairs dans le cadre des ODD.</p>

Mesure recommandée dans la Déclaration	Mesures prises par le Bureau
<p>Renforcer les capacités des mandants pour qu'ils contribuent efficacement à l'instauration du travail décent pour un développement durable et inclusif grâce à un dialogue social renforcé, à la négociation collective et à d'autres mesures en faisant appel à des institutions comme le Centre de formation de l'OIT à Turin.</p>	<p>Tous les bureaux extérieurs de l'OIT font état d'initiatives globales de renforcement des capacités des mandants au niveau national, dans différents domaines liés au monde du travail; très souvent, ces mesures ont été mises en œuvre par le Centre de Turin, ou avec sa collaboration, avec le soutien des services compétents du siège. Il est encourageant de noter que, parallèlement à ces actions de renforcement des capacités des mandants, de nombreux pays ont élaboré, mis en œuvre ou supervisé des PPTD, mettant ainsi un accent accru sur les résultats.</p>
<p>Promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions portant sur les principes et droits fondamentaux au travail, la ratification d'autres conventions à jour de l'OIT, ainsi que l'application de toutes les autres conventions de l'OIT ratifiées, grâce à des programmes d'action, à la coopération pour le développement et à des campagnes de promotion.</p>	<p>Outre la promotion des normes du travail déjà évoquées, le Bureau a mené des actions de coopération au développement qui ont permis de promouvoir les principes et droits fondamentaux, notamment ceux relatifs au travail des enfants et au travail forcé. Entre 2015 et 2019, l'OIT a mis en œuvre 43 projets (pour un montant total de 24,7 millions de dollars E.-U.) liés au résultat stratégique sur les «formes de travail inacceptables», et 12 projets (pour un montant de 6,3 millions de dollars E.-U.) concernant «l'application des normes». Le BIT promeut également les normes du travail dans le cadre de nombreux autres projets, qui peuvent être liés à d'autres résultats stratégiques. Le Bureau a récemment approuvé un projet régional sur le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement, fondé sur un modèle d'intervention intégré favorisant la durabilité. La formulation du plan d'action décennal de l'UA pour l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique (2020-2030) constitue pour l'OIT une excellente occasion de renforcer sa collaboration avec l'UA.</p>
<p>Renforcer ses efforts pour promouvoir la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales en mettant fortement l'accent sur l'appui aux mandants tripartites au niveau des pays, les partenariats avec d'autres acteurs pertinents et la promotion des échanges d'expériences.</p>	<p>Les bureaux extérieurs font état de certaines actions menées sous cette rubrique. Une évaluation rapide des questions relatives au travail et à l'emploi dans les entreprises multinationales a été réalisée en Afrique du Sud, en Namibie, en Zambie et au Zimbabwe; le Bureau de l'OIT pour l'Afrique de l'Est a traduit la Déclaration sur les entreprises multinationales en kiswahili; la Côte d'Ivoire et le Sénégal mettent en œuvre un projet, financé par la France, pour promouvoir la Déclaration sur les entreprises multinationales; des initiatives ponctuelles visant à renforcer les capacités des mandants ont été menées au Burkina Faso, en Egypte, au Ghana, au Lesotho, en Mauritanie et en Sierra Leone. Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA a décidé de consacrer la cinquième réunion de sa Commission du dialogue social à la Déclaration sur les entreprises multinationales.</p>

Mesure recommandée dans la Déclaration	Mesures prises par le Bureau
<p>Développer et mettre en œuvre, en consultation avec les mandants, une nouvelle génération de PPTD alignés sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030, le Programme d'action d'Addis-Abeba sur le financement du développement, l'Agenda 2063 de l'UA et la Déclaration de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif.</p>	<p>Ce thème est traité dans la section «Formulation et mise en œuvre des PPTD» ci-dessus.</p>
<p>Etendre son programme de coopération pour le développement sur le continent et renforcer ses efforts de mobilisation de ressources, y compris par la mobilisation de ressources nationales.</p>	<p>S'agissant de la mobilisation des ressources nationales, entre 2015 et 2019, le Bureau a mis en œuvre 20 projets financés par des dotations spéciales de neuf gouvernements, pour un montant total de 15,5 millions de dollars E.-U.; six de ces projets, d'un montant total de 12,5 millions de dollars E.-U., se déroulaient en Afrique du Sud et étaient financés par ce pays*.</p> <p>En outre, comme indiqué précédemment, le montant total des ressources de coopération pour le développement en Afrique a augmenté de 112 pour cent entre 2015 et 2019.</p>
<p>Renforcer l'engagement du Bureau dans les Etats fragiles d'Afrique sur la base de la stratégie-cadre présentée lors de la 13^e Réunion régionale africaine qui préconise la promotion d'institutions et de mécanismes pour la création d'emplois de qualité et de moyens de subsistance, la promotion de la protection sociale et la promotion de l'équité et des droits au travail.</p>	<p>Grâce aux fonds du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), le Bureau mène des actions en République centrafricaine, aux Comores, au Libéria, en Sierra Leone et en Somalie, pays qui sont tous membres du groupe des Etats fragiles autoproclamés du Groupe des 7 «g7+» (avec lesquels l'OIT a signé un accord en 2014). Le Bureau mène également des activités au Mali et au Niger. En outre, en avril 2019, il a conçu un programme global d'appui à la Libye, avec les ressources correspondantes. Par ailleurs, en juillet 2016, le BIT a élaboré une Stratégie opérationnelle de promotion du «travail décent dans les Etats fragiles», fondée sur la stratégie-cadre présentée lors de la 13^e Réunion régionale africaine.</p>
<p>* D'autres pays ont fourni un financement national durant la période visée par la Déclaration d'Addis-Abeba, à savoir: le Bénin, le Cameroun, l'Egypte, le Mali, le Mozambique, la République démocratique du Congo, le Soudan et la République-Unie de Tanzanie.</p>	