

# **Renforcer l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent**

Douzième Réunion régionale africaine  
Johannesburg, 11-14 octobre 2011

**Rapport du Directeur général**

ISBN 978-92-2-225326-5 (print)  
ISBN 978-92-2-225327-5 (Web pdf)

---

*Première édition 2011*

---

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.

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.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus à la même adresse.

---

## Avant-propos du Directeur général

En avril 2007, à Addis-Abeba (Ethiopie), vous avez doté votre continent de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, conçu sur la base des résultats du Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté (2004).

En décembre 2009, lors du premier Colloque africain sur le travail décent qui s'est tenu à Ouagadougou (Burkina Faso), vous avez réaffirmé la nécessité de mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi comme moyen de remédier à la crise grâce au travail décent et d'accélérer ainsi la relance de l'emploi.

En octobre 2010, lors du deuxième Colloque africain sur le travail décent qui a eu lieu à Yaoundé (Cameroun), vous avez adopté «Une nouvelle vision pour une croissance inclusive et riche en emplois en Afrique» ainsi que la «Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale».

Je m'incline avec respect et avec admiration devant votre engagement tripartite constant en faveur d'une action coordonnée et concertée visant à placer l'emploi productif et le travail décent au cœur de la reprise et du développement.

C'est pourquoi nous pouvons aborder avec optimisme, ici, à Johannesburg, cette douzième Réunion régionale africaine de l'OIT.

D'immenses progrès ont été accomplis. L'Afrique est forte. Elle a une grande capacité de résilience, et elle a bien résisté à la crise économique et financière. Son économie aurait presque retrouvé son niveau d'avant la crise (5,5 pour cent en 2011).

Néanmoins, le continent reste aux prises avec de redoutables problèmes. Dans toute la région, le rebond de la croissance n'a toujours pas permis de réduire la pauvreté, le chômage et le sous-emploi. Quel sens peut avoir la croissance économique pour la jeunesse africaine si elle ne se traduit pas par des débouchés réels sur le marché du travail? Les événements qui se déroulent actuellement en Afrique du Nord et au Moyen-Orient nous rappellent avec insistance que l'emploi, et surtout l'emploi des jeunes, doit être au cœur du développement à l'échelle mondiale.

Le présent rapport, intitulé *Renforcer l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent*, comporte trois parties:

- Le chapitre 1 dresse un aperçu des orientations nécessaires sur les plans économique, social et du travail pour obtenir une croissance solidaire et créatrice d'emplois.
- Le chapitre 2 contient un examen critique à mi-parcours de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015.
- Le chapitre 3 propose des moyens d'accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique et d'approfondir son impact sur la vie de la population dans son ensemble et des jeunes en particulier.

Je vous invite à évaluer le chemin parcouru de 2007 à 2011 en vue de réaliser les objectifs fixés dans l'Agenda du travail décent en Afrique. Cet agenda est à dessein ambitieux puisqu'il est censé promouvoir un modèle de développement économique et social permettant d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement.

Je félicite les mandants tripartites africains du travail considérable qu'ils ont accompli et des résultats substantiels qu'ils ont obtenus. Pourtant, l'ampleur de la tâche nous invite à accélérer le rythme de notre action pour atteindre les objectifs de l'agenda dans les délais prévus.

Pour intégrer tous les aspects du travail décent dans leurs stratégies, politiques et programmes nationaux de développement, les pays doivent maintenant s'approprier l'agenda. Je crois fermement qu'il s'agit là d'une étape décisive si nous voulons atteindre en temps voulu les objectifs fixés dans l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015.

Le présent rapport propose donc, pour placer plus rapidement l'Agenda du travail décent au centre des préoccupations et accélérer la mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, de favoriser les synergies entre les 17 objectifs, de renforcer les capacités, de gérer les connaissances, de combler les déficits de ressources et de créer des partenariats en faveur du travail décent.

Je reste convaincu qu'une mise en œuvre rapide et réussie de cet Agenda ouvrira une nouvelle ère de justice sociale en Afrique. Une fois encore, je compte sur l'Afrique et sur vous tous pour montrer la voie à suivre au cours des années à venir.

Juan Somavia  
Directeur général

# Table des matières

	<i>Page</i>
<b>Avant-propos du Directeur général</b> .....	<b>v</b>
<b>Liste des abréviations</b> .....	<b>xi</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Vers une croissance économique inclusive et riche en emplois</b> .....	<b>7</b>
1.1. Introduction .....	7
1.2. Forte dépendance du modèle de croissance africain à l'égard de l'extérieur . . . .	8
1.3. Hausse des prix des produits alimentaires et des carburants: une menace majeure qui continue de peser sur la croissance et la stabilité de l'Afrique . . . . .	10
1.4. Croissance et emploi productif .....	13
1.5. Ratification et application des normes internationales du travail .....	22
1.6. Evolution de la part des salariés et des salaires moyens .....	25
1.7. Conclusion .....	28
<b>2. Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015: examen à mi-parcours</b> .....	<b>29</b>
2.1. Introduction .....	29
2.2. Les 17 objectifs: résumé des progrès. ....	30
2.2.1. Intégrer le travail décent dans les stratégies de développement nationales, régionales et internationales. ....	30
2.2.2. Investir dans les entreprises et les possibilités de travail décent en Afrique. ....	32
2.2.3. Le travail décent pour la jeunesse africaine .....	33
2.2.4. Comblé le déficit de qualifications .....	35
2.2.5. Insertion sociale par la création d'emplois pour la prévention des conflits et la reconstruction .....	36
2.2.6. Investir dans un système de sécurité sociale de base pour la réduction de la pauvreté .....	37
2.2.7. S'attaquer au VIH/sida par une action sur le lieu de travail. ....	39
2.2.8. Appliquer les normes du travail sur le lieu de travail. ....	40
2.2.9. Le tripartisme comme mécanisme clé de gouvernance pour une croissance inclusive axée sur la réduction de la pauvreté. ....	41
2.2.10. La liberté syndicale: moteur de l'OIT et base de la démocratie .....	43
2.2.11. Application effective des principes et droits fondamentaux au travail ..	44
2.2.12. Mettre les enfants de l'Afrique à l'école et les soustraire au travail . . . .	45
2.2.13. Eradiquer les vestiges de l'esclavage .....	47
2.2.14. Eliminer la discrimination en matière d'emploi: libérer les potentiels de l'Afrique .....	48
2.2.15. Sortir du piège de l'économie informelle .....	49

2.2.16. Une approche équitable pour les travailleurs migrants .....	49
2.2.17. Amélioration des informations permettant d'élaborer de meilleures politiques .....	51
2.3. Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique au moyen des PPTD ..	52
2.4. Conclusion .....	53
<b>3. Accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2011-2015 ..</b>	<b>55</b>
3.1. Introduction .....	55
3.2. Promouvoir une approche intégrée .....	56
3.3. Mettre en œuvre «Une nouvelle vision pour une croissance inclusive et riche en emplois en Afrique» .....	56
3.4. Faire avancer l'application des normes internationales du travail ratifiées en les intégrant dans les politiques nationales .....	58
3.5. Soutenir l'emploi des jeunes .....	59
3.6. Parvenir à l'autonomie économique des femmes et à l'égalité entre les sexes ...	62
3.7. Edifier un socle de protection sociale .....	64
3.8. Donner effet à la recommandation de l'OIT (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 .....	65
3.9. Assurer la sécurité alimentaire et promouvoir l'emploi rural .....	66
3.10. Promouvoir les emplois verts pour un développement durable .....	70
3.11. Développer l'économie sociale .....	72
3.12. Elaborer des politiques efficaces en matière de salaires minima .....	73
3.13. L'emploi au service de la paix, de la stabilité et du développement .....	75
3.14. Elaboration de politiques nationales du travail appropriées grâce au dialogue social tripartite .....	76
3.15. Renforcer les capacités pour soutenir la mise en œuvre et la concrétisation des objectifs du travail décent pour tous .....	77
3.16. Concevoir une action interrégionale de l'OIT au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (région MOAN) .....	79
3.17. Promouvoir la gestion des connaissances .....	80
3.18. Mobiliser des ressources .....	81
3.19. Nouer des partenariats au service du travail décent .....	81
<b>Conclusions .....</b>	<b>83</b>
<b>Annexes</b>	
I. Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine .....	87
II. Surmonter la crise: une feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique .....	99
III. Alignement des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique sur les résultats du programme et budget .....	105
IV. Tableaux statistiques .....	109
<b>Tableaux</b>	
Tableau 1.1. Exportations de l'Afrique subsaharienne, par région de destination, 1995-2008 .....	9
Tableau 1.2. Exportations et importations mondiales de marchandises par région, 2008-09 .....	9

Tableau 1.3.	Hausse du prix de certains produits de base en 2010 . . . . .	12
Tableau 1.4.	Afrique: taux de pauvreté (1,25 dollar E.-U. par jour), 1990-2007 . . . . .	15
Tableau 1.5.	Taux de chômage par sexe, et taux de chômage des jeunes et des adultes, 2000-2010 . . . . .	18
Tableau 1.6.	Afrique: Indicateurs relatifs aux travailleurs pauvres (1,25 dollar E.-U. par jour), 2000-2009 . . . . .	19
Tableau 1.7.	Afrique: Part des emplois vulnérables par sexe, 2000-2009 . . . . .	19
Tableau 1.8.	Production par travailleur en Afrique et dans d'autres régions, 2000-2009 . .	21
<b>Figures</b>		
Figure 1.1.	Croissance du PIB en Afrique et évolution des indices de prix des produits de base, 2003-2010 . . . . .	8
Figure 1.2.	Cours mondiaux des produits alimentaires, 2000-2011 . . . . .	11
Figure 1.3.	Croissance de la productivité de la main-d'œuvre en Afrique selon la structure des exportations, 1992-2009 . . . . .	20
Figure 1.4.	Part des salariés dans l'emploi total dans certains pays africains, milieu des années quatre-vingt-dix – derniers chiffres disponibles . . . . .	25
Figure 1.5.	Croissance estimée des salaires mensuels moyens en Afrique, 2000-2009 . .	26
Figure 1.6.	Salaires mensuels minima dans certains pays d'Afrique, année la plus récente	27
Figure 3.1.	Le concept de «L'emploi pour la paix». . . . .	76
<b>Encadrés</b>		
Encadré 2.1.	Extrait de la déclaration ministérielle adoptée à la troisième réunion annuelle conjointe de la Conférence des ministres de l'économie et des finances de l'Union africaine et de la Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (Lilongwe, Malawi, 29 et 30 mars 2010) . . . . .	32
Encadré 2.2.	Défi posé par l'emploi des jeunes en Afrique du Nord: le cas de la Tunisie. .	34
Encadré 2.3.	Forum panafricain pour le développement de l'entrepreneuriat féminin . . . .	36
Encadré 2.4.	Conférence sur l'emploi pour la paix, la stabilité et le développement (Addis-Abeba, Ethiopie, 11 et 12 avril 2011). . . . .	37
Encadré 2.5.	Extrait de la déclaration adoptée par le deuxième Forum des partenaires sociaux africains sur la mobilisation du dialogue social pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique (Ouagadougou, Burkina Faso, 30 novembre 2009). . . . .	42
Encadré 2.6.	Faire des migrations un facteur de développement – une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest. . . . .	50
Encadré 3.1.	Pour une politique budgétaire créatrice d'emplois: ébauche de modélisation	57
Encadré 3.2.	Emploi décent pour les jeunes: le cas de l'Égypte . . . . .	61
Encadré 3.3.	L'entrepreneuriat vert des jeunes et une économie verte pilotée par les jeunes en Afrique de l'Est . . . . .	71



## Liste des abréviations

APD	Aide publique au développement
ARLAC	Centre régional africain d'administration du travail
BafD	Banque africaine de développement
CAO	Communauté de l'Afrique orientale
CEA	Commission économique pour l'Afrique
CEEAC	Communauté économique des Etats d'Afrique centrale
CEI	Communauté d'Etats indépendants
CSI	Confédération syndicale internationale
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
IDE	Investissement direct étranger
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONU	Organisation des Nations Unies
OUSA	Organisation de l'unité syndicale africaine
PIB	Produit intérieur brut
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
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPTD	Programmes par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine



## Introduction

Le monde reste fragilisé par une reprise sans emplois. Certes, la plupart des pays africains ont retrouvé leur niveau de croissance d'avant la crise et des enseignements essentiels ont été tirés mais, dans l'ensemble, les différentes crises qui existaient avant la récession mondiale ne sont toujours pas résolues. En réalité, cette récession est simplement venue s'ajouter à la liste déjà longue des obstacles au développement de l'Afrique, que sont, entre autres, la pauvreté, la faim, la pandémie de VIH/sida, la précarité de l'emploi, les inégalités et l'instabilité politique.

Les révoltes sociales et politiques qui ont éclaté récemment au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ont mis en lumière le désespérant problème du chômage des jeunes qui, dans beaucoup de pays africains, atteint des taux parmi les plus élevés au monde. En 2009, environ 25 pour cent des jeunes actifs de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord étaient dans l'incapacité de trouver du travail. Il était difficile de prévoir l'enchaînement des événements qui allaient se produire dans la région, mais plusieurs rapports (dont ceux du BIT) avaient prévenu qu'une aussi forte proportion de jeunes sans emploi dans la population active serait intenable à long terme et présentait un danger imminent d'explosion sociale.

Lorsque les mandants africains ont adopté l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, lors de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT (Addis-Abeba, 24-27 avril 2007), le continent avait un taux de croissance de plus de 5 pour cent, ce qui avait du reste été le cas pendant presque toute la décennie écoulée. Cet impressionnant résultat a été imputé à plusieurs facteurs parmi lesquels la croissance des recettes d'exportation due à la hausse des cours des produits de base, l'afflux d'investissements directs étrangers (IDE), l'aide publique au développement (APD) et les envois de fonds en provenance de l'étranger. Des facteurs endogènes, principalement la stabilité politique et une meilleure gestion macroéconomique, y ont également contribué.

Il était cependant évident que cette forte croissance ne pourrait se maintenir durablement à cause de la dépendance des économies vis-à-vis de l'extérieur. En effet, la stratégie centrée sur les exportations que la plupart des pays d'Afrique avaient adoptée rendait ces derniers largement tributaires des cours des produits agricoles, des matières minérales et du pétrole, dont la volatilité sur les marchés mondiaux des matières premières retentit sur les recettes. Dans certains pays, la croissance a été principalement alimentée par les secteurs de l'extraction minière et des produits de base, dont l'essor était souvent déconnecté du reste de l'économie. Ainsi, l'enclavement de l'économie, associé à des techniques de production à forte intensité de capital, a amenuisé les effets de polarisation en amont et en aval. De plus, ce sont des secteurs qui se caractérisent par une faible élasticité de l'emploi.

Le choc exogène dû à la crise économique et financière mondiale a entraîné un ralentissement de la croissance. Le fait que ce ralentissement ait été principalement provoqué par des facteurs tels que le déclin des recettes d'exportation, des IDE et parfois de l'aide, des envois de fonds et des revenus du tourisme a mis en évidence la vulnérabilité des pays africains.

Pour consolider la reprise économique au lendemain de la crise, l'Afrique doit absolument adopter un cadre garantissant la cohérence entre les objectifs de croissance et la création d'emplois et de travail décent. Tel est aussi le message que le BIT a transmis dans son rapport sur la croissance, l'emploi et le travail décent dans les pays les moins avancés qu'il a présenté lors de la 4<sup>e</sup> Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés (PMA)<sup>1</sup> (Istanbul, 9-13 mai 2011). Ce rapport attire l'attention sur le rôle déterminant que jouent l'emploi productif et le travail décent dans le

---

<sup>1</sup> Trente-trois des 48 PMA de la planète sont en Afrique. Leurs faiblesses structurelles et les immenses défis qu'ils doivent relever justifient que les acteurs internationaux du développement leur accordent une attention particulière.

renforcement des capacités productives et la résilience sociale et économique des populations des PMA.

Les mesures préconisées par le BIT pour riposter aux crises continuent de s'inspirer de la Déclaration, du plan d'action et du mécanisme de suivi relatif à l'emploi et à la lutte contre la pauvreté en Afrique, adoptés lors du Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004). En outre, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a été adoptée à la 97<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (2008) «à un moment crucial sur le plan politique, à la mesure du large consensus qui s'est dégagé sur la nécessité de donner une forte dimension sociale à la mondialisation pour que les résultats soient meilleurs et équitablement partagés entre tous». De plus, en raison du «contexte de grande incertitude dans le monde du travail, de violations persistantes des droits des travailleurs, de préoccupations grandissantes quant au cours de la mondialisation et de la nécessité, pour les organisations internationales, de mieux se pencher ensemble sur ces problèmes, [...] elle [la Déclaration de 2008] constitue un cap pour la promotion d'une mondialisation équitable fondée sur le travail décent ainsi qu'un instrument pratique pour accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent au niveau des pays»<sup>2</sup>. Ainsi, la Déclaration est un guide précieux pour susciter une convergence effective des politiques nationales et internationales censées déboucher sur une mondialisation équitable et faciliter l'accès de tous au travail décent.

A noter que la Déclaration était elle-même inspirée du rapport de 2004 de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation<sup>3</sup>. A l'occasion de la «Réunion spéciale sur une perspective africaine de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable» (Addis-Abeba, 9-10 octobre 2008), les organisations de travailleurs et d'employeurs et les gouvernements africains représentés au sein du Conseil d'administration du BIT ont réaffirmé leur adhésion inconditionnelle à la Déclaration. Etant donné que l'Afrique était déjà touchée par la crise et que celle-ci survenait de surcroît dans un contexte de flambée des prix des carburants et des denrées alimentaires, les participants ont demandé une large et rapide diffusion de la Déclaration ainsi que sa mise en œuvre effective.

A la suite du Sommet de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi, qui avait réuni des chefs d'Etat et de gouvernement, des vice-présidents, des ministres du travail, des représentants des employeurs et des travailleurs et d'autres dirigeants, la Conférence internationale du Travail a décidé d'affronter directement la crise en adoptant le Pacte mondial pour l'emploi à sa 98<sup>e</sup> session (2009). Le Pacte mondial pour l'emploi est le cadre d'intervention mis en place par l'OIT pour orienter les politiques nationales et internationales destinées à stimuler la reprise économique et la création d'emplois ainsi qu'à protéger les travailleurs et leurs familles. Depuis son adoption, il a eu un retentissement mondial.

Le premier Colloque africain sur le travail décent, tenu les 1<sup>er</sup> et 2 décembre 2009 à Ouagadougou sur le thème «Surmonter la crise: la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique»<sup>4</sup>, a été organisé par les mandants tripartites africains et d'autres partenaires pour mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi sur le continent. Il a permis aux véritables acteurs de l'économie – les employeurs, les travailleurs et les gouvernements – de réfléchir ensemble à une relance efficace de l'économie en Afrique. Les participants ont adopté une «Feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique» et ont enjoint aux mandants de l'OIT d'organiser autour du Pacte des dialogues nationaux sur les stratégies de reprise. De plus, ils ont demandé que les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) soient alignés sur le pacte et ont attiré l'attention sur la nécessité de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail ne soient pas remis en question, tout en définissant le dialogue social comme le mécanisme déterminant des stratégies de reprise en Afrique.

---

<sup>2</sup> BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, préface de M. Juan Somavia, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008.

<sup>3</sup> BIT: *Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, 2004.

<sup>4</sup> Ce colloque donnait suite à la décision de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, qui avait appelé l'OIT à organiser «un colloque africain pour le travail décent rassemblant des chercheurs indépendants, des mandants, du personnel du BIT sur le terrain et des institutions partenaires, afin d'examiner les connaissances relatives à certains aspects de l'Agenda du travail décent...».

Le deuxième Forum des partenaires sociaux a précédé le premier Colloque africain sur le travail décent. Organisé à Ouagadougou le 30 novembre 2009, il a réuni des représentants de la Confédération panafricaine des employeurs (PEC), de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) et de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA). Ce forum avait pour thème «La mobilisation du dialogue social pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique». Ses participants ont adopté la déclaration «œuvrer conjointement pour le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT», par laquelle ils se sont engagés à mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi en Afrique.

### **Adhésion au Pacte mondial pour l'emploi en Afrique: étapes majeures**

En Afrique, l'adhésion au Pacte mondial pour l'emploi a été exprimée lors d'importantes réunions qui ont, dans plusieurs cas, donné lieu à un suivi à l'échelle régionale, sous-régionale et continentale. De surcroît, diverses activités de suivi du forum ont été organisées:

1. Réunion préparatoire d'experts pour le premier Colloque africain sur le travail décent en Afrique (Addis-Abeba, février 2009).
2. Réunion spéciale des membres africains tripartites du Conseil d'administration du BIT (Genève, mars 2009).
3. Forum de la Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC) sur la «crise financière mondiale et son impact sur le marché du travail de l'Afrique de l'Est» (Nairobi, avril 2009).
4. Atelier de l'OUSA sur «la crise financière internationale, le travail décent et les défis rencontrés par les partenaires sociaux» (Le Caire, mai 2009).
5. Forum des employeurs africains sur la crise financière, la relance économique et l'emploi (Nairobi, mai 2009).
6. Forum de la CSI-Afrique sur la crise économique et financière mondiale et le Pacte mondial pour l'emploi (Lomé, septembre 2009).
7. Septième session ordinaire de la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine (Addis-Abeba, septembre/octobre 2009).
8. Forum régional consultatif sur les mutuelles de santé (Yaoundé, septembre/octobre 2009).
9. Forum arabe pour l'emploi sur le thème «Un pacte pour l'emploi pour la relance et la croissance» (Beyrouth, octobre 2009).
10. Conférence de l'OIT sur «L'économie sociale – La riposte de l'Afrique à la crise mondiale» (Johannesburg, octobre 2009).
11. Atelier-bilan de l'OIT sur la crise économique et le rôle des services publics de l'emploi dans la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi (Yaoundé, octobre 2009).
12. Forum régional de l'OIT pour l'Afrique sur le développement de l'entrepreneuriat féminin en réponse à la crise financière (Le Caire, octobre 2009).
13. Atelier sous-régional sur le rôle de l'administration du travail en Afrique francophone dans la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi (Douala, octobre 2009).
14. Atelier de sensibilisation de l'OUSA sur les réponses des syndicats africains à la crise financière et économique mondiale (Accra, octobre 2009).
15. Atelier tripartite sur l'impact de la crise financière sur les travailleurs du secteur financier dans certains pays d'Afrique (Dar es-Salaam, décembre 2009).
16. Conférence de haut niveau sur «L'emploi et les entreprises durables: La contribution du secteur privé africain aux débats du G20» (Johannesburg, avril 2010).
17. Forum de la CSI-Afrique sur «Les réponses syndicales à la crise financière et économique et le Pacte mondial pour l'emploi» (Lomé, octobre 2010).
18. Conférence sous-régionale sur la contribution des syndicats aux politiques d'intégration régionale (Bamako, décembre 2010).

Etant donné que le regain de croissance qu'a connu la région dans les années deux mille n'a pas suffi pour assurer la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, quel rôle les politiques macroéconomiques peuvent-elles jouer dans la stimulation du processus de reprise? Les données disponibles portent à croire qu'une politique budgétaire anticyclique favoriserait grandement la croissance dans l'après-crise. Certains auteurs estiment qu'il faudrait une aide à l'infrastructure de l'ordre de 40 milliards de dollars E.-U. pour permettre à l'Afrique subsaharienne de rattraper le retard de production causé par la crise économique et financière mondiale<sup>5</sup>. L'aptitude des pays de la région à mettre en œuvre une politique budgétaire favorable à l'emploi dépendra fortement de la marge de manœuvre budgétaire disponible et de la mesure dans laquelle les décideurs se montreront disposés à repenser certains éléments clés du cadre macroéconomique dominant.

Une des caractéristiques principales de ce cadre dominant est qu'il repose sur le ciblage de l'inflation, de l'endettement et du déficit. C'est une méthode qui a certes permis d'améliorer la stabilité macroéconomique mais qui ne s'est pas traduite par des dividendes suffisants en matière de croissance et d'emploi dans la région. En effet, dans 29 pays de l'Afrique subsaharienne qui ont accès à la Facilité pour la réduction de la pauvreté et pour la croissance (FRPC), le revenu par habitant du milieu des années deux mille était encore inférieur à celui de 1980, et la pauvreté globale est restée plus ou moins constante pendant les vingt dernières années<sup>6</sup>.

Ces résultats très insuffisants ont conduit à remettre en question le cadre macroéconomique dominant. Aux niveaux institutionnel et gouvernemental, on assiste actuellement à une réorientation de la réflexion sur le développement vers une conception axée sur l'instauration du processus de croissance au sein des pays eux-mêmes. En mars 2010, lors de leur réunion de Lilongwe au Malawi, les ministres africains des finances, de la planification et du développement économique ont ainsi défini la tâche à laquelle ils entendaient s'atteler: «relancer, accélérer et maintenir la croissance et faire en sorte qu'elle crée des emplois décents qui se traduiront à terme par une réduction significative de la pauvreté sur le continent»<sup>7</sup>. De plus, ils ont souligné que la création d'emplois, la transformation des échanges, la mobilisation des ressources intérieures, la sécurité alimentaire et la construction d'un Etat démocratique et développementaliste sont des éléments clés de la croissance africaine à venir.

Dans la même optique, la quatrième Réunion annuelle conjointe de la Conférence des ministres de l'économie et des finances de l'Union africaine et de la Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique de la Commission économique pour l'Afrique (CEA) (Addis-Abeba, Ethiopie, mars 2011) avait pour thème «Gérer le développement en Afrique». Les participants se sont penchés sur la contribution de l'Etat au développement en vue de définir une série d'interventions destinées à accroître cette contribution dans l'exécution des tâches qui sont indispensables pour la transformation économique de l'Afrique. La Déclaration ministérielle adoptée à cette occasion souligne le rôle essentiel et constructif que l'Etat peut et doit jouer en faveur du développement, notamment en accélérant la croissance économique et en favorisant la création d'emplois de manière à éradiquer la pauvreté et à réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement.

Pour l'OIT, ces idées ne sont pas nouvelles puisqu'elles font partie de celles qu'elle a toujours défendues. En 2004 déjà, la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation affirmait:

Toutes les nations sont de plus en plus interdépendantes, et nous avons besoin d'urgence de règles, de politiques et d'institutions mondiales mieux adaptées et plus équitables. Cependant, avant d'en arriver à ces questions essentielles, nous devons commencer par agir sur place. Chacun appréhende les problèmes et les possibilités – souvent différents pour les hommes et pour les femmes – d'un monde de plus en plus

---

<sup>5</sup> R. Barrell et coll. (2009): *A fiscal stimulus to address the effects of the global financial crisis on sub-Saharan Africa* (Londres, Overseas Development Institute and National Institute of Economic and Social Research, 2009).

<sup>6</sup> La FRPC est le principal instrument utilisé par le Fonds monétaire international (FMI) pour fournir un appui aux pays à faible revenu.

<sup>7</sup> CEA/UA. Déclaration ministérielle adoptée par la troisième Réunion annuelle conjointe de la Conférence des ministres de l'Economie et des Finances de l'Union africaine et de la Conférence des ministres africains des Finances, de la Planification et du Développement économique de la Commission économique pour l'Afrique (Lilongwe, Malawi, 2010).

interconnecté, dans sa communauté et dans son pays. Les politiques menées au niveau de la nation restent déterminantes pour tirer parti de la mondialisation au profit du pays et de la population. Nous devons examiner les moyens et les instruments dont disposent les gouvernements et les acteurs sociaux au sein des différents pays pour permettre aux citoyens de participer effectivement aux bénéfices de la mondialisation et pour apporter protection et assistance lorsque des ajustements sont nécessaires<sup>8</sup>.

La conférence d'importance historique du FMI et de l'OIT sur «Les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale» (Oslo, septembre 2010) a invité la communauté internationale à s'engager largement en faveur d'une politique axée sur l'emploi pour sortir de la récession. Une communauté de vues s'est dégagée sur le rôle central qu'un dialogue social efficace peut jouer dans la recherche du consensus nécessaire pour opérer les difficiles ajustements requis par la crise et veiller à ce que les conséquences sociales de cette dernière soient pleinement prises en compte. Afin d'aligner les politiques nationales du marché du travail, de l'emploi et de la protection sociale sur les normes de l'OIT et de favoriser la stabilisation macroéconomique et la croissance durable, le FMI et l'OIT explorent des modes de collaboration avec les partenaires tripartites dans certains pays où le dialogue social pourrait être un excellent moyen de renforcer la cohésion sociale et cherchent à définir des politiques permettant de relever les principaux défis que posent la reprise et les ajustements nécessaires.

### **L'analyse de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi**

L'analyse de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi est effectuée par le BIT et mise à la disposition des mandants pour les aider dans leurs processus de dialogue national et d'élaboration des politiques. Elle consiste à évaluer, dans l'optique du pacte, la situation du pays concerné et les mesures qu'il prend. Cette analyse comporte trois grandes parties:

- Partie I: Examen de l'impact de la crise sur le travail décent dans le pays.
- Partie II: Description des mesures prises pour surmonter la crise et des politiques de relance.
- Partie III: Instaurer une mondialisation équitable et durable.

Un résumé analytique accompagne la version finale du document.

L'analyse de la situation de l'Afrique du Sud, qui a été présentée à la 310<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (Genève, mars 2011), est censée non seulement enrichir le dialogue national sud-africain sur la politique à mener mais aussi être utile dans le cadre des activités de renforcement des capacités et constituer une importante source d'enseignements pour les autres pays confrontés à des défis analogues en matière de travail décent.

Il convient de rappeler que le dialogue social a guidé l'Afrique du Sud vers une véritable reprise fondée sur le travail décent et l'emploi productif. En février 2009, au début de la crise économique et financière mondiale, le gouvernement et les partenaires sociaux ont adopté, sous les auspices du Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC), le «Cadre national de lutte contre la crise financière et économique internationale», instrument au moyen duquel ont été adoptées et mises en œuvre les mesures anti-crise. Des consultations portant sur d'autres aspects de la crise, et notamment sur l'analyse de la situation nationale aux fins de l'application du Pacte mondial pour l'emploi, se sont poursuivies au sein du NEDLAC.

<sup>8</sup> BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, op. cit., paragr. 233, p. 58.

Le deuxième Colloque africain sur le travail décent intitulé «Construire un socle de protection sociale avec le Pacte mondial pour l'emploi» (Yaoundé, 2010) a adopté «Une nouvelle vision pour une croissance inclusive et riche en emplois en Afrique. Certes, ce programme ne constitue pas une solution unique pour tous, mais sa réussite repose sur les éléments suivants:

- 1) reconnaissance du rôle dynamique et volontariste de l'Etat développementaliste;
- 2) cohérence des politiques par l'intégration du ciblage de l'emploi et d'études d'impact sur l'emploi dans les stratégies économiques aux niveaux macro, local et sectoriel;
- 3) priorité au développement des ressources humaines grâce à l'amélioration de l'enseignement et de la formation professionnelle;
- 4) suppression des obstacles inhérents à l'économie africaine qui entravent la création d'emplois de qualité, surtout grâce à des mesures axées sur la demande et à l'instauration d'un environnement plus propice à des entreprises durables;
- 5) adoption de pratiques durables et responsables sur le lieu de travail et d'une stratégie d'investissement à cette fin;
- 6) inversion du processus de désindustrialisation: diversification de la production et des exportations en vue de créer des emplois de meilleure qualité et d'accélérer le changement structurel nécessaire;
- 7) mise en place de politiques sectorielles qui favorisent la diversification économique, le changement structurel et l'intégration régionale en même temps qu'une croissance riche en emplois et à forte productivité;
- 8) instauration d'un meilleur équilibre entre exportations et marché intérieur pour protéger l'économie nationale des chocs exogènes et générer une croissance durable;
- 9) accroissement des taux d'épargne et d'investissement intérieurs pour réduire la dépendance vis-à-vis de l'extérieur;
- 10) accroissement de l'investissement dans l'agriculture, combinaison de politiques favorables à l'agriculture et de stratégies de développement non agricole et prise en compte des défis posés par le changement climatique;
- 11) renforcement du potentiel de croissance des petites et moyennes entreprises (PME) par des réformes bien ciblées incluant des mesures qui facilitent l'intégration des entreprises de l'économie informelle dans l'économie formelle;
- 12) marge de manœuvre suffisante pour les pouvoirs publics et institutions adaptées en vue de l'insertion des travailleurs pauvres et des travailleurs et employeurs de l'économie informelle au moyen de programmes d'emplois publics novateurs, d'investissements d'infrastructure à forte intensité d'emplois, de la promotion de l'entrepreneuriat, de dispositifs de protection sociale et de mécanismes facilitant le passage du secteur informel au secteur formel;
- 13) consolidation des institutions du marché du travail, y compris l'administration du travail et le dialogue social, pour favoriser une croissance de la productivité tirée par les salaires et les revenus; et
- 14) mise en place du socle de protection sociale pour protéger les personnes et les familles, surtout les plus vulnérables et celles de l'économie informelle.

---

# 1. Vers une croissance économique inclusive et riche en emplois

## 1.1. Introduction

Les résultats économiques de l'Afrique au cours des dix premières années du XXI<sup>e</sup> siècle ont été remarquables, et le regain de croissance s'est réparti de manière uniforme. Au cours des années quatre-vingt-dix et deux mille, la croissance du PIB s'est accélérée ou est restée constante dans 36 des 49 pays pour lesquels on dispose de données comparables dans le temps, tandis qu'elle reculait dans 13 autres<sup>9</sup>. Seuls six pays ont vu leur taux de croissance passer au-dessous de 2 pour cent par an entre 2000 et 2007, contre 18 au cours de la période 1990-2000.

La crise financière et économique mondiale devait inverser ces tendances. Compte tenu de la nature externe du choc, ce sont les économies les plus ouvertes qui ont connu les ralentissements de croissance les plus marqués en 2009. Cette année-là, seuls deux pays (Congo et Ethiopie) ont affiché une croissance de 7 pour cent ou plus, et 17 pays sont parvenus à un taux compris entre 3 et 5 pour cent, mais la majorité (29 pays) ont enregistré une croissance de 3 pour cent au maximum<sup>10</sup>. Les pays exportateurs de pétrole ont, grâce à la hausse des prix de ce produit, obtenu de meilleurs résultats que les pays non producteurs.

La croissance du PIB du continent s'est repliée à 2,3 pour cent en 2009, avant de se redresser à 4,7 pour cent en 2010. On prévoit aujourd'hui qu'elle atteindra 5 pour cent en 2011<sup>11</sup>, avec la progression de la demande internationale et la hausse des prix des produits de base traditionnels destinés à l'exportation, la reprise du tourisme ou encore l'augmentation de l'IDE, surtout dans le secteur de l'extraction minière et pétrolière.

Les résultats économiques présentent des variations sous-régionales. En 2010, l'Afrique de l'Est est arrivée en tête avec une croissance de 6,8 pour cent, suivie de l'Afrique de l'Ouest (6 pour cent), de l'Afrique du Nord (4,7 pour cent), de l'Afrique centrale (4,3 pour cent) et de l'Afrique australe (3,3 pour cent).

En Afrique de l'Ouest, ce sont le Ghana, la Guinée, le Libéria, le Niger, le Nigéria et la Sierra Leone qui ont enregistré les taux de croissance les plus élevés. L'Ethiopie, l'Ouganda, le Rwanda et la République-Unie de Tanzanie ont été à l'origine des résultats impressionnants de l'Afrique de l'Est, essentiellement dus au développement des secteurs secondaire et tertiaire de ces pays, et des domaines des télécommunications et de la construction en particulier. L'agriculture, l'exploitation minière et la poursuite des investissements ont été les principales sources de cette croissance. En Afrique du Nord, les plus fortes croissances ont été affichées par la Jamahiriya arabe libyenne et la Mauritanie et, en Afrique australe, le Malawi, le Mozambique et la Zambie ont atteint une croissance de 6 pour cent ou plus, avec comme principaux moteurs les industries extractives et l'agriculture. La croissance de l'Afrique centrale s'est établie à 3,7 pour cent en moyenne en 2010.

---

<sup>9</sup> Voir les informations détaillées fournies au tableau A1 de l'annexe IV.

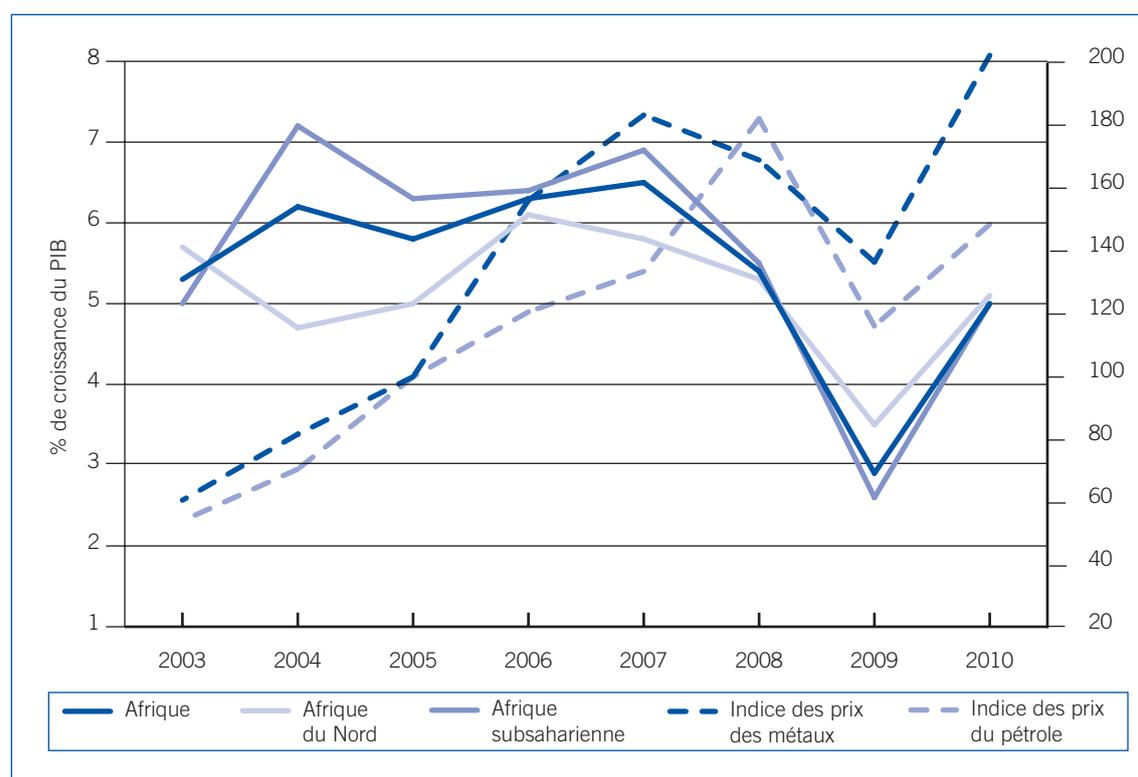
<sup>10</sup> CEA/UA: *Rapport économique sur l'Afrique 2010: Promouvoir une croissance forte et durable pour réduire le chômage en Afrique* (Addis-Abeba, 2010), p. 56.

<sup>11</sup> CEA/UA: *Rapport économique sur l'Afrique 2011 – Gérer le développement: le rôle de l'Etat dans la transformation économique* (Addis-Abeba, 2011).

## 1.2. Forte dépendance du modèle de croissance africain à l'égard de l'extérieur

La dépendance du modèle de croissance africain à l'égard des exportations des industries extractives le rend vulnérable face aux chocs exogènes dus à des hausses de prix. L'effondrement de la demande mondiale, déclenché par la crise financière, a provoqué une chute des prix des produits de base. La corrélation entre la croissance du PIB en Afrique et les indices des prix du pétrole et des métaux est évidente: le PIB a augmenté sur la période 2003-2008, s'est effondré en 2009 puis s'est redressé en 2010 avec la hausse des prix des produits de base (voir figure 1.1).

Figure 1.1. Croissance du PIB en Afrique et évolution des indices de prix des produits de base, 2003-2010



Source: FMI, Perspectives économiques mondiales 2010 (Washington, DC, 2010).

En 2008, les exportations de l'Afrique subsaharienne ne représentaient que 2,2 pour cent des exportations mondiales totales, et celles de l'Afrique du Nord seulement 1,1 pour cent. Les produits exportés étaient essentiellement des combustibles minéraux et des lubrifiants, en particulier en ce qui concerne la région de l'Afrique subsaharienne. La part de l'Afrique dans le total des importations mondiales, qui a progressé de 0,8 point de pourcentage pour l'Afrique subsaharienne et de 0,4 point de pourcentage pour l'Afrique du Nord entre 2000 et 2009, fait apparaître une tendance similaire.

La décennie qui a précédé la crise mondiale a été marquée par une forte croissance des échanges commerciaux et a vu les exportations mondiales augmenter à un rythme moyen de 5,5 pour cent entre 2000 et 2007. Cette tendance s'est inversée temporairement en 2009, époque à laquelle le commerce mondial a enregistré une baisse sans précédent de 12 pour cent. Les contributions des pays africains aux exportations mondiales sont restées relativement stables pendant cette période, la part de l'Afrique s'élevant à 2,3 pour cent en 2000 et à 2,5 pour cent en 2007. Cette part a considérablement progressé en 2008 pour atteindre 3,5 pour cent, en grande partie en raison des hausses de prix sur les marchés des produits de base, et du pétrole en particulier.

Le commerce intra-africain, qui représentait 7,6 pour cent des exportations africaines totales en 2000, a atteint 9,6 pour cent en 2008.

L'une des grandes préoccupations des gouvernements africains est de déterminer dans quelle mesure les échanges régionaux intra-africains peuvent jouer un rôle majeur dans la diversification des exportations (tant pour ce qui est des produits que des partenaires commerciaux) et contribuer à pérenniser la croissance. Les échanges réalisés au sein de l'Afrique subsaharienne ont progressé pendant la majeure partie de la période considérée, mais ont régressé en 2008. Dans une étude de 2010 menée conjointement par l'UA, la CEA et la Banque africaine de développement (BAfD), il est noté que 10 à 12 pour cent seulement du commerce africain total a lieu dans la région du fait de diverses contraintes, notamment le manque de complémentarité entre exportations et importations, la médiocrité des infrastructures de transport et les barrières tarifaires et non tarifaires<sup>12</sup>. L'une des évolutions marquantes de cette période a été l'important renforcement du rôle des BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine) en tant que pays destinataires des exportations subsahariennes (voir tableau 1.1).

**Tableau 1.1. Exportations de l'Afrique subsaharienne, par région de destination, 1995-2008**

Partenaire	1995	2000	2005	2006	2007	2008
Monde	100	100	100	100	100	100
BRIC	4	8	16	15	18	21
Afrique subsaharienne	21	23	25	29	26	23
Pays de l'OCDE	58	53	47	40	40	43
Reste du monde	17	16	12	17	16	13

Note: Afrique subsaharienne, hors Afrique du Sud.

Source: Comtrade.

**Tableau 1.2. Exportations et importations mondiales de marchandises par région, 2008-09**  
(évolution en pourcentage par rapport à l'année précédente, sur la base de valeurs en dollars E.-U.)

	Exportations		Importations	
	2008	2009 (janv.-sept.)	2008	2009 (janv.-sept.)
Monde	15,1	-30	15,2	-30
Europe occidentale	11,3	-30	12	-32
Asie	14,4	-24	20,4	-27
Amérique du Nord	10,6	-27	7,6	-30
Amérique du Sud/centrale	20,5	-25	30,1	-32
CEI	35,3	-45	32	-41
Afrique et Moyen-Orient	31,2	-50	25,9	-21

Source: M. Finger: *World trade developments before and during the financial crisis 2008/09*, étude réalisée à la demande du BIT (2010).

Le choc commercial enregistré pendant la crise a été à la fois intense et mondial dans la mesure où il a touché toutes les régions du monde (voir tableau 1.2). Les échanges mondiaux de marchandises ont continué de croître au rythme de 15 pour cent environ en 2008, avant de se replier de 30 pour cent au cours des trois premiers trimestres de 2009. Toutes les régions du monde ont connu une baisse de plus de 20 pour cent de leurs exportations, mais le recul a été particulièrement

<sup>12</sup> CEA/UA/BAfD: *Etat de l'intégration régionale en Afrique IV: Développer le commerce intra-africain* (Addis-Abeba, 2010), pp. 99-100.

marqué dans les pays de la Communauté d'Etats indépendants (CEI) ainsi qu'en Afrique et au Moyen-Orient, régions qui sont d'importants exportateurs de combustibles et de métaux et qui avaient bénéficié des hausses de prix de 2007 et de 2008. Dans ces deux dernières régions, les exportations ont reculé de 50 pour cent.

Le manque de diversification des exportations est l'une des principales sources de l'instabilité de la croissance dans de nombreux pays africains. Les combustibles minéraux et les lubrifiants représentaient 72 pour cent des exportations totales de l'Afrique du Nord en 2007, et 60 pour cent de celles de l'Afrique subsaharienne. La chute des prix du pétrole de 2009 a ramené leur part respective à 68,6 pour cent pour l'Afrique du Nord et 51,2 pour cent pour l'Afrique subsaharienne. Ce recul s'est cependant accompagné d'une augmentation de la part des produits alimentaires et des boissons dans les exportations totales, en particulier pour l'Afrique subsaharienne. Par ailleurs, les pays africains importent principalement des machines et du matériel de transport ou d'autres types de biens manufacturés. Alors que la part des exportations totales de machines et de matériel de transport vers l'Afrique du Nord est restée stable au cours des dix dernières années (environ 32 pour cent), elle a diminué de 5 points de pourcentage de 2000 à 2009 pour l'Afrique subsaharienne.

Dans le domaine des apports de capitaux, la dépendance de l'Afrique à l'égard de l'aide s'est accrue dans les années deux mille. L'aide publique au développement (APD) nette destinée à l'Afrique est passée de 16 milliards à 44 milliards de dollars E.-U. entre 1998 et 2008, portant de 31 à 34 pour cent la part de l'Afrique dans l'APD totale pendant cette période. Le rapport conjoint de la CEA et de l'UA<sup>13</sup> mentionné au début du présent chapitre a permis de constater que le nombre de pays dépendant de l'aide avait également augmenté. La dette extérieure totale de l'Afrique a nettement baissé, passant de 63 à 22 pour cent du PIB entre 1998 et 2008. Toutefois, elle est repassée à 25 pour cent du PIB en 2009, ce qui correspond à quelque 80 pour cent des exportations.

L'IDE en faveur de l'Afrique, qui s'élevait à 21 milliards de dollars E.-U. en 2003, a atteint le chiffre record de 88 milliards en 2008. Les envois de fonds ont culminé à 41 milliards de dollars en 2008. Bien que ces flux de fonds ne représentent qu'une petite part du total des flux mondiaux de capitaux privés, ils constituent pour certains pays africains une source majeure d'apports de ressources, qui contribue de manière essentielle au financement du développement. Le rapport établi par la CEA et l'UA en 2010 indique que l'IDE et les envois de fonds concernent un petit nombre de destinations et sont sensibles aux cycles économiques, comme en témoigne la nature de ces flux externes pendant la crise. La plupart des flux d'IDE sont allés aux pays africains riches en minerais et en ressources naturelles, tandis que la chute brutale des prix des produits de base freinait les autres investissements et la mise en œuvre des projets. Les recettes publiques ont également fortement baissé; celles de l'Afrique subsaharienne, par exemple, ont régressé de 25 à 21 pour cent du PIB entre 2008 et 2009.

La stratégie de développement de l'Afrique se heurte à un problème majeur: celui de savoir à quel rythme les partenaires commerciaux et les partenaires de développement du continent se rétabliront. Le redressement durable en Afrique dépend de la reprise dans l'UE et en Amérique du Nord, d'où la nécessité de réfléchir plus avant à une politique de croissance davantage tournée vers le marché intérieur africain.

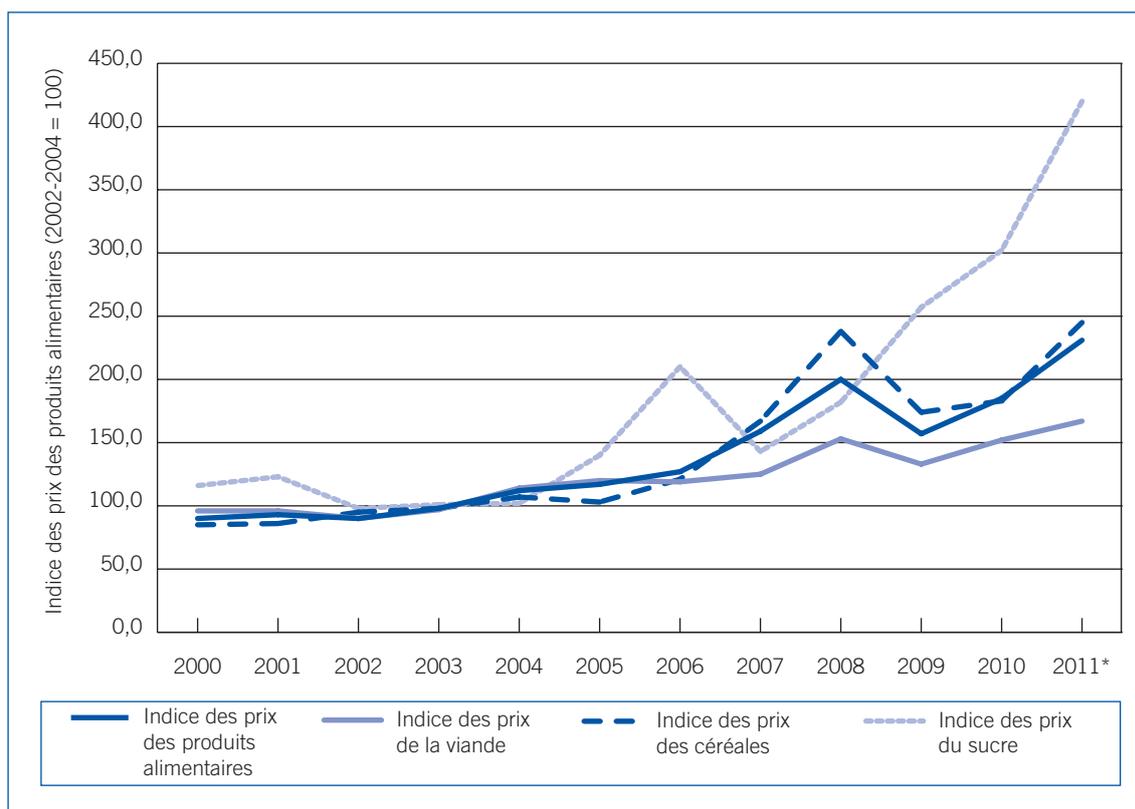
### **1.3. Hausse des prix des produits alimentaires et des carburants: une menace majeure qui continue de peser sur la croissance et la stabilité de l'Afrique**

La hausse des prix des produits alimentaires et de l'énergie comporte des risques économiques, mais peut aussi entraîner une très forte instabilité politique et sociale. Or les prix alimentaires mondiaux ne cessent d'augmenter depuis une dizaine d'années du fait de multiples facteurs, liés

---

<sup>13</sup> CEA/UA: *Rapport économique sur l'Afrique 2010, op. cit.*

Figure 1.2. Cours mondiaux des produits alimentaires, 2000-2011



\* Les données de 2011 portent sur le mois de janvier uniquement.

Source: Statistiques de la FAO.

tant à l'offre qu'à la demande, au nombre desquels la croissance démographique, un changement des habitudes de consommation dans les pays en développement et un accroissement de la demande de biocarburants dans les économies développées. Si la tendance à la hausse des prix alimentaires remonte à 2000, les augmentations des cours mondiaux enregistrées depuis 2008 sont particulièrement importantes (voir figure 1.2).

Les conséquences du niveau élevé et de la forte instabilité des prix des produits alimentaires varient selon les pays et les groupes de population. Les pays à faible revenu et à déficit vivrier ont été durement touchés ces dernières années. Du fait de cette hausse record, et malgré le tassement provoqué par le ralentissement économique de 2009, les prix restent à un niveau supérieur à celui d'avant la crise, en particulier sur les marchés intérieurs. Pire encore, ils ont repris leur progression et leur instabilité s'est encore accrue (voir tableau 1.3). Cette volatilité des prix des produits alimentaires, conjuguée aux récentes augmentations, est de plus en plus souvent reconnue comme une menace majeure pour la sécurité alimentaire. Les populations pauvres sont les plus exposées, car elles consacrent une grande part de leurs revenus à l'alimentation (jusqu'à 70 pour cent), et leur régime alimentaire n'est en général pas assez diversifié. Compte tenu du retard avec lequel l'offre s'adapte à la hausse des prix et de l'immédiateté des baisses de la consommation, la Banque mondiale a estimé que la hausse des prix alimentaires enregistrée depuis juin 2010 risquait de plonger dans la pauvreté 44 millions de personnes supplémentaires dans les pays à faible et moyen revenus<sup>14</sup>. Quant aux agriculteurs, dont les moyens d'existence reposent en grande partie sur les produits de base, l'extrême volatilité des prix peut conduire à d'importantes fluctuations de revenus contre lesquelles il leur est difficile de se prémunir, notamment faute d'épargne et d'assurance<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Banque mondiale: *Food Price Watch* (fév. 2011), disponible à l'adresse [www.worldbank.org/foodcrisis/food](http://www.worldbank.org/foodcrisis/food).

<sup>15</sup> FAO: *La volatilité des prix sur les marchés agricoles, Perspectives économiques et sociales, Synthèses*, n° 12, déc. 2010.

Tableau 1.3. Hausse du prix de certains produits de base en 2010

	2009	2010	Différence (%)
Indice des matières premières agricoles	111,22	149,62	34,5
Huile de palme (en dollars E.-U. par tonne)	727,6	1 171,22	61,0
Blé (en dollars E.-U. par tonne)	206,25	306,99	48,8
Maïs (en dollars E.-U. par tonne)	164,58	251,02	52,5

Source: Statistiques du FMI sur les prix des produits de base.

En 2009, à la suite de la flambée des prix des produits alimentaires et de la crise économique, on a dénombré, pour la première fois dans l'histoire, plus d'un milliard de personnes souffrant de la faim. En dépit des estimations de la FAO, qui indiquent que ce nombre est redescendu à 925 millions de personnes en 2010, les chiffres actuels sont plus élevés que les niveaux d'avant-crise, et restent inacceptables. En Afrique subsaharienne, l'insécurité alimentaire touche toujours 30 pour cent de la population, soit près de 240 millions de personnes en 2010<sup>16</sup>. Elle est particulièrement forte dans les pays qui connaissent une crise prolongée, pour la plupart en Afrique<sup>17</sup>. Dans des situations de dénuement durable, les ménages vulnérables sont souvent contraints de vendre des avoirs productifs pour faire face aux chocs, ce qui prolonge les répercussions préjudiciables de la crise. L'insécurité alimentaire limite l'accumulation de capital humain aux niveaux individuel et sociétal, et ce de plusieurs façons. La dénutrition tue, accroît la morbidité et empêche les populations de réaliser pleinement leur potentiel éducatif et productif et de mener des vies productives leur permettant d'assurer leur sécurité alimentaire et celle de leurs familles.

Les répercussions de la crise mondiale sur la sécurité alimentaire soulignent une fois de plus qu'en dépit du mouvement d'urbanisation amorcé de longue date la pauvreté reste concentrée dans les zones rurales. En Afrique subsaharienne, la vaste majorité des ménages ruraux continuent de dépendre de leurs revenus agricoles. Sur 1,4 milliard de personnes en situation d'extrême pauvreté, 70 pour cent habitent des zones rurales. Plus de 60 pour cent des ménages ruraux de la région vivent avec moins de 1,25 dollar E.-U. par jour, et près de 90 pour cent avec moins de 2 dollars par jour. La plupart des ultrapauvres (qui vivent avec moins de 0,75 dollar par jour) se trouvent en Afrique, principalement dans des zones rurales<sup>18</sup>.

Dans les économies en transition, nord-africaines pour la plupart, les disparités de revenus entre zones rurales et urbaines se creusent. Même si sa contribution à la croissance économique est limitée, l'agriculture est un gros employeur qui assure une fonction de filet de sécurité. Les taux de chômage en Afrique du Nord continuent de figurer parmi les plus élevés au monde, surtout ceux des jeunes et des femmes, estimés à 23,6 pour cent et 15 pour cent, respectivement. Cependant, il ne faut pas s'en tenir aux seuls chiffres du chômage. En Afrique du Nord, de nombreux emplois se créent dans le secteur informel, et l'emploi vulnérable est très répandu; quant au secteur agricole, il représente encore 27,8 pour cent de l'emploi total<sup>19</sup>.

Alors que les moyens d'existence sont subordonnés à l'agriculture et malgré le rôle général que joue ce secteur dans le développement, cela fait longtemps que l'agriculture est négligée et stagne en Afrique. Ainsi, dans 17 des 32 pays d'Afrique subsaharienne, la production alimentaire par habitant a baissé en valeur réelle entre 1990 et 2005. Par voie de conséquence, en Afrique subsaharienne, l'insécurité alimentaire touche toujours 30 pour cent de la population<sup>20</sup>, soit près de 240 millions de personnes, et la sous-alimentation reste endémique. Le peu de cas fait de

<sup>16</sup> FAO: *L'état de l'insécurité alimentaire dans le monde – Combattre l'insécurité alimentaire lors des crises prolongées* (Rome, 2010).

<sup>17</sup> *Ibid.* Les crises prolongées présentent les caractéristiques suivantes: catastrophes naturelles ou conflits répétés, longue durée des crises alimentaires, bouleversement des moyens d'existence et capacité institutionnelle insuffisante pour faire face aux crises.

<sup>18</sup> Fonds international de développement agricole (FIDA): *Rapport sur la pauvreté rurale 2011: Nouvelles réalités, nouveaux défis: de nouvelles chances pour la prochaine génération* (Rome, 2010).

<sup>19</sup> BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2011: Le défi d'une reprise de l'emploi* (Genève, 2011).

<sup>20</sup> FAO: *L'état de l'insécurité alimentaire dans le monde, op. cit.*

l'agriculture semble être dû en partie aux programmes d'ajustement structurel mis en œuvre un peu partout en Afrique subsaharienne dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Les infrastructures de développement rural et agricole, qui étaient financées et exploitées par le secteur public, ont été largement démantelées au profit de solutions axées sur le marché. L'investissement dans les infrastructures matérielles rurales a reculé. Le soutien des donateurs à l'agriculture a également diminué, priorité étant donnée aux secteurs sociaux et à l'investissement dans les ressources humaines. La libéralisation des échanges dans le secteur agricole a fait que les producteurs locaux n'ont pas été en mesure de résister à la concurrence internationale. La hausse des taux de change réels (surtout de 2004 à 2010), provoquée par le brusque afflux de capitaux externes et les politiques macroéconomiques, a aggravé les difficultés du secteur. Au piètre développement de l'agriculture a fait écho le développement tout aussi médiocre du secteur manufacturier, les deux étant liés.

Entre 1990 et 2004, la croissance des rendements céréaliers a été plus lente que la croissance démographique rurale dans 19 des 31 pays d'Afrique subsaharienne<sup>21</sup> pour lesquels des données sont disponibles, tandis que la production de céréales enregistrait une augmentation inférieure à celle de la population rurale dans 12 pays<sup>22</sup>. Nul doute que le peu de progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de réduction de moitié de la pauvreté en Afrique subsaharienne est étroitement lié à la très lente diminution du déficit d'emplois productifs et de travail décent, laquelle, à son tour, s'explique principalement par la faible croissance et, dans bien des cas, par la baisse de la productivité de la main-d'œuvre et de la rémunération du travail dans l'agriculture.

Un degré de priorité élevé doit être accordé aux investissements réalisés dans la transition des petites exploitations agricoles vers une agriculture familiale durable et viable sur le plan commercial. Ces investissements contribueront à la fois à promouvoir le travail décent et à nourrir la planète.

#### 1.4. Croissance et emploi productif

En dépit des taux de croissance élevés enregistrés avant la crise de 2008, le chômage et la pauvreté n'ont pas reculé de manière significative. Au lendemain de la crise, la pauvreté, le chômage et la faim continuent de poser un défi colossal en termes de développement à de nombreux pays africains qui tentent de consolider la reprise naissante, condition indispensable pour donner de l'élan à la transformation structurelle dont ont besoin leurs économies. Vu les hauts niveaux de pauvreté et le taux de croissance de la population active (2,5 pour cent) de la région, il importera d'atteindre la croissance annuelle moyenne de 7 pour cent au minimum nécessaire pour que l'Afrique réduise de moitié la pauvreté<sup>23</sup>.

L'impact sur la pauvreté du regain de croissance des années deux mille en Afrique est difficile à cerner en raison du manque d'estimations cohérentes et actualisées. Toutefois, le fléchissement de la croissance provoqué par la crise financière a mis en péril les modestes progrès réalisés ces dernières années en matière de réduction de la pauvreté et diminué les chances d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Parallèlement au ralentissement de la croissance économique, le nombre de chômeurs et les taux de pauvreté ont augmenté, surtout parmi les groupes vulnérables. L'Afrique subsaharienne (de même que l'Asie de l'Ouest et certaines régions de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale) n'est pas en passe de réduire de moitié le nombre de personnes en situation d'extrême pauvreté d'ici à 2015<sup>24</sup>.

Dans les pays pour lesquels on dispose d'estimations sur la pauvreté, l'impact semble modéré, et les niveaux de pauvreté sont restés élevés dans les années deux mille. La hausse des

<sup>21</sup> Bénin, Burundi, Congo, Côte d'Ivoire, Erythrée, Ethiopie, Kenya, Madagascar, Mali, Niger, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Zambie et Zimbabwe.

<sup>22</sup> Burundi, Côte d'Ivoire, Erythrée, Kenya, Madagascar, Ouganda, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. Dans six autres pays, la production céréalière n'aurait pas pu soutenir le rythme de la croissance de la population rurale en l'absence d'exode rural.

<sup>23</sup> CEA: *Rapport économique sur l'Afrique 2005: Relever le défi posé par le chômage et la pauvreté en Afrique* (Addis-Abeba, 2005), p. 27.

<sup>24</sup> Nations Unies: *Rapport 2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement* (New York, 2010), p. 7.

prix des denrées alimentaires enregistrée l'année dernière risque d'anéantir les progrès obtenus en matière de réduction de la pauvreté et de sécurité alimentaire dans de nombreux pays africains consommateurs nets de produits alimentaires.

Le tableau 1.4 présente, lorsque les données sont disponibles, l'incidence de la pauvreté en Afrique pour la période 1990-2007.

D'après les dernières estimations de la pauvreté établies par la Banque mondiale, l'incidence de la pauvreté en Afrique subsaharienne en 2005 était de 50 pour cent environ, soit un niveau inchangé ou presque par rapport à 1981. Au cours de cette période, le nombre de pauvres a augmenté jusqu'au milieu des années quatre-vingt-dix, avec une tendance encourageante à la baisse par la suite. Avec le nouveau seuil fixé à 1,25 dollar par jour par la Banque mondiale, le nombre de pauvres a presque doublé en Afrique subsaharienne entre 1981 et 2005, de 200 millions à plus de 380 millions. Toujours selon ce critère, la proportion d'Africains dans la population pauvre du monde est passée de 11 pour cent en 1981 à 27 pour cent en 2005.

En termes de niveaux de consommation, la consommation moyenne des pauvres vivant en Afrique est non seulement inférieure à celle des autres régions, mais elle a également très peu augmenté. La consommation quotidienne moyenne des personnes vivant avec moins de 1,25 dollar par jour en Afrique, qui était de 0,74 dollar par personne en 1981, est tombée à 0,73 dollar en 2005<sup>25</sup>. En juin 2010, le PNUD a publié un cadre destiné à accélérer la réalisation des OMD d'ici à 2015, principalement pour réagir au fait que certains pays (en particulier ceux se trouvant dans la région de l'Afrique) ont peu de chances de réaliser ces objectifs. On estime que la région devra créer près de 100 millions d'emplois productifs pour ramener la proportion de travailleurs pauvres d'Afrique subsaharienne de 51 pour cent en 2005 à 29 pour cent d'ici à 2015. Il faudra ainsi créer 13,3 millions d'emplois productifs par an – un rythme jamais atteint jusqu'ici en Afrique subsaharienne et qui nécessitera un taux de croissance deux fois supérieur à celui observé dans les années deux mille.

Dans ce contexte, il convient de rappeler que, sur la population d'un milliard d'habitants que comptait le continent en 2010, 413 millions de personnes étaient actives, et que le taux d'activité s'élevait à 67 pour cent<sup>26</sup>. Le taux d'activité en Afrique était supérieur de 3 pour cent au taux d'activité mondial, dénotant l'obligation absolue de travailler<sup>27</sup>. Le faible taux d'activité en Afrique du Nord, de 52 pour cent, contrastait avec le taux élevé en Afrique subsaharienne, de 72 pour cent. Celui des femmes en Afrique du Nord était particulièrement bas, à 28 pour cent, contre 63 pour cent en Afrique subsaharienne.

Les taux de chômage en Afrique ont diminué de 9,9 pour cent à 8,2 pour cent pendant la période allant de 2000 à 2008. L'Afrique subsaharienne a enregistré une baisse d'un point de pourcentage, de 9 pour cent à 7,9 pour cent, tandis que l'Afrique du Nord a connu une diminution encore plus importante, supérieure à 4 pour cent, mais passant d'un taux initial supérieur de 14,1 pour cent à 9,6 pour cent (voir tableau 1.5).

Les taux de chômage des femmes étaient comparables à ceux des hommes en Afrique subsaharienne, mais près de deux fois supérieurs en Afrique du Nord. Les taux de chômage des jeunes étaient deux fois plus élevés que ceux des adultes pour l'Afrique considérée dans son ensemble, mais quatre fois supérieurs en Afrique du Nord. Cela étant, le chômage des jeunes a été plus sensible à la croissance enregistrée au cours des dix années qui ont précédé la crise, reculant de 16,5 à 13,7 pour cent dans l'Afrique prise dans son ensemble.

---

<sup>25</sup> S. Chen et M. Ravallion (2008): «The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty», Policy Research Working Paper No. 4703 (Washington, DC, Banque mondiale, 2008), pp. 23-24.

<sup>26</sup> BIT: *Tendances mondiales de l'emploi*, op. cit.

<sup>27</sup> *Ibid.*

Tableau 1.4. Afrique: taux de pauvreté (1,25 dollar E.-U. par jour), 1990-2007 (en pourcentage)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
<b>Afrique du Nord</b>																			
Algérie					6,8														
Egypte	4,5				2,5			1,8								2,0			
Jamahiiriya arabe libyenne																			
Maroc	2,5							6,8			6,3								2,5
Soudan																			
Tunisie	5,9				6,5					2,6									
<b>Afrique subsaharienne</b>																			
Afrique du Sud			24,3		21,4						26,2								
Angola											54,3								
Bénin													47,3						
Botswana					31,2														
Burkina Faso					71,2			70,0						56,5					
Burundi			84,2					86,4											81,3
Cameroun							51,5					32,8							
Cap-Vert											20,6								
République centrafricaine																			62,4
Comores																			46,1
Congo																			54,1
Côte d'Ivoire				17,8		21,1			24,1					23,3					
Erythrée																			
Ethiopie							60,5				55,6								39,0
Gabon																			4,8
Gambie																			34,3

Tableau 1.4 (suite)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Ghana			51,1						39,1										30,0
Guinée	92,6													70,1					
Guinée-Bissau	41,3		52,1										48,8						
Guinée équatoriale																			
Kenya			38,4		28,6			19,6								19,7			
Lesotho				56,4		47,6								43,4					
Libéria																			83,7
Madagascar				72,5				72,0		82,3		76,3				67,8			
Malawi									83,1						73,9				
Mali					86,1							61,2							51,4
Maurice																			
Mauritanie				42,8			23,4				21,2								
Mozambique								81,3						74,7					
Namibie				49,1															
Niger			72,8		78,2											65,9			
Nigéria				49,2				68,5							64,4				
Ouganda			70,0				64,4			60,5			57,4			51,5			
République démocratique du Congo																			59,2
Réunion (France)																			
Rwanda										76,6									
Sénégal												44,2							33,5
Sierra Leone																			53,4
Somalie																			
Swaziland																			62,9
																			78,6

Tableau 1.4 (suite)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
République-Unie de Tanzanie			72,6								88,5							
Tchad													61,9					
Togo																		38,7
Zambie		62,8		65,3		62,1			55,4					64,6	64,3			
Zimbabwe																		

Source: Base de données en ligne PovcalNet de la Banque mondiale, 2009.

Tableau 1.5. Taux de chômage par sexe, et taux de chômage des jeunes et des adultes, 2000-2010 (en pourcentage)

Hommes et femmes	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010*		2011*			
								Limite inférieure de l'IC	Estimation préliminaire	Limite supérieure de l'IC	Limite inférieure de l'IC	Projection préliminaire	Limite supérieure de l'IC
<b>Afrique</b>	<b>9,9</b>	<b>9,2</b>	<b>9,2</b>	<b>8,5</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,9</b>	<b>8,3</b>	<b>8,8</b>	<b>7,6</b>	<b>8,3</b>	<b>8,9</b>
Afrique du Nord	14,1	11,9	11,6	10,5	10,2	9,6	9,9	9,1	9,8	10,5	8,6	9,8	10,9
Afrique subsaharienne	9,0	8,6	8,6	8,0	7,9	7,9	7,9	7,6	8,0	8,4	7,4	7,9	8,4
<b>Hommes</b>													
<b>Afrique</b>	<b>9,2</b>	<b>8,4</b>	<b>8,4</b>	<b>7,8</b>	<b>7,7</b>	<b>7,5</b>	<b>7,7</b>	<b>7,3</b>	<b>7,7</b>	<b>8,1</b>	<b>7,0</b>	<b>7,6</b>	<b>8,2</b>
Afrique du Nord	11,9	9,7	9,3	8,4	8,4	7,7	7,8	7,3	7,8	8,4	6,9	7,8	8,8
Afrique subsaharienne	8,4	8,1	8,1	7,7	7,5	7,5	7,6	7,3	7,6	7,9	7,1	7,5	8,0
<b>Femmes</b>													
<b>Afrique</b>	<b>10,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>	<b>9,4</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>	<b>9,1</b>	<b>8,8</b>	<b>9,3</b>	<b>9,8</b>	<b>8,5</b>	<b>9,2</b>	<b>9,9</b>
Afrique du Nord	20,5	18,1	18,0	16,2	14,9	14,8	15,3	14,1	15,0	16,0	13,3	15,0	16,7
Afrique subsaharienne	9,6	9,2	9,2	8,5	8,3	8,3	8,3	8,1	8,5	8,9	7,9	8,4	9,0
<b>Jeunes</b>													
<b>Afrique</b>	<b>16,5</b>	<b>15,4</b>	<b>15,4</b>	<b>14,1</b>	<b>14,0</b>	<b>13,7</b>	<b>13,8</b>	<b>13,2</b>	<b>13,9</b>	<b>14,6</b>	<b>12,8</b>	<b>13,8</b>	<b>14,9</b>
Afrique du Nord	29,5	26,0	26,7	24,4	24,3	22,6	23,4	22,1	23,6	25,1	21,0	23,7	26,5
Afrique subsaharienne	13,8	13,2	13,1	12,2	12,1	12,1	12,1	11,7	12,3	12,9	11,5	12,2	13,0
<b>Adultes</b>													
<b>Afrique</b>	<b>7,4</b>	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,2</b>	<b>6,2</b>	<b>6,3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,3</b>	<b>6,7</b>	<b>5,8</b>	<b>6,3</b>	<b>6,8</b>
Afrique du Nord	8,8	7,3	6,7	6,2	6,1	6,0	6,2	5,8	6,2	6,7	5,5	6,3	7,1
Afrique subsaharienne	7,0	6,7	6,8	6,4	6,2	6,2	6,3	6,1	6,4	6,7	5,9	6,3	6,7

\* Les chiffres de 2010 sont des estimations préliminaires, et ceux de 2011 des projections préliminaires.

Note: IC = intervalle de confiance.

Source: BIT, Modèles économétriques de tendances, octobre 2010.

On estime que la proportion de travailleurs se trouvant sous le seuil de pauvreté de 1,25 dollar par jour a diminué de 57 à 50 pour cent entre 2000 et 2008 dans l'ensemble de l'Afrique. En Afrique subsaharienne, la proportion de travailleurs pauvres a régressé de 66 à 59 pour cent. En Afrique du Nord, la proportion de travailleurs pauvres, qui était bien inférieure, est passée de 18 à 12 pour cent (voir tableau 1.6).

**Tableau 1.6. Afrique: indicateurs relatifs aux travailleurs pauvres (1,25 dollar E.-U. par jour), 2000-2009**

	2000	2008*	2009*	2000	2008*	2009*
	Nombre de personnes (millions)			Part de l'emploi total (%)		
<b>Afrique</b>	<b>162,1</b>	<b>179,5</b>	<b>184,6</b>	<b>57,4</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>
Afrique du Nord	8,9	7,7	7,8	17,7	11,9	11,8
Afrique subsaharienne	153,2	171,8	176,8	65,9	58,6	58,7

\* Les chiffres de 2008 et de 2009 sont des estimations préliminaires.

Source: BIT, Modèles économétriques de tendances, octobre 2009.

L'emploi vulnérable, qui se définit comme l'ensemble de la main-d'œuvre familiale non rémunérée et des travailleurs indépendants, est aussi un bon indicateur de l'état des marchés du travail. La proportion de travailleurs vulnérables en Afrique est tombée du niveau élevé de 73 pour cent à 69 pour cent en l'espace de dix ans (voir tableau 1.7). En Afrique subsaharienne, cette proportion a baissé de 80 à 76 pour cent, et de 42 à 40 pour cent en Afrique du Nord. Dans la population active, les femmes occupent proportionnellement bien plus d'emplois vulnérables que les hommes et, si cette proportion s'est réduite avec la croissance en Afrique subsaharienne, elle a augmenté en Afrique du Nord dans les années deux mille.

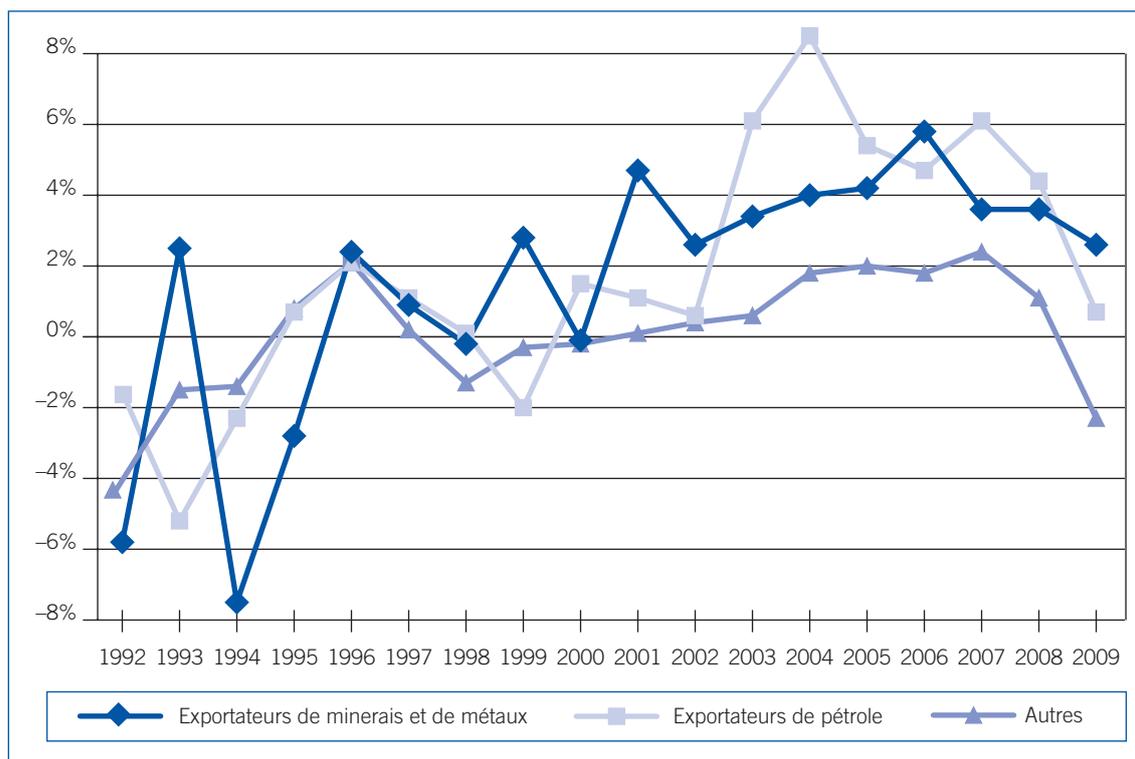
**Tableau 1.7. Afrique: part des emplois vulnérables par sexe, 2000-2009 (en pourcentage)**

	2000	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Hommes et femmes</b>						
<b>Afrique</b>	<b>72,8</b>	<b>70,8</b>	<b>70,1</b>	<b>69,7</b>	<b>68,9</b>	<b>69,4</b>
Afrique du Nord	42,4	42,6	41,1	41,2	40,2	40,4
Afrique subsaharienne	79,5	77,1	76,6	76,0	75,3	75,8
<b>Hommes</b>						
<b>Afrique</b>	<b>65,8</b>	<b>62,5</b>	<b>61,7</b>	<b>61,4</b>	<b>60,6</b>	<b>61,6</b>
Afrique du Nord	38,2	37,0	35,4	35,1	34,1	34,9
Afrique subsaharienne	74,0	70,1	69,6	69,2	68,5	69,5
<b>Femmes</b>						
<b>Afrique</b>	<b>83,6</b>	<b>83,2</b>	<b>82,5</b>	<b>81,9</b>	<b>81,0</b>	<b>80,9</b>
Afrique du Nord	56,0	59,7	58,3	59,3	58,2	56,7
Afrique subsaharienne	86,9	86,2	85,6	84,9	84,0	84,0

Source: BIT, Modèles économétriques de tendances, avril 2010.

Compte tenu du faible impact de l'augmentation de la croissance sur le chômage et les travailleurs pauvres, les changements sectoriels sur le marché du travail ont également été limités, en particulier dans l'industrie, le secteur qui a été l'élément moteur de la progression de la croissance. Les bas niveaux du chômage et les fortes proportions de travailleurs pauvres laissent supposer qu'il existe un vaste secteur informel en Afrique (voir le tableau A8 de l'annexe IV, qui indique la répartition des emplois sur le marché du travail pour la période 1991-2008).

**Figure 1.3. Croissance de la productivité de la main-d'œuvre en Afrique selon la structure des exportations, 1992-2009**



Note: La «productivité de la main-d'œuvre» s'entend du PIB par personne employée et est exprimée en dollars constants de 2005 à parité de pouvoir d'achat (PPA). La courbe des «exportateurs de minerais et de métaux» concerne les pays où les exportations de ces produits représentaient au moins 50 pour cent du total des exportations de marchandises en 2005 (Guinée, Mauritanie, Mozambique, Niger et Zambie); celle des «exportateurs de pétrole» concerne les pays où les exportations de combustibles représentaient au moins 50 pour cent du total des exportations de marchandises en 2005 (Algérie, Angola, Congo, Égypte, Gabon, Guinée équatoriale, Jamahiriya arabe libyenne, Nigéria, Soudan et Tchad). Les données relatives aux exportations proviennent des Indicateurs du développement dans le monde publiés par la Banque mondiale.

Source: Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde 2010; BIT, Modèles économétriques de tendances, oct. 2010.

La productivité de la main-d'œuvre (définie comme la production par travailleur) est souvent reconnue comme l'un des principaux moteurs de la hausse des salaires et du niveau de vie. Il est donc encourageant de constater que les augmentations de la productivité de la main-d'œuvre ont été supérieures dans les années deux mille à celles des années quatre-vingt-dix, surtout en Afrique subsaharienne. Cependant, ces augmentations de productivité ne se sont pas concrétisées par des revenus suffisants pour réduire la pauvreté, ce qui indique que l'accroissement des revenus généré par cette croissance a été modeste. Ce constat n'est pas surprenant étant donné le modèle de croissance dominant qui reste fortement tributaire de l'extraction des ressources, secteur peu générateur d'emplois. En 2000, la productivité de la main-d'œuvre en Afrique s'établissait à 6 159 dollars E.-U., soit un niveau supérieur à celui de l'Asie du Sud qui était de 4 597 dollars. La productivité de la main-d'œuvre en Afrique du Nord s'élevait à 14 263 dollars, tandis que celle de l'Afrique subsaharienne était inférieure à 4 372 dollars (voir tableau 1.8).

Entre 2000 et 2008, la productivité africaine a progressé de 1,7 pour cent par an en Afrique, l'Afrique subsaharienne ayant obtenu de meilleurs résultats que l'Afrique du Nord (2 pour cent par an contre 1,3 pour cent). La crise économique mondiale a entraîné un ralentissement considérable en 2009, qui s'est accompagné d'une croissance négative de la productivité sur le continent (surtout en Afrique subsaharienne).

En outre, des différences importantes ont été relevées d'un pays à l'autre. Les exportateurs de pétrole ainsi que les exportateurs de minerais et de métaux ont enregistré des augmentations substantielles de la productivité de la main-d'œuvre (2 et 2,5 pour cent par an, respectivement,

Tableau 1.8. Production par travailleur en Afrique et dans d'autres régions, 2000-2009 (en dollars internationaux constants de 2005)

Région	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Variation annuelle moyenne (%)	
											2000-2008	2008-09
<b>Afrique</b>	6 159	6 181	6 195	6 325	6 469	6 640	6 800	7 012	7 171	7 155	1,7	-0,2
<b>Afrique du Nord</b>	14 263	14 278	14 276	14 574	14 621	14 926	15 213	15 659	15 982	16 235	1,3	1,6
<b>Afrique subsaharienne</b>	4 372	4 394	4 413	4 493	4 643	4 786	4 913	5 084	5 205	5 141	2,0	-1,2
Economies développées et Union européenne	65 323	65 935	67 036	67 863	69 375	70 260	71 095	71 847	71 793	70 946	1,1	-1,2
Europe centrale et du Sud-Est (hors UE) et CEI	16 961	17 166	17 882	19 190	20 539	21 580	22 948	24 148	24 871	23 514	4,3	-5,5
Asie de l'Est	6 058	6 407	6 790	7 288	7 902	8 632	9 558	10 690	11 568	12 383	7,5	7,0
Asie du Sud-Est et Pacifique	7 092	7 163	7 410	7 701	8 059	8 419	8 759	9 102	9 301	9 263	3,1	-0,4
Asie du Sud	4 597	4 682	4 724	4 941	5 212	5 543	5 878	6 264	6 406	6 714	3,8	4,8
Amérique latine et Caraïbes	21 047	20 869	20 470	20 497	20 920	21 246	21 771	22 508	22 893	22 352	0,9	-2,4
Moyen-Orient	31 898	31 664	31 741	32 200	33 060	33 578	34 259	35 294	36 299	35 822	1,4	-1,3

Source: Banque mondiale, Indicateurs du développement dans le monde, 2010; BIT, Modèles économétriques de tendances, octobre 2010.

entre 2000 et 2008, voir figure 1.3)<sup>28</sup>. Cependant, étant donné que les industries extractives sont d'ordinaire peu créatrices d'emplois, ces augmentations ne se sont pas traduites par des hausses importantes des salaires moyens ni par un développement notable de l'emploi rémunéré. La croissance de la productivité de la main-d'œuvre est restée médiocre dans les autres pays (1,2 pour cent par an entre 2000 et 2008), ce qui peut expliquer pourquoi les augmentations des salaires et du niveau de vie ont été modestes dans la plupart des pays.

### **1.5. Ratification et application des normes internationales du travail**

La crise financière et économique mondiale, les événements en Afrique du Nord et au Moyen-Orient et, plus généralement, la nécessité de faire face en permanence aux enjeux croissants de la mondialisation ont démontré que les normes internationales du travail gardent toute leur pertinence. Des mesures urgentes s'imposent pour remédier à ces questions préoccupantes, telles que les droits des femmes, des travailleurs migrants, des travailleurs domestiques, des travailleurs dans les zones franches d'exportation et du très grand nombre de travailleurs de l'économie informelle.

A ce jour, les 53 Etats Membres d'Afrique ont ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; 52 pays ont ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949<sup>29</sup>; 51 ont ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951<sup>30</sup>; 50 ont ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999<sup>31</sup>; 49 ont ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973<sup>32</sup>; et 48 ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948<sup>33</sup>. Sur l'ensemble des pays, il manque encore 15 ratifications pour que la région de l'Afrique ait ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT. Concernant les conventions relatives à la gouvernance, 42 pays africains ont ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et huit pays la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, 35 pays ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, tandis que 19 ont ratifié la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964<sup>34</sup>. Dans les domaines portant sur les salaires, la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail, les travailleurs migrants, la mise en valeur des ressources humaines, le secteur maritime, la pêche et les peuples indigènes, le tableau des ratifications est clairsemé.

Depuis l'adoption de la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, des progrès ont été réalisés vers une ratification universelle des conventions n°s 87 et 98. Toutefois, en dépit d'une ratification quasi universelle dans la région de l'Afrique, quelques groupes de travailleurs vulnérables continuent de rencontrer des difficultés pour faire valoir ces droits fondamentaux. C'est le cas notamment des personnes employées dans l'agriculture et dans les zones franches d'exportation, des travailleurs migrants, des travailleurs domestiques et des travailleurs du secteur informel de l'économie. Dans certains pays, la législation prive les salariés de la fonction publique de la liberté de réunion et du droit syndical. D'après les organes de contrôle, certains pays ont restreint la liberté d'association au nom de la sécurité nationale ces dernières années. Les mesures prises pour tenter de soumettre les syndicats à un contrôle politique ont conduit à en limiter abusivement la constitution et les activités.

Malgré les difficultés pratiques rencontrées pour étendre les droits fondamentaux d'organisation et de négociation collective au secteur informel de l'économie, les syndicats et les

---

<sup>28</sup> Voir aussi M. Luebker: «Labour productivity», dans T. Sparreboom et A. Albee (dir. de publication): *Towards decent work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG employment indicators* (Genève, BIT).

<sup>29</sup> La Somalie est le seul pays à n'avoir pas encore ratifié la convention n° 98.

<sup>30</sup> Le Libéria et le Soudan n'ont pas encore ratifié la convention n° 100.

<sup>31</sup> L'Erythrée, la Sierra Leone et la Somalie n'ont pas encore ratifié la convention n° 182.

<sup>32</sup> Le Ghana, le Libéria, la Sierra Leone et la Somalie n'ont pas encore ratifié la convention n° 138.

<sup>33</sup> La Guinée-Bissau, le Kenya, le Maroc, la Somalie et le Soudan n'ont pas encore ratifié la convention n° 87.

<sup>34</sup> Voir le chapitre 2, section 2.2.11, pour des informations plus détaillées sur les ratifications depuis 2007 dans le cadre de l'Agenda du travail décent en Afrique.

organisations patronales collaborent activement avec les réseaux de ce secteur et leur apportent leur assistance, améliorant ainsi la légitimité et la réputation de certaines associations locales et contribuant à faire mieux entendre la voix de toutes les parties concernées. Toutefois, au final, il appartient aux gouvernements de créer les cadres sociaux, juridiques et politiques susceptibles de couvrir l'ensemble des citoyens d'un pays.

Les plans d'action sont aussi de précieux outils dans la lutte contre la traite des personnes. De plus en plus de pays légifèrent pour définir précisément ce qui est entendu par «traite des personnes», que celle-ci ait pour but l'exploitation de leur travail ou leur exploitation sexuelle, et pour prévoir l'arsenal répressif applicable à ceux qui se rendent coupables d'infractions. L'accent doit être mis sur les actions de sensibilisation, l'engagement de poursuites à l'encontre des auteurs d'infractions, le recensement des victimes – généralement considérées comme des immigrés en situation irrégulière plutôt que comme des travailleurs exploités – et leur protection.

Les deux conventions fondamentales sur le travail des enfants (n<sup>os</sup> 138 et 182) comprennent des points importants touchant aux programmes, ce qui signifie que la mise en œuvre complète de ces textes impose d'intégrer les questions relatives au travail des enfants dans les politiques et les programmes nationaux.

L'expérience acquise et les enseignements tirés ont confirmé les défis permanents que les mandats de l'OIT doivent relever dans leur lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, en Afrique et dans d'autres régions. Citons notamment: la persistance de formes déjà anciennes de discrimination et l'émergence de nouvelles formes, la force des stéréotypes, l'absence d'une conception commune des notions fondamentales, la fréquente absence de politiques nationales cohérentes en matière d'égalité et la difficulté de mesurer la discrimination. La crise financière et économique mondiale a contribué à creuser les inégalités et à marginaliser encore davantage les groupes vulnérables. Le rapport global sur la discrimination qui sera présenté par le Directeur général à la 100<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (Genève, juin 2011) indique que, en dépit du taux élevé de ratification dans la région des deux conventions fondamentales sur l'égalité<sup>35</sup> et malgré toutes les activités entreprises par l'OIT et ses mandats dans ce domaine<sup>36</sup>, des inquiétudes subsistent sur le niveau général de leur mise en œuvre; or la discrimination représente un sérieux obstacle sur la voie menant à un travail décent pour tous.

Pour ce qui est des migrations, neuf des 53 Etats Membres africains ont à ce jour ratifié la convention (n<sup>o</sup> 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949<sup>37</sup>, et sept seulement ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975<sup>38</sup>. Il est indispensable d'assurer une meilleure protection des travailleurs migrants africains, et la ratification de ces deux conventions y contribue de façon importante, dans les pays d'origine comme dans les pays d'accueil.

Outre les 19 pays africains (sur les 53 Etats Membres) à avoir ratifié la convention de gouvernance n<sup>o</sup> 122, 18 ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 88) sur le service de l'emploi, 1948, neuf ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et trois seulement ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Dans toute l'Afrique, il est nécessaire de continuer à renforcer les capacités des systèmes d'administration et d'inspection du travail, afin de permettre à ces instances de jouer le rôle clé qui leur échoit dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales, y

<sup>35</sup> Comme indiqué plus haut, la convention n<sup>o</sup> 111 a été ratifiée par les 53 Etats Membres africains de l'OIT; quant à la convention n<sup>o</sup> 100, seuls le Libéria et la Somalie ne l'ont pas ratifiée.

<sup>36</sup> Cette assistance a porté notamment sur les sujets suivants: amélioration de la conception et de la mise en application de la législation; soutien à la création d'institutions fortes et de mécanismes efficaces destinés à veiller à cette mise en application; formation de juges, de juristes, de professeurs de droit du travail et d'inspecteurs du travail à la discrimination en général et à l'égalité entre hommes et femmes en particulier; élaboration d'outils de formation portant sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes; promotion d'un meilleur équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales; promotion de l'égalité en relation avec l'appartenance raciale ou ethnique; populations indigènes (le 30 août 2010, l'OIT a enregistré la première ratification de la convention (n<sup>o</sup> 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, par un Etat Membre africain, la République centrafricaine); travailleurs migrants; VIH et sida; handicapés; discrimination fondée sur l'âge.

<sup>37</sup> L'Algérie, le Burkina Faso, le Cameroun, le Kenya, Madagascar, le Malawi, Maurice, le Nigéria et la Zambie ont ratifié la convention n<sup>o</sup> 97. Celle-ci est également applicable à Zanzibar (République-Unie de Tanzanie).

<sup>38</sup> Le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Guinée, le Kenya, l'Ouganda et le Togo ont ratifié la convention n<sup>o</sup> 143.

compris s'agissant du secteur informel de l'économie, conformément aux conventions de gouvernance n<sup>os</sup> 81 et 129, et à la convention (n<sup>o</sup> 150) sur l'administration du travail, 1978. Bien souvent, les services d'inspection du travail ne disposent pas de ressources suffisantes pour exercer correctement leurs fonctions, ce qui amorce un cercle vicieux de négligence des droits des travailleurs, de vulnérabilité et d'exploitation, lequel finit par coûter cher aussi bien à l'entreprise, en termes de baisse des bénéfiques, qu'à l'économie dans son ensemble.

Comme cela a été réaffirmé lors du Sommet extraordinaire de Ouagadougou, en 2004, l'amélioration des conditions de sécurité, de santé et d'hygiène au travail pour tous les hommes et toutes les femmes représente un pan important de la stratégie de lutte contre la pauvreté<sup>39</sup>. L'un des points mis en avant dans l'approche systémique moderne de la sécurité et de la santé au travail (SST), qui est aussi celle que l'OIT recommande systématiquement aujourd'hui, est la nécessité de veiller à ce que la SST soit prise en compte aux plus hauts niveaux de l'action publique et fasse l'objet de mesures nationales cohérentes<sup>40</sup>. La sensibilisation à ces questions à l'échelon national et le développement d'une culture de la sécurité et de la santé au travail contribuent de manière cruciale à soutenir les efforts consentis par les entreprises pour améliorer les conditions de travail et appliquer les normes essentielles de SST<sup>41</sup>.

Il convient de souligner à cet égard la recommandation (n<sup>o</sup> 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, qui a été adoptée récemment et dont l'objectif est de faire en sorte que l'OIT renforce son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de ses activités et de son mandat. On se souviendra que la pandémie de VIH et de sida continue de se poser comme un défi majeur en matière de développement en Afrique. Bien que le taux des nouvelles infections ait diminué, 33,3 millions de personnes vivent avec le VIH ou le sida dans le monde, dont 22,5 millions en Afrique subsaharienne. C'est en Afrique australe, qui demeure l'épicentre de l'épidémie, qu'en 2009 31 pour cent des nouvelles infections et 34 pour cent des décès liés au sida auraient été enregistrés. La nouvelle norme ouvre des possibilités de renforcer les cadres juridique et stratégique du monde du travail et, ce faisant, permet de lutter plus efficacement contre l'épidémie de VIH et de sida en levant les obstacles liés aux droits de l'homme.

La sécurité sociale joue un rôle décisif dans la promotion du développement. En effet, parce qu'elle contribue à réduire la pauvreté et à améliorer la vie des populations, elle constitue un instrument puissant pour assurer non seulement le bien-être des individus, mais aussi une croissance et un développement économiques à grande échelle. En ratifiant et en appliquant de manière effective l'instrument phare de l'OIT dans ce domaine (la convention (n<sup>o</sup> 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952), les pays sont en mesure de regrouper de manière efficiente les droits en matière de sécurité sociale dans leurs systèmes juridiques internes grâce aux garanties systémiques qu'offre le droit international. Bien qu'il n'ait pas encore été largement ratifié par les Etats Membres africains<sup>42</sup>, cet instrument n'en constitue pas moins un outil performant pour remédier à l'une des principales sources du manque de confiance et de soutien public à l'égard des institutions de sécurité sociale en Afrique, à savoir la mauvaise gestion de ces dispositifs.

Les changements politiques et sociaux actuels pourraient très bien être les catalyseurs d'une nouvelle avancée sociale et d'une intégration plus complète des normes internationales du travail dans les politiques nationales, à mesure que ces dernières sont révisées. Ces défis appellent un paradigme durable pour l'après-crise, reposant sur un engagement renouvelé à respecter les normes internationales du travail et à donner aux institutions du marché du travail les moyens d'agir.

---

<sup>39</sup> Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, Ouagadougou, 2004, Plan d'action, domaine prioritaire 2.4.

<sup>40</sup> Y compris à travers sa Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session, en 2003) et le Plan d'action (2010-2016) visant à assurer une large ratification et une application effective des instruments relatifs à la sécurité et la santé au travail (convention n<sup>o</sup> 155, son protocole de 2002 et convention n<sup>o</sup> 187), adopté par le Conseil d'administration du BIT à sa 307<sup>e</sup> session (mars 2010).

<sup>41</sup> Notamment la convention (n<sup>o</sup> 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, son protocole de 2002 et la convention (n<sup>o</sup> 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

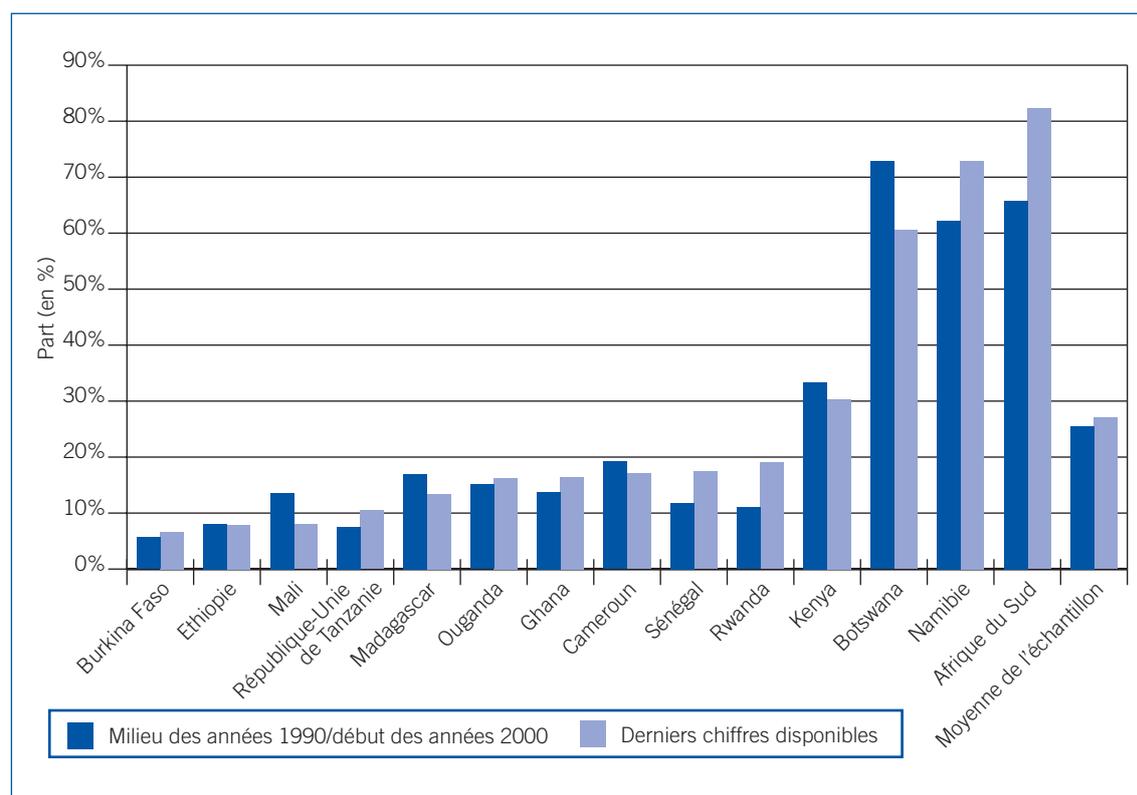
<sup>42</sup> La convention n<sup>o</sup> 102 a été ratifiée par cinq Etats Membres: Jamahiriya arabe libyenne, Mauritanie, Niger, République démocratique du Congo et Sénégal.

## 1.6. Evolution de la part des salariés et des salaires moyens

Le pendant du recul progressif de l'emploi vulnérable est la place croissante qu'occupe l'emploi salarié en Afrique. Au cours des vingt dernières années, la part des salariés dans l'emploi total a crû de 22,8 pour cent en 1991 à 28,4 pour cent en 2008, ce qui signifie que désormais 100 millions de travailleurs africains dépendent principalement d'un salaire pour vivre (voir tableau A8 de l'annexe IV). Celle de l'emploi salarié varie encore largement selon les pays, de 10 pour cent au Burkina Faso et en Ethiopie à plus de 70 pour cent en Afrique du Sud et en Namibie, mais la proportion de salariés (si l'on compte à la fois les secteurs formel et informel de l'économie) est orientée à la hausse dans une majorité de pays (voir figure 1.4). On prévoit qu'elle progressera dans l'avenir parallèlement à la croissance économique. La proportion de salariées parmi les travailleuses (18 pour cent en 2008) reste cependant nettement inférieure à celle des hommes (35,4 pour cent), ce qui constitue un sujet de préoccupation.

Dans la mesure où les salaires représentent la principale source de revenu pour 100 millions de travailleurs en Afrique, leur niveau a un impact direct sur l'éducation, la santé et le bien-être des familles de cette région. Le niveau de rémunération est également un facteur déterminant de la consommation des ménages et, par conséquent, de la demande globale. L'actuelle crise économique a conduit nombre d'analystes et de décideurs à prêter également une attention croissante aux dimensions macroéconomiques des salaires, comme en témoigne le Pacte mondial pour l'emploi.

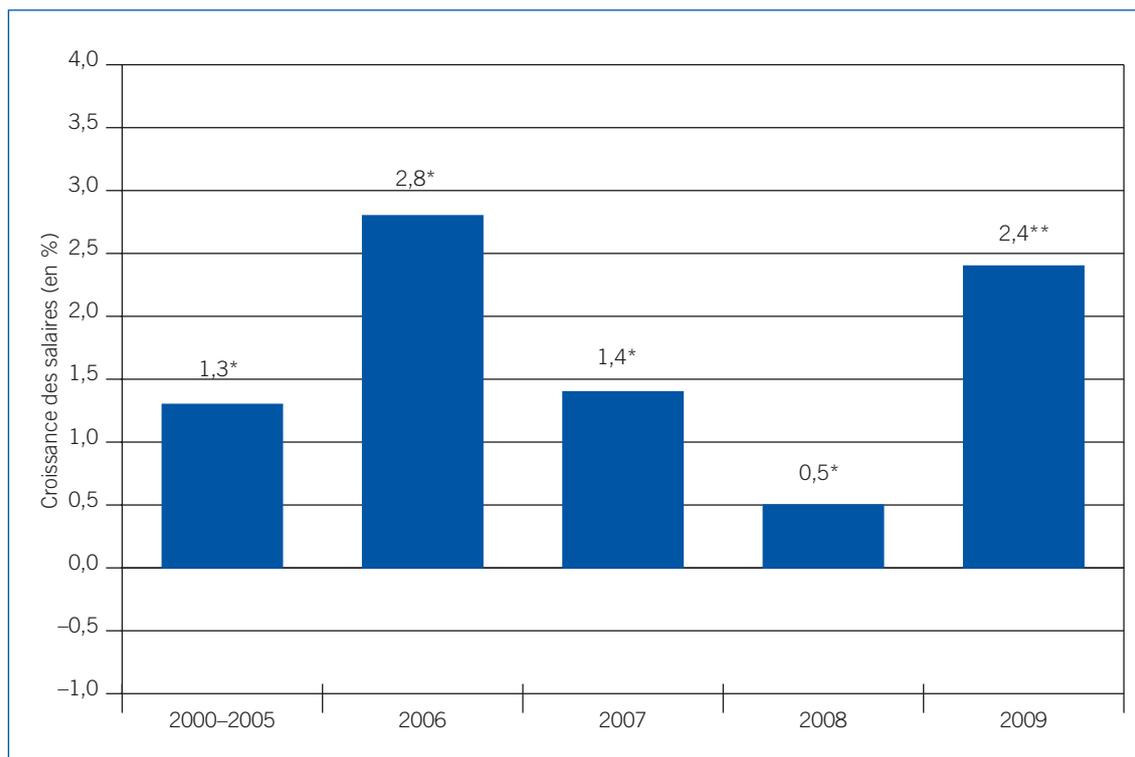
**Figure 1.4. Part des salariés dans l'emploi total dans certains pays africains, milieu des années quatre-vingt-dix – derniers chiffres disponibles** (en pourcentage)



Note: La part des salariés dans l'emploi total provient de sources nationales officielles ou est estimée à partir de celles-ci. Au Botswana, la part des salariés n'était pas disponible pour 1995-96 auprès du bureau central des statistiques; il a donc fallu l'estimer en additionnant l'emploi formel (hors agriculture traditionnelle) et l'emploi informel rémunéré. Quand ce mode de calcul est appliqué à la période 2005-06, l'emploi salarié est surestimé de 4 points de pourcentage par rapport au chiffre officiel. Nous avons donc revu notre propre estimation à la baisse de 4 points de pourcentage pour 1995-96.

Source: BIT: *Rapport mondial sur les salaires: Note d'information sur l'Afrique 2010/11* (Genève, 2011).

**Figure 1.5. Croissance estimée des salaires mensuels moyens en Afrique, 2000-2009**  
(en pourcentage)



\* Estimations provisoires (fondées sur une couverture d'environ 75 pour cent). \*\* Evaluations approximatives (fondées sur une couverture comprise entre environ 40 pour cent et environ 60 pour cent).

Note: Pour plus d'informations sur la méthode, voir l'appendice technique I du *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*.

Source: *Rapport mondial sur les salaires 2010/11*.

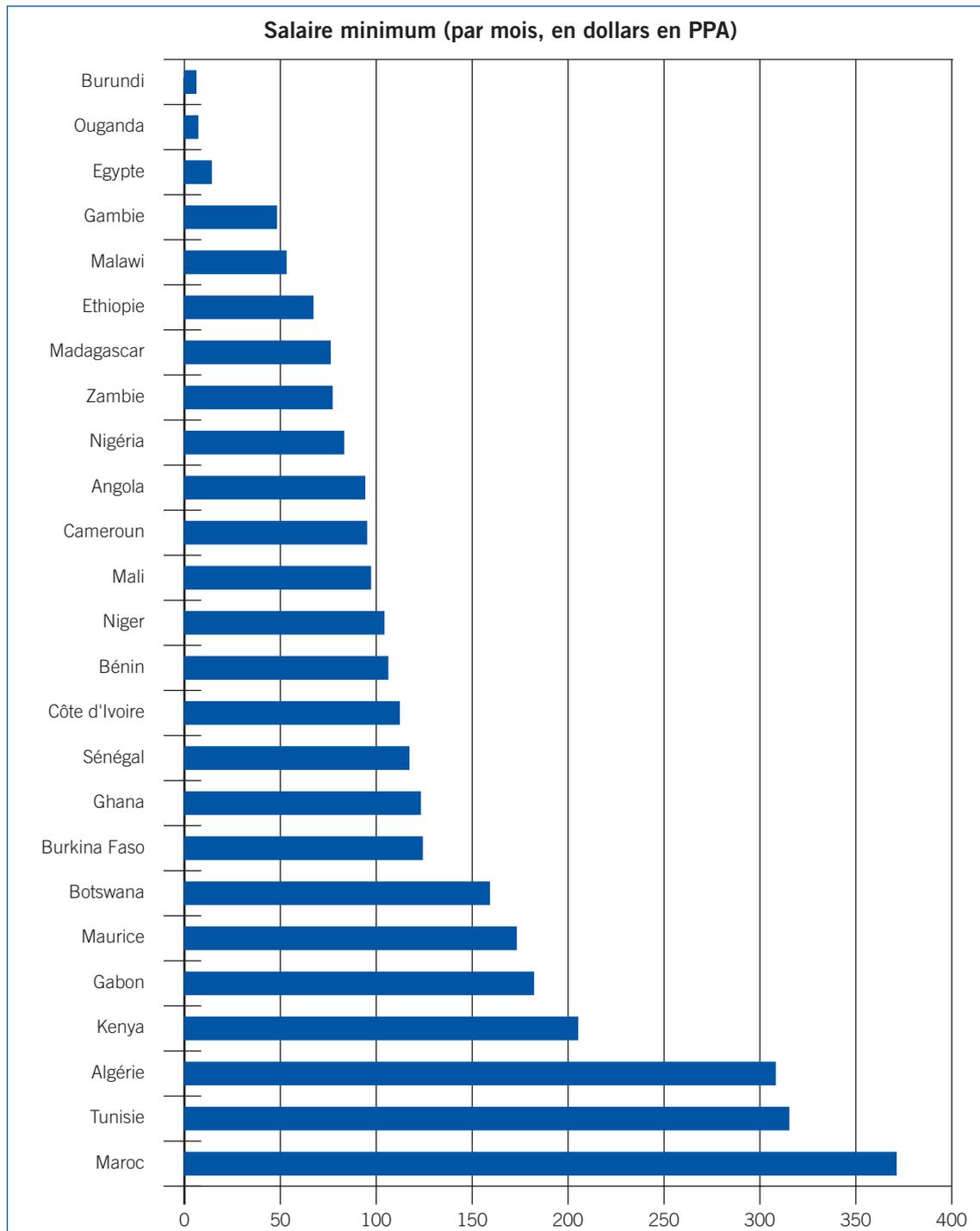
Entre 2000 et 2005, les salaires moyens ont augmenté à un rythme annuel d'environ 1,3 pour cent, rythme qui s'est accéléré en 2006 et 2007. En 2008, cette progression s'est ralentie pour tomber à 0,5 pour cent, avant de rebondir en 2009, vraisemblablement en raison d'un recul de l'inflation par rapport aux années précédentes (voir figure 1.5)<sup>43</sup>. Si les salaires ces dernières années en Afrique ont progressé grâce à une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre, la prudence est de mise car il est difficile de mesurer les salaires dans le secteur informel de l'économie. Cela pourrait conduire à brosser un tableau trop optimiste de l'évolution des salaires.

Le niveau des salaires minima et le mécanisme permettant de les fixer et de les ajuster varient considérablement d'un pays à l'autre de la région (voir figure 1.6). Il n'existe pas de formule universelle pour déterminer le niveau de salaire minimum optimal. L'expérience montre toutefois que la bonne pratique consiste, d'une part, à associer les partenaires sociaux au processus décisionnel et à leur adjoindre des spécialistes indépendants, notamment qualifiés pour représenter les intérêts généraux du pays et, d'autre part, à étayer les négociations à l'aide de données statistiques et autres informations pertinentes précises et transparentes.

En 2007 et 2008, 37 pays d'Afrique sur 53 avaient mis en place un salaire minimum; plus récemment, un certain nombre de pays ont pris des mesures, souvent avec l'assistance technique du BIT, soit pour instaurer un salaire minimum quand ce dispositif n'existait pas, soit pour réviser leur mécanisme de fixation du salaire minimum. Au Cap-Vert, par exemple, le

<sup>43</sup> Il est utile de souligner qu'il s'agit là d'estimations fondées sur les données de 15 pays africains, qui représentent 57 pour cent de l'ensemble des salariés et environ 76 pour cent de la masse salariale de la région. Etant donné que, même pour ces 15 pays, les données annuelles n'étaient pas systématiquement disponibles jusqu'en 2009, nous avons utilisé des méthodes d'extrapolation pour estimer les chiffres régionaux.

**Figure 1.6. Salaires mensuels minima dans certains pays d'Afrique, année la plus récente**  
(en dollars en PPA)



gouvernement a demandé le soutien technique du BIT pour réaliser une étude visant à évaluer les effets probables de l'instauration d'un salaire minimum fondé sur différentes variables socio-économiques et à examiner les différents arrangements institutionnels, afin de l'aider ainsi que les partenaires sociaux à prendre une décision éclairée. La décision finale devrait être annoncée dans les mois qui viennent. A Zanzibar, en République-Unie de Tanzanie, le gouvernement a collaboré avec les partenaires sociaux et le BIT pour réunir des données sur les salaires moyens et la répartition des salaires. Ces données serviront de base à l'examen prévu du niveau des

salaires minima, qui reposera ainsi sur des informations probantes permettant d'évaluer le coût probable pour les employeurs et le nombre de travailleurs qui devraient bénéficier d'un salaire minimum donné.

### **1.7. Conclusion**

S'il est vrai que les taux de croissance économique des pays d'Afrique ont presque retrouvé leurs niveaux d'avant la crise, il est clair que la croissance à elle seule ne permettra pas d'atteindre la cible supplémentaire des OMD qui vise à réduire la pauvreté par l'emploi productif d'ici à 2015. Par ailleurs, les différents problèmes de développement auxquels le continent fait face depuis longtemps demeurent entiers. L'OIT se félicite des efforts entrepris en Afrique et dans les cercles de réflexion pour le développement pour repenser ces questions, en se concentrant sur la création d'emplois, la sécurité alimentaire, la mobilisation des ressources intérieures et les échanges intra-africains. Même si l'adhésion à ces objectifs ne prémunit pas complètement contre des chocs externes, elle garantit, dans une certaine mesure, que les perspectives de développement de l'Afrique seront davantage programmées sur le continent que ce ne fut le cas précédemment.

Par ailleurs, il est nécessaire de veiller à ce que l'accent soit mis davantage sur la qualité d'une croissance efficace et sur les modèles mis en œuvre pour l'obtenir. L'axe central de cette entreprise est le rôle renforcé de l'Etat, car la croissance et la prospérité économique ne sont pas le fait du hasard. Elles doivent être planifiées, cultivées et soutenues pour que la vie des citoyens ordinaires en soit effectivement transformée. Le rôle de l'Etat dans l'écriture du scénario de développement demeurera donc crucial dans l'après-crise.

## 2. Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015: examen à mi-parcours

### 2.1. Introduction

Le rapport intitulé *L'Agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015*, que le Directeur général a soumis à la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, a été élaboré en soutien à la déclaration, au plan d'action et au mécanisme de suivi adoptés lors du Sommet sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004). Dans leurs conclusions, les participants à cette réunion ont affirmé que «[le] Sommet de Ouagadougou [avait] constitué une étape majeure dans la mise au point d'actions à l'échelle du continent destinées à donner suite à la décision prioritaire de faire de la création d'emplois pour la lutte contre la pauvreté un objectif explicite au cœur des politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional et continental»<sup>44</sup>.

Par l'adoption de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, les mandants tripartites africains se sont engagés à atteindre une série de 17 objectifs ambitieux «concernant le développement de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) intégrés et pour une collaboration accrue avec les institutions partenaires afin d'accélérer les progrès vers les objectifs internationaux de développement convenus, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement»<sup>45</sup>.

En outre, la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT a demandé «au Bureau d'aider les Etats Membres à surmonter tous les obstacles aux progrès vers la réalisation de l'Agenda du travail décent, y compris ceux qui pourraient découler d'accords économiques bilatéraux ou multilatéraux» et de «présenter un rapport sur l'application et la réalisation de ces objectifs lors de la prochaine Réunion régionale africaine»<sup>46</sup>. Le présent chapitre récapitule donc les progrès accomplis dans la réalisation des 17 objectifs fixés dans l'Agenda du travail décent en Afrique.

Une évaluation plus systématique et plus approfondie des résultats de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 sera réalisée en 2015, mais on trouvera d'ores et déjà dans les pages qui suivent un aperçu de l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'agenda sur la période 2007-2010.

De plus, le présent chapitre rend compte de la manière dont le BIT a aidé tels ou tels Etats Membres à apporter des changements dans chacun des domaines visés. Il s'agit d'une auto-évaluation qui s'appuie sur les contributions des différentes unités et des différents bureaux extérieurs de l'Organisation. Cette autoévaluation est l'une des composantes du nouveau suivi systématique, lequel est un volet important du cadre détaillé de gestion axée sur les résultats mis en œuvre dans la région. La priorité est donc de faire en sorte que les ressources de l'Organisation soient judicieusement utilisées pour contribuer à l'obtention des résultats convenus avec les mandants. Le soutien fourni par le Bureau est étroitement associé aux PPTD, qui sont conçus avec les mandants tripartites nationaux et dirigés par ces derniers. Alignés sur les cadres nationaux de planification du développement, les PPTD constituent la contribution de l'OIT à l'action des Nations Unies dans les pays. La présente évaluation offre aussi un cadre d'apprentissage organisationnel puisqu'elle recense les enseignements tirés de l'expérience, sur lesquels s'appuyer pour améliorer les résultats dans l'avenir.

<sup>44</sup> Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT: *L'Agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015*, paragr. 5 (voir annexe I).

<sup>45</sup> *Ibid.*, paragr. 4.

<sup>46</sup> *Ibid.*, paragr. 41 et 42.

Compte tenu de l'absence de données de référence au moment de la définition des objectifs en 2007, cette évaluation constituera de surcroît un repère utile pour mesurer les progrès futurs conformément au calendrier arrêté. Pour chacun des 17 objectifs énoncés dans les conclusions de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, un tableau régional général a été brossé, et le nombre de pays qui ont réalisé des progrès est indiqué. Ce tableau est complété par des exemples illustrant les changements introduits dans différents pays.

Bien que l'Agenda du travail décent en Afrique ait été adopté avant le cadre actuel de planification à moyen terme de l'OIT (Cadre stratégique pour 2010-2015), les 17 objectifs correspondent aux 19 résultats mondiaux énoncés dans ce dernier. Parallèlement, les objectifs définis pour l'Afrique se retrouvent dans les indicateurs mondiaux utilisés par l'OIT et sont pris en compte dans les plans de travail axés sur les résultats établis pour chacun des 19 résultats<sup>47</sup>. En outre, les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique ont permis de définir des priorités régionales dans le programme et budget des exercices biennaux 2008-09 et 2010-11. Du fait de cet alignement, les progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'agenda contribuent à la mise en place du cadre stratégique de l'OIT pour 2010-2015.

## 2.2. Les 17 objectifs: résumé des progrès

La stratégie adoptée par l'OIT pour aider ses mandants à atteindre les objectifs fixés pour la région s'articule autour des domaines d'intervention suivants: services de conseils en matière d'élaboration, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et des programmes; formation et renforcement des capacités dans le but de développer les compétences techniques et l'aptitude à axer la gestion sur les résultats; collecte, compilation et diffusion de bonnes pratiques en vue de leur reproduction et de leur application à plus grande échelle; aide pour l'établissement de partenariats stratégiques; actions visant à encourager la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes; et exécution de programmes de coopération technique financés au moyen du budget ordinaire, du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et de ressources extrabudgétaires de l'OIT.

Les progrès sont qualifiés de «notables» quand un ou plusieurs des résultats attendus sur la voie du changement escompté ont été obtenus dans le pays. Lorsque tel n'est pas le cas, mais que des résultats importants ont été obtenus, il est indiqué que le pays a accompli «certains progrès». Les activités entreprises ne sont pas décrites ici. Elles sont censées contribuer à la concrétisation des objectifs fixés et des résultats attendus, dont il sera fait état lors des examens ultérieurs de l'Agenda du travail décent en Afrique.

### 2.2.1. Intégrer le travail décent dans les stratégies de développement nationales, régionales et internationales

*Objectif: Trois quarts des Etats Membres ont pleinement intégré, dans leurs stratégies de développement pour la réduction de la pauvreté, une évaluation des incidences sur la création et le maintien d'emplois décents et se sont fixé des cibles à atteindre en vue de créer des emplois décents en nombre suffisant pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et réduire de moitié le nombre de travailleurs pauvres.*

**Neuf** Etats Membres ont réalisé des progrès notables en matière d'intégration du travail décent dans leurs stratégies et cadres nationaux de développement (Afrique du Sud, Egypte, Ethiopie, Ghana, Madagascar, Nigéria, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

**Trente-neuf** autres ont accompli des progrès (Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Erythrée, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Ouganda, République démocratique du

---

<sup>47</sup> L'annexe III du présent rapport illustre cet alignement stratégique des résultats régionaux et mondiaux.

Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Swaziland, Tchad, Togo et Tunisie).

La plupart des pays africains ont intégré le travail décent dans des cadres nationaux de développement: plans de développement à moyen terme, stratégies de développement pour la réduction de la pauvreté et PNUAD. Le cadre de développement de l'Afrique du Sud intitulé «New Growth Path» (nouvelle voie vers la croissance), qui a été adopté en 2010, est fondé sur la promotion effective du travail décent. Le gouvernement prévoit de créer 5 millions d'emplois et entend réduire le taux de chômage, qui est actuellement de 25 pour cent, de 10 points de pourcentage d'ici à 2020. En République-Unie de Tanzanie, des objectifs chiffrés de création d'emplois sont inclus dans la Stratégie nationale de croissance et de réduction de la pauvreté pour 2010-2015 (NSGRP). En outre, une politique et un programme nationaux de l'emploi ont été élaborés pour atteindre des objectifs concernant l'emploi. Ce regain d'intérêt des pouvoirs publics pour le travail décent et une croissance favorable aux pauvres apparaît clairement dans le Plan d'aide au développement des Nations Unies 2010-2014. En Zambie, le travail décent a été intégré dans la Politique nationale du marché du travail et de l'emploi (NELMP), le cinquième Plan national de développement (FNDP) pour 2006-2010 et l'actuel sixième Plan national de développement (SNDP) pour 2011-2015.

Au Zimbabwe, l'emploi et le travail décent ont été inscrits dans le Programme de relance d'urgence à court terme (STERP I et II) et dans le Plan à moyen terme pour 2010-2015. Le Plan d'investissement pour le développement sectoriel (SDIP II) de l'Ouganda contient des mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail et aux services de l'emploi, qui portent sur la protection des travailleurs par le renforcement des capacités, le respect des normes du travail, la création de systèmes de gestion du travail et d'information, la protection sociale des groupes vulnérables et l'amélioration des compétences des jeunes. A Madagascar, le Programme national de soutien à l'emploi est intégré dans les actions prioritaires énoncées dans la stratégie nationale de développement intitulée «Plan d'action de Madagascar». En République démocratique du Congo, la création d'emplois constitue l'un des cinq piliers du Programme national de redressement économique et social. Au Cameroun, l'emploi est l'un des piliers de la Stratégie nationale pour la croissance et l'emploi adoptée en 2009.

Au Ghana, le travail décent a aussi été incorporé dans la Stratégie de croissance partagée pour 2010-2013 et constitue l'un des thèmes transversaux de la deuxième stratégie de réduction de la pauvreté. A Maurice, la création d'emplois, et en particulier d'emplois décents, se trouve au cœur du plan de relance économique de 2008. En Ethiopie, au Maroc, en Tunisie et en Egypte, les questions de l'emploi et du travail ont été dûment prises en compte dans les PNUAD. Dans la Vision du Nigéria pour 2020 et la Stratégie nationale d'indépendance et de développement économiques (NEEDS II), la création d'emplois et de richesses a été inscrite au nombre des principales priorités. L'emploi des jeunes est l'un des domaines mis en avant dans le document de stratégie pour la réduction de la pauvreté II (DSRP II) en Sierra Leone. Au Libéria, l'emploi est l'une des priorités absolues de la stratégie de réduction de la pauvreté. Au Mozambique, le plan quinquennal publié en avril 2010 définit le travail décent comme l'un des domaines prioritaires associés à la politique économique. En outre, le projet de PNUAD fait du travail décent l'un des principaux résultats attendus ainsi qu'une question intégrée, et la promotion de l'emploi constitue l'un des domaines prioritaires clés du projet de plan national de réduction de la pauvreté (Plano de Acção para a Redução da Pobreza, PARP).

A l'échelle du continent, les ministres africains des finances, de la planification et du développement économique ont adopté en mars 2010 une déclaration dans laquelle ils reconnaissent que, «sans des réponses politiques vigoureuses, notamment celles permettant de garantir la sécurité alimentaire et de réduire le chômage, le continent ne pourra pas réaliser la plupart des OMD d'ici à 2015». Ils se sont entendus pour «encourag[er] la création d'emplois en planifiant, en faisant de l'emploi un objectif et en l'intégrant dans [leurs] plans et programmes, en tirant des enseignements des expériences réussies en Afrique et ailleurs et en établissant des partenariats stratégiques à l'appui de [leurs] stratégies de croissance» (voir encadré 2.1).

### Encadré 2.1

#### **Extrait de la déclaration ministérielle adoptée à la troisième réunion annuelle conjointe de la Conférence des ministres de l'économie et des finances de l'Union africaine et de la Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique**

(Lilongwe, Malawi, 29 et 30 mars 2010)

Nous, ministres africains ... reconnaissons que, sans des réponses politiques vigoureuses, notamment celles permettant de garantir la sécurité alimentaire et de réduire le chômage, le continent ne pourra pas réaliser la plupart des OMD d'ici à 2015.

Nous constatons qu'en dépit des performances remarquables enregistrées par le continent en matière de croissance avant la récente crise financière et économique mondiale ... cette croissance ne s'est pas accompagnée d'une réduction comparable de la pauvreté puisqu'elle n'a pas permis de créer suffisamment d'emplois décents. Par conséquent, nous soulignons la nécessité de promouvoir une croissance généralisée et viable, qui conduit à la création d'emplois et à la réduction de la pauvreté.

Nous soulignons, par conséquent, la nécessité de mettre en place des mesures spéciales en matière d'emploi et de protection en faveur des groupes vulnérables. Nous insistons particulièrement sur la nécessité de promouvoir l'emploi des jeunes et l'égalité entre les sexes sur le marché de l'emploi, en tant que moyen de renforcer la croissance à long terme et de promouvoir la stabilité politique.

Nous notons que le défi qui se pose maintenant à nous est de savoir comment relancer, accélérer et maintenir la croissance et faire en sorte qu'elle crée des emplois décents qui se traduiront à terme par une réduction significative de la pauvreté sur le continent.

Il existe, certes, plusieurs moyens de réduire la pauvreté mais nous affirmons que la création d'emplois est le moyen par lequel la croissance peut entraîner une réduction de la pauvreté. Par conséquent, nous insistons sur la nécessité de renforcer le lien croissance - emploi - réduction de la pauvreté et de déployer des efforts dans ce sens.

Nous encouragerons la création d'emplois en planifiant, en faisant de l'emploi un objectif et en l'intégrant dans nos plans et programmes, en tirant des enseignements des expériences réussies en Afrique et ailleurs et en établissant des partenariats stratégiques à l'appui de nos stratégies de croissance.

Nous soulignons le rôle déterminant de l'investissement et du développement du secteur privé dans la promotion d'une croissance forte et durable et la création d'emplois décents; nous insistons par conséquent sur la nécessité de poursuivre des politiques favorables à l'investissement privé, en particulier dans l'agriculture, l'agro-industrie à valeur ajoutée, le secteur manufacturier à forte intensité de main-d'œuvre, les technologies de l'information et de la communication et les activités de services. Nous réaffirmons, en outre, la nécessité de continuer de promouvoir et de maintenir des conditions favorables aux activités économiques, pour encourager l'investissement tant intérieur qu'étranger direct.

Nous soulignons que la planification du développement est importante et que nos pays doivent adopter et mettre en œuvre des programmes bien conçus et cohérents pour promouvoir la transformation économique et favoriser le développement économique et social.

#### **2.2.2. Investir dans les entreprises et les possibilités de travail décent en Afrique**

*Objectif: Trois quarts des pays d'Afrique adoptent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents, qui accordent une attention particulière aux femmes chefs d'entreprise. Ces stratégies doivent inclure parmi les cibles visées l'enregistrement d'au moins la moitié des entreprises opérant actuellement dans le secteur informel.*

**Quinze** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans l'adoption de stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables, la priorité étant donnée au soutien des femmes chefs d'entreprise (Afrique du Sud, Cameroun, Comores, Egypte, Ethiopie, Ghana, Kenya, Lesotho, Madagascar, Sénégal, Somalie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tunisie et Zambie).

**Dix-sept** autres ont accompli certains progrès dans ce sens (Algérie, Burundi, Erythrée, Libéria, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mozambique, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Seychelles, Sierra Leone, Soudan, Tunisie et Zimbabwe).

Un nombre croissant d'Etats Membres élaborent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables, en particulier des stratégies qui encouragent la création de microentreprises, de petites entreprises et de coopératives par des femmes et qui génèrent par là même des possibilités de travail décent. Aux Comores, la Stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté (SCRP) favorise l'entrepreneuriat des femmes. En Ethiopie, une nouvelle stratégie de développement des petites et moyennes entreprises est en attente d'approbation par le Conseil des ministres. En outre, les femmes chefs d'entreprise ont constitué un réseau national qui leur permet d'échanger des connaissances commerciales, des intrants et des produits à travers les différentes régions du pays. En République-Unie de Tanzanie, le programme de services de développement des entreprises «Kazi Nje Nje!» a permis de mobiliser et de regrouper des femmes chefs d'entreprise afin de leur donner accès à des services financiers de la Tanzania Women's Bank<sup>48</sup>. Les femmes qui ont eu accès à ce programme sont au nombre de 98 276.

Pour mieux répondre aux besoins exprimés par les femmes des zones rurales et urbaines dans le cadre du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF), des politiques ont été élaborées et adoptées au Mali (politique de développement de l'entrepreneuriat féminin) et au Sénégal (stratégie de développement de l'entrepreneuriat féminin). En Somalie, un dispositif a été mis en place à Bakool et à Mogadiscio afin de mettre l'information et les services dont ils ont besoin à la disposition des jeunes femmes et hommes qui souhaitent créer une entreprise ou qui ont besoin d'aide pour améliorer la leur. A Madagascar, le Groupement des entreprises de Madagascar a mis au point une stratégie de relance de l'économie pour aider le pays à surmonter ses problèmes. En Algérie, plus de 6 000 artisans ont reçu une formation dans 48 *wilayas* du pays. En Ethiopie, le programme «Tout savoir sur l'entreprise» a été adopté pour être utilisé dans les établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP) ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur.

### **2.2.3. Le travail décent pour la jeunesse africaine**

*Objectif: L'adoption par les trois quarts des pays africains de politiques et de programmes nationaux visant à répondre à l'augmentation importante et rapide du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi et à faire en sorte qu'il existe suffisamment de possibilités d'emplois décents pour réduire le nombre de jeunes chômeurs et de jeunes travailleurs pauvres. Les politiques et programmes adoptés devraient se traduire par une réduction significative du taux de chômage des jeunes en Afrique, qui est actuellement proche de 20 pour cent.*

**Cinq** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans l'adoption de politiques ou programmes visant à réduire le chômage des jeunes (Afrique du Sud, Cap-Vert, Mali, Sénégal et Zambie).

**Vingt-sept** autres ont accompli des progrès (Algérie, Botswana, Burundi, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Maroc, Maurice, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tunisie et Zimbabwe).

---

<sup>48</sup> La Tanzania Women's Bank (TWB), dotée d'un capital initial de 2,8 milliards de shillings tanzaniens, a été créée en 2007 pour faciliter les activités économiques des femmes.

## Encadré 2.2

### Défi posé par l'emploi des jeunes en Afrique du Nord: le cas de la Tunisie

La Tunisie, pays où le printemps arabe a débuté, offre un exemple frappant du défi que pose l'emploi des jeunes dans la région. Les taux de chômage de cette catégorie de la population y sont plus élevés que la moyenne de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et sont en augmentation, alors que le taux de chômage global, lui, diminue. En 2004, le taux de chômage global s'élevait à 14,2 pour cent en Tunisie, mais il atteignait 32,4 pour cent chez les 15-19 ans, 26,9 pour cent chez les 20-24 ans et 20,1 pour cent chez les 25-29 ans. En 2009, le chômage global a légèrement baissé, pour s'établir à 13,3 pour cent, tandis que le chômage des jeunes progressait dans toutes les tranches. Ainsi, en 2009, le taux de chômage était de 29,9 pour cent chez les 20-24 ans (3 points de pourcentage de plus qu'en 2004) et de 25,7 pour cent chez les 25-29 ans (5,6 points de pourcentage de plus qu'en 2004).

Le problème se pose avec une acuité particulière chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, car ils ne parviennent pas à trouver d'emplois correspondant à leurs compétences à la fin de leurs études. Ce sont les personnes dont le niveau d'instruction est le plus élevé qui sont les plus touchées par le chômage: alors que celui-ci baisse dans la catégorie des jeunes sans aucune instruction ou ayant suivi l'enseignement primaire, il augmente chez ceux qui ont eu accès à l'enseignement secondaire et supérieur. Le taux de chômage des personnes ayant suivi des études supérieures est passé de 14 pour cent en 2005 à près de 22 pour cent en 2009, contrairement à celui des jeunes sans instruction, lequel a reculé régulièrement depuis 2005 même s'il a progressé dernièrement pour atteindre 6,1 pour cent à la suite de la crise financière.

A la lumière des événements politiques récents, le gouvernement tunisien a pris plusieurs mesures pour promouvoir la création d'emplois, qui consistent notamment à financer le recrutement de jeunes travailleurs, favoriser la formation en vue de la réinsertion ou faciliter l'accès au crédit pour ceux souhaitant travailler à leur compte. Ces mesures vont dans le bon sens, mais sont loin d'être suffisantes, en particulier pour résoudre le problème de l'adéquation de l'offre et de la demande d'emplois ou accélérer la création d'emplois dans le secteur privé.

Cette augmentation du chômage avec le niveau d'instruction est un problème qui se retrouve dans l'ensemble des économies importatrices de pétrole de la région. En Egypte et en Jordanie, par exemple, le chômage des jeunes ayant reçu un enseignement supérieur dépasse 15 pour cent. Cette tendance contraste avec celle que l'on observe dans les économies développées, où le chômage diminue lorsque le niveau d'études s'élève.

La promotion de l'emploi des jeunes est la priorité absolue ou le principal résultat attendu des PPTD établis en Afrique. Ainsi, de nombreux pays prennent les mesures nécessaires pour réduire leur haut niveau de chômage des jeunes.

La Zambie a complété sa politique nationale de la jeunesse par un plan d'action national pour l'emploi des jeunes. Au Zimbabwe, la politique nationale de l'emploi a été examinée puis adoptée en juin 2010 par le Conseil de la jeunesse, le ministère de la Jeunesse et de l'«Indigénisation» et les partenaires sociaux. En République démocratique du Congo, un plan d'action pour la jeunesse est en place et un programme national pour l'emploi des jeunes (PRO-YEN) a été institué.

Au Nigéria, l'emploi des jeunes a été intégré dans le Plan d'action national pour l'emploi (NEAP) et approuvé par le Conseil exécutif fédéral en octobre 2010. Au Libéria, la promotion de l'emploi des jeunes a été incluse dans la stratégie nationale de réduction de la pauvreté. En outre, le projet de politique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et le projet de loi correspondant prévoient des interventions spécifiques destinées non seulement à améliorer l'employabilité des jeunes, hommes et femmes, mais aussi à encourager les partenariats public-privé à leur offrir des possibilités d'emploi. A Madagascar, 14 000 jeunes ont pu, à l'occasion du Grand salon de l'emploi, entrer en contact avec 50 grandes et moyennes entreprises appartenant à

tous les secteurs économiques. En 2010, une loi a été élaborée au Sénégal en vue d'intégrer systématiquement la culture d'entreprise dans les programmes nationaux du système de formation professionnelle et d'enseignement technique. Le Cap-Vert, le Mali et le Sénégal ont également établi des plans pour l'emploi des jeunes.

#### **2.2.4. Comblent le déficit de qualifications**

*Objectif: Trois quarts des Etats Membres d'Afrique soumettent à un examen critique et appliquent, avec la participation des partenaires sociaux, les politiques et les stratégies nationales en matière d'éducation et de formation pour tous afin de faciliter l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail, et mettent en place des mécanismes pour leur mise en œuvre aux niveaux national, régional, local et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Ces stratégies devraient inclure des cibles annuelles concernant les possibilités de formation ou de réadaptation offertes aux travailleurs pauvres, notamment les jeunes et les femmes, pour faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification d'ici à 2015.*

**Onze** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans l'examen et la mise en œuvre de politiques et de stratégies de développement des qualifications afin de faciliter l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail (Afrique du Sud, Cameroun, Egypte, Madagascar, Maurice, Sénégal, Somalie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

**Vingt-deux** autres ont accompli des progrès (Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cap-Vert, Comores, Côte d'Ivoire, Erythrée, Ghana, Kenya, Libéria, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Soudan et Tunisie).

De nombreux pays africains s'emploient à combler le fossé entre la demande du marché du travail et l'offre de compétences. A cette fin, ils renforcent le rôle des partenaires sociaux dans la formation professionnelle. La plupart des pays ont mis au point, élaborent ou révisent des politiques et des stratégies dans ce domaine, en consultation avec les parties prenantes.

Le Zimbabwe a rédigé son tout premier projet de politique nationale d'amélioration des compétences en vue de réduire son déficit de qualifications. Un grand programme national portant sur les compétences au service de l'emploi des jeunes et du développement rural est actuellement mis en œuvre pour renforcer les qualifications des personnes employées dans l'économie informelle et rurale. Le Swaziland a également approuvé ses premières politique et stratégie nationales d'EFTP et d'amélioration des compétences. En Afrique du Sud, un nouveau ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle a été créé pour faciliter l'intégration de l'amélioration des compétences. La troisième stratégie nationale d'amélioration des compétences a été mise en place, et la loi correspondante a été modifiée afin de remédier aux lacunes du système existant. Pour mettre davantage l'accent sur les formations qualifiantes, un nouveau Conseil pour la qualité des corps de métier et des professions a été constitué. La République-Unie de Tanzanie a réexaminé sa politique d'EFTP, y compris les programmes de formation professionnelle classique et non formelle, afin de répondre aux exigences du marché du travail. Un projet de politique de l'apprentissage a été élaboré à Zanzibar.

En Zambie, la politique d'EFTP a été révisée en 2009 et un plan a été élaboré pour ce secteur. L'autorité chargée de la formation, TEVETA, qui comprend des mandants tripartites dans son conseil d'administration, est responsable de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des programmes d'EFTP dans le pays. Un Plan pour l'éducation et les ressources humaines pour 2020 a été lancé à Maurice. L'Egypte a entamé un processus de réforme de l'EFTP qui couvre les questions de politique générale, de stratégie et de qualité liées à l'amélioration des compétences. L'Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises franches (OPCAEF) a été créé à Madagascar afin de développer la formation professionnelle. Au Mozambique, le Plan stratégique pour l'Institut national de formation professionnelle a été élaboré en 2010. De plus, une évaluation à mi-parcours de l'impact de la stratégie pour l'emploi et la formation professionnelle a été menée en 2010. Le Libéria a rédigé un projet de politique et un projet de loi sur l'EFTP.

### Encadré 2.3

#### Forum panafricain pour le développement de l'entrepreneuriat féminin

A l'invitation de l'OIT et en partenariat avec la Banque africaine de développement (BAfD), des représentants de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'employeurs, d'instituts d'enseignement et de recherche, d'associations de femmes chefs d'entreprise, d'organismes d'aide aux femmes chefs d'entreprise, d'organismes de financement et d'organisations bilatérales et multilatérales se sont réunis au Caire du 27 au 29 octobre 2009, afin d'examiner les moyens de soutenir efficacement les entreprises détenues par des femmes en Afrique pendant la récession mondiale et au-delà. La réunion de haut niveau s'inscrivait dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique, et visait à promouvoir le rôle des femmes dans l'activité économique, en donnant aux créatrices d'entreprises, en particulier de petites et moyennes entreprises, les moyens de se lancer. Les participants ont adopté la Plate-forme d'action du Caire pour le développement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique, qui s'articulait autour de quatre objectifs:

- Objectif 1 (au plan national): Créer et renforcer un environnement institutionnel et législatif comprenant des mesures incitatives et un soutien à la mise en œuvre de politiques et stratégies effectives de renforcement du développement de l'entrepreneuriat féminin et de création d'emplois décents et de revenus durables.
- Objectif 2 (au plan régional): Intégrer le développement de l'entrepreneuriat féminin dans les politiques et stratégies régionales de développement de l'Afrique.
- Objectif 3 (au plan international): Mobiliser la communauté des bailleurs de fonds (bilatéraux et multilatéraux), les agences du Système des Nations Unies et les Institutions financières internationales pour qu'elles intègrent l'entrepreneuriat féminin dans leurs politiques et programmes de coopération technique.
- Objectif 4 (au niveau des femmes entrepreneurs): Renforcer les capacités organisationnelles et managériales des femmes entrepreneurs et de leurs associations représentatives pour faire campagne et plaider en faveur des besoins de leurs membres et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les participants ont en outre demandé instamment au BIT et à la BAfD de poursuivre leur collaboration technique, leur mobilisation financière et leur soutien, et d'instituer la tenue du forum et des réunions sous-régionales annuelles des femmes entrepreneurs. Le deuxième Forum pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, dont le thème principal sera «La croissance verte et le développement de l'entrepreneuriat féminin», est prévu en 2012 et recherchera des moyens efficaces d'intégrer la question de l'environnement dans le développement de l'entrepreneuriat féminin en Afrique.

#### **2.2.5. Insertion sociale par la création d'emplois pour la prévention des conflits et la reconstruction**

*Objectif: Tous les programmes de reconstruction et de relance sont examinés avec les mandats et incorporent des approches axées sur le développement de l'économie locale et les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, et une attention particulière est accordée à la mise en place d'institutions efficaces et responsables pour le monde du travail et pour la gouvernance économique et sociale en général.*

**Cinq** Etats Membres ont réalisé des progrès notables (Kenya, Libéria, République démocratique du Congo, Sierra Leone et Zimbabwe).

**Dix** autres ont accompli des progrès (Burundi, Cap-Vert, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Erythrée, Mali, Mozambique, Sénégal et Somalie).

Dans l'ensemble de la région, assez peu de progrès ont été enregistrés en matière d'insertion sociale liée à la création d'emplois pour la prévention des conflits et la reconstruction. A quelques

exceptions près, la grande majorité des pays concernés ne possèdent pas encore de programmes de relance incorporant des approches de développement économique local ni des approches à haute intensité de main-d'œuvre.

Au Libéria, des initiatives d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre ont été intégrées dans la stratégie nationale de réduction de la pauvreté axée sur la reconstruction et adoptées pour la reconstruction des routes. En République démocratique du Congo, 6 667 combattants démobilisés ont été réinsérés en 2009 et 2010 grâce à des programmes de formation professionnelle et de développement des microentreprises. En 2010, la République démocratique du Congo a adopté une stratégie à haute intensité de main-d'œuvre afin de développer l'emploi dans le cadre des investissements publics.

Pour préserver durablement la paix, les Comores ont adopté un Projet d'appui à la pérennisation de la paix par la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes (APROJEC). En Sierra Leone, le programme de reconstruction nationale doit développer les possibilités d'emploi et d'activités commerciales offertes aux jeunes hommes et femmes dans le cadre de la remise en état des infrastructures.

#### Encadré 2.4

##### Conférence sur l'emploi pour la paix, la stabilité et le développement

(Addis-Abeba, Ethiopie, 11 et 12 avril 2011)

Pour s'associer à la mise en œuvre du Plan d'action pour la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté adopté lors du Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine (Ouagadougou, Burkina Faso, septembre 2004) et à la décision prise par l'Assemblée des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine en relation avec la nécessité de concevoir une approche régionale intégrant les défis de la paix et de la sécurité dans la corne de l'Afrique (Addis-Abeba, Ethiopie, 30-31 janvier 2011), la Commission de l'Union africaine, l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) et l'OIT ont élaboré une stratégie régionale pour la corne de l'Afrique intitulée «Emploi pour la paix, la stabilité et le développement». Cette stratégie vise à promouvoir la création d'emplois et la justice sociale au moyen d'un «triangle vertueux» reposant sur les possibilités d'emploi, la protection et l'autonomisation, dans le but de stabiliser, pacifier et développer la région.

Une conférence des parties prenantes et des partenaires pour le développement a été organisée à Addis-Abeba en Ethiopie les 11 et 12 avril 2011, afin de parachever et de valider la stratégie susmentionnée, mais aussi de poursuivre le dialogue et les partenariats avec la communauté internationale du développement de manière à recenser des approches concrètes et pratiques qui permettraient de mettre en œuvre cette stratégie. La conférence a réuni près de 120 hauts fonctionnaires gouvernementaux et autres représentants issus d'organisations d'employeurs et de travailleurs, de l'UA, du Forum des partenaires de l'IGAD, de la communauté internationale des donateurs, des fonds, programmes et institutions des Nations Unies, ainsi que d'organisations de la société civile.

Les participants à la conférence ont approuvé un communiqué et une feuille de route préconisant une intégration régionale et l'établissement de vastes partenariats pour mobiliser des ressources en vue d'une paix, d'une stabilité et d'un développement durables pour tous dans la corne de l'Afrique.

#### **2.2.6. Investir dans un système de sécurité sociale de base pour la réduction de la pauvreté**

*Objectif: Tous les pays d'Afrique adoptent des stratégies nationales cohérentes en matière de sécurité sociale, notamment en vue de la création ou de l'extension d'un système de sécurité sociale de base donnant accès aux soins de santé essentiels, à la protection de la maternité, à des allocations pour les enfants d'âge scolaire, à la protection contre les handicaps et à une pension minimale.*

**Treize** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans la mise en place d'une protection sociale de base (Afrique du Sud, Burkina Faso, Cap-Vert, Ghana, Kenya, Maurice, Mozambique, Namibie, Rwanda, Seychelles, Swaziland, République-Unie de Tanzanie et Zambie).

**Dix-neuf** autres ont accompli des progrès (Bénin, Botswana, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Guinée-Bissau, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Mauritanie, République démocratique du Congo, Sénégal, Somalie, Togo, Tunisie et Zimbabwe).

Sur l'ensemble du continent, l'introduction d'un socle de protection sociale, dans le contexte de la stratégie visant à étendre la sécurité sociale à tous, a été largement reconnue comme un outil important pour réduire la pauvreté et les inégalités, atténuer les conséquences sociales préjudiciables des crises et accélérer la relance et la croissance économique. Ainsi, l'élargissement de la protection sociale, consistant à investir dans un système de protection sociale de base ou «socle de protection sociale», recouvre un grand nombre des priorités et résultats attendus énoncés dans les PPTD. Divers pays ont élaboré des stratégies nationales de sécurité sociale comportant la création d'un système de sécurité sociale de base ou l'élargissement de celui qui est en place.

La stratégie de sécurité sociale de base et la loi n° 4/2007 adoptées par le Mozambique définissent le cadre juridique de la protection sociale universelle. Le plan de mise en œuvre correspondant est en cours d'élaboration. Une politique nationale de protection sociale a été adoptée au Ghana en 2007, au Burundi en 2010 et au Rwanda en janvier 2011. Le Mali a adopté un plan d'action national pour 2010-2014 afin d'élargir la protection sociale. Le Kenya a commencé à élaborer une politique intégrée de protection sociale, tandis que la Zambie fait actuellement le bilan de sa stratégie et de ses programmes et définit sa politique nationale en la matière. Au Bénin, où une politique nationale de protection sociale a été lancée en 2007, un comité interministériel chargé du socle de protection sociale a été créé par décret en décembre 2010.

Beaucoup de pays ont travaillé sur des stratégies de protection sociale, dont l'Afrique du Sud, Maurice, les Seychelles, le Swaziland et la République-Unie de Tanzanie. Le Burkina Faso réforme ses mécanismes dans ce domaine afin de mettre en œuvre une couverture santé universelle. Le Togo a réalisé une étude de faisabilité pour son Institut national d'assurance-maladie (INAM) et a mis en place le socle de protection sociale en 2010. Le Rwanda a adopté une politique d'assurance-maladie communautaire qui couvre aujourd'hui la quasi-totalité de la population (91 pour cent). En juin 2008, le Gabon a mis sur pied un régime d'assurance-maladie financé par des cotisations, dans le but d'élargir l'accès aux soins de santé à tous les Gabonais. Au Bénin, un régime d'assurance-maladie universelle (RAMU) est en cours d'élaboration.

En dehors de l'établissement de régimes nationaux d'assurance-maladie pour tous, plusieurs pays ont consolidé leur socle de protection sociale en mettant en œuvre de nouvelles composantes ou en renforçant l'efficacité et la couverture des programmes existants. L'Afrique du Sud a mis en place un régime de pensions et une allocation d'aide aux enfants versée sous conditions de ressources, qui couvre actuellement environ 90 pour cent des familles pauvres avec enfants répondant aux critères définis (soit 7,5 millions d'enfants). Le Rwanda a instauré divers programmes en faveur des populations pauvres et vulnérables, parmi lesquels on citera le programme «Une vache par famille», un programme visant à améliorer les conditions de vie des Rwandais qui vivent dans des maisons à toit de chaume en leur fournissant des tôles, et un fonds d'aide aux survivants du génocide. En outre, la base de données Ubudehe, qui répartit les ménages en six catégories de revenu, permet notamment de mieux recenser ceux qui dépendent des transferts en espèces pour leur subsistance quotidienne, les enfants ayant besoin d'une bourse d'études ou encore les bénéficiaires de l'assurance-maladie communautaire.

En 2008, le Ghana a lancé son Programme d'habilitation des moyens d'existence contre la pauvreté (LEAP), qui consiste en des transferts monétaires soumis à conditions et vise également à permettre aux bénéficiaires d'accéder à des services complémentaires tels que l'assurance-maladie, l'éducation ou des programmes d'agriculture. Au Cap-Vert, des initiatives ont été menées pour consolider le socle de protection sociale en s'appuyant sur les systèmes existants comme le régime de pension non contributif de 1994 destiné aux personnes âgées et aux personnes invalides, qui est financé par l'impôt et présente une couverture de 90 pour cent. En République démocratique du Congo, trois provinces ont créé des systèmes de mutuelle d'assurance-maladie destinés aux

travailleurs pauvres. Le Cameroun met en place un accès gratuit au traitement du paludisme pour tous les enfants de moins de 5 ans. La Zambie, quant à elle, élargit actuellement à d'autres districts le programme existant de transferts en espèces en faveur des familles et des enfants, et élabore un régime national de retraite.

Par ailleurs, divers pays ont renforcé leurs institutions de sécurité sociale, en les rendant plus efficaces et en élargissant la protection sociale. En 2009, le Cameroun a rédigé des projets de loi pour moderniser et étendre son système national de protection sociale, en particulier en renforçant les activités et l'efficacité des mutuelles de santé, en créant un fonds national d'assurance-maladie, en établissant un fonds de sécurité sociale pour le secteur public, mais aussi en instituant un cadre pour des prestations de protection sociale de base destinées aux populations vulnérables.

En renforçant l'autorité nationale chargée de l'assurance-maladie, le Ghana a réussi à atteindre un taux de couverture estimé de 45 pour cent. En Zambie, le bilan des dépenses et des résultats de la protection sociale a permis de recenser les stratégies susceptibles d'élargir la couverture.

A l'échelle du continent, le Cadre de politique sociale de l'UA pour l'Afrique représente une évolution majeure. Adopté à la première Conférence des ministres de l'Union africaine chargés du développement social, qui s'est déroulée à Windhoek du 27 au 31 octobre 2008 sur le thème «Pour un programme de développement social durable pour l'Afrique», le Cadre de politique sociale pour l'Afrique est censé offrir une structure et établir des lignes directrices afin de soutenir les efforts actuellement déployés par les Etats membres de l'UA pour répondre à leurs multiples problèmes sociaux.

Dans le cadre du deuxième Colloque africain sur le travail décent, la Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale a été adoptée le 8 octobre 2010 par les délégués tripartites de 47 Etats Membres africains de l'OIT. A cette occasion, il a été reconnu qu'il était urgent pour tous les Etats Membres et partenaires sociaux africains de mettre en œuvre rapidement un socle de protection sociale universel, en exploitant des synergies avec le Cadre de politique sociale pour l'Afrique de l'UA. Plus précisément, les gouvernements et partenaires sociaux du continent doivent prendre des mesures énergiques pour améliorer le niveau de sécurité sociale de tous les Africains, en adoptant une stratégie bidimensionnelle visant à renforcer la couverture et l'efficacité de la sécurité sociale. En outre, les Etats Membres ont été encouragés à procéder aux allocations budgétaires nécessaires pour réaliser cet objectif.

A la deuxième session de la Conférence des ministres de l'Union africaine chargés du développement social, qui s'est tenue à Khartoum du 21 au 25 novembre 2010, les Etats Membres ont appelé à accélérer la mise en œuvre du Cadre de politique sociale. La déclaration ainsi adoptée entérine le principe du socle de protection sociale et sa mise en œuvre, conformément à la Déclaration tripartite de Yaoundé. L'Association pour la sécurité sociale en Afrique orientale et centrale (East and Central African Social Security Association – ECASSA) a également approuvé la Déclaration de Yaoundé (octobre 2010).

### **2.2.7. S'attaquer au VIH/sida par une action sur le lieu de travail**

*Objectif: Tous les pays d'Afrique ont des stratégies nationales de lutte contre le VIH/sida visant à faire en sorte que le milieu du travail contribue à l'objectif général de garantir un accès universel à la prévention, au traitement, à l'aide et au soutien requis.*

**Onze** Etats Membres ont réalisé des progrès notables pour faire en sorte que le milieu du travail contribue à élargir l'accès aux initiatives nationales de prévention, de traitement, de soins et de soutien dans le domaine du VIH/sida (Bénin, Cameroun, Ethiopie, Ghana, Kenya, Malawi, Seychelles, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

**Dix-huit** autres ont accompli des progrès (Afrique du Sud, Algérie, Botswana, Burundi, Comores, Congo, Egypte, Erythrée, Gambie, Lesotho, Libéria, Maurice, Namibie, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sierra Leone et Tchad).

La lutte contre le VIH/sida par une action sur le lieu de travail est l'une des grandes priorités et l'un des principaux résultats attendus des PPTD dans la région.

Au Cameroun, quelque 14 500 travailleurs ont bénéficié de politiques de lutte contre le VIH/sida mises en œuvre sur leur lieu de travail. En outre, une déclaration nationale tripartite et un partenariat public-privé pour lutter contre le VIH/sida sur le lieu de travail ont été signés respectivement en 2009 et 2010. Aux Seychelles et au Libéria, les mandants tripartites ont signé des politiques relatives au VIH/sida sur le lieu de travail, qu'ils ont utilisées pour établir leurs cadres nationaux. La Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) et la Confédération des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) ont pu accéder à des ressources du Fonds mondial pour lutter contre le VIH/sida dans le monde du travail. Le bureau de l'OIT en Afrique fournit actuellement une assistance technique destinée à renforcer les capacités du consortium EMCOZ-ZCTU pour qu'il puisse relever les défis que posent le VIH/sida et d'autres questions de sécurité et de santé inhérentes à certaines branches d'activité.

Le Bénin, le Kenya et la République-Unie de Tanzanie ont adopté des politiques ou des codes de bonne conduite qui interdisent la discrimination fondée sur la sérologie VIH. La loi kényenne de lutte et de prévention contre le VIH/sida, qui est entrée en vigueur le 30 mars 2009, proscrit la discrimination à l'encontre des personnes vivant avec le VIH/sida sous toutes ses formes et à tous les degrés. En République-Unie de Tanzanie, un cadre d'action national visant à lutter contre le VIH/sida dans le secteur informel par le biais de coopératives a été instauré et mis en œuvre.

Le Zimbabwe a établi un cadre stratégique pour la riposte au VIH/sida dans le secteur privé. Au Ghana, une politique en matière de VIH/sida a été élaborée pour 100 assemblées de district. Aux Comores, la dernière main a été mise à un projet de révision de la législation relative à la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. La Zambie dispose d'un cadre stratégique national en matière de VIH/sida et d'une politique relative au lieu de travail pour le secteur privé. Une politique nationale relative au lieu de travail est en cours d'élaboration dans le pays et devrait être mise en place avant la fin de 2011.

En Ethiopie et au Malawi, des politiques nationales consacrées au VIH/sida sur le lieu de travail ont été élaborées, et les plans de mise en œuvre correspondants sont en cours de conception. La loi malawienne sur les relations professionnelles a été réexaminée afin d'inclure les questions touchant au VIH/sida, et une politique ainsi qu'un cadre stratégique d'action pour le secteur des transports ont été définis. En outre, des outils destinés à intégrer les questions liées au VIH/sida dans les procédures d'inspection du travail ont été créés. A Madagascar, 29 entreprises ont établi des programmes et des règles ayant trait au VIH/sida sur le lieu de travail.

A l'échelle du continent, l'OIT a répondu aux demandes formulées par quatre grands établissements d'enseignement supérieur africains, qui souhaitent renforcer leurs capacités afin de pouvoir faire face aux pressions croissantes que continuent d'exercer sur le lieu de travail des maladies récentes telles que le sida et la réapparition de pathologies plus anciennes comme la tuberculose.

### **2.2.8. Appliquer les normes du travail sur le lieu de travail**

*Objectif: Trois quarts des Etats Membres africains élaborent des programmes visant à améliorer les conditions de travail, assortis d'objectifs nationaux précis concernant la réduction des infractions à la législation sur les heures de travail et le salaire minimum, la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que du nombre de journées de travail perdues par travailleur pour cause de maladie et d'accident, et l'augmentation progressive du nombre d'inspecteurs par rapport au nombre de travailleurs.*

**Douze** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans la mise en œuvre des normes du travail en élaborant des programmes qui visent à améliorer les conditions de travail (Afrique du Sud, Botswana, Cameroun, Comores, Egypte, Ethiopie, Lesotho, Madagascar, Namibie, Sénégal, Somalie et Swaziland).

**Vingt-trois** autres ont accompli des progrès (Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Erythrée, Gabon, Guinée, Kenya, Libéria, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, République-Unie de Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe).

Bon nombre de pays africains ont effectué des progrès non négligeables dans la mise en œuvre des normes du travail visant à mieux protéger les travailleurs sur le lieu de travail. Au Cameroun, la politique nationale de sécurité et santé au travail a été validée par les mandats tripartites et adoptée en 2010. La Zambie a adopté un texte réglementaire sur le salaire minimum, et des conditions d'emploi des travailleurs domestiques ont été établies. En Egypte, le gouvernement de transition a décidé de revoir la politique du salaire minimum et le dispositif de fixation des salaires minima, afin d'établir un nouveau salaire minimum. Le Burkina Faso et le Niger ont augmenté le nombre d'inspecteurs du travail, et les guides méthodologiques destinés à permettre à ces derniers de mieux faire appliquer la législation du travail ont été achevés au Bénin, au Mali et au Togo en 2010. En outre, des audits des systèmes d'administration et d'inspection du travail ont été entrepris en Afrique du Sud, au Kenya et en République-Unie de Tanzanie.

### **2.2.9. Le tripartisme comme mécanisme clé de gouvernance pour une croissance inclusive axée sur la réduction de la pauvreté**

*Objectif: Tous les Etats d'Afrique et les communautés économiques régionales établissent ou renforcent les institutions pour le dialogue social tripartite. Les gouvernements utilisent pleinement les mécanismes de dialogue social tripartite nouveaux ou existants pour élaborer et mettre en œuvre les PPTD et les stratégies nationales de développement.*

Un Etat Membre (Afrique du Sud) a réalisé des progrès notables dans l'utilisation du tripartisme en vue d'obtenir une croissance inclusive axée sur la réduction de la pauvreté. En outre, deux communautés économiques régionales (la Communauté de l'Afrique orientale (CAO) et la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)) ont créé et utilisent des structures tripartites de dialogue social aux fins des PPTD.

Trente autres ont accompli des progrès (Bénin, Botswana, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Nigéria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Zambie et Zimbabwe).

En Afrique du Sud, le Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC) a été mis à contribution avec succès pour faciliter la prise en charge par le pays de l'établissement et de la mise en œuvre du PPTD. Un sous-comité du NEDLAC surveille de façon régulière la réalisation des résultats attendus du PPTD.

Le processus d'élaboration des PPTD a nettement contribué à renforcer la pratique du tripartisme en tant que mécanisme de gouvernance fondamental. C'est notamment le cas aux Comores, à Madagascar et aux Seychelles. Au Mozambique, la Commission consultative du travail (CCT) a commencé à mettre en place des instances provinciales au service de la réconciliation sociale (dans les 11 provinces du pays) en 2007. En 2010, le Comité national de médiation (COMAL) a été créé pour favoriser le règlement rapide des conflits du travail par des moyens extrajudiciaires. Le PPTD du Mozambique est en cours de finalisation sous les auspices de la CCT, qui doit également en guider la mise en œuvre.

Depuis 2007, beaucoup de pays ont créé des instances nationales tripartites de dialogue social, qui commencent à jouer un rôle important dans l'élaboration des PPTD et des stratégies nationales de développement. Le gouvernement de la République démocratique du Congo a mis en place un cadre permanent de dialogue social (CPDS) de haut niveau, présidé par le Premier ministre, qui offre l'espace nécessaire au tripartisme au niveau national. En 2010, la création du Forum tripartite national a été lancée à Maurice, dans le but d'instaurer un environnement propice au dialogue social.

Le gouvernement du Swaziland inclut désormais les partenaires sociaux dans le dialogue sur les problèmes économiques et sociaux du pays par le truchement du Comité directeur national sur le dialogue social. Au Sénégal, le Comité national du dialogue social (CNDS) a approuvé en 2007 un Pacte national de stabilité sociale et de croissance économique, qui a été utilisé pour mettre en œuvre des politiques nationales. Ce pacte a également facilité la conclusion d'un certain nombre

### Encadré 2.5

#### Extrait de la déclaration adoptée par le deuxième Forum des partenaires sociaux africains sur la mobilisation du dialogue social pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique

(Ouagadougou, Burkina Faso, 30 novembre 2009)

Nous, représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs membres de la Confédération panafricaine des employeurs (CPE), de l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) et de l'Organisation de l'unité syndicale africaine (OUSA), nous sommes réunis à Ouagadougou, Burkina Faso, le 30 novembre 2009, à l'occasion du deuxième Forum des partenaires sociaux.

Quelle que soit sa pertinence, la mise en œuvre réussie du pacte n'est pas un exercice qui va de soi. Adopté de manière concertée, le pacte ne peut être mis en œuvre sans concertation et sans engagement commun. C'est dire combien nous devons veiller à la qualité du dialogue social entre les gouvernements et les partenaires sociaux. A l'observation, la pratique du dialogue dans nombre de nos pays ne nous semble pas encore avoir fait ses preuves et ne nous paraît pas toujours à la hauteur des enjeux – dont celui que constitue le pacte –, au niveau tant du fond que de la méthode.

C'est pourquoi notre ambition commune est d'apporter une contribution à un indispensable dialogue social tout autant renouvelé que renforcé et diversifié. Un dialogue social fondé sur l'existence de structures de dialogue pérennes et fonctionnelles et le partage de l'agenda et du calendrier. Un dialogue social qui fait de la contractualisation des recommandations la règle et non l'exception. Un dialogue social exempt d'interventionnisme gouvernemental dans le choix des partenaires sociaux y participant, lesquels, en tout état de cause, doivent être des organisations indépendantes et représentatives.

Un dialogue social qui, tenant compte de l'imbrication croissante de l'économie et du social, s'ouvre à un plus grand nombre de thématiques: la mondialisation, l'intégration régionale, la croissance économique, la lutte contre la pauvreté (objectifs du Millénaire pour le développement, DSRP, etc.), la compétitivité des entreprises, les nouvelles formes de relations de travail, la liberté d'association et la négociation collective, la restructuration et le redressement des entreprises, les licenciements, la flexibilité des relations contractuelles et du temps de travail, les conditions de préservation des emplois, la productivité et la répartition des bénéfices, la mobilité des entreprises et des salariés, etc.

Nous considérons qu'il est impératif que les organisations de travailleurs et d'employeurs d'Afrique lancent, à titre prioritaire, de vastes chantiers de réformes au plan de la gouvernance et du redéploiement de leurs activités, pour leur permettre d'accroître leur expertise et leur représentativité.

d'accords tripartites qui constituent un cadre de référence pour la politique salariale. Au Togo, la création du CNDS (2007) a institutionnalisé le processus de dialogue social tripartite.

Au Libéria, la structure institutionnelle du Conseil tripartite national a été décentralisée dans quatre comtés pour améliorer l'accès des partenaires sociaux des zones rurales au mécanisme de dialogue social aux fins de consultation et de résolution des conflits. Des mécanismes de concertation sur les questions de l'emploi et du travail décent ont été mis en place à Madagascar (Conseil national du travail, Comité national de suivi de promotion de l'emploi et de la réduction de la pauvreté, conseils régionaux tripartites du travail).

Parallèlement aux mesures prises à l'échelle des pays, des mécanismes sous-régionaux tripartites de dialogue social ont été mis sur pied dans cinq communautés économiques régionales: la CAO, la SADC, l'UEMOA<sup>49</sup>, la Commission de l'océan Indien et la CEEAC<sup>50</sup>. Le but est de

<sup>49</sup> Les membres de l'UEMOA sont le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo.

<sup>50</sup> La CEEAC regroupe les Etats suivants: Angola, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe et Tchad.

renforcer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux discussions sur l'intégration régionale et à d'autres décisions de politique générale. Pour faciliter le dialogue social, deux structures ont été créées dans le cadre de la Commission de l'océan Indien: la Confédération des employeurs de l'océan Indien et la Commission syndicale des travailleurs de l'océan Indien. La CAO et la SADC ont mis en place des mécanismes tripartites plus spécifiques, destinés à superviser l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de travail décent.

En Guinée-Bissau, en Mauritanie et au Sénégal, les comités de dialogue social ont été renforcés dans le secteur de la pêche. Le Burkina Faso a créé un Conseil national interministériel de l'emploi et de la formation professionnelle, instance tripartite qui joue aussi le rôle d'un cadre de dialogue social sectoriel. Depuis 2007, le Burkina Faso, la Guinée, le Kenya, le Maroc, le Sénégal, la République-Unie de Tanzanie et le Togo ont commencé à réaliser des audits stratégiques de leur administration du travail en vue de la modernisation de celle-ci. Le Swaziland a, quant à lui, entamé la réforme de son système d'administration du travail.

Le Lesotho, la Namibie et le Swaziland ont procédé à une analyse stratégique de leur système d'inspection du travail et mettent en œuvre les recommandations qui en ont découlé, notamment en matière de formation du personnel. Le BIT a réalisé des audits stratégiques de gestion et assuré des services de conseils pour faciliter la mise en œuvre des recommandations. Ces pays, ainsi que le Botswana, le Malawi et la Zambie, ont créé des bases de données pour l'inspection du travail. D'autres Etats africains Membres de l'OIT ont également renforcé leur système d'inspection du travail par la formation, des audits d'inspection et des plans d'action (Angola, Egypte, Ethiopie, Libéria et Swaziland). Le gouvernement de la Namibie a demandé l'aide du BIT pour optimiser et moderniser son système d'inspection du travail, notamment au regard de la nouvelle loi du travail de 2007. Au Nigéria, les inspecteurs du travail sont davantage sensibilisés aux questions liées au VIH/sida sur le lieu de travail depuis que des outils d'inspection ont été élaborés et qu'une assistance technique a permis de renforcer les capacités dans ce domaine.

### **2.2.10. La liberté syndicale: moteur de l'OIT et base de la démocratie**

*Objectif: Tous les pays de la région adoptent une législation visant à garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective au moyen de procédures administratives et judiciaires efficaces et rapides.*

**Six** Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans l'adoption de mesures concrètes visant à garantir la liberté syndicale et le droit de négociation collective (Afrique du Sud, Botswana, Libéria, Mozambique, Sénégal et Swaziland).

**Dix-sept** autres ont accompli des progrès (Burundi, Cap-Vert, Comores, Côte d'Ivoire, Erythrée, Guinée équatoriale, Lesotho, Madagascar, Mali, Maurice, Mauritanie, Namibie, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, Zambie et Zimbabwe). De plus, à la suite du bouleversement politique qu'elle a connu en janvier 2011, l'Egypte s'est engagée, par un plan d'action relatif à la liberté d'association, à modifier sa législation afin de se conformer aux principes énoncés dans les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

En matière de liberté syndicale et de négociation collective, la plupart des pays africains affichent des bilans assez similaires. Tous les pays africains ont ratifié les conventions n°s 87 et 98, à l'exception de la Guinée-Bissau (convention n° 87), du Kenya (convention n° 87), du Maroc (convention n° 87), de la Somalie (conventions n°s 87 et 98) et du Soudan (convention n° 87). De plus, un grand nombre d'entre eux ont adopté une législation destinée à faciliter la mise en œuvre des dispositions de ces instruments fondamentaux. Des critères de représentation syndicale ont été établis au Burkina Faso (2010), en Mauritanie (2007) et au Togo (2007). Le Botswana, le Lesotho et la Namibie ont adopté une législation garantissant la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Au Swaziland, les textes régissant le fonctionnement du comité directeur national sur le dialogue social ont été révisés et publiés au *Journal officiel*, de sorte qu'ils puissent véritablement être utilisés comme plate-forme de dialogue, notamment sur les questions de liberté syndicale. En

outre, la loi de ce pays sur les relations professionnelles a été modifiée pour tenir compte de certains des commentaires formulés par la commission d'experts.

Un tribunal du travail a été créé aux Seychelles pour assurer un traitement efficace des recours judiciaires. En République-Unie de Tanzanie, la Commission de médiation et d'arbitrage (CMA) a commencé à fonctionner en mai 2007. En août 2010, 25 000 différends lui avaient été soumis, et 78 pour cent de ceux-ci avaient été résolus par voie de médiation.

### 2.2.11. Application effective des principes et droits fondamentaux au travail

*Objectif: Parvenir à une ratification universelle à l'échelle du continent, améliorer l'application des conventions ratifiées et assurer un plus grand respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail.*

**Vingt-quatre** Etats Membres (Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, République-Unie de Tanzanie, Togo et Zambie) ont accompli certains progrès dans la mise en œuvre des conventions fondamentales ratifiées.

**Seize** autres ont pris des mesures dans ce sens (Cap-Vert, République centrafricaine, Congo, Erythrée, Gabon, Guinée équatoriale, Lesotho, Libéria, Madagascar, Maurice, Ouganda, Rwanda, Seychelles, Swaziland, Tchad et Zimbabwe).

Depuis 2007, l'OIT a enregistré 28 nouvelles ratifications de pays africains (dont six concernent des conventions fondamentales et trois des conventions prioritaires/conventions de gouvernance)<sup>51</sup>. A ce jour, presque tous les pays africains ont ratifié les huit conventions fondamentales. En Afrique de l'Ouest, tous les pays les ont ratifiées, à l'exception du Ghana (convention n° 138), de la Guinée-Bissau (convention n° 87), du Libéria (conventions n°s 100 et 138) et de la Sierra Leone (conventions n°s 138 et 182)<sup>52</sup>. Les Etats membres de la SADC ont ratifié toutes les conventions fondamentales, et un mécanisme permet d'examiner périodiquement leur mise en œuvre. De même, tous les Etats membres de la Communauté de l'Afrique orientale ont ratifié la totalité des conventions fondamentales, à l'exception du Kenya (comme nous l'avons indiqué plus haut). S'agissant de l'état actuel de la ratification en Afrique des conventions prioritaires et des conventions de gouvernance (conventions n°s 81, 129, 122, 144), il reste du chemin à parcourir, car 49 pour cent seulement des ratifications potentielles ont été enregistrées à ce jour, contre 96 pour cent pour les instruments fondamentaux<sup>53</sup>.

La commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a recensé un certain nombre de cas jugés satisfaisants au vu de certaines modifications apportées par les gouvernements à la suite des commentaires qu'elle avait formulés au sujet de conventions ratifiées (Algérie, Angola, Botswana, Burkina Faso, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Côte

<sup>51</sup> **Bénin** (convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976); **Burkina Faso** (convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001); **Cap-Vert** (convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973); **République centrafricaine** (convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989); **Gabon** (convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978); **Guinée-Bissau** (convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999); **Madagascar** (convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et son protocole de 1990; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003); **Mali** (convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000); **Maroc** (convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981); **Namibie** (convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951); **Niger** (convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985; convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006); **Nigéria** (convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983); **Rwanda** (convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964); et **Tunisie** (convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971).

<sup>52</sup> Le 20 janvier 2011, le Parlement a approuvé la ratification des deux instruments. Le BIT attend à présent de recevoir les instruments de ratification officiels.

<sup>53</sup> A ce jour, la convention n° 81 a été ratifiée par 42 Etats Membres africains (sur 53), la convention n° 122 par 19 Etats Membres africains, la convention n° 129 par huit Etats Membres africains et la convention n° 144 par 35 Etats Membres africains.

d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Gabon, Gambie, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie et Zambie).

La commission a également pris note avec intérêt d'autres types de mesures prises par des gouvernements en réponse à ses commentaires concernant certaines conventions ratifiées (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Erythrée, Gabon, Gambie, Ghana, Jamahiriya arabe libyenne, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

Dans les deux cas, des mesures ont été arrêtées par les Etats Membres concernés<sup>54</sup> afin d'assurer un plus grand respect des instruments ratifiés.

Entre 2008 et 2011, les organes de contrôle de l'OIT ont recensé quelque 123 domaines dans lesquels des conventions ratifiées n'ont pas été respectées par certains pays africains. Plusieurs Etats Membres ont pris des mesures pour appliquer les recommandations des organes de contrôle. Le Libéria a promulgué une loi sur le travail décent, qui prévoit la mise en œuvre des instruments qu'il a ratifiés. L'Egypte et la Zambie ont adopté des lois de lutte contre la traite, la première en mai 2010 et la seconde en 2008. Le Conseil consultatif du Zimbabwe pour la réforme de la loi du travail harmonise actuellement la loi sur la fonction publique et la loi sur la sécurité et l'ordre publics avec la loi du travail, de manière à les aligner sur les dispositions des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT.

### **2.2.12. Mettre les enfants de l'Afrique à l'école et les soustraire au travail**

*Objectif: D'ici à 2008, tous les Etats africains auront élaboré des plans d'action nationaux assortis de délais en vue de l'élimination avant 2015 des pires formes de travail des enfants. Ces programmes d'action devraient faire partie intégrante des stratégies nationales de développement afin d'assurer une coordination étroite entre les programmes d'éducation, les mesures de lutte contre le VIH/sida et ses conséquences économiques et sociales, et la mise en œuvre de la législation du travail relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces programmes devraient bénéficier de l'appui des PPTD de l'OIT.*

Un Etat Membre (Zambie) a réalisé des progrès notables.

**Trente-cinq** autres ont accompli des progrès (Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo et Zimbabwe).

La plupart des pays ont aligné leur législation nationale sur les normes internationales. Certains ont adapté leurs programmes à la situation particulière des petites filles. Vingt-neuf pays

<sup>54</sup> A sa 80<sup>e</sup> session (novembre-décembre 2009), la commission d'experts a apporté les clarifications ci-après sur l'approche générale suivie au fil des années pour recenser les cas de progrès: 1) L'expression par la commission de son intérêt ou de sa satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale, si bien que, dans le même commentaire, la commission peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante. 2) La commission tient à souligner qu'un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature de la mesure prise par le gouvernement considéré. 3) La commission exerce son choix lorsqu'il s'agit de prendre note d'un progrès, en tenant compte de la nature spécifique de la convention et des circonstances particulières du pays considéré. 4) Le constat d'un progrès peut se référer à différentes sortes de mesures concernant la législation, la politique ou la pratique nationales. 5) Si elle exprime sa satisfaction ou son intérêt par rapport à l'adoption d'une législation ou à un projet de législation, la commission peut également envisager des mesures propres à assurer le suivi de leur application en pratique. 6) Dans l'identification des cas de progrès, la commission tient compte aussi bien des informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports que des commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans son rapport de 2011, la commission d'experts a clarifié encore un peu plus la méthode adoptée en la matière.

africains ont élaboré ou sont en train d'élaborer des plans d'action nationaux contre le travail des enfants. Treize d'entre eux ont fait valider leurs projets de plans d'action par des parties prenantes (Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cap-Vert, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Mali, Namibie, Niger, Sénégal, Swaziland, République-Unie de Tanzanie (continentale). L'Afrique du Sud, la Côte d'Ivoire, le Ghana, Madagascar, le Malawi, le Maroc et la République-Unie de Tanzanie (Zanzibar) ont officiellement approuvé ou adopté leurs plans d'action nationaux respectifs.

La Zambie a adopté en 2010 une politique nationale relative au travail des enfants et élaboré le Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (2010-2015). Un texte réglementaire établissant la liste des travaux dangereux et des travaux légers acceptables a été achevé en novembre 2009, mais il doit encore être adopté. La politique nationale du syndicat des enseignants relative au travail des enfants a été lancée en 2010 et un module sur le travail des enfants a été intégré dans les programmes de formation des enseignants. Ces mesures ont notamment évité que 7 000 enfants ne soient contraints de travailler, grâce à l'éducation, à la formation ou à des services de soutien psychosociaux ou autres, et permis à 3 500 autres d'être retirés du travail, toujours grâce à l'éducation et à la formation, mais aussi à d'autres formes de soutien.

A Madagascar, 16 475 enfants ont échappé au travail et 8 393 autres en ont été retirés par le biais de la formation professionnelle et de l'enseignement scolaire entre 2007 et 2009. En République démocratique du Congo, environ 2 500 anciens enfants soldats ont été réinsérés grâce à la formation professionnelle et au travail indépendant.

En outre, la liste des travaux dangereux interdits aux enfants a été adoptée au Malawi, au Mali et au Togo. Le thème du travail des enfants a été inscrit au programme des collèges coopératifs dans le domaine des coopératives au Kenya, en Ouganda, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. Le Botswana et la Namibie prennent des mesures similaires pour renforcer leur législation sur le travail des enfants. Une liste nationale de métiers dangereux a été établie officiellement et une réglementation nationale sur le travail dangereux a été adoptée en Afrique du Sud. Des lois interdisant la traite et les pires formes de travail des enfants ont été promulguées en Côte d'Ivoire et en Egypte.

Le Ghana met actuellement en œuvre un programme national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le secteur du cacao, qui comporte des interventions couvrant la plupart des zones du pays où cette culture est pratiquée. Au Burkina Faso, en plus de l'adoption du plan d'action national, les pires formes de travail des enfants ont été intégrées dans le Code du travail de 2008, date à laquelle la liste des travaux dangereux interdits aux enfants a été établie.

Le Kenya a incorporé les conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 dans la loi sur l'emploi qui a été promulguée en 2007. Des règlements destinés à guider la mise en œuvre de cette loi ont également été élaborés. Le pays a aussi révisé et validé son plan d'action national en 2008, et la rédaction de la liste des travaux dangereux a été achevée cette même année, grâce à quoi 18 000 enfants ont échappé au travail ou en ont été retirés. Le Kenya a également intégré la prévention et l'élimination du travail des enfants dans la politique nationale sur l'enseignement non scolaire. Ainsi, les enfants inscrits dans des établissements non scolaires peuvent à présent bénéficier d'un soutien dans le cadre du programme national d'enseignement primaire gratuit. En outre, la Fédération des employeurs kényens (FKE) a lancé l'initiative intitulée «Adopt a School» (adopter une école), afin de lutter contre le travail des enfants par l'enseignement, selon l'approche dite de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

En 2009, la République-Unie de Tanzanie a adopté une loi sur la protection de l'enfance, qui comporte des dispositions sur le travail des enfants et protège ces derniers pendant leur apprentissage; le Malawi a adopté un Plan d'action national quinquennal contre le travail des enfants (2010-2015); et le Mali a renforcé son cadre institutionnel en matière de lutte contre le travail des enfants en créant une unité chargée de cette question au sein du ministère du Travail.

### **2.2.13. Eradiquer les vestiges de l'esclavage**

*Objectif: Dans le cadre des PPTD et de leurs programmes pour le développement, tous les pays africains adoptent d'urgence des plans d'action nationaux pour éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015.*

**Un** Etat Membre (Zambie) a réalisé des progrès notables en la matière.

**Cinq** autres ont accompli des progrès (Afrique du Sud, Egypte, Ethiopie, Malawi et Nigéria).

La reconnaissance de la gravité du problème est manifeste au vu du nombre d'Etats africains qui ont ratifié les conventions relatives à la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Les pays africains ont tous ratifié les deux conventions de l'OIT sur le travail forcé, à savoir la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; à l'exception de trois d'entre eux (Erythrée, Sierra Leone et Somalie), ils ont également tous ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En outre, au 31 janvier 2011, tous les Etats africains sauf six avaient ratifié le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ou avaient adhéré à ce protocole. Le continent s'est engagé activement en faveur de l'introduction de cadres d'action et de cadres juridiques appropriés par la mise en place de plates-formes régionales portant sur les questions de la traite des êtres humains et du travail forcé.

En 2008, la Zambie a promulgué une loi contre la traite des êtres humains et s'est dotée d'un plan d'action national pour lutter contre cette pratique. Dix coalitions de district constituées d'acteurs concernés ont été formées pour coordonner et surveiller les interventions de lutte contre la traite et le travail forcé à l'échelle des districts. De plus, la Zambie a établi un code de conduite pour les employeurs de personnel domestique. En 2009, l'Ethiopie a adopté une proclamation sur les services de bourse de l'emploi (Employment Exchange Services Proclamation n° 632), afin de réduire la migration illégale et le trafic d'êtres humains à l'étranger, en particulier de personnes exposées au travail forcé comme les travailleurs domestiques.

Des mesures ont été prises à l'échelon sous-régional par la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et la SADC. La deuxième Conférence des ministres du travail et de l'emploi de la CEDEAO (Côte d'Ivoire, avril 2009) a approuvé le plan d'action stratégique relatif à la politique du travail de la CEDEAO. Ce plan a fait de certaines questions, telles que la lutte contre la traite des êtres humains, l'élimination du travail forcé et la suppression des lois et pratiques discriminatoires, des domaines d'intervention prioritaires pour la période 2009-2014. En mai 2009, une conférence ministérielle de la SADC a inscrit la traite des êtres humains dans la catégorie des activités criminelles nécessitant une législation claire et complète pour être évitée et combattue. Cette conférence a adopté un plan d'action stratégique régional d'une durée de dix ans afin de lutter contre la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants (communiqué de la SADC sur la traite des êtres humains, actualisé le 18 juin 2009).

A l'échelle du continent, le Plan d'action de Ouagadougou de 2006 contre la traite des êtres humains, qui a été adopté par la suite par la Conférence ministérielle sur la migration et le développement réunie à Tripoli, définissait une stratégie à trois volets englobant la prévention, la protection et les poursuites judiciaires. Le Département des affaires sociales (DAS) de l'UA a été chargé de faire campagne en faveur de la mise en œuvre de ce plan d'action. Le DAS a lancé l'initiative de la Commission de l'UA contre la traite des êtres humains (AU.COMMIT) et soutient activement les structures destinées à accroître le niveau de sensibilisation et d'engagement des acteurs régionaux sur le continent<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Le Plan d'action de Ouagadougou a été adopté par les ministres des affaires étrangères, les ministres responsables de la migration et les ministres chargés du développement d'Etats africains et d'Etats membres de l'UE, ainsi que par les commissaires de l'UA et les commissaires européens réunis à Tripoli les 22 et 23 novembre 2006.

### **2.2.14. Eliminer la discrimination en matière d'emploi: libérer les potentiels de l'Afrique**

*Objectif: Tous les Etats africains se sont dotés d'une législation antidiscrimination et ont adopté des politiques pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ces politiques devraient avoir pour cible une augmentation de 10 pour cent du taux d'activité des femmes sur le marché du travail et une diminution de 25 pour cent des écarts salariaux.*

**Quinze** Etats Membres ont accompli certains progrès dans l'élaboration de politiques antidiscrimination et l'adoption de la législation correspondante relative à la profession et à l'emploi (Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Cameroun, Comores, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Malawi, Maurice, Mozambique, Seychelles, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

**Neuf** autres ont pris des mesures allant dans ce sens (Angola, Burkina Faso, République centrafricaine, Congo, Côte d'Ivoire, Madagascar, Rwanda, Sénégal et Somalie).

L'Ethiopie a adopté et met en œuvre un plan d'action national visant à renforcer l'application des lois et politiques relatives à l'employabilité et à l'emploi des personnes handicapées. Des organismes nationaux de formation professionnelle ont amélioré l'aptitude à l'emploi des personnes handicapées en facilitant leur participation aux formations classiques et en faisant en sorte que les cours dispensés dans les centres pour personnes handicapées soient plus adaptés au marché du travail.

Le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Sénégal ont établi des plans d'action nationaux pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Au Zimbabwe, les droits des travailleuses et les questions concernant le monde du travail ont été intégrés dans des cadres nationaux de développement, dont la politique nationale de l'emploi, le plan à moyen terme pour 2011-2015 et le PNUAD 2012-2015.

En 2009, le gouvernement du Sud-Soudan a élaboré un projet de loi sur l'emploi et les relations professionnelles, qui contient des dispositions détaillées sur le congé de maternité, la durée de celui-ci et le versement des prestations, et interdit de mettre fin au contrat de travail d'une femme pendant sa grossesse ou son congé de maternité. Ce projet de loi allonge la liste des critères d'interdiction de la discrimination dans l'emploi et la profession, en y incluant explicitement la situation matrimoniale et les responsabilités familiales, le handicap, le VIH/sida, l'appartenance à un syndicat ou la participation à des activités syndicales, l'âge et l'orientation sexuelle.

Le Congo a adopté une loi spécifique sur la promotion et la protection des droits des peuples autochtones, et la Fédération des employeurs de Maurice a élaboré un guide pour les personnes handicapées, qu'elle a diffusé auprès des employeurs et des ministères chargés du travail et de la sécurité sociale.

En outre, la Déclaration de Banjul sur les stratégies visant à accélérer la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Dakar et du Programme d'action de Beijing a fait de l'«autonomisation économique des femmes par la réduction de la pauvreté, la création d'emplois, la protection sociale et l'usage des technologies de l'information et de la communication» un domaine d'action clé. De même, la Commission de l'Union africaine a déclaré la décennie 2010-2020 «Décennie de la femme africaine». Cette décennie, dont le thème général est l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes à l'échelon local, s'articule autour des dix sous-thèmes suivants: la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'autonomisation économique et de l'entrepreneuriat des femmes; l'agriculture et la sécurité alimentaire; la santé, la mortalité maternelle et le VIH et le sida; l'éducation, la science et la technologie; l'environnement et le changement climatique; la paix, la sécurité et la violence à l'égard des femmes; la gouvernance et la protection par la loi; le financement et la budgétisation favorisant l'égalité hommes-femmes; les femmes dans les postes à responsabilité; et le parrainage de jeunes femmes dirigeantes et très qualifiées.

### **2.2.15. Sortir du piège de l'économie informelle**

*Objectif: Trois quarts des Etats africains adoptent des stratégies pour formaliser l'économie informelle et protéger les travailleurs de ce secteur. Ces stratégies devraient comprendre des mesures pour accroître le taux d'enregistrement des entreprises du secteur informel, développer les compétences, assurer des conditions de travail meilleures et plus sûres, étendre la couverture sociale et encourager la création d'associations librement choisies de travailleurs et d'employeurs.*

**Neuf** Etats Membres ont accompli certains progrès (Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Malawi, Mozambique, Sénégal, Zambie et Zimbabwe).

**Cinq** autres ont pris des mesures allant dans ce sens (Egypte, Lesotho, Namibie, Swaziland et République-Unie de Tanzanie).

Les pays africains recherchent de nouvelles politiques et solutions concrètes pour développer le travail décent au sein de la proportion non négligeable de la population active qui travaille dans le secteur informel. Quelques-uns ont élaboré des stratégies et des mécanismes dans le but de formaliser le secteur informel et d'étendre la protection sociale aux travailleurs de ce secteur. La région a joué un rôle central dans la promotion de l'économie sociale comme bon moyen d'échapper au piège de l'économie informelle.

Le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun et le Sénégal ont pris des mesures destinées à accroître les taux d'enregistrement des entreprises de l'économie informelle et à renforcer les capacités de celles-ci. Au Sénégal, le nombre de bénéficiaires de l'Union des mutuelles du Partenariat pour la mobilisation de l'épargne et du crédit au Sénégal (UM-PAMECAS) est passé de 8 000 à 20 000, l'organisme ayant renforcé la présence de ses institutions de microfinancement dans de nombreuses régions du pays. En plus de sa loi sur la réforme de la sécurité sociale, le Cameroun a systématisé l'approche dite de l'économie sociale à l'échelon des ministères et élaboré un projet de loi sur le sujet en 2010. Au Mozambique, le décret n° 53/2007 a créé des systèmes de sécurité sociale obligatoire pour les travailleurs indépendants (qui opèrent en grande partie dans le secteur informel) et les salariés. En Namibie, l'enquête de 2008 sur la population active comprenait un module consacré au secteur informel.

En Ethiopie et en Zambie, des plans d'action nationaux et des plans stratégiques de microassurance ont été élaborés et intégrés dans un cadre de politique générale, de réglementation et de supervision propice au travail décent. Au Zimbabwe, les travailleurs du secteur informel des transports ont créé des associations professionnelles et reçu un soutien financier de la part de l'organisme de microfinancement Small Enterprise Development Corporation.

### **2.2.16. Une approche équitable pour les travailleurs migrants**

*Objectif: D'ici à 2015, les trois quarts des Etats africains se sont dotés de politiques visant à garantir que les travailleurs migrants ont un statut régulier et reconnu, et qu'ils sont pleinement protégés par la législation du travail du pays hôte, et bénéficient d'un traitement égal et de possibilités égales.*

**Treize** Etats Membres ont pris des mesures en vue d'atteindre cet objectif (Afrique du Sud, Algérie, Egypte, Lesotho, Mali, Maroc, Mauritanie, Mozambique, Nigéria, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

Les migrations sont l'un des grands défis mondiaux – et africains – à relever en matière de développement économique, de cohésion sociale et de gouvernance. Le manque de possibilités d'emploi et de travail décent, conjugué à l'accentuation des disparités sur les plans du revenu, de la sécurité des individus et de l'évolution démographique, a accru la pression migratoire en Afrique. Dans l'ensemble, les pays de la région n'ont pas adopté une approche coordonnée des migrations de main-d'œuvre.

Au Nigéria, un projet de politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre a été élaboré et un bureau des migrations internationales de main-d'œuvre a été créé au sein du ministère du

### Encadré 2.6

#### **Faire des migrations un facteur de développement – une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest**

En avril 2010, l'Institut international d'études sociales (IIES) a publié un rapport intitulé *Faire des migrations un facteur de développement – une étude sur l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest*. Ce rapport permet de mieux comprendre comment les migrations, conjuguées à des marchés du travail solides, peuvent faciliter la réalisation des objectifs de développement, notamment en Algérie, au Maroc, en Mauritanie, au Sénégal et en Tunisie. Il y est constaté que les migrations peuvent être un facteur propice au développement des pays d'origine, à condition que des mesures appropriées soient en place.

#### **Mettre les envois de fonds au service du développement**

Les envois de fonds sont une importante source de flux financiers vers l'Afrique du Nord et l'Afrique de l'Ouest; leur montant a triplé depuis 1990 pour atteindre plus de 12 milliards de dollars en 2008. Au Maroc et au Sénégal, ils représentent au moins 8 pour cent du PIB. Ces flux peuvent concourir au développement directement, en appuyant les revenus dans les pays d'origine, et indirectement, dans la mesure où ils contribuent à soutenir l'éducation, l'infrastructure et l'investissement dans le secteur privé.

#### **Renforcer les liens entre les migrations de retour et la création d'emplois**

Le retour des migrants peut contribuer au développement par la promotion, la mobilisation et l'utilisation des ressources productives, car beaucoup de migrants reviennent au pays en ayant acquis une expérience et un savoir précieux au cours du processus de migration. Certains investissent les fonds épargnés à l'étranger et se lancent dans la création d'entreprises, avec d'importants effets multiplicateurs. Dans le contexte de l'Afrique de l'Ouest, on a pu constater qu'une proportion non négligeable de jeunes de la région préféreraient être indépendants que salariés.

#### **Améliorer le fonctionnement des marchés du travail nationaux, surtout pour les jeunes**

Les envois de fonds et les migrations de retour doivent toutefois être considérés comme un complément au développement plutôt qu'un substitut. Dans le cas de l'Afrique du Nord et de l'Ouest, le marché du travail se caractérise par un chômage élevé des jeunes. Pour parvenir à un développement durable, il est nécessaire de mener des politiques destinées à promouvoir le bon fonctionnement du marché du travail (entre autres), notamment l'emploi et le travail décent dans les pays d'origine, non seulement parce que ces politiques sont propices au développement, mais aussi parce qu'elles instaurent un environnement qui encourage les migrations de retour et les investissements en Afrique du Nord et en Afrique de l'Ouest à travers les envois de fonds.

Travail et de la Productivité. Le Zimbabwe a mis en place une base de données et des systèmes statistiques sur les migrations de main-d'œuvre qui facilitent et encouragent l'enregistrement des demandeurs d'emploi et employeurs potentiels. Une analyse du régime des migrations de main-d'œuvre au Zimbabwe a été réalisée, et ses résultats ont été utilisés pour rédiger le projet de politique nationale sur le sujet. En République-Unie de Tanzanie, une équipe spéciale interministérielle incluant des représentants des partenaires sociaux a été mise sur pied pour fournir des conseils techniques au ministère du Travail et de l'Emploi à propos de la formulation de la politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre.

Le BIT met en œuvre le projet intitulé «Bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre et son lien avec le développement» au Mali, en Mauritanie et au Sénégal, pour que la migration vers l'Espagne soit bien organisée et soit le plus bénéfique possible sur le plan du développement.

A l'échelle sous-régionale, le BIT fournit également, à travers le projet MIGSEC<sup>56</sup>, une assistance technique au secrétariat de la CAO afin d'aider celui-ci à élaborer un instrument juridique (directive ou règlement) coordonnant les systèmes de sécurité sociale des Etats membres de la CAO.

### **2.2.17. Amélioration des informations permettant d'élaborer de meilleures politiques**

*Objectif: D'ici à 2015, tous les Etats Membres sont en mesure de produire des données annuelles de base sur la taille et la composition de la population active. D'ici à 2010, au moins la moitié des Etats Membres africains auront mis en place des mécanismes pour produire des informations et des statistiques sur le marché du travail, afin de suivre les progrès des principaux éléments de l'Agenda du travail décent.*

**Neuf** Etats Membres ont réalisé des progrès notables (Afrique du Sud, Burkina Faso, Cap-Vert, Libéria, Maroc, Maurice, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie).

**Vingt-quatre** autres ont pris des mesures en vue d'atteindre cet objectif (Bénin, Botswana, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Niger, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Swaziland, Togo, Tunisie et Zimbabwe).

Dans l'ensemble de la région, la capacité de produire en temps utile des informations sur le marché du travail qui soient fiables et pertinentes pour l'action des pouvoirs publics reste faible.

Des progrès ont été relevés en République-Unie de Tanzanie, où ont été mis en place des systèmes d'information, des politiques et des mesures concernant le marché du travail, qui comprennent la définition d'un profil national de la qualité des emplois et d'un profil national du travail décent pour la Tanzanie continentale; le même processus a lieu à Zanzibar. En outre, une unité chargée du système d'informations sur le marché du travail a été créée au sein du ministère du Travail. La Zambie a mené en 2008 une enquête sur la population active, dont les résultats n'avaient pas encore été publiés au moment de la rédaction du présent rapport. Des informations sur l'application des normes internationales relatives à la collecte de statistiques sur l'emploi et la population active ont été intégrées dans le recensement national de 2010. En Namibie, l'enquête de 2008 sur la population active comprenait un module consacré au secteur informel. Le Libéria a conduit sa première enquête sur la population active en 2010 en y incorporant le travail des enfants. Au Rwanda, une enquête sur le travail des enfants a été réalisée en 2008-09. En 2010, le Malawi a entrepris une enquête pilote sur la population active afin d'obtenir des informations susceptibles de faciliter la conception et le lancement d'une enquête plus vaste sur le sujet.

Des observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle sont opérationnels au Bénin, au Burkina Faso, au Mali et au Niger. Le Botswana s'est doté d'un observatoire du marché du travail avec le concours du ministère des Finances et du Plan. La Guinée-Bissau et le Cap-Vert ont commencé à mettre en place des observatoires similaires.

En Afrique du Sud et à Maurice, les enquêtes trimestrielles sur la population active et, en particulier, les chiffres du chômage sont de mieux en mieux acceptés par les acteurs nationaux concernés du fait de leur plus grande conformité aux normes internationales. En Ouganda, des enquêtes annuelles sur la population active ont été incluses sous la forme d'un module dans l'enquête nationale sur les ménages, et une enquête annuelle indépendante sur la main-d'œuvre en zone urbaine est réalisée depuis 2009. Une unité chargée de l'information relative au marché du travail a été réactivée au sein du ministère ougandais de l'Egalité hommes-femmes, du Travail et du Développement social.

A l'échelle sous-régionale, l'UEMOA a créé un observatoire sous-régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

---

<sup>56</sup> MIGSEC: projet intitulé «Etendre la sécurité sociale aux travailleurs migrants africains et à leur famille» et exécuté par le Programme des migrations internationales et le Département de la sécurité sociale du BIT à Genève.

### **2.3. Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique au moyen des PPTD**

Au paragraphe 11 des conclusions de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, «[un appel est lancé] à l'OIT pour qu'elle collabore avec ses mandants afin d'encourager tous les Etats Membres en Afrique à se doter de programmes par pays de promotion du travail décent d'ici la fin de l'année 2009», et il est «[demandé] également aux mandants de l'OIT de contribuer activement à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes ainsi qu'à la mobilisation des ressources nécessaires». L'OIT est en outre invitée à collaborer avec les organismes partenaires des Nations Unies et du système multilatéral afin d'intégrer le principe du travail décent dans des politiques et programmes.

**Vingt-sept** Etats Membres ont achevé et mettent en œuvre leur PPTD (Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Cap-Vert, Comores, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Kenya, Lesotho, Madagascar, Mali, Maurice, Namibie, Nigéria, Ouganda, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe).

**Vingt et un** autres en élaborent actuellement la première version (Algérie, Congo, Djibouti, Egypte, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Libéria, Malawi, Mauritanie, Mozambique, République démocratique du Congo, Rwanda, Somalie et Tunisie) ou la deuxième (Burkina Faso, Ghana, Lesotho, Mali, Nigéria et Sénégal).

Lorsque l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 a été adopté, en avril 2007, seul un PPTD existant était conforme aux critères minima définis dans le Manuel pour l'élaboration et la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent. C'est pourquoi l'appel lancé à l'OIT pour que celle-ci encourage tous ses mandants à se doter de PPTD d'ici à la fin de 2009 a été considéré comme très ambitieux. Néanmoins, l'OIT en Afrique a mené des discussions avec tous les Etats Membres, y compris le Sud-Soudan nouvellement créé. Le seul pays où aucune consultation n'a eu lieu sur le sujet est la Jamahiriya arabe libyenne. La totalité des 27 PPTD en cours d'élaboration dans la région sont régis par des critères très stricts, de sorte qu'ils soient efficaces et évaluables, qu'ils engendrent des résultats manifestes en matière de travail décent et qu'ils soient pris en charge par les pays eux-mêmes. Les mandants tripartites nationaux définissent non seulement les priorités et les résultats attendus, mais ils établissent aussi de plus en plus souvent les plans de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation.

En Afrique du Sud, un comité directeur national, composé de représentants de l'OIT et de mandants tripartites et autres appartenant au Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC), a été créé pour guider l'élaboration du PPTD et instituer le rôle de supervision du NEDLAC s'agissant de la formulation, de la mise en œuvre et de l'administration du PPTD. Le PPTD du Malawi a été élaboré par une équipe de rédaction tripartite nationale à laquelle le BIT a apporté son aide. Un comité consultatif en cours de création sera chargé d'en superviser la mise en œuvre dès qu'il sera lancé. En plus du contrôle de la mise en œuvre, ce comité contribuera à l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et du travail. De façon similaire, en Zambie, la mise en œuvre du PPTD est supervisée par un comité consultatif composé des acteurs tripartites et d'autres parties prenantes. Ce comité est actuellement présidé par la Fédération zambienne des employeurs, et un rapport type a été établi, au moyen duquel le ministère du Travail et de la Sécurité sociale signalera au gouvernement l'état d'avancement de l'exécution du PPTD ainsi que les difficultés et les progrès relevés pendant celle-ci. Aux Comores, un groupe tripartite chargé de superviser la mise en application du PPTD a été créé officiellement par arrêté ministériel. Des approches similaires ont été suivies à Madagascar, à Maurice et aux Seychelles. En outre, le Kenya a décidé de confier à la commission du travail (instituée par le Parlement pour conseiller le ministère sur les questions relatives au travail) la supervision de l'exécution du PPTD.

Après leur adoption sous leur forme définitive par les mandants tripartites, les PPTD sont de plus en plus souvent approuvés par les plus hautes instances politiques, en particulier à l'échelon du cabinet, comme au Bénin, au Cap-Vert, aux Comores, aux Seychelles, au Swaziland et au Togo.

De plus, un grand nombre de pays songent sérieusement à inscrire leur PPTD à l'ordre du jour de leur parlement, comme cela a été fait au Mali et en République du Congo, et à donner à leur conseil économique et social national un rôle clé dans l'adoption et la mise en œuvre du PPTD, comme c'est le cas en Afrique du Sud par le truchement du NEDLAC.

De plus en plus, les PPTD comprennent des dispositifs efficaces pour favoriser une mobilisation commune de ressources pour les Etats Membres et l'OIT. En outre, les mandants tripartites nationaux ont investi des ressources financières et autres pour contribuer à la réalisation des résultats convenus dans les PPTD. A Madagascar, le gouvernement a mis à disposition 1 131 179 dollars, et la somme de 419 071 dollars a été obtenue auprès des communautés locales pour réaliser le résultat concernant les programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre dans le bâtiment. La Confédération du commerce, de l'industrie et de la main-d'œuvre du Botswana a contribué à hauteur de 11 473 dollars à sa propre restructuration (en plus de l'appui fourni par le BIT).

Les principales priorités des PPTD évalués se regroupent comme suit: promotion de l'emploi axée sur les jeunes femmes et hommes (36 pour cent); renforcement de la protection sociale, notamment par l'atténuation des répercussions du VIH/sida et l'amélioration des prestations de sécurité sociale et d'assurance-maladie (29 pour cent); consolidation des mécanismes et structures de dialogue social en vue d'améliorer le tripartisme (23 pour cent); plus grande conformité aux normes internationales du travail (12 pour cent).

En plus des PPTD nationaux, des programmes de promotion du travail décent sont en cours d'élaboration par des communautés économiques régionales telles que la CAO et la SADC, afin d'incorporer le souci du travail décent dans des initiatives d'intégration régionale.

## **2.4. Conclusion**

L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 est ambitieux. Se l'approprier et le mettre en œuvre sont des défis que les mandants de l'OIT dans la région ont bien accueillis. La conscience politique de l'importance et de l'utilité de cet agenda ainsi que la volonté de le mettre au cœur de l'action par le truchement des PPTD sont en passe de devenir une réalité. De façon générale, les 17 objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique, qui correspondent aux 19 résultats mondiaux escomptés, déterminent les priorités et résultats attendus des PPTD et sont alignés sur les objectifs clés des plans nationaux de développement, des politiques et programmes sectoriels, des stratégies nationales de réduction de la pauvreté et des PNUAD.

Bien qu'un travail considérable ait déjà été accompli et que d'importantes réalisations soient acquises, l'ampleur de ce qui reste à faire constitue une incitation à accélérer le rythme afin que les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique soient réalisés dans les temps. Il faut pour cela une appropriation effective des PPTD par les pays, fondée sur la ferme volonté d'ancrer l'Agenda du travail décent dans les stratégies, politiques et programmes de développement nationaux. Une appropriation est également nécessaire pour élargir le champ d'action et mobiliser davantage les ressources locales. Elle impose de renforcer les capacités des mandants et du personnel du BIT ainsi que de développer les partenariats. En outre, le Bureau doit aider les mandants à exploiter les synergies entre les différents objectifs pour assurer la cohérence des politiques grâce à des approches coordonnées.

Ces mesures clés, qui sont présentées au chapitre 3, montrent la voie à suivre pour accélérer la mise en application de l'Agenda du travail décent en Afrique au cours des quatre prochaines années (2011-2015).



## 3. Accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2011-2015

### 3.1. Introduction

Depuis l'adoption en 2007 de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, la région s'est engagée dans un programme ambitieux de promotion de cet instrument posé comme le paradigme de développement économique et social qui permettra d'édifier des sociétés assurant des conditions de vie décentes sur ce continent. Nous sommes aujourd'hui à cinq ans du terme de cet agenda et, au vu des progrès accomplis jusqu'ici, il apparaît nécessaire de redoubler d'efforts pour accélérer sa concrétisation. L'appropriation effective de l'agenda et son intégration dans les processus d'élaboration des politiques nationales sont des points essentiels. Il est tout aussi crucial que les PPTD soient mis en évidence et reconnus comme des cadres de développement nationaux si l'on veut pouvoir élargir et approfondir les initiatives entreprises avec succès. Cette démarche est aussi déterminante pour obtenir une augmentation des engagements budgétaires nationaux et le renforcement du soutien des partenaires, deux points nécessaires pour atteindre la vitesse et l'échelle d'action indispensables à la réalisation des objectifs énoncés dans l'agenda.

Pour donner un nouvel élan à l'intégration de l'Agenda du travail décent en général et accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, ce chapitre propose les grands axes suivants:

- **Synergies entre les 17 cibles:** Dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, et du Pacte mondial pour l'emploi de 2009, l'interdépendance stratégique des cibles appelle à s'orienter vers un portefeuille d'approches intégrées qui cherchent avant tout à mettre à profit la cohérence des politiques.
- **Capacité:** Il est nécessaire de développer les initiatives afin de permettre aux mandants de l'OIT de s'engager efficacement dans un processus global maîtrisé de conception, de mise en œuvre et de suivi de PPTD axés sur les résultats et tenant compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes; d'élargir leur participation aux activités mondiales d'apprentissage et de partage des connaissances en relation avec l'Agenda du travail décent; de poursuivre l'acquisition de compétences de façon à promouvoir l'égalité entre les sexes dans ces programmes, et de mobiliser partenariats et ressources pour les faire passer à une plus grande échelle.
- **Connaissances:** Une approche accélérée demande que l'on s'emploie en permanence à constituer et à enrichir de façon systématique un stock de méthodes, de stratégies et d'outils efficaces, adaptés aux situations nationales et locales, et qu'il convient de diffuser et de développer.
- **Ressources:** Pour investir dans l'exécution sur une plus large échelle de l'Agenda du travail décent, il faut élaborer des stratégies pérennes et efficaces de mobilisation de ressources et donner la priorité aux sources de financement nationales en tirant pleinement parti des éléments suivants: décentralisation de l'aide au développement à l'échelon des pays; acheminement des ressources par les partenaires pour le développement par l'entremise du système des Nations Unies; soutien budgétaire national accru; augmentation des investissements réalisés par les banques de développement dans les infrastructures; perspectives que commence à offrir la coopération Sud-Sud et engagement du secteur privé au moyen de partenariats public-privé.
- **Partenariats:** La profondeur, l'étendue et la variété des expériences et des compétences spécialisées acquises à l'occasion des activités de promotion du travail décent représentent un potentiel considérable et encore inexploité d'apprentissage, de création de synergies, et de coopération entre les gouvernements nationaux, les partenaires sociaux, les organisations

internationales, la société civile et le secteur privé. L'accélération du rythme d'intégration et de mise en œuvre de l'agenda nécessite plus que jamais de travailler ensemble à la concrétisation du travail décent.

### **3.2. Promouvoir une approche intégrée**

Pour accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, il est nécessaire d'adopter une approche intégrée, dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 et du Pacte mondial pour l'emploi de 2009.

La Déclaration souligne l'importance d'une approche globale et intégrée en reconnaissant que les quatre objectifs stratégiques sont indissociables et interdépendants et qu'ils se renforcent mutuellement. Ce type d'approche permettra désormais aux spécialistes de nos services techniques et à nos mandants de joindre leurs forces pour promouvoir des stratégies équilibrées, qui associent les personnes à des solutions productives.

Par ailleurs, la crise financière et économique internationale est venue nous rappeler la nature déséquilibrée et le caractère intenable du processus actuel de mondialisation. La stratégie de relance exposée dans le Pacte mondial pour l'emploi fait de celui-ci un instrument tout aussi approprié pour traiter les maux dont souffrait déjà l'Afrique avant la crise. C'est pourquoi, bien que l'Agenda du travail décent en Afrique ait été adopté avant le début de la crise financière et économique mondiale, sa mise en œuvre pendant la période 2011-2015 devrait se trouver renforcée par le Pacte mondial pour l'emploi, car les solutions fondées sur le travail décent restent pertinentes, en période faste comme dans les temps difficiles.

### **3.3. Mettre en œuvre «Une nouvelle vision pour une croissance inclusive et riche en emplois en Afrique»**

Adopté lors du deuxième Colloque africain sur le travail décent (Yaoundé, octobre 2010), «Une nouvelle vision pour une croissance inclusive et riche en emplois en Afrique» est un modèle de développement d'après-crise conçu par les mandants de ce continent. Pour réaliser ce projet à l'échelon national, il faut mieux intégrer la définition d'objectifs en matière d'emploi dans la planification du développement, mobiliser des partenariats publics et privés, mettre en application les politiques convenues et les engagements pris et renforcer le suivi et la transparence. Au centre de toutes ces questions se trouve la prise de conscience du fait qu'un nouveau cadre est nécessaire pour les politiques macroéconomiques, un cadre qui favorise l'emploi créateur de croissance et de protection sociale. Plusieurs points doivent être pris en considération dans un tel cadre, et notamment dans les domaines ci-après:

- i) Politiques monétaires et financières:
  - a) Les banques centrales et les autorités financières doivent avoir comme objectif une «stabilité raisonnable des prix» accompagnée de croissance, plutôt qu'une faible inflation à un chiffre pour tous.
  - b) Ces mêmes instances doivent améliorer l'inclusion financière: 1) en facilitant l'accès du secteur privé au financement; et 2) en soutenant la croissance des institutions de microfinancement.
  - c) Il est admis que le programme d'inclusion financière est nécessaire pour éliminer les contraintes qui bloquent le développement du secteur privé en Afrique, comme le révèlent les enquêtes réalisées auprès des entreprises.
- ii) Politique budgétaire et viabilité de la dette:
  - a) Des ressources durables sont identifiées à l'intérieur et à l'extérieur pour pouvoir réaliser les objectifs de développement.
  - b) L'investissement public dans les infrastructures est porté à environ 7 pour cent du PIB, au lieu des 2 à 3 pour cent actuels.

### Encadré 3.1

#### Pour une politique budgétaire créatrice d'emplois: ébauche de modélisation

La stabilité des économies d'Afrique subsaharienne a souvent pâti de dépenses publiques procycliques. Une faible marge de manœuvre budgétaire et le fait qu'une grande part des recettes de l'Etat sont étroitement liées à des composantes de revenus instables, telles que le commerce des produits de base et les envois de fonds, ont limité la capacité de nombreux pays de la région à répartir plus également l'activité économique et la création d'emplois sur l'ensemble du cycle économique. Cette situation s'est révélée extrêmement dommageable pour la création d'emplois durables. De fait, le surcroît de volatilité induit par cette orientation procyclique des dépenses publiques a détruit plus d'emplois en moyenne que cela n'aurait été le cas avec une politique budgétaire anticyclique (c'est-à-dire des dépenses publiques indépendantes de la conjoncture). Cette volatilité supplémentaire freine l'investissement privé et augmente les primes de risque, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises, ce qui pèse lourdement sur la création d'emplois. Ainsi, en adoptant un niveau de dépenses procycliques aussi bas que celui de la Namibie, la République-Unie de Tanzanie (pays dont les dépenses procycliques sont relativement élevées) aurait pu créer quelque 170 000 emplois par an sur la période 1991-2008, soit 10 pour cent de son niveau d'emploi actuel.

Dans l'avenir, la stabilité macroéconomique et la stabilité de l'emploi pourraient être grandement améliorées dans les pays subsahariens par un transfert d'une part (importante) des dépenses publiques vers des programmes de dépenses automatiques tels que les systèmes de protection sociale. Cette stratégie contribuerait à éviter la tentation procyclique inhérente aux programmes discrétionnaires et pourrait apporter un réel élément de stabilité à ces économies, avec des conséquences bénéfiques sur la création d'emplois dans le secteur formel. En effet, les estimations de l'Institut international d'études sociales montrent qu'en Afrique subsaharienne les multiplicateurs d'emploi, qui mesurent l'intensité d'emploi associée aux dépenses publiques, sont particulièrement élevés. Au Kenya et en Afrique du Sud, par exemple, les multiplicateurs sur une longue période sont le double de ceux de n'importe quel pays développé. Plus généralement, les économies émergentes d'Afrique subsaharienne affichent des multiplicateurs largement supérieurs à ceux des économies avancées. Cela pourrait être partiellement lié à une plus forte sensibilité de leur offre de main-d'œuvre aux chocs positifs de la demande, cette sensibilité s'expliquant à son tour par l'importance de leur marché du travail informel. A cela s'ajoute le fait que la demande globale est le facteur le plus contraignant de ces économies, ce qui les rend particulièrement réceptives à un effort supplémentaire de relance publique. L'ensemble de ces mécanismes explique que des mesures de protection sociale, même modérées, permettent de stimuler durablement la création d'emplois dans ces pays.

Source: Une partie du matériel de cet encadré a été adaptée du document de l'Institut international d'études sociales intitulé *Rapport sur le travail dans le monde 2010: D'une crise à l'autre?* (en anglais, résumé disponible en français) (Genève, BIT, 2010).

- c) Il est possible de mobiliser plus efficacement les ressources nationales en augmentant le ratio recettes fiscales/PIB et en améliorant l'exécution budgétaire.
  - iii) Régimes de taux de change et gestion du compte de capital:
    - a) Des arrangements institutionnels qui garantissent la stabilité des taux de change réels sont élaborés.
    - b) De plus, une gestion prudente des comptes de capital est prévue lorsque la circulation sans entrave de capitaux à court terme menace de déstabiliser l'économie.
- Le BIT aidera donc les mandants en Afrique à concrétiser ce programme, en facilitant:
- l'échange de bonnes pratiques et de politiques innovantes;
  - le dialogue social; et
  - le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux.

S'agissant du travail du BIT à l'échelle internationale et continentale, il est à noter qu'une plus grande cohérence des politiques aux niveaux mondial, régional et national ainsi que des partenariats plus actifs peuvent donner aux Etats Membres la possibilité de placer une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales. Une intégration effective de l'Agenda du travail décent dans les politiques et les programmes des organismes multilatéraux, en particulier des institutions financières internationales et régionales, facilitera la concrétisation de ce résultat.

La cohérence des politiques continuera de dépendre du dialogue mené par l'OIT avec les organes internationaux compétents pour mieux harmoniser les politiques économiques, financières et sociales aux niveaux international, régional et national. C'est essentiellement par ce dialogue et cette coordination qu'il est possible de détecter les synergies potentielles et d'en tirer profit, tout en évitant chevauchements et contradictions. Parmi les tâches les plus importantes à mener à bien, citons:

- i) Remédier aux déséquilibres des marchés du travail qui sont à l'origine des déséquilibres internationaux, en améliorant le dialogue sur l'action à mener entre ceux qui s'occupent de l'emploi et des dossiers sociaux et ceux qui traitent les questions budgétaires, monétaires et financières.
- ii) Examiner s'il y a lieu d'adapter ou de réformer les mécanismes mondiaux de gouvernance économique et sociale afin de tenir compte de l'évolution de l'économie mondiale, des changements politiques et de l'élargissement de la stratégie de renforcement de la cohérence de l'action publique en vue de faire une place plus importante à l'emploi et aux politiques sociales.
- iii) Fournir des conseils aux mandants pour ce qui est de promouvoir la cohérence des politiques et renforcer le rôle joué par l'Organisation dans ce domaine sur la scène internationale.
- iv) S'engager dans des activités conjointes de recherche et d'analyse des politiques permettant de formuler des recommandations pratiques au bénéfice des mandants.
- v) Collaborer de façon continue avec les autres organismes des Nations Unies pour garantir une coordination et une approche intégrée sur le plan des politiques, ce qui permettra à l'OIT de s'associer au cadre visant à accélérer la réalisation des OMD; promouvoir l'outil destiné à intégrer l'emploi et le travail décent au niveau des pays.

Pour donner suite à la conférence du FMI et de l'OIT<sup>57</sup> sur les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale (Oslo, 13 septembre 2010), une première réunion consultative a été organisée le 22 février 2011 à Lusaka (Zambie) entre le FMI, l'OIT, le ministère zambien du Travail et de la Sécurité sociale, des employeurs et des syndicats. Un certain nombre de possibilités de collaboration ont été longuement étudiées, mais le consensus s'est fait sur les quatre questions suivantes: approfondissement du dialogue entre le FMI, l'OIT et les mandants de l'OIT; lien entre croissance, pauvreté et emploi; protection sociale, en particulier des populations vulnérables; et financement de programmes relatifs à la main-d'œuvre/à l'emploi comme moyen d'améliorer les capacités du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Le BIT continuera de faciliter la communication entre les mandants zambiens et le FMI, l'objectif étant de faire en sorte que ce dernier axe prioritairement son action sur les politiques susceptibles de promouvoir une croissance créatrice d'emplois.

### ***3.4. Faire avancer l'application des normes internationales du travail ratifiées en les intégrant dans les politiques nationales***

Les normes internationales du travail fournissent la base normative et axée sur les droits indispensable à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et sont au cœur de toute stratégie visant à encourager un développement économique et social plus équilibré. Elles forment une

---

<sup>57</sup> Voir le rapport d'activité établi pour le Conseil d'administration du BIT, document GB.310/WP/SDG/2/2.

composante essentielle d'une approche du développement fondée sur les droits et, comme telles, doivent être intégrées dans les PPTD et placées de façon plus générale au centre des politiques et cadres de développement nationaux mis en œuvre par les Etats Membres de l'OIT (PNUAD, OMD, DSRP, etc.). Les normes internationales du travail sont en elles-mêmes un résultat attendu en matière de travail décent, mais elles représentent aussi un instrument fondamental permettant à l'Organisation de remplir son mandat et, par là même, d'obtenir tous les autres résultats. Comme il est indiqué dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, les normes ont un rôle tout aussi déterminant à jouer dans la réalisation des trois autres objectifs stratégiques (promotion de l'emploi, protection sociale et dialogue social)<sup>58</sup>. Elles fournissent des repères efficaces pour la gouvernance du monde du travail et, à ce titre, sont utilisées comme cibles par les mandants de l'OIT qui entreprennent de réformer leur législation du travail, et ce même dans le cas où ces pays n'envisagent pas de les ratifier.

Bien qu'il existe aujourd'hui un cadre d'action mondial ouvert et favorable, qui reconnaît la contribution des normes internationales du travail au développement économique et social des pays, cet environnement international prometteur doit encore être transcrit dans l'action des pouvoirs publics nationaux. C'est pourquoi le BIT se propose:

- de poursuivre la mise en œuvre d'une approche fondée sur les droits, par la transmission aux mandants tripartites de l'Organisation des connaissances et des compétences relatives aux normes du travail;
- de veiller à ce que les travailleurs et les employeurs du secteur informel de l'économie bénéficient également de la protection que procurent ces normes, en ciblant tout particulièrement le secteur rural;
- de continuer d'œuvrer en faveur de la ratification et de l'application des conventions fondamentales et des conventions de gouvernance;
- d'agir plus en amont en offrant et en adaptant son assistance aux pays afin d'aider ceux-ci à répondre sans délai aux commentaires de ses organes de contrôle et à se doter des moyens de mettre en œuvre efficacement les conventions internationales du travail qu'ils ont ratifiées, notamment pour l'exécution des PPTD;
- de continuer de veiller à ce que toutes les activités intègrent les questions d'égalité entre hommes et femmes, étant donné le caractère omniprésent du sexisme dans le monde du travail, à l'échelle planétaire et donc aussi en Afrique;
- de poursuivre l'établissement de partenariats à l'intérieur, mais aussi à l'extérieur, du système des Nations Unies;
- de consacrer davantage de ressources au développement et au partage des connaissances, particulièrement sur la question des coûts et avantages économiques des normes internationales du travail;
- d'assister les Etats Membres dans l'élaboration de cadres juridiques appropriés, conformes aux normes et principes internationaux du travail, pour gérer les relations entre employeurs, travailleurs et gouvernements, ce qui contribuerait à étendre la liberté d'association à davantage de catégories de travailleurs.

### 3.5. Soutenir l'emploi des jeunes

On entend de plus en plus souvent résonner l'appel à fournir un travail décent aux jeunes femmes et aux jeunes hommes comme un moyen de faire régner la stabilité économique, la paix et la justice sociale. Ouvrir des possibilités d'emploi aux jeunes reste le souci principal de la plupart des pays d'Afrique. Si l'on se réfère au rapport *Global Employment Trends for Youth*, publié en 2010 par le BIT, les jeunes doutent aujourd'hui de plus en plus de pouvoir entrer dans

<sup>58</sup> «Ces quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. Toute défaillance dans la promotion de l'un d'eux porterait préjudice à la réalisation des autres. Pour avoir un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales aux objectifs stratégiques mentionnés précédemment» (paragr. IB).

le monde du travail de façon satisfaisante. A fin 2009, on estimait le nombre de jeunes chômeurs dans le monde à 81 millions. Cette tranche de la population active continue de croître et fait monter la pression sur des marchés de l'emploi déjà saturés. Dans la plupart des régions, ce sont toujours les jeunes femmes qui payent le plus lourd tribut au chômage.

En Afrique, l'emploi vulnérable et l'emploi dans le secteur informel de l'économie sont allés en augmentant. Les jeunes ruraux sont particulièrement exposés à ce phénomène, car ils sont souvent recrutés pour des emplois informels, peu productifs et occasionnels; de plus, leurs droits et leur capacité à se faire entendre sont limités, que ce soit au sein des ménages ou dans leurs communautés. Le travail des enfants et l'abandon scolaire précoce atteignent des niveaux inacceptables en milieu rural. Cette situation pèse sur les possibilités qu'ont les jeunes de se former et de s'instruire, compromettant souvent de façon permanente leurs perspectives d'emploi futures. En Afrique subsaharienne, le taux très élevé d'emploi des jeunes par rapport à celui de la population totale masque la pauvreté et le manque de protection sociale qui obligent cette classe d'âge à accepter des emplois peu productifs et vulnérables, souvent dans l'agriculture de subsistance.

La pyramide des âges de l'Afrique présente une base très large. De fait, ce continent est celui où la moyenne d'âge est la plus basse, les moins de 30 ans représentant environ 70 pour cent de la population<sup>59</sup>, et cette situation démographique est peu susceptible d'évoluer dans les quelques prochaines années.

Les jeunes femmes restent les plus touchées par le chômage et le sous-emploi. Les différences entre hommes et femmes dont témoignent la plupart des indicateurs, y compris les taux de chômage et d'activité des jeunes, sont les plus marquées au Moyen-Orient et en Afrique du Nord<sup>60</sup>. D'après de nombreuses études, le jeune africain type est une jeune africaine résidant en zone rurale<sup>61</sup>. C'est au Moyen-Orient et en Afrique du Nord que l'on observe les situations les pires et les plus préoccupantes. Les perspectives qu'y offrent les marchés du travail sont moins nombreuses pour les femmes, alors même que les niveaux d'instruction se sont améliorés. Les jeunes femmes doivent franchir de nombreux obstacles avant d'accéder à l'emploi et sont davantage exposées notamment à l'exclusion, à l'inégalité et à l'iniquité. Il convient donc d'élaborer des interventions spécifiquement ciblées.

Dans les zones rurales, pour que l'emploi des jeunes soit plus productif et satisfaisant, il faut mettre en œuvre des stratégies qui associent l'amélioration de la productivité agricole à l'application de politiques visant à intéresser les jeunes à l'agriculture, tout en multipliant les possibilités d'emploi rural non agricole. Ces politiques contribueront à une meilleure gestion de l'exode rural des jeunes si elles sont appuyées par d'autres mesures qui cherchent à maximiser les avantages en termes de développement tout en minimisant les coûts. Il sera essentiel d'investir dans un enseignement et une formation professionnelle faisant une large place à la situation des femmes et adaptés à la fois aux besoins des zones rurales et à ceux du marché. Il convient pour cela de mieux cibler les services de vulgarisation et d'investir dans le renforcement des capacités individuelles et collectives des jeunes, afin de leur ouvrir plus de possibilités d'emploi chez eux et d'améliorer les compétences des migrants potentiels. Ces mesures doivent être appuyées par un environnement propice, susceptible de favoriser un plus large accès des jeunes aux avoirs productifs et aux marchés, mais aussi par les moyens nécessaires pour surmonter les obstacles à la mise en œuvre des nouvelles technologies et approches. Il est également important d'améliorer l'accès à l'information sur les droits et les possibilités d'emploi des migrants potentiels et d'assurer la protection et le bien-être de ces derniers, d'encourager l'utilisation la plus efficace de leurs envois de fonds et de leur savoir-faire par les ménages et les communautés rurales, et de leur offrir des choix viables et durables lors de leur retour et de leur réinsertion.

---

<sup>59</sup> Commission économique pour l'Afrique (CEA): *African Youth Report: Expanding opportunities for and with young people in Africa* (Addis-Abeba, 2009).

<sup>60</sup> BIT: *Global Employment Trends for Youth* (Genève, août 2010).

<sup>61</sup> Banque mondiale: *Les jeunes et l'emploi en Afrique: Le potentiel, le problème, la promesse* (Washington, DC, 2008); BIT: *Emploi des jeunes: les voies d'accès à un travail décent*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 93<sup>e</sup> session, Genève, 2005.

### Encadré 3.2

#### Emploi décent pour les jeunes: le cas de l'Égypte

La principale menace qui pèse sur la progression économique fragile de l'Égypte est son manque total de perspectives d'emploi décent pour les jeunes (entre 15 et 29 ans). Le chômage, qui frappe 14 pour cent des jeunes hommes et 45 pour cent des jeunes femmes, ne représente que la partie visible de l'iceberg, car ces chiffres ne disent rien des nombreux jeunes obligés d'accepter des emplois à faible productivité, peu rémunérés et précaires, largement inférieurs à leurs capacités. Cette pénurie d'emplois décents empêche la génération montante d'acquérir les compétences et les moyens financiers nécessaires pour soutenir le développement économique, social et politique du pays. Mettant à profit les enseignements tirés de nombreuses initiatives en faveur de l'emploi des jeunes en Égypte et ailleurs, un nouveau projet propose une approche ambitieuse, multidimensionnelle et intégrée de stimulation de l'emploi des jeunes sur une période de quatre ans (2011-2015). Intitulé «Decent jobs for Egypt's young people: Tackling the challenge together» (des emplois décents pour les jeunes égyptiens: relever le défi ensemble), ce projet vise à augmenter les possibilités d'emploi décent pour les jeunes, hommes et femmes, et notamment les groupes vulnérables, au moyen de cinq grandes stratégies:

- i) Améliorer les résultats du ministère égyptien de la Main-d'œuvre et des Migrations, ainsi que d'autres ministères et partenaires nationaux, en donnant la priorité au plan d'action national récemment élaboré en faveur de l'emploi des jeunes (1,6 million de dollars E.-U.).
- ii) Au moyen d'une procédure concurrentielle, sélectionner trois gouvernorats qui élaboreront un plan d'action régional en faveur de l'emploi des jeunes et renforceront l'action de leurs partenaires locaux, afin de fournir les services nécessaires au soutien de l'emploi de cette tranche d'âge (1,6 million de dollars E.-U.).
- iii) Développer les capacités des institutions de formation pour que celles-ci puissent aider les jeunes à acquérir des connaissances et des compétences susceptibles d'accroître leurs chances de trouver un emploi. Les interventions comprennent l'élaboration de systèmes modernes d'apprentissage pour les jeunes du secteur informel de l'économie, la mise au point et la diffusion de modules d'acquisition de compétences entrepreneuriales dans tourisme, l'agriculture et le secteur manufacturier, le renforcement des capacités entrepreneuriales spécialisées des femmes pauvres vivant en milieu rural et l'amélioration des qualifications ainsi que l'intégration dans le marché du travail des personnes handicapées (3,4 millions de dollars E.-U.).
- iv) Renforcer les capacités, à l'échelon local, des services publics de l'emploi, des organisations de jeunes et des entreprises, afin de faire coïncider plus efficacement l'offre et la demande de personnel qualifié, et permettre ainsi aux jeunes d'entrer dans la vie active et aux employeurs de retenir les travailleurs qui leur font cruellement défaut (1,7 million de dollars E.-U.).
- v) Stimuler la création d'entreprises et l'emploi indépendant au moyen d'une campagne promotionnelle, d'une amélioration de l'environnement politique et d'un renforcement des services aux entreprises. Le projet financera directement l'accompagnement de 500 nouvelles entreprises lancées dans le cadre de l'initiative, et 10 000 jeunes au moins bénéficieront de services aux entreprises améliorés (1,5 million de dollars E.-U.).

La contribution au projet apportée par l'Agence canadienne de développement international (ACDI) est de 10 millions de dollars canadiens (environ 9,8 millions de dollars E.-U.). Le gouvernement égyptien a accepté de débloquer 5 millions de dollars E.-U. par le truchement du Fonds social, lequel peut être utilisé par les jeunes entrepreneurs pour lancer des activités. Les gouvernorats sélectionnés contribueront à hauteur de 10 pour cent des sommes nécessaires à la mise en œuvre de leurs plans d'action régionaux.

La collaboration avec la FAO et d'autres partenaires pour le développement qui ont fait de la promotion de l'emploi des jeunes ruraux un domaine prioritaire et qui présentent un avantage comparatif certain permettra d'accroître l'efficacité des interventions proposées et de renforcer la cohérence des politiques et des programmes à l'échelon national.

Les initiatives du BIT pour l'emploi des jeunes concourent à l'objectif général qui consiste à apporter un soutien efficace aux mandats de l'OIT pour leur permettre d'adopter et de mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs à l'emploi, aux marchés du travail, au développement des entreprises et aux compétences favorisant un travail décent. L'approche de l'OIT concernant l'emploi des jeunes est issue des travaux qui ont préparé et suivi la 93<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2005, laquelle a enjoint le Bureau à poursuivre ce qui avait été entrepris par le Réseau pour l'emploi des jeunes du Secrétaire général de l'ONU et la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies de 2002 sur la promotion de l'emploi des jeunes. L'approche de l'OIT à l'égard du travail décent pour les jeunes consiste notamment à: i) intégrer systématiquement la question de l'emploi des jeunes dans les politiques et les programmes portant sur des questions plus générales; et ii) concevoir des interventions spécifiquement ciblées sur les jeunes défavorisés. Le problème de l'emploi des jeunes est traité de façon transversale dans l'Agenda du travail décent de l'OIT, car il nécessite des moyens d'action intégrés, qui associent une palette d'outils de programmation et de services spécialisés du BIT au sein d'une stratégie et d'un plan d'action formant un tout cohérent.

Pour améliorer l'emploi des jeunes dans la région en qualité et en volume, il faudra donc accorder une place encore plus fondamentale au travail décent pour les jeunes. Dans le cadre d'une grande initiative UA - BafD - CEA - OIT, le travail du BIT en Afrique sur cette question continuera de se développer autour des cinq grands thèmes suivants:

- i) services consultatifs pour l'élaboration des politiques, y compris conseils et assistance sur des plans d'action nationaux, des politiques nationales et des plans d'emploi des jeunes;
- ii) services de l'emploi, avec notamment une aide aux services de placement, une assistance financière à la recherche d'un emploi (allocation de recherche d'emploi, par exemple) et un partage des informations relatives aux marchés de l'emploi (y compris des services axés sur la technologie);
- iii) amélioration des compétences et formation organisée dans le cadre du marché de l'emploi, ce qui inclut les programmes suivis dans l'enseignement de la seconde chance, l'enseignement et la formation techniques et professionnels, la formation sur le lieu de travail, les dispositifs d'apprentissage conventionnels et non conventionnels, la formation de base aux compétences propices à l'employabilité, le soutien financier des stagiaires par des primes à la formation et par l'accès au crédit ainsi que des incitations financières versées à l'employeur pour couvrir la formation sur le lieu de travail et/ou les coûts de main-d'œuvre;
- iv) création d'emplois, y compris subventions salariales, programmes de travaux publics et programmes de garantie de l'emploi, programmes de service public et de volontariat, services consultatifs destinés aux entrepreneurs et aux travailleurs indépendants, formation entrepreneuriale et accès à la microfinance;
- v) autres dispositifs, tels que les primes de transport, les allocations pour soins d'enfants et autres, les transferts (en espèces ou en nature) octroyés dans le cadre d'un programme de réduction de la pauvreté, et les autres droits à prestations monétaires et non monétaires.

### ***3.6. Parvenir à l'autonomie économique des femmes et à l'égalité entre les sexes***

L'OIT met en avant l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomie économique de celles-ci comme constituant intrinsèquement des objectifs de développement majeurs, ainsi que l'affirment les conventions internationales et les OMD. On observe également que la promotion de l'autonomie économique des femmes et de l'égalité entre les sexes peut contribuer à stimuler la croissance économique et peut influencer sur la réduction de la pauvreté, dans la mesure où le mode de consommation du ménage tend à privilégier l'enfant et à être orienté vers la satisfaction des besoins essentiels.

L'OIT cherche à faire progresser ces deux thèmes en Afrique en incluant une dimension hommes-femmes dans tous ses programmes et politiques, mais aussi en soutenant des interventions spécifiquement destinées aux femmes, afin de remédier aux inégalités qui existent de longue date. Selon la politique d'égalité entre hommes et femmes adoptée par l'OIT en 1999, l'objectif est de parvenir à l'équité entre les sexes dans la dotation en personnel, dans les structures institutionnelles et dans le travail des mandants et de l'Organisation elle-même. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et les spécialistes régionaux de cette question aident les mandants et le personnel à atteindre cet objectif. Les progrès accomplis sont suivis dans le cadre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015. Selon la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail, cette égalité doit être favorisée à travers les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir: principes et droits fondamentaux au travail, emploi, protection sociale, enfin tripartisme et dialogue social.

Bien que de nombreuses conventions de l'OIT aient leur importance pour promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail, quatre d'entre elles sont particulièrement pertinentes:

- la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
- la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

La convention n° 100 a été ratifiée par 51 des Etats africains Membres de l'OIT, et la convention n° 111 par les 53 Etats Membres africains. En revanche, leur application demeure problématique partout. En conséquence, le suivi et le soutien de cette application ainsi que la formulation de recommandations destinées à l'améliorer forment la majeure partie du travail que le BIT consacre à ces conventions. Les conventions n°s 156 et 183 ont été bien moins ratifiées. Le BIT continuera de soutenir les mandants dans la réalisation d'études nationales sur les quatre conventions et de développer des plates-formes de sensibilisation aux avantages économiques et sociaux de l'égalité de rémunération, de mesures antidiscriminatoires, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et d'une protection de la maternité.

Conformément à sa politique sur l'égalité entre hommes et femmes, l'OIT continuera d'œuvrer pour que toutes les initiatives de promotion de l'emploi tiennent compte des disparités entre les sexes, tout en adoptant parallèlement une approche volontariste et spécifique en faveur des femmes. L'un des exemples de réussite en la matière est le programme WEDGE (Programme pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes) qui demeurera actif partout en Afrique, grâce notamment à l'appui apporté au Fonds de soutien à l'entrepreneuriat féminin en Afrique, en partenariat avec la BAFD. La plate-forme d'action du Caire fera l'objet d'une promotion aux niveaux national, régional et international, mais aussi, au niveau individuel, auprès des femmes chefs d'entreprise.

L'OIT continuera de mettre tout en œuvre pour que les mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail, à lutter contre le VIH et le sida sur le lieu de travail et à élargir la protection sociale aux travailleurs migrants fassent une place équitable aux femmes. La protection sociale des travailleurs domestiques, une population en grande majorité féminine, fera également l'objet d'une attention particulière.

L'OIT œuvrera pour renforcer la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs à faire progresser l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, à veiller à ce que cette égalité figure à l'ordre du jour des discussions tripartites sur le monde du travail et à encourager la représentation des femmes aux postes de responsabilité. L'un des moyens employés sera de continuer, sur tout le continent, à former les mandants à son audit participatif de genre et de leur prêter ensuite assistance dans la conduite de ces vérifications. Dans le même ordre d'idées, l'OIT continuera à mettre l'autonomie économique des femmes africaines sur le devant de la scène dans les grandes manifestations internationales.

De plus, l'OIT s'associera à la FAO pour assurer l'autonomie économique des femmes de manière à combler le fossé entre elles et les hommes dans l'agriculture et sur les marchés du travail ruraux.

### **3.7. Edifier un socle de protection sociale**

Le BIT travaillera avec les mandants pour promouvoir un socle de protection sociale regroupant les services sociaux essentiels et la sécurité du revenu pour tous, hommes et femmes.

Les socles nationaux de protection sociale sont un élément déterminant dans une stratégie de croissance durable et inclusive pour concrétiser pleinement le potentiel économique d'une société.

La Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale (paragr. 4) a donné au BIT, en collaboration étroite avec la Commission de l'Union africaine, mission d'accomplir les actions suivantes:

- i) poursuivre sa Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous en utilisant tous les moyens d'action à sa disposition, et promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions actualisées de l'OIT concernant la sécurité sociale, en particulier la convention n° 102;
- ii) examiner – en utilisant tous ses moyens d'action – la possibilité d'introduire un nouveau mécanisme qui aiderait les pays à mettre en œuvre le socle de protection sociale au niveau national;
- iii) assister activement les Etats Membres, en fournissant des services et des conseils techniques adaptés ainsi qu'en encourageant le dialogue social orienté vers les résultats, pour soutenir la mise en place du socle de protection sociale au niveau national, et l'évaluation régulière de son impact, de sa viabilité et de sa durabilité;
- iv) renforcer les capacités des pays Membres, y compris celles des organismes nationaux de sécurité sociale et des administrations du travail, pour leur permettre de concevoir des systèmes nationaux de sécurité sociale capables de répondre aux nouveaux défis, y compris l'évolution des tendances démographiques, et assurer le bon fonctionnement des systèmes nationaux de sécurité sociale;
- v) renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs pour participer à la conception, la gouvernance et la mise en place d'une protection sociale pour tous à la fois complète et durable;
- vi) favoriser la coopération Sud-Sud par un échange d'expériences et d'expertises.

En plus des points ci-dessus, le BIT mettra en place des activités spécifiquement conçues pour promouvoir et mettre en application le socle de protection sociale, comme:

- i) apporter un soutien permanent au Groupe consultatif sur le socle de protection sociale;
- ii) tenir des réunions conjointes OIT/FMI en vue de débattre des problèmes liés à la marge de manœuvre budgétaire et à la protection sociale;
- iii) apporter une aide aux pays pour l'élaboration des socles de protection sociale nationaux en Afrique ainsi que pour le calcul de leur coût;
- iv) concevoir un projet favorisant les échanges Sud-Sud, Sud-Nord et triangulaires avec les pays d'Afrique;
- v) développer la base de connaissances constituée en liaison avec la mise en œuvre des politiques relatives aux socles de protection sociale, enrichir la documentation et intensifier le partage d'expériences entre pays, en exploitant la plate-forme GESS (Extension de la sécurité sociale dans le monde)<sup>62</sup>;

---

<sup>62</sup> La GESS est une plate-forme mondiale de partage de connaissances sur l'extension de la sécurité sociale dont les objectifs sont de faciliter l'échange d'informations et d'idées, d'identifier et de documenter des expériences, d'identifier les déficits de connaissances, de produire des connaissances nouvelles et de promouvoir l'innovation. Afin d'atteindre ces objectifs, la GESS s'appuie sur les contributions de ses utilisateurs, sur le dialogue et les échanges entre eux. Cette plate-forme, développée et gérée par le Département de la sécurité sociale du BIT, offre un cadre interdisciplinaire et international pour le partage de connaissances et une assistance technique pour l'extension de la sécurité sociale.

- vi) resserrer la collaboration avec l'Union africaine pour maximiser les synergies entre le cadre de politique sociale et le socle de protection sociale;
- vii) appuyer la modernisation et le renforcement des institutions et régimes/programmes techniques de sécurité sociale en leur apportant une assistance en matière d'élaboration des politiques, d'évaluation actuarielle, d'assistance informatique et de conseil juridique;
- viii) mettre en place des activités de renforcement des capacités, destinées aux responsables de la planification des politiques sociales nationales, aux décideurs, aux partenaires sociaux et autres parties prenantes.

### **3.8. Donner effet à la recommandation de l'OIT (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010**

La recommandation n° 200 est la première norme internationale du travail sur le VIH et le sida. Elle s'appuie sur les principes fondamentaux établis dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (2001) et réaffirme l'urgence, d'une part, de la contribution du monde du travail à l'élargissement de l'accès aux services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en matière de VIH et, d'autre part, de l'élaboration de politiques et de programmes nationaux «tripartites-plus» relatifs au VIH et au sida sur le lieu de travail.

Le bureau régional de l'OIT pour l'Afrique a été consulté afin que la recommandation n° 200 soit adaptée au mieux aux besoins et priorités mis en avant dans l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015. En conséquence de quoi, à sa 310<sup>e</sup> session, en mars 2011, le Conseil d'administration du BIT a adopté un plan d'action mondial (2011-2015) visant à promouvoir la mise en œuvre de la recommandation n° 200. Ce plan repose sur le cadre stratégique d'ILO/AIDS pour 2011-2015, qui place le lieu de travail au cœur de la riposte mondiale au VIH/sida. Les objectifs stratégiques sont les suivants:

- 1) Promouvoir l'élaboration de politiques/cadres juridiques tripartites nationaux sur le VIH et le sida et le monde du travail sur la base la recommandation n° 200.
- 2) Renforcer la prévention de la transmission du VIH et les programmes de protection sociale dans le monde du travail ainsi que les possibilités d'emploi, en portant une attention particulière aux travailleurs les plus exposés dans des secteurs économiques clés, dans l'économie formelle ou informelle.

L'approche stratégique visant à donner effet à la recommandation n° 200 va dans le sens de la Stratégie de l'ONUSIDA (2010-2015), dont la vision pour 2015 est «Zéro nouvelle infection à VIH, zéro discrimination, zéro décès lié au sida».

A cet effet, les principaux axes stratégiques retenus pour l'action future en Afrique (2011-2015) sont les suivants:

- 1) Transposer à plus grande échelle les mesures de défense des droits de l'homme au travail dans le contexte du VIH, réduire la stigmatisation et la discrimination à l'égard des travailleurs, hommes et femmes, de leurs familles et des personnes à leur charge. Parmi les résultats spécifiques:
  - a) Des politiques nationales «tripartites-plus» de lutte contre le VIH dans le monde du travail sont conçues et mises en œuvre dans tous les Etats Membres de l'OIT en Afrique, sur les lieux de travail formels et informels.
  - b) Des lois et règlements sont élaborés ou amendés pour prendre en compte les principes de la recommandation n° 200 et assurer la défense des droits de l'homme au travail dans le contexte du VIH et du sida.
- 2) Elargir l'accès des travailleuses et des travailleurs aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien dans le monde du travail. Parmi les résultats spécifiques:

- a) Des moyens de subsistance durables sont assurés par la création de possibilités d'emploi pour les jeunes et les personnes vivant avec ou affectés par le VIH, sans oublier les femmes.
  - b) Les régimes de protection sociale sont étendus aux travailleurs touchés par le VIH.
- 3) Transposer à plus grande échelle les mesures imposant aux acteurs du monde du travail de répondre efficacement et sans tarder aux problèmes posés par le VIH. Parmi les résultats spécifiques:
- a) Les questions relatives au VIH sont intégrées dans les départements et les programmes de coopération technique pertinents du BIT.
  - b) Une attention plus marquée et une priorité plus importante sont attachées à la prévention, grâce à l'appui apporté aux mandants de l'OIT pour les campagnes «Faites le test VIH» et à la mise à disposition de davantage d'informations sur la prévention de la transmission de la mère à l'enfant.
  - c) Des travaux de recherche participative sont entrepris avec les mandants de l'OIT pour renforcer la base de connaissances collective et pour détecter et tenter d'éliminer la stigmatisation et la discrimination, qui sont les principaux obstacles à l'amélioration de la prévention et de l'accès aux services de traitement, de prise en charge et de soutien.
  - d) Des travaux de recherche sectorielle sont entrepris avec les mandants de l'OIT pour déterminer les facteurs d'accroissement du risque de contamination par le VIH dans certaines branches d'activité, comme les transports, l'industrie extractive, le tourisme, la construction et la santé, afin d'éclairer par des faits probants l'élaboration de mesures applicables sur le lieu de travail.

### **3.9. Assurer la sécurité alimentaire et promouvoir l'emploi rural**

Près de la moitié de la population d'Afrique du Nord et pas moins des deux tiers de celle d'Afrique subsaharienne vivent et travaillent dans des zones rurales<sup>63</sup>. Malheureusement, la plupart des ruraux pauvres, et particulièrement les femmes et les jeunes, exercent des activités qui se rattachent principalement au segment d'emploi informel et peu productif de l'économie rurale, à la fois dans l'agriculture de subsistance et le travail salarié agricole, et dans des emplois indépendants non agricoles.

L'emploi productif contribue à améliorer la sécurité alimentaire en jouant sur trois au moins des quatre dimensions qui la définissent (disponibilité, accès, stabilité et utilisation)<sup>64</sup>. Premièrement, l'emploi agricole augmente les disponibilités alimentaires en accroissant la production. Deuxièmement, en générant un revenu, qui lui-même autorise achats et consommation, l'emploi permet aux ménages d'accéder à la nourriture. Troisièmement, un emploi sûr et durable influe à terme sur la stabilité de l'approvisionnement en vivres et sur l'accès à la nourriture.

La sécurité alimentaire est en effet un problème de disponibilité et d'accès locaux, plutôt que de production vivrière mondiale. La relation entre emploi et sécurité alimentaire est particulièrement critique car, pour gagner leur vie, les personnes pauvres dépendent principalement de l'utilisation (que ce soit en tant que salariés ou travailleurs indépendants) de leur force de travail, qui représente leur principal avoir productif. Les pauvres ont besoin de travailler pour se nourrir, ce qui place l'emploi au cœur de la question de la sécurité alimentaire. A cela s'ajoute le fait que la relation entre emploi et sécurité alimentaire est réciproque. En effet, l'état nutritionnel et la santé des personnes sont des facteurs déterminants de leur aptitude au travail, de leur productivité et de leur développement cognitif, et vice versa.

---

<sup>63</sup> Nations Unies: *World urbanization prospects: The 2009 revision* (New York, 2010).

<sup>64</sup> La sécurité alimentaire se définit selon quatre dimensions, à savoir: i) la disponibilité des produits alimentaires, qui est fonction de l'offre; ii) l'accès à la nourriture, largement déterminé par le pouvoir d'achat, l'intégration des marchés et l'accès matériel à ceux-ci, l'accès à d'autres biens tels que la terre, les filets de sécurité formels et les stratégies de survie informelles; iii) la stabilité dans le temps de la disponibilité des vivres et de l'accès à ceux-ci; et iv) l'utilisation d'aliments biologiques, qui repose sur un apport énergétique suffisant et un régime alimentaire assez varié pour fournir les micronutriments nécessaires.

Il est vital de protéger les pauvres de la planète des chocs dus à la hausse des prix alimentaires si l'on veut éviter un recul des progrès réalisés en matière de réduction de la pauvreté mondiale, en particulier en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud. Les stratégies de sécurité alimentaire durables doivent faire appel à des politiques qui débouchent sur des emplois productifs, des revenus décents et une protection sociale suffisante pour les populations rurales. Assurer la sécurité alimentaire par des emplois plus nombreux et de meilleure qualité permet aux populations rurales pauvres de faire usage de ce dont elles disposent en abondance, leur force de travail, pour accroître leurs revenus et donc leur accès à la nourriture.

Les approches doivent combiner les secteurs agricole et non agricole de façon qu'ils se renforcent mutuellement. La capacité de diversifier les activités en dehors de l'agriculture, dans le secteur manufacturier et les services, est aussi importante pour les revenus des ménages que pour la croissance économique, le développement durable et la réduction de la pauvreté. Les jeunes ruraux et les femmes méritent une attention particulière compte tenu du potentiel qu'ils représentent comme moteurs de l'innovation et de la croissance. Il convient également d'englober les aspects relatifs au travail des enfants, qui sont étroitement liés aux perspectives d'emploi et de travail décent de ces deux groupes. Les jeunes femmes et jeunes hommes africains, par exemple, représentent quelque 65 pour cent des travailleurs agricoles du continent, et ce bien que les niveaux élevés de chômage et de sous-emploi et la prédominance d'activités professionnelles précaires, peu qualifiées et faiblement rémunérées les aient conduits à partir en ville et à l'étranger. Les femmes contribuent pour une part importante et croissante à l'économie rurale de l'Afrique, puisqu'elles constituent près de 50 pour cent des travailleurs agricoles et qu'elles produisent, transforment et entreposent jusqu'à 80 pour cent des produits alimentaires<sup>65</sup>. Il est donc tout à fait justifié de défendre activement l'accès des femmes aux ressources essentielles et la possibilité pour elles de contrôler ces ressources.

La productivité des petits producteurs de la région est toujours très basse, ce qui explique en partie leur faible réaction à la flambée des prix entre 2006 et 2008. Pour libérer pleinement le potentiel des petites exploitations agricoles en Afrique, il faudrait accroître les investissements publics et privés, qui permettent aux producteurs d'augmenter la valeur ajoutée tout au long de la filière alimentaire et d'atténuer les risques. Il est nécessaire d'encourager la participation à des organisations de producteurs et la coopération au sein de groupes en vue d'une action collective plus efficace. Des organisations de producteurs puissantes et robustes peuvent en effet offrir aux agriculteurs un large éventail de services. Par leur truchement, leurs membres peuvent accéder à des marchés, lutter pour faire reconnaître leurs besoins, gérer plus efficacement les ressources naturelles et améliorer leur pouvoir de négociation, de façon à renforcer leur compétitivité et à obtenir ainsi de meilleurs prix, plus stables, ainsi que des conditions de paiement plus favorables. En fournissant des services essentiels, ces organisations peuvent également créer des emplois dans des domaines tels que la production, le marketing, le crédit, l'assurance et les transports, contribuant par là même à revitaliser l'économie rurale.

Permettre aux pauvres de trouver des emplois mieux rémunérés dans l'économie rurale non agricole est également un objectif capital. De fait, de nombreux travailleurs et ménages ont déjà diversifié leurs activités, même si le développement de l'économie non agricole reste étroitement lié à l'agriculture. Il convient de créer un environnement plus propice aux microentreprises, aux petites et moyennes entreprises et à certaines agro-industries, en allégeant les processus réglementaires applicables aux entreprises, en assurant une plus grande égalité entre hommes et femmes dans l'accès aux avoirs productifs que sont, entre autres, la terre, le financement, la formation et l'information, et en renforçant les services de développement des entreprises. Un soutien particulier devrait être réservé à la modernisation des activités du secteur informel de l'économie et au perfectionnement des compétences de leurs travailleurs, notamment en incitant les microentrepreneurs ruraux à s'organiser collectivement au sein de coopératives et de groupements d'entreprises. Pour une approche territoriale du développement, l'une des priorités de l'action publique devrait être d'optimiser les liens toujours plus étroits entre le monde rural et

---

<sup>65</sup> Nations Unies: *Promotion économique de la femme*, Rapport du Secrétaire général, Commission de la condition de la femme, Conseil économique et social, document des Nations Unies publié sous la cote E/CN.6/2006/7.

le monde urbain, c'est-à-dire entre producteurs et consommateurs, puisque c'est dans les villes et les bourgs que sont écoulés les produits ruraux. On pourrait ainsi, par exemple, soutenir les filières d'approvisionnement qui misent sur la qualité afin de pénétrer des marchés à haute valeur ajoutée, ou investir dans les transports et les communications.

Sensibiliser les petits producteurs et les travailleurs ruraux aux avantages que présente l'amélioration de leurs conditions de travail, et amener leurs organisations à respecter les normes internationales du travail et à promouvoir de bonnes pratiques agricoles, contribuera à instaurer une stabilité sociale et économique. Bien que l'emploi indépendant prévale encore, l'emploi salarié, avec un nombre de travailleurs agricoles estimé à 450 millions, représente plus de 40 pour cent du total de la population agricole active. Ces salariés, souvent mal rémunérés et contraints d'accepter des relations de travail de plus en plus précaires, représentent généralement une part importante des personnes en situation d'insécurité alimentaire. En outre, la législation nationale du travail ne leur offre que peu de protection car, dans un grand nombre de cas, elle ne couvre pas l'ensemble du secteur agricole ou ne s'applique pas pleinement à celui-ci. Cette situation est encore aggravée par la fréquente faiblesse des moyens d'inspection et d'exécution. Les effets favorables des conditions de travail sur la productivité de la main-d'œuvre sont souvent sous-estimés (notamment les techniques, outils et pratiques agricoles susceptibles de faire économiser de l'énergie et du temps aux agriculteurs en améliorant la sécurité, la santé et la productivité). Compte tenu de la dangerosité du travail agricole, la promotion d'un dispositif de sécurité et de santé au travail au niveau des exploitations représente l'un des défis majeurs. L'application de la loi devrait être surveillée à l'aide de mécanismes innovants réunissant une grande diversité d'acteurs, tels que les services d'inspecteurs du travail et les services de vulgarisation, les ministères de l'agriculture et du travail ou de l'emploi, les organisations de producteurs et de travailleurs, mais aussi les entreprises privées et les organisations communautaires rurales.

Les objectifs relatifs à l'emploi rural, au travail décent et à la sécurité alimentaire sont autant d'aspects d'un même problème, complexe et multidimensionnel, qui nécessite une gouvernance efficace aux niveaux macro et microéconomique et l'édification de partenariats. Il va donc être de la plus haute importance de s'assurer de la participation du secteur privé, d'appuyer des mécanismes interministériels et multipartites (en associant la société civile et les organisations de producteurs) et de soutenir, à l'échelle des Nations Unies, des approches cohérentes de développement rural centré sur l'emploi. A cet égard, il sera essentiel de veiller à ce que les inquiétudes et les besoins du monde rural, et notamment des femmes et des jeunes, soient correctement relayés dans le dialogue social et la concertation sur les politiques. Il faudra pour cela intensifier les activités de sensibilisation et l'engagement des partenaires sociaux dans les zones rurales et multiplier les approches innovantes pour organiser et représenter les intérêts ruraux. La question de la représentation impliquera de défendre le rôle des organisations et coopératives de producteurs ainsi que des associations informelles de travailleurs ruraux dans l'institutionnalisation des marchés du travail ruraux. L'OIT interviendra sur des points spécifiques entrant dans son mandat, à savoir:

- collaborer avec d'autres partenaires en vue du développement et de la transformation de l'agriculture;
- renforcer les capacités des mandants de l'OIT pour qu'ils interviennent de façon efficace dans les zones rurales;
- promouvoir la capacité d'agir des petits producteurs, et tout spécialement des femmes et des jeunes, par le développement de leurs compétences entrepreneuriales;
- mener des campagnes promotionnelles en faveur de la ratification et de l'application des normes fondamentales du travail et des conventions spécifiquement applicables au monde agricole et rural;
- renforcer et développer les coopératives et autres organisations associatives dans les zones agricoles et rurales.

Le processus national de mise en œuvre du Programme détaillé pour le développement de l'agriculture africaine (PDDAA) et les plans d'investissement agricole ont un rôle important à jouer pour placer l'emploi rural et le travail décent au centre de l'action publique. Ce sont des instruments

concrets qui permettent d'intégrer des mécanismes et programmes objectifs et fondés sur des faits probants, afin de traiter la question de l'emploi rural. Les quatre piliers du PDDAA renvoient à l'emploi. Ainsi, le premier pilier vise à étendre la zone assujettie à une gestion durable des terres et à des systèmes fiables de maîtrise de l'eau. Or la terre et la main-d'œuvre sont les deux principaux facteurs de la production agricole et sont hautement complémentaires. De la même manière, le deuxième pilier, dont l'objectif est un accès plus large aux marchés, a des répercussions nettes sur l'emploi. Les investissements et l'engagement potentiels des individus dans des activités visant à améliorer l'accès aux marchés dépendent de la sécurité de leur situation professionnelle. En effet, les petits exploitants ne pourront amorcer un développement et une diversification (risqués) de leurs activités que s'ils jouissent d'une situation professionnelle sûre et durable. Le troisième pilier cible l'augmentation de la sécurité alimentaire par l'accroissement de la productivité des petits exploitants. Or la productivité agricole est directement liée à celle de la main-d'œuvre, qui dépend elle aussi de la situation professionnelle et des conditions de travail. Quant au quatrième pilier, il concerne l'amélioration des systèmes et de la recherche agricoles et aborde cette question sous l'angle de la diffusion des nouvelles technologies appropriées. Pour être efficace, cette diffusion doit tenir compte du capital humain existant et potentiel (profils de qualifications et structure de la population active). La recherche agricole devrait donc inclure dans les analyses et les cadres conceptuels la situation professionnelle et les conditions de travail des travailleurs ruraux et des petits agriculteurs, ainsi que la composition de la population active rurale.

S'appuyant sur des mécanismes à l'échelle des Nations Unies, sur les groupes formés autour du PDDAA et sur l'Agenda du travail décent, la FAO et l'OIT collaboreront avec les ministères du travail et de l'agriculture pour faire en sorte que l'emploi rural et le travail décent soient correctement pris en compte dans le processus du PDDAA. Plus particulièrement, en étudiant les aspects de l'emploi rural durant la phase d'après-pacte, les pays peuvent saisir une occasion unique d'ajouter de la valeur à la mise en œuvre du PDDAA, car cet examen leur permettra :

- de percevoir la *complémentarité* entre l'investissement dans les techniques agricoles et le capital humain existant/potentiel (main-d'œuvre, profils de qualifications, répartition par âge, place respective des hommes et des femmes, etc.);
- de renforcer les effets socio-économiques en *traduisant* plus adéquatement les aspects de l'emploi rural et du travail décent dans la formulation et la mise en œuvre des plans d'investissement agricole;
- d'accroître l'efficacité de la mise en œuvre par la prise en compte des *interdépendances* entre la terre, la main-d'œuvre, la recherche, l'accès aux marchés et l'approvisionnement alimentaire.

A la faveur de leur partenariat stratégique, le PDDAA et l'Agence de planification et de coordination (APCN) du NEPAD (Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique), la FAO et l'OIT apporteront le soutien d'experts aux pays afin qu'ils puissent déterminer, hiérarchiser et élaborer des programmes d'investissement appropriés. Le renforcement des capacités peut être appuyé par des lignes directrices et une formation relatives sur la manière de prendre en compte systématiquement l'emploi rural et le travail décent dans les plans d'investissement agricole. D'autres activités sont possibles, telles que le recensement des meilleures pratiques et programmes et une analyse d'impact de l'intégration adéquate des questions de l'emploi rural et du travail décent dans les plans d'investissement agricole. Une attention particulière doit être portée aux questions d'égalité entre hommes et femmes, aux jeunes et aux enfants dans la conception de ces plans.

Le processus du PDDAA et les plans d'investissement agricole représentent des occasions uniques de faire avancer les programmes pour l'emploi des jeunes en Afrique. L'emploi des jeunes est une question sur laquelle l'agriculture devrait avoir une incidence déterminante, et des mécanismes concrets de création d'emplois pour les jeunes devraient être incorporés aux plans d'investissement agricole.

### 3.10. Promouvoir les emplois verts pour un développement durable

Le changement climatique et la dégradation de l'environnement, quoique bien connus des pays africains, sont encore fréquemment perçus comme des problèmes distincts alors qu'ils sont étroitement liés et qu'ils contribuent souvent à aggraver le problème qui se pose à l'Afrique, en ce XXI<sup>e</sup> siècle, en matière économique et sociale et dans le domaine de l'emploi.

Le changement climatique risque d'avoir de graves répercussions sur la croissance économique et le marché du travail de l'Afrique en raison de la forte dépendance de ce continent à l'égard de l'agriculture pluviale, laquelle emploie, selon les pays, jusqu'à 80 pour cent de la population. Dans certaines économies africaines, le secteur agricole génère la moitié du PIB et des recettes d'exportation. Une hausse de la température de deux degrés au-dessus des niveaux préindustriels, telle qu'on la prédit avant la fin de ce siècle, pourrait entraîner un recul définitif du PIB de la région, compris entre 4 et 5 pour cent<sup>66</sup>. A la dépendance des économies africaines à l'égard du climat et de leurs ressources naturelles s'ajoute le fait que le changement climatique risque de peser beaucoup plus lourdement sur les plus pauvres, aggravant les problèmes sociaux. En effet, les biens et services naturels, tels que les terres fertiles pour la production de vivres, le bois de feu pour la cuisine et l'eau douce à boire, ont une grande importance pour les populations pauvres. De ce fait, l'assise de leurs emplois et de leur situation économique est infiniment plus vulnérable aux chocs externes tels que les événements météorologiques extrêmes, les sécheresses et les inondations. En outre, le changement climatique risque d'accélérer la propagation des maladies transmises par l'eau et du paludisme.

Le potentiel des emplois verts en tant que stratégie de développement de l'Afrique est énorme. Dans leur déclaration, adoptée lors de la quatrième réunion annuelle conjointe de la Conférence des ministres de l'économie et des finances de l'Union africaine et de la Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique de la Commission économique pour l'Afrique (Addis-Abeba, Ethiopie, 28-29 mars 2011), les ministres se sont engagés à «assurer la transition vers une économie verte en Afrique, notamment en soutenant les transformations systémiques et institutionnelles nécessaires pour veiller à ce que les économies vertes contribuent à la réalisation des objectifs du développement durable et de la réduction de la pauvreté, en améliorant en particulier le bien-être et la qualité de vie des citoyens de pays africains».

Toutefois, comme pour toutes les transitions, l'état de préparation est important. Cette transition ne pourra se faire qu'avec des travailleurs possédant l'instruction et les qualifications requises et elle ne se fera dans l'équité que si elle s'accompagne de régimes de protection sociale ouverts à tous. Les tendances de la production, de la consommation et de l'emploi sont en pleine transformation et, selon toute prévision, cette évolution devrait se poursuivre dans les années qui viennent. Plusieurs aspects de cette transition nécessitent un vigoureux soutien. Les politiques sociales doivent être développées, de même que les politiques environnementales et économiques. Des questions clés devront être examinées, comme l'investissement dans les compétences qui seront nécessaires à une économie mondiale à faible émission de carbone, et des politiques permettant de gérer les ajustements d'emploi dans des secteurs tels que l'énergie et les transports devront être élaborés. De la même manière, il sera impératif de mettre en place des politiques visant à protéger ceux qui risquent de subir le contrecoup de ces évolutions, par des garanties de ressources, des possibilités de reconversion professionnelle et des aides à la réinstallation, par exemple. Il sera également nécessaire de rechercher les moyens de cibler les segments pauvres de la main-d'œuvre de sorte qu'ils bénéficient de la transition. L'instauration d'un dialogue social efficace est un point de départ déterminant pour tout type de transition vers une économie verte.

Le soutien du BIT en faveur d'une transition équitable sera décisif sur les points suivants:

- promouvoir des emplois verts productifs qui contribuent au développement social et à la croissance économique dans une économie verte;

---

<sup>66</sup> N. Stern et coll.: *The Stern Review Report on the economics of climate change 2006* (Cambridge, University Press, 2006), partie II: Impacts of climate change on growth and development (chap. 3-6).

### Encadré 3.3

#### L'entrepreneuriat vert des jeunes et une économie verte pilotée par les jeunes en Afrique de l'Est

##### Objectif

Le projet de collaboration entre le Programme de l'OIT en faveur des emplois verts et son outil pour l'entrepreneuriat des jeunes a pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat vert chez les jeunes en Afrique de l'Est. Cet outil est un programme sur cinq ans financé par la Commission pour l'Afrique, une initiative du gouvernement danois. La vision qui le sous-tend est de permettre aux jeunes africains de transformer leur créativité, leur énergie et leurs idées en projets d'activité. En investissant conjointement dans la jeunesse et dans l'environnement, le projet de coopération Emplois verts - Entrepreneuriat des jeunes vise à relever à la fois les deux défis en établissant une situation doublement gagnante pour les jeunes et pour l'environnement.

##### Résultats

Le résultat global escompté est un nombre croissant de jeunes qui créent des entreprises vertes qui contribuent à une économie plus respectueuse de l'environnement, à la création d'emplois et à la lutte contre la pauvreté. Les résultats immédiats sont notamment les suivants:

- 1) le nombre de jeunes chefs d'entreprises vertes s'accroît;
- 2) les organisations de jeunes apportent des solutions innovantes pour l'entrepreneuriat des jeunes dans l'économie verte;
- 3) les responsables de l'élaboration des politiques prennent des décisions fondées sur des faits probants en matière de promotion de l'entrepreneuriat vert chez les jeunes.

##### Activités actuelles

Début 2010, des ateliers nationaux de planification se sont tenus à Dar es-Salaam, à Nairobi et à Kampala pour prendre l'avis des parties prenantes et finaliser les programmes nationaux. Les parties consultées ont recommandé de concentrer l'action sur les secteurs verts d'avenir non seulement pour donner aux jeunes davantage de moyens de faire face au changement climatique et à la dégradation de l'environnement, mais aussi pour transformer des problèmes écologiques en perspectives commerciales. Le programme s'emploie à renforcer les capacités des services d'aide aux entreprises et le développement des compétences, tout en établissant des liens entre les jeunes et les institutions financières censées les soutenir. Cette action devrait permettre de créer des possibilités d'affaires dans les secteurs verts tels que le solaire, le recyclage, l'écotourisme, l'agriculture biologique et l'agroalimentaire.

Au niveau des pouvoirs publics, le BIT œuvre en partenariat avec le PNUE afin d'aider les gouvernements à mettre sur pied une économie verte. Au Kenya, une «économie verte pilotée par les jeunes» est à l'étude, avec pour objectif de stimuler la croissance économique et de s'attaquer au chômage des jeunes, tout en fournissant un stock de ressources naturelles permettant de soutenir le développement économique et social. En dehors de la prise en compte des politiques relatives au travail décent, la stratégie kényenne en faveur d'une économie verte vise à fournir des incitations pour la création d'un entrepreneuriat vert chez les jeunes, la mise en place de programmes de travaux publics réservés aux jeunes dans le domaine des infrastructures d'adaptation au changement climatique et la création d'emplois verts au moyen de programmes d'acquisition de compétences axés sur les marchés verts émergents.

- faciliter une approche centrée sur le travail décent dans les stratégies nationales d'adaptation au changement climatique;
- renforcer le dialogue social comme moyen principal pour inciter les partenaires clés à élaborer et à mettre en œuvre des politiques afin de concrétiser un développement capable de résister aux aléas climatiques et qui privilégie les emplois verts.

### **3.11. Développer l'économie sociale**

L'expression «économie sociale» recouvre une variété étonnante de formes d'organisation: coopératives, mutuelles, entreprises appartenant aux travailleurs, syndicats, associations du secteur informel et autres mécanismes institutionnels sociaux. En Afrique, l'économie sociale est particulièrement développée et importante dans les domaines de la microfinance (associations d'épargne et de crédit différé, également dénommées «tontines» ou «stokvels»), de la microassurance (souvent sous la forme de sociétés funéraires), de la protection sociale (systèmes d'assistance mutuelle de groupe) et des associations et travaux collectifs (organisations d'agriculteurs, coopératives agricoles, investissements communautaires et construction de logements, par exemple). Malgré leur diversité, toutes les organisations et entreprises de l'économie sociale défendent et respectent les mêmes valeurs et principes. Elles:

- i) reconnaissent la primauté des personnes et du travail sur le capital;
- ii) sont souples et novatrices – les entreprises de l'économie sociale sont créées en réponse à l'évolution des conditions sociales et économiques;
- iii) reposent sur des principes de solidarité, de mutualité, de réciprocité, de coopération et de proximité;
- iv) mettent en avant les avantages sociaux, sociopolitiques et économiques de leurs activités, et non uniquement la maximisation du profit fondée sur le marché;
- v) reposent sur le volontariat, l'autonomisation et l'engagement de leurs membres;
- vi) favorisent l'entraide et l'autosuffisance, ainsi que l'identité locale.

Pour l'OIT, les valeurs, principes et caractéristiques de l'économie sociale sont tout particulièrement indiqués pour jeter une passerelle entre les secteurs informel et formel. En intégrant une entreprise qui relève de l'économie sociale, les travailleurs et opérateurs du secteur informel, y compris dans les zones rurales, sont plus écoutés et mieux représentés, augmentent leur pouvoir de négociation, réalisent des économies d'échelle et de gammes, et se dotent d'un niveau minimal de protection sociale dans le cadre d'un système d'aide mutuelle et de solidarité.

Dans un certain nombre de pays africains, l'économie sociale prend de l'importance en tant que stratégie alternative de développement.

- i) L'Afrique du Sud (ministère du Développement économique), dans sa stratégie de croissance récemment publiée, a défini l'économie sociale comme l'un des cinq moteurs les plus prometteurs d'une croissance riche en emplois.
- ii) Le Cameroun a récemment créé un ministère des Petites et moyennes entreprises, de l'Economie sociale et de l'Artisanat et a élaboré un avant-projet de loi sur l'économie sociale.
- iii) Au Mali, un Département de la solidarité économique est en place depuis 2006.
- iv) Au Maroc, la Direction de l'économie sociale au sein du ministère des Affaires économiques et générales a élaboré un cadre stratégique pour développer l'économie sociale.
- v) En Tunisie, la Banque tunisienne de solidarité a été spécialement créée pour financer les entreprises de l'économie sociale.
- vi) Au Nigéria, le gouvernement a lancé un examen de la politique relative aux coopératives et introduit un projet de loi afin de les aligner sur les pratiques courantes.
- vii) En décembre 2010, l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) a adopté une législation commune sur les coopératives, qui s'applique aux

- 16 Etats membres africains de l'organisation (législation fondée sur la recommandation de l'OIT (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002).
- viii) En juillet 2010, le Conseil économique et social européen a adopté un avis sur les progrès de l'économie sociale en Afrique (fondé sur le plan d'action de l'OIT).
  - ix) Les 14 400 coopératives d'épargne et de crédit créées dans 22 pays africains rassemblent au total 15,6 millions de membres et se sont vu confier 4,4 milliards de dollars d'épargne par ces derniers.
  - x) En Afrique australe, 152 mutuelles offrent une couverture à 7 millions de bénéficiaires.
  - xi) En octobre 2010, des réseaux nationaux d'économie sociale répartis sur l'ensemble du continent ont fondé le Réseau africain de l'économie sociale et solidaire<sup>67</sup>.

Il est également prévu de créer, en coopération avec des universités africaines et européennes, un observatoire continental de l'économie sociale en Afrique, de concevoir un portefeuille complet d'activités de coopération technique destiné à favoriser le développement de l'économie sociale, et d'élaborer d'autres stratégies et outils à l'intention des mandants et des partenaires pour le développement. La deuxième réunion de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire se tiendra en octobre 2011 à Montréal (Canada)<sup>68</sup>.

### **3.12. *Elaborer des politiques efficaces en matière de salaires minima***

Un certain nombre de mesures sociales et de mesures touchant au travail sont nécessaires pour améliorer les salaires, le fonctionnement du marché du travail et les résultats macroéconomiques. Ces mesures vont des salaires minima au soutien des revenus, en passant par la négociation collective et la détermination des rémunérations dans le secteur public.

Le seul moyen viable d'augmenter les salaires consiste à assurer une croissance économique génératrice d'une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre. Un système rationnel et bien conçu de politiques des salaires et des revenus peut contribuer à établir un modèle socio-économique plus équilibré et plus durable. En particulier, un système cohérent de négociation collective, des salaires minima, des structures salariales transparentes et simplifiées au sein du secteur public, et des transferts de revenus ciblant les ménages à faible revenu peuvent offrir un soutien financier supplémentaire aux travailleurs à bas salaires, évitant ainsi qu'ils ne tombent dans la pauvreté. Prises ensemble, ces mesures peuvent favoriser des marchés du travail plus inclusifs, stabiliser la demande de consommation et générer une croissance économique plus durable.

La négociation collective profite à tous les travailleurs couverts et constitue l'un des moyens les plus efficaces d'assurer une meilleure articulation entre les ajustements salariaux et les gains de productivité de la main-d'œuvre. Elle est vitale tant pour garantir une répartition équitable des revenus que pour envoyer des signaux clairs aux marchés quant à l'orientation à donner au développement industriel futur. Dans la plupart des pays d'Afrique, la négociation collective ne concerne qu'une faible part de l'emploi total mais, dans un certain nombre d'entre eux, elle est accessible à une proportion non négligeable des salariés. Les structures de négociation collective sont toutefois insuffisamment développées dans de nombreux pays, et les partenaires sociaux ne sont pas toujours à même d'engager une négociation collective efficace. Or le dialogue social tripartite peut engendrer une amélioration des conditions de travail, y compris des augmentations de salaire, comme le montre l'expérience des commissions ou comités nationaux du dialogue social (CNDS) au Sénégal, au Togo et au Niger, qui ont participé à la négociation d'accords nationaux tripartites visant à offrir de meilleures conditions aux travailleurs.

Le salaire minimum est le dispositif le plus efficace pour protéger les catégories de travailleurs les plus vulnérables qui se situent au plus bas de l'échelle de rémunération. Définir le plancher de

<sup>67</sup> Le réseau régional a été créé par les réseaux nationaux de l'Algérie, du Bénin, du Burkina Faso, du Cameroun, de la Côte d'Ivoire, du Mali, du Maroc, de Maurice, du Niger, de la République démocratique du Congo, du Sénégal, du Togo et de la Tunisie.

<sup>68</sup> La première réunion s'est tenue au Centre international de formation de l'OIT à Turin, du 25 au 29 octobre 2010.

la structure des salaires évite que ces derniers ne soient ramenés à des niveaux anormalement bas et permet de protéger les travailleurs les plus vulnérables. A condition d'être fixés à un niveau raisonnable et régulièrement ajustés, les salaires minima envoient un signal fort aux marchés du travail et contribuent à stabiliser les attentes. En période de crise économique, ils peuvent jouer un rôle important en évitant les spirales déflationnistes «salaires-prix». Ils doivent être connus des travailleurs, pouvoir être respectés facilement par les employeurs et être simples à appliquer. Il convient en outre de les fixer en tenant compte des besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que de facteurs économiques, tels que leur incidence sur l'emploi et l'inflation.

L'administration publique et, plus largement, le secteur public représentent l'employeur formel le plus important de la région. De ce fait, les salaires pratiqués dans le secteur public influent considérablement sur la fixation du niveau des salaires et l'offre de main-d'œuvre dans le secteur privé. Le secteur public fournit également des services essentiels aux sociétés et aux économies nationales. Une administration civile moderne et efficiente, dotée d'un personnel motivé, ainsi qu'une gestion plus large et des changements organisationnels sont par conséquent indispensables si l'on veut parvenir à un développement équilibré, équitable et durable. Les salaires pratiqués dans le secteur public contribuent de manière décisive à attirer et à retenir les éléments les plus talentueux et à prévenir la bureaucratie. Ces vingt dernières années, toutefois, de nombreux pays africains ont tenté, en multipliant les indemnités et primes spéciales de manière arbitraire et désordonnée, d'augmenter le salaire net de certaines catégories de fonctionnaires sans accroître la masse salariale globale de l'ensemble de la fonction publique. Il s'en est suivi des systèmes de rémunération et des pratiques de versement inéquitables, opaques et ingérables, qui ont suscité du ressentiment au sein de la fonction publique, ont été peu propices aux bons résultats et n'ont pas permis de retenir les éléments les plus prometteurs du pays. De nombreux pays ont ainsi été contraints de lancer ou d'envisager une réforme de la structure et du versement des salaires dans le secteur public.

Les politiques des revenus non liées à la situation professionnelle ou à la rémunération ont également un rôle à jouer. Lorsque le contexte économique risque de compromettre la validité des augmentations de salaires minima réels, des mesures de transfert de revenus peuvent, en apportant un complément de revenu, contribuer à atténuer les difficultés financières que rencontrent les travailleurs rémunérés au salaire minimum. Lorsque les dispositifs publics prévoient le transfert de revenus, assorti ou non de conditions, aux familles à bas revenus afin d'aider celles-ci à subvenir à leurs besoins en termes de santé et d'éducation, ils améliorent le niveau de vie des travailleurs qui perçoivent le salaire minimum, tout en brisant le cycle de transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

La réalisation de cet objectif nécessitera des interventions à court, moyen et long terme. Si les priorités et l'enchaînement des politiques ne peuvent être déterminés qu'à l'échelle d'un pays, il est primordial que les parties prenantes nationales aient pleinement conscience des corrélations entre les différents domaines d'action mentionnés ci-dessus, et des répercussions que les mesures prises dans l'un d'eux pourraient avoir sur les deux autres. Quelles que soient les priorités nationales, les conditions préalables suivantes seront essentielles à la mise en place de politiques salariales efficaces.

- i) Il est nécessaire de produire des statistiques de meilleure qualité sur les salaires, dans le cadre des initiatives plus larges visant à améliorer les statistiques du travail dans la région. Cet aspect est primordial pour suivre l'évolution des salaires et de leur répartition, et pour fonder les mesures salariales sur des bases empiriques solides. La fiabilité et la transparence des statistiques sur les salaires, ainsi que le fait pour toutes les parties prenantes de jouir d'un égal accès à ces données et de bien les comprendre, sont indispensables pour mener des négociations salariales efficaces.
- ii) Il convient de renforcer la capacité des mécanismes nationaux existants à fixer et à réviser les salaires minima, dans l'optique de proposer un salaire plancher décent et de maintenir ou d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs concernés. Dans le contexte actuel de forte augmentation des prix, les ajustements rapides des salaires minima nominaux destinés à compenser l'inflation prennent une importance particulière pour les travailleurs qui consacrent une large part de leurs revenus à l'alimentation.

- iii) La participation éclairée des partenaires sociaux à la conception et au suivi du système d'établissement des salaires minima, ainsi qu'à la fixation et à l'ajustement périodique de ceux-ci, est essentielle pour qu'une politique des salaires minima soit acceptée par la société et qu'elle soit viable sur le plan économique.
- iv) La professionnalisation de la fixation et de l'ajustement des salaires minima doit aller de pair avec des mesures et des incitations destinées à promouvoir la négociation collective. Cela implique de garantir la liberté d'association et de créer un environnement propice à la négociation collective à différents niveaux – entreprise, secteur et pays –, et ce de manière coordonnée. On trouve dans le monde entier des exemples prouvant que les systèmes de négociation à plusieurs niveaux et étroitement coordonnés offrent davantage d'efficacité et d'équité. L'Etat peut également encourager la mise en place de mécanismes nationaux de dialogue tripartite chargés d'examiner les questions liées aux conditions de travail.
- v) L'examen des structures d'emploi et de rémunération dans le secteur public, accompagné d'une gestion plus large et de changements organisationnels, est un processus de longue haleine. Dans un premier temps, il est possible de mener dans certains pays des études de diagnostic visant à recenser les problèmes, afin d'offrir des évaluations empiriques initiales et de mettre en évidence les différents scénarios de réforme possibles avec leurs implications respectives, notamment en matière budgétaire, et les calendriers associés.
- vi) Il est nécessaire d'élaborer de manière cohérente les différents instruments de politique salariale pour éviter des situations dans lesquelles un train de mesures vient annuler les avantages procurés par un autre.

### **3.13. L'emploi au service de la paix, de la stabilité et du développement**

Le continent africain est touché par de multiples crises, certaines d'origine naturelle, comme les sécheresses et les inondations, et d'autres d'origine humaine, comme les guerres, les troubles civils et les coups d'Etat. L'OIT s'emploie depuis longtemps en Afrique à aider les populations à atténuer les effets des catastrophes naturelles sur l'emploi et les entreprises. Si la nature de ces crises varie d'un pays à l'autre, on peut, dans la plupart des cas, associer leur origine à trois causes fondamentales:

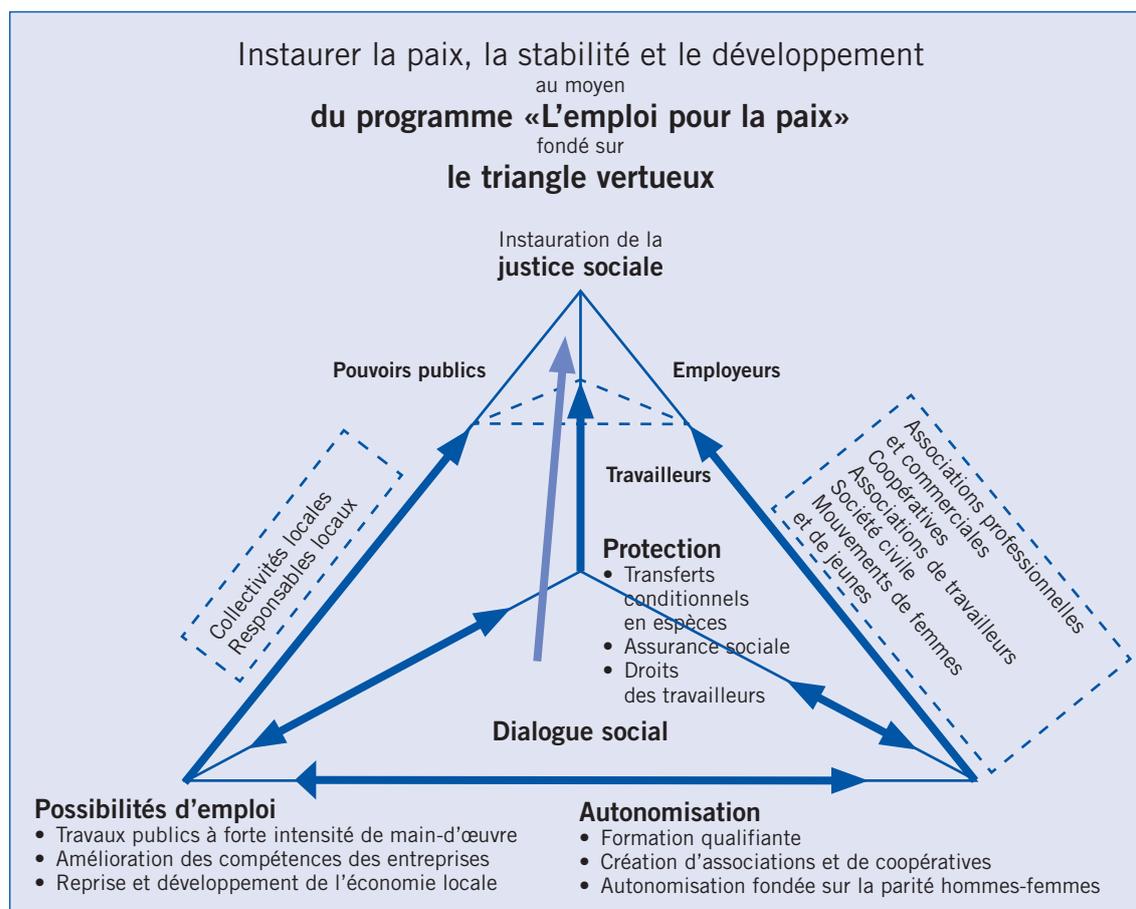
- i) le nombre élevé de chômeurs chez les jeunes, souvent amplifié par une forte croissance démographique;
- ii) le manque de gouvernance participative, d'où l'impossibilité pour le citoyen ordinaire de participer à l'élaboration des décisions aux niveaux local et national;
- iii) un important déficit de justice sociale, qui se caractérise par une répartition inéquitable des richesses et des revenus entre une élite privilégiée et le reste de la population.

Pour s'attaquer à ces causes profondes, et en s'appuyant sur la conviction qu'une «paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale»<sup>69</sup>, le Bureau a élaboré le concept de «L'emploi pour la paix» (voir figure 3.1). Cette stratégie s'articule autour d'un «triangle vertueux» reposant sur les possibilités d'emploi, la protection et l'autonomisation, qui consiste à:

- i) offrir aux populations, en particulier aux jeunes, la possibilité de trouver du travail, de créer des entreprises ou d'assurer leur propre subsistance;
- ii) garantir un minimum de protection sociale aux personnes qui ne sont actuellement pas couvertes par des institutions et systèmes formels de sécurité sociale;
- iii) autonomiser les personnes et les communautés, en leur donnant des droits et des moyens d'expression, et par le biais du développement organisationnel, afin qu'elles puissent participer activement au dialogue social et aux processus politiques sur les plans local et national.

<sup>69</sup> Préambule de la Constitution de l'OIT.

Figure 3.1. Le concept de «L'emploi pour la paix»



Cette stratégie a d'abord été élaborée et mise en œuvre dans les pays de la corne de l'Afrique, en partenariat avec l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), la Commission de l'Union africaine et d'autres partenaires pour le développement. Les résultats prometteurs et tangibles obtenus dans des pays comme la Somalie et le Sud-Soudan ont encouragé l'OIT à étendre et adapter la stratégie à d'autres régions fragiles ou éprouvées par des crises, comme le Libéria et la Sierra Leone (Union du fleuve Mano), les pays d'Afrique du Nord qui connaissent des soulèvements populaires, et la région des Grands Lacs.

Le programme «L'emploi pour la paix» va devenir l'une des principales composantes du portefeuille de coopération technique de l'OIT en Afrique; il sera développé de manière à permettre au Bureau d'offrir une réponse rapide lorsqu'une crise survient, tout en jetant les bases du redressement et du développement.

### **3.14. *Elaboration de politiques nationales du travail appropriées grâce au dialogue social tripartite***

La promotion de relations professionnelles saines est un préalable indispensable au travail décent. Il ne peut y avoir de travail décent sans bonnes pratiques de travail ni relations professionnelles équilibrées à tous les niveaux. Avec le développement des services d'emploi temporaire et la présence parallèle, de longue date, de relations de travail dans le secteur informel, un groupe démesurément important de travailleurs n'est pas protégé par la législation du travail en raison de la difficulté à établir l'existence d'une relation de travail. C'est là le signe d'une réelle nécessité d'action des pouvoirs publics dans ce domaine, dans l'esprit de ce que suggèrent la

recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Le Code des bonnes pratiques (2006)<sup>70</sup> de l'Afrique du Sud figure parmi les exemples les plus fréquemment cités de la manière dont un pays peut régler certains des problèmes liés aux relations de travail qui ne sont pas clairement établies et à l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail qui régissent la production de biens ou de services.

La demande croissante d'assistance technique dans le domaine de l'administration du travail a amené le Bureau à élaborer un certain nombre d'outils mondiaux, y compris de nouveaux programmes de formation. L'aide apportée aux pays pour mener des audits d'évaluation des besoins et concevoir des plans d'action continue de se révéler efficace pour renforcer les administrations du travail, notamment dans le contexte de la crise économique et financière. Le travail du BIT dans ce domaine devrait prendre de l'ampleur dans les années à venir. Parallèlement à une relation de travail clairement établie, l'élaboration et la promotion de politiques du travail saines et productives appellent les actions suivantes, pour lesquelles le BIT apportera son aide aux mandants:

- établir des institutions de dialogue social tripartite dotées de ressources suffisantes ou revitaliser celles qui sont en place;
- favoriser des relations professionnelles saines par l'établissement et le fonctionnement efficace d'institutions et de services chargés de la prévention et du règlement des différends;
- promouvoir la négociation collective entre les employeurs et leurs organisations, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, comme moyen de réglementer et de gérer l'environnement de travail.

### **3.15. Renforcer les capacités pour soutenir la mise en œuvre et la concrétisation des objectifs du travail décent pour tous**

Le renforcement des capacités des mandants de l'OIT en Afrique est et restera le pilier des services fondamentaux qu'offre le Bureau pour faire en sorte que l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 soit exécuté de manière efficace et que les cibles soient atteintes comme prévu.

Le BIT a investi d'importantes ressources en Afrique pour renforcer les capacités de mise en œuvre effective de cet Agenda du travail décent. La plupart des cibles étant axées sur les résultats à obtenir en matière de travail décent sur le plan national, l'aide au renforcement des capacités a été apportée en grande partie au niveau des pays, et a reposé sur les actions directes entreprises par les bureaux de pays et les équipes d'appui au travail décent de l'OIT. Bien que les interventions de renforcement des capacités dans la région aient été largement orientées vers la formation, elles ont également donné lieu au placement d'experts techniques du BIT dans des organisations mandantes et permis d'aider à l'élaboration de stratégies et de politiques, de développer les institutions ou encore de fournir des outils et des lignes directrices, ainsi que des équipements de traitement et de stockage des données. Les programmes d'appui (y compris les PPTD), projets et activités du BIT, qui sont financés par de multiples sources, sont généralement destinés à instaurer ou à renforcer les capacités des institutions et des individus en vue d'obtenir les résultats attendus en matière de travail décent. Sur le plan régional, plus de 70 pour cent des fonds pour la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO) sont spécifiquement réservés à l'accroissement des capacités des institutions régionales et sous-régionales, qui jouent un rôle de plus en plus important dans la réalisation des résultats attendus de l'Agenda du travail décent en Afrique et dans le renforcement des capacités des gouvernements et des partenaires sociaux. On a constaté une forte augmentation des contributions financières et techniques régulières apportées aux centres régionaux africains d'administration du travail (ARLAC et CRADAT – Centre régional africain d'administration du travail) et au Centre arabe pour l'administration du travail et de l'emploi (ACLAE). Au-delà des contributions financières, l'OIT collabore avec ces institutions afin de s'assurer que la formation dispensée aux Etats Membres concourt à la réalisation des résultats convenus en matière de travail décent.

<sup>70</sup> Afrique du Sud, Labour Relations Act: *Code of good practice: Who is an employee* (avis n° 1774 de 2006).

L'un des problèmes mis en évidence dans les examens et évaluations des PPTD est la capacité limitée des mandants à élaborer, mettre en œuvre et suivre efficacement ces programmes. Des initiatives importantes de renforcement des capacités vont être lancées pour permettre à nos bureaux et à nos mandants de contribuer à la conception, à l'exécution et au suivi de PPTD axés sur les résultats dans la région. Les conseils et formations dispensés aux directeurs, spécialistes techniques et conseillers techniques principaux entrent dans ce cadre. Des réunions et des ateliers bipartites (à l'échelon sous-régional) et tripartites (à l'échelon national) ont également été organisés pour fournir des conseils pratiques aux mandants de l'OIT, l'objectif étant que ces derniers soient plus à même de définir et d'articuler les priorités, les résultats attendus, les produits, les indicateurs et les dispositifs de mise en œuvre, ainsi que d'élaborer des mécanismes efficaces pour assurer le suivi du programme. Des initiatives tripartites de renforcement des capacités sont maintenant intégrées dans les activités nationales de formulation et d'examen des PPTD. En outre, le BIT entend renforcer les capacités de gestion axée sur les résultats d'organisations mandantes régionales et sous-régionales, telles que l'Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA), la Confédération panafricaine des employeurs (CPE), l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique), l'ARLAC, l'ACLAE et le CRADAT.

L'OIT continuera en outre à collaborer directement avec l'OUSA, la CSI-Afrique et la CPE pour renforcer les capacités des organisations patronales et syndicales de manière à encourager la création d'entités régionales stratégiques axées sur les résultats, qui aient une réelle influence. Au cours de la période biennale actuelle, les principaux résultats régionaux attendus pour l'Afrique portent sur le renforcement de la capacité des institutions régionales des partenaires sociaux à élaborer, mettre en œuvre et suivre des programmes en faveur du travail décent axés sur les résultats. Ces programmes permettront à ces institutions de s'acquitter de leurs mandats fondamentaux.

Le Bureau s'emploie également à créer des centres de connaissances thématiques, augmente le nombre de programmes axés sur les résultats que le Centre international de formation de l'OIT de Turin organise sur le terrain et renforce la participation des mandants africains aux activités mondiales d'apprentissage et de partage des connaissances du Centre. La région a redéfini sa collaboration avec le Centre de Turin afin de fournir des formations ciblées, qui aident les mandants tripartites nationaux à obtenir les résultats énoncés dans l'Agenda du travail décent en Afrique et dans les PPTD. Par ailleurs, davantage de cours de formation de ce type sont désormais organisés dans la région.

De plus, le BIT continuera de procéder à des audits participatifs de genre afin d'aider les mandants et les bureaux de l'OIT en Afrique à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs effectifs, leurs structures et la nature de leur travail.

Le Bureau a décidé d'élaborer des outils de renforcement des capacités et de fournir des services en coopération avec le siège et le Centre de Turin dans les grands domaines suivants:

- i) intégration/recentrage du travail décent dans les politiques et programmes nationaux de développement;
- ii) orientation des politiques macroéconomiques et sectorielles;
- iii) renforcement des capacités des mandants à faire un usage efficace des différentes approches intégrées, afin d'encourager la cohérence des politiques;
- iv) conduite d'évaluations nationales détaillées sur le travail décent, afin de fournir une base propice à l'élaboration et à l'exécution de PPTD axés sur les résultats et d'autres programmes et cadres de développement;
- v) création de bases de données régionales/nationales à partir d'un ensemble d'indicateurs rendant compte d'informations pertinentes sur le travail décent en vue d'élaborer et de suivre les programmes au niveau des pays;
- vi) mobilisation de ressources sur les plans local et national;
- vii) collaboration efficace avec les donateurs et les organismes des Nations Unies au niveau des pays afin de promouvoir l'Agenda du travail décent.

### **3.16. Concevoir une action interrégionale de l'OIT au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (région MOAN)**

La situation est différente selon les Etats de la région MOAN et l'action de l'OIT doit donc être adaptée à chacun d'eux. Cela étant, les mouvements de protestation, les troubles et les soulèvements dans des pays aussi divers que l'Algérie, le Bahreïn, l'Egypte, la Jamahiriya arabe libyenne, l'Oman, la Tunisie et le Yémen ont des causes profondes similaires, énumérées plus haut à la section 3.13:

- le nombre élevé de chômeurs chez les jeunes, aggravé par la croissance rapide de la population active;
- le manque de gouvernance et de changement démocratiques, que ne viennent pas contester une société civile faible et dispersée et des partenaires sociaux qui ne sont pas totalement indépendants du gouvernement;
- le manque de justice sociale dans la répartition des richesses et des revenus entre l'élite dirigeante et les citoyens ordinaires, d'où des inégalités de plus en plus marquées et des minorités socio-économiques ou ethniques laissées pour compte.

Les deux bureaux régionaux couvrant la région MOAN, à savoir le bureau régional pour l'Afrique et le bureau régional pour les Etats arabes, devraient exploiter pleinement les possibilités de coopération interrégionale entre l'Afrique et les Etats arabes en recherchant des solutions communes aux problèmes similaires qui touchent le monde du travail dans ces deux régions. C'est pourquoi les actions immédiates et à long terme de l'OIT doivent être conçues pour s'attaquer aux causes profondes évoquées ci-dessus de manière individuelle et collective.

L'action de l'OIT doit intégrer un certain nombre de considérations transversales, telles que:

- la mise en avant d'une action intégrée conçue dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et menant à un nouveau modèle de développement;
- la réorientation des initiatives de renforcement des capacités vers l'appui à la transition vers le pluralisme et la démocratie, en particulier au regard de la gouvernance du marché du travail, des «nouveaux» partenaires sociaux et du «nouveau» dialogue social, et du renforcement de la société civile;
- l'importance de la génération, de la gestion et du partage des connaissances, au moyen de recherches, de collectes de données, de notes de synthèse, de rapports par pays, de réunions régionales et de conférences thématiques.

Lors de l'élaboration de ces stratégies, il faut distinguer les interventions d'urgence, visant à atténuer les effets immédiats des troubles civils et de la récession économique, et les activités de développement à plus long terme, conçues pour traiter les causes profondes mentionnées plus haut.

Outre les activités spécifiques par pays, il serait tout à fait envisageable d'adopter une approche véritablement interrégionale des situations de crise qui ont une dimension transfrontalière, ou des causes profondes qui ne sont pas confinées à un seul pays. En conséquence, la collaboration entre la région de l'Afrique et celle des Etats arabes couvrira:

- l'action en faveur de l'emploi des jeunes, en particulier dans l'optique de la formation professionnelle, du renforcement des capacités et de la libre circulation de la main-d'œuvre;
- le renforcement de la justice sociale, y compris par le partage équitable des richesses que les travailleurs contribuent à créer et la mise en place d'un socle de protection sociale universelle qui soit financièrement viable;
- les initiatives visant à donner aux syndicats et aux acteurs de la société civile les moyens de s'associer à un mouvement social plus large;
- le renforcement des structures et mécanismes de dialogue social dans l'ensemble du monde arabe;

- les migrations entre les deux régions, ce qui comprend la protection des travailleurs migrants dans leur pays de destination et la réinsertion socio-économique des migrants dans leur pays d'origine, au moyen de l'amélioration des compétences, de la création d'entreprises et de la microfinance.

### **3.17. Promouvoir la gestion des connaissances**

A la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, les mandants de l'Organisation ont exprimé leur vif désir que la région s'oriente vers une approche plus systématique et plus efficace de la gestion des connaissances. Dans l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, il était demandé au Bureau de mettre à disposition les meilleures connaissances spécialisées disponibles, y compris les résultats des recherches et des éléments d'information relatifs aux pratiques et politiques efficaces.

Pour répondre à la demande formulée à la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, et conformément à l'objectif général de la stratégie et du système mondiaux de l'Organisation en matière de gestion des connaissances, une approche systématique visant à renforcer l'efficacité de la production, de l'échange, du traitement, de l'analyse et de la diffusion des connaissances a été suivie dans la région de l'Afrique. Parallèlement, l'OIT a adopté une nouvelle stratégie de gestion des connaissances fondée sur un ensemble intégré de trois piliers: normes, statistiques et inventaire des politiques. Les trois bases de données seront réunies sur un même portail, qui permettra de réaliser des recherches par pays et par thème, afin d'offrir aux mandants toutes les informations dont ils auront besoin pour prendre leurs décisions.

Des mesures ont été prises pour structurer l'acquisition, la gestion et le partage des connaissances, et pour renforcer les capacités de gestion de ces connaissances dans le bureau régional et les bureaux de pays, ainsi qu'au sein des équipes d'appui au travail décent. En Afrique, le BIT va ainsi s'employer à:

- i) élaborer une stratégie régionale en matière de gestion du savoir dans le cadre de la stratégie de gestion des connaissances de l'OIT;
- ii) aider les bureaux de la région à mettre en œuvre la stratégie régionale et effectuer le suivi de leurs activités au regard des résultats, cibles et normes de qualité convenus;
- iii) structurer efficacement la diffusion du savoir et offrir davantage de possibilités d'apprentissage pour encourager l'utilisation des connaissances générées par le système d'évaluation (projets de coopération technique, examens de programmes par pays, etc.), en faisant de la fonction de suivi et d'évaluation dans la région le pilier central du processus de gestion des connaissances;
- iv) faciliter et soutenir le développement et le maintien de réseaux de connaissances dans la région, et encourager le partage du savoir à l'intérieur des régions et entre celles-ci dans le cadre de la stratégie mondiale de l'OIT en matière de connaissances;
- v) promouvoir et faciliter les échanges interrégionaux de connaissances et d'expériences pour répondre aux besoins prioritaires de la région;
- vi) créer, tenir à jour et gérer des banques de documents d'orientation, de rapports de collaboration extérieure, de rapports d'évaluation relatifs à des projets de coopération technique, et veiller à la diffusion systématique en interne et en externe des conclusions et recommandations qui y sont formulées;
- vii) pour chacune des cibles de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, élaborer des notes de synthèse sur «ce qui a fonctionné, pourquoi et comment», ce qui est particulièrement important pour intégrer les enseignements tirés de l'expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD et de toutes les autres activités à venir;
- viii) créer des communautés de pratique et des plates-formes de connaissances autour des domaines d'action de l'Agenda du travail décent en Afrique, afin d'encourager les échanges d'expériences entre les pays ainsi que dans et entre les régions, selon que de besoin;

- ix) établir des partenariats avec des réseaux d'action publique et des réseaux de connaissances, des instituts de recherche et des groupes de réflexion, et favoriser le partage des savoirs au sein du BIT et avec les institutions et organisations concernées;
- x) moderniser le réseau de sites Web et de centres de documentation de l'OIT en Afrique.

### **3.18. Mobiliser des ressources**

La mobilisation des ressources en faveur de la coopération technique est pour le BIT un moyen d'action crucial qui lui permet d'aider les mandants à faire progresser efficacement l'Agenda du travail décent en Afrique. La complexité persistante des difficultés dans la région de l'Afrique a conduit à une augmentation des demandes d'aide soumises au BIT, auxquelles il n'est pas possible de répondre au moyen du seul budget ordinaire. Il va devenir essentiel de renforcer la mobilisation des ressources pour apporter des réponses régionales et nationales à ces problèmes.

La stratégie de l'OIT en matière de mobilisation des ressources dans la région de l'Afrique consistera à:

- i) veiller à la réalisation d'estimations précises et appropriées du niveau de ressources nécessaire pour obtenir les résultats convenus dans le cadre des PPTD;
- ii) intégrer les plans de mobilisation des ressources dans les stratégies de mise en œuvre des PPTD;
- iii) faire prendre conscience aux donateurs potentiels de la contribution de l'OIT aux processus de développement régionaux, sous-régionaux et nationaux;
- iv) cibler un large éventail de donateurs potentiels, y compris de nouveaux donateurs du secteur privé;
- v) renforcer les capacités internes de mobilisation des ressources;
- vi) associer les mandants aux activités de mobilisation des ressources.

L'OIT continuera de favoriser le dialogue avec les donateurs potentiels aux échelons régional et sous-régional, mais portera une attention accrue aux possibilités de mobilisation de ressources aux niveaux national et local, y compris à partir de sources internes aux pays. Ayant à l'esprit l'engagement pris dans la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement de renforcer l'appropriation par les pays des stratégies de développement, et la décision de plusieurs donateurs de décentraliser leurs portefeuilles d'aide au développement, l'OIT a cherché à renforcer la capacité des bureaux locaux à attirer, absorber et utiliser les financements au niveau local et à explorer des pistes innovantes de mobilisation des ressources au moyen de partenariats public-privé, de fondations et de fonds des Nations Unies. Des possibilités d'attirer des ressources nationales (dans le cadre de l'établissement des budgets nationaux) se font également jour du fait de l'alignement étroit des PPTD sur les priorités nationales de développement.

Les activités concertées et conjointes menées par l'OIT et ses mandants pour mobiliser des ressources et atteindre les résultats convenus dans le cadre des PPTD se sont révélées être de bonnes pratiques, qui ont démontré à la communauté des donateurs que les pays s'approprient largement ces programmes, ce qui permet à cette même communauté d'apporter une réponse mieux coordonnée. Le BIT continuera de fournir aux mandants un appui technique en matière de mobilisation des ressources aux échelons national et régional.

### **3.19. Nouer des partenariats au service du travail décent**

Le mouvement pour le travail décent s'est enraciné en Afrique, comme le prouve l'intégration de l'Agenda du travail décent dans les cadres et politiques de développement élaborés à l'échelle du continent, des sous-régions et des pays. Le rôle d'autres partenaires dans le soutien à cette initiative revêt une importance particulière pour maintenir cette dynamique. Ces partenariats au service du travail décent se composent notamment d'institutions continentales ou sous-régionales, de membres du système des Nations Unies, de groupes de réflexion, d'établissements universitaires et d'autres institutions multilatérales et bilatérales.

L'OIT continuera d'aider la Commission de l'Union africaine, les commissions économiques régionales et les Etats Membres à mettre en œuvre les engagements pris à l'issue du troisième Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004), notamment en contribuant à l'élaboration des rapports biennaux et de rapports détaillés.

L'OIT restera un membre actif du système d'action groupée, au sein duquel elle dirige le sous-groupe Travail et emploi du Mécanisme de coordination régionale des Nations Unies, et poursuivra également sa collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies. Les partenariats au sein du système des Nations Unies sont de plus en plus axés sur l'initiative «Unis dans l'action». L'OIT collaborant étroitement avec d'autres organismes des Nations Unies, des aspects de l'emploi et du travail décent sont abordés dans tous les secteurs et avec les parties prenantes auprès desquelles les Nations Unies s'engagent directement. Si l'on considère les diverses dimensions de l'Agenda du travail décent, de tels partenariats permettront à l'OIT et à ses mandants d'influer de manière constructive sur un large éventail de politiques nationales, ce qui est de fait nécessaire pour avoir un impact durable.

## Conclusions

Lors de l'adoption de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015, les mandants tripartites africains ont déclaré d'une seule voix: «une approche systématique et progressive produira les résultats que nous espérons et auxquels aspirent les femmes et les hommes d'Afrique»<sup>71</sup>. Les quatre années de mise en œuvre écoulées ont porté leurs fruits. Le travail décent, qui est l'un des moyens les plus efficaces de réaliser les OMD, a permis à certains d'échapper à la pauvreté.

Parce qu'il est l'une des principales façons de s'affranchir de la pauvreté, le travail décent doit être au cœur de toute stratégie de développement. L'enjeu politique consiste pour l'Afrique à adopter un cadre susceptible de mettre en cohérence l'objectif de croissance et l'objectif de création d'emplois productifs et d'instauration du travail décent. C'est une condition nécessaire à une croissance plus inclusive, à la réduction de la pauvreté et au développement. Les modèles et les sources de croissance, ainsi que la façon dont les fruits de celle-ci sont répartis, sont tout aussi importants pour concrétiser l'objectif de mondialisation équitable et de justice sociale. Les objectifs de la croissance économique devraient faire partie de toute stratégie de développement intégrée, au même titre que la création d'emplois décents et productifs, l'amélioration des conditions de travail et de vie, le respect des droits des personnes, la satisfaction des besoins essentiels en matière de protection sociale, la réponse aux exigences du développement durable, et la participation des peuples.

Il conviendrait d'insister tout particulièrement sur la planification, le ciblage et l'intégration de l'emploi. Les mesures de relance, tout comme les stratégies de croissance et d'emploi à long terme, devraient porter une attention spéciale aux groupes vulnérables, et notamment aux femmes, aux jeunes et aux ruraux pauvres.

Les événements survenus en Afrique du Nord et au Moyen-Orient illustrent la nécessité d'investir dans les personnes et leurs aspirations, en particulier les jeunes. Le chômage des jeunes, s'il n'est pas correctement géré, pourrait menacer la stabilité et le développement et provoquer l'une des crises majeures en Afrique. Les jeunes représentent un atout pour le développement d'un pays. Nous devons nous assurer qu'ils se sentent partie intégrante du développement de leur nation et de leur communauté en leur donnant accès à un emploi productif et décent.

L'emploi décent est un garant de la dignité, de l'accès à la parole, de la liberté, de la paix et de l'égalité. L'OIT continuera de soutenir ses mandants tripartites dans leurs efforts pour intégrer le travail décent dans les objectifs, les politiques et les programmes de développement nationaux, sous-régionaux et régionaux. En s'employant à promouvoir le travail décent en Afrique, l'OIT restera fidèle à son mandat qui est de renforcer l'autonomie des peuples.

---

<sup>71</sup> Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT, p. 10.



## ***Annexes***



# **Annexe I. Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine**

## ***L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015***

Les ministres et représentants des gouvernements ainsi que les dirigeants des organisations d'employeurs et de travailleurs participant à la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT remercient le gouvernement de l'Éthiopie d'avoir accueilli cette manifestation. L'hospitalité et le sens de l'organisation dont il a fait preuve ont beaucoup contribué à la réussite de cette réunion.

La réunion régionale a eu l'honneur d'accueillir S.E. M. Meles Selawi, Premier ministre de la République fédérale démocratique d'Éthiopie, S.E. M. Blaise Compaoré, Président du Burkina Faso, S.E. M. Jakaya Mrisho Kikwete, Président de la République-Unie de Tanzanie, M. Abdoulie Jannah, secrétaire exécutif de la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique, et M<sup>me</sup> Gertrude Mongella, présidente du Parlement panafricain. En outre, M. Derviş administrateur du PNUD, a prononcé un discours programme devant la réunion. M. José Vieira da Silva, ministre du Travail et de la Solidarité du Portugal, et M<sup>me</sup> Nicole Ameline, ambassadrice en mission chargée des questions sociales et de la parité dans les relations internationales, France, ont également participé à la réunion. Les interventions des hautes personnalités présentes ont apporté une importante contribution de fond aux débats de la réunion régionale.

Les délégués expriment leur satisfaction devant les rapports présentés par le Directeur général à la réunion, à savoir *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015* et *Les activités de l'OIT en Afrique 2004-2006*. Ils se félicitent également des rapports préparés pour la réunion sur les tendances en matière d'emploi en Afrique et *Success Africa – le travail décent – partenariat pour une vie meilleure* (tome II).

En adoptant ces conclusions, *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015*, la réunion régionale engage les mandants tripartites nationaux de l'OIT et le Bureau face à une série d'objectifs ambitieux concernant le développement de programmes par pays de promotion du travail décent intégrés et pour une collaboration accrue avec les institutions partenaires afin d'accélérer les progrès vers les objectifs internationaux de développement convenus, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement.

*L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015* constitue également une consolidation des mesures entreprises par l'OIT et ses mandants pour donner suite aux conclusions du Sommet de Ouagadougou de 2004 qui a adopté une déclaration, un plan d'action et un mécanisme de suivi relatif à l'emploi et à la lutte contre la pauvreté en Afrique. Le Sommet de Ouagadougou a constitué une étape majeure dans la mise au point d'actions à l'échelle du continent destinées à donner suite à la décision prioritaire de faire de la création d'emplois pour la lutte contre la pauvreté un objectif explicite au cœur des politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional et continental.

## ***Intégrer le travail décent dans les stratégies nationales, régionales et internationales de développement***

Les économies africaines progressent à un rythme élevé puisque, dans de nombreux pays, le PIB progresse à un taux annuel supérieur à 5 pour cent alors que, dans peu de pays, la progression est inférieure à 2 pour cent. Ces résultats devraient être encore améliorés. Parallèlement, la croissance actuelle ne crée pas suffisamment de possibilités de travail décent. Le redressement du continent s'appuie, de manière trop étroite, sur le prix élevé d'un certain nombre d'exportations de produits de base, et une grande partie des travailleuses et des travailleurs n'en profitent pas. Les

niveaux de pauvreté extrême restent élevés, avec 37 pour cent de la population en 2006, soit un recul de 1 pour cent seulement par rapport aux chiffres d'il y a dix ans et une augmentation de 55 millions de personnes en chiffres absolus. Le chômage déclaré est de 10 pour cent; 46 pour cent de la population en âge de travailler vivent dans une famille qui survit avec moins de 1 dollar par jour, et plus de 80 pour cent de la main-d'œuvre sont employés dans l'agriculture de subsistance et dans l'important secteur informel. L'Afrique devra créer 11 millions d'emplois par an jusqu'en 2015 simplement pour atteindre un niveau de chômage qui corresponde à la moyenne mondiale de 6 pour cent. L'Afrique doit rendre la croissance plus favorable à l'emploi et plus favorable aux pauvres pour atteindre l'objectif de réduction de moitié de la pauvreté extrême d'ici à 2015.

La réunion souligne que l'objectif de création de travail décent devrait occuper une place importante dans les politiques macroéconomiques nationales ainsi que dans les cadres politiques régionaux et internationaux, comme le NEPAD, le cadre de dépenses à moyen terme et les stratégies de réduction de la pauvreté de la Banque mondiale, ainsi que la facilité pour la réduction de la pauvreté et pour la croissance du FMI et les programmes contrôlés par le personnel. Ces instruments de politique macroéconomique doivent permettre la croissance de l'emploi et l'amélioration de la qualité de l'emploi, notamment par la fixation de niveaux de salaire minimum appropriés. Si la croissance s'appuie sur une large base, grâce à l'emploi productif et au travail décent, elle génère un cycle de demandes pour une croissance future, basée à la fois sur un pouvoir d'achat intérieur solide et sur une demande extérieure d'exportations. Pour parvenir à un équilibre dans les politiques macroéconomiques, il faut renforcer les efforts de cohérence des actions.

Un certain nombre de délégués s'inquiètent des répercussions des négociations commerciales concernant l'accès aux marchés des produits non agricoles pour les industries manufacturières fragiles de l'Afrique, notamment dans les secteurs textiles et des vêtements frappés par l'élimination progressive des contingents de l'Accord multifibres. Un ensemble d'interventions peu satisfaisantes et une succession de mesures de libéralisation des importations dans certains pays ont virtuellement supprimé des secteurs qui fournissaient un emploi durable, des revenus et de la croissance, sans proposer d'autres possibilités d'emplois. En outre, le maintien de barrières de protection élevée autour des marchés agricoles des pays industrialisés, y compris des droits de douane importants sur les produits transformés, bloque le développement de secteurs dans lesquels l'Afrique dispose d'un avantage comparatif. Il est indispensable d'adopter une approche beaucoup plus intégrée des politiques de l'emploi qui préparent des secteurs protégés à la concurrence mondiale et encouragent l'investissement dans l'infrastructure nécessaire pour appuyer de nouveaux secteurs d'exportation. Le succès des stratégies visant à promouvoir les exportations et à attirer les investissements ne se mesure pas seulement au volume qu'exporte un pays, mais également à la composition de ses exportations et à la manière dont ces secteurs d'exportation sont intégrés à l'économie locale.

L'Afrique doit améliorer, de manière considérable et urgente, l'infrastructure physique nécessaire au développement. Les progrès réalisés vers un accès universel à des besoins fondamentaux comme l'alimentation, le logement, l'eau, la santé, l'éducation et l'assainissement débouchent sur une augmentation régulière de la productivité du travail et créent des possibilités d'emplois dans la construction, le secteur énergétique et les secteurs apparentés. Tout en réaffirmant l'engagement en faveur des services publics de qualité, si les choix sont plus larges, ils ne devraient pas être dictés par des institutions internationales mais s'appuyer sur une évaluation objective de la meilleure manière de parvenir efficacement et équitablement à un accès universel. Pour renforcer l'effet d'une augmentation des échanges sur la réduction de la pauvreté, il faut que les régions agricoles éloignées aient accès à de meilleurs moyens de communication et que leurs produits puissent parvenir aux marchés d'exportation grâce à une amélioration des systèmes routier, ferroviaire, aéroportuaire et portuaire, et à de meilleurs réseaux de télécommunications. Le développement des infrastructures se prête lui-même à des techniques à plus forte intensité d'emploi offrant des possibilités de création d'emplois au niveau local qui constitueront une forme de plancher social pour les familles à faibles revenus. Pour garantir des liens solides entre les projets d'infrastructures et les économies locales, il faut un investissement égal dans de meilleures infrastructures sociales comme l'appui aux micro, petites et moyennes entreprises rurales ainsi

qu'aux coopératives. L'Afrique doit tirer pleinement parti des initiatives d'aide pour le commerce pour promouvoir l'emploi dans ces investissements.

Le rôle de l'OIT à l'appui de ses mandants est essentiel pour mettre l'Afrique sur la voie d'un développement qui augmente massivement les possibilités d'emplois décents pour les femmes et les hommes de ce continent. La réunion régionale souscrit au mécanisme de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) de l'OIT pour le développement et la mise en œuvre de stratégies nationales intégrées de réduction de la pauvreté et de développement durable. Elle se félicite en outre du portefeuille de mesures présenté dans *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015* comme compilation des approches et des outils nécessaires pour élaborer des PPTD. Les PPTD doivent être mis au point avec la pleine participation des mandants de l'OIT. Ils constituent la contribution spécifique de l'OIT aux partenariats multilatéraux destinés à réaliser les objectifs internationaux de développement convenus, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement, ainsi qu'aux stratégies nationales de croissance et de réduction de la pauvreté et au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

La réunion régionale lance donc un appel à l'OIT pour qu'elle collabore avec ses mandants afin d'encourager tous les Etats Membres en Afrique à se doter de PPTD d'ici à la fin de l'année 2009. Elle demande également aux mandants de l'OIT de contribuer activement à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes ainsi qu'à la mobilisation des ressources nécessaires. Elle demande à l'OIT de poursuivre son étroite collaboration avec les agences partenaires des Nations Unies et du système multinational pour intégrer l'approche du travail décent dans les politiques et programmes axés sur la réalisation des OMD en utilisant pleinement l'outil destiné à intégrer l'emploi et le travail décent, récemment adopté par le Conseil des chefs de secrétariat. La réunion régionale adopte l'objectif suivant:

*Trois quarts des Etats Membres ont pleinement intégré, dans leurs stratégies de développement pour la réduction de la pauvreté, une évaluation des incidences sur la création et le maintien d'emplois décents et se sont fixé des cibles à atteindre en vue de créer des emplois décents en nombre suffisant pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et réduire de moitié le nombre de travailleurs pauvres.*

### ***Investir dans les entreprises et les possibilités de travail décent en Afrique***

L'investissement et l'emploi en Afrique sont entravés par le coût élevé et les problèmes d'obtention du crédit, les difficultés à garantir des droits de propriété et à faire appliquer des contrats, les déficiences énergétiques, les faiblesses de l'infrastructure en matière de transport et de communication, la lenteur des formalités d'enregistrement des entreprises, l'absence de transparence dans les processus réglementaires et le manque de formation et de qualification de la main-d'œuvre. De nombreux pays ont consenti des efforts considérables pour mettre en place les conditions d'une croissance plus élevée, en termes d'environnement financier mieux réglementé, de réformes destinées à attirer les investissements et l'aide au développement et d'amélioration de l'environnement concurrentiel pour élever la productivité et instaurer des conditions de travail décentes. Néanmoins, la majorité des entreprises africaines, dont beaucoup sont gérées par des femmes, reste enfermée dans l'économie informelle avec, pour les propriétaires et les travailleurs, des revenus à peine supérieurs au niveau de survie et l'impossibilité d'exercer leurs droits en matière de droits de propriété et de contrat, prévus par la législation du travail et la législation commerciale. L'Afrique a besoin d'une stratégie pour le développement d'entreprises durable et le travail décent. Cette stratégie devrait prévoir la création d'un environnement propice, des mesures pour améliorer le climat des investissements, la stabilité macroéconomique, le respect des droits des travailleurs et la bonne gouvernance. L'attention devrait porter plus particulièrement sur des politiques qui encouragent les micro, petites et moyennes entreprises et la participation et l'entrepreneuriat féminins. La réunion a exprimé son soutien pour le rôle important que les micro, petites et moyennes entreprises peuvent jouer dans la création d'emplois et l'amélioration des conditions de travail.

Les entreprises multinationales investissant en Afrique doivent respecter les dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et instaurer des liens avec les chaînes logistiques pour fournir un travail décent. Notre objectif est le suivant:

*Trois quarts des pays d'Afrique adoptent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents qui accordent une attention particulière aux femmes chefs d'entreprise. Ces stratégies doivent inclure parmi les cibles visées l'enregistrement d'au moins la moitié des entreprises opérant actuellement dans le secteur informel.*

### **Le travail décent pour la jeunesse africaine**

L'Afrique a la plus jeune population au monde, et ses jeunes, hommes et femmes, représentent le meilleur espoir du continent pour s'engager sur la voie d'un développement durable. Toutefois, le nombre d'arrivants sur le marché du travail âgés de 15 à 24 ans dépasse de loin le nombre d'emplois qui leur sont offerts, avec un chômage des jeunes de 20 pour cent, soit le double du chômage moyen. Cette jeune main-d'œuvre est pénalisée par le manque de formation, de qualifications, de possibilités d'emplois et d'expérience. De ce fait, la région perd un potentiel considérable. Ce niveau de chômage élevé fait que les jeunes sont plus facilement entraînés dans la délinquance et les conflits et il est socialement déstabilisant. Garantir que les jeunes prennent le bon départ dans leur vie professionnelle et leur donner la possibilité d'acquérir une expérience est la première priorité pour les PPTD de la région. Notre objectif est le suivant:

*L'adoption par les trois quarts des pays africains de politiques et de programmes nationaux visant à répondre à l'augmentation importante et rapide du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi et à faire en sorte qu'il existe suffisamment de possibilités d'emplois décents pour réduire le nombre de jeunes chômeurs et de jeunes travailleurs pauvres. Les politiques et programmes adoptés devraient se traduire par une réduction significative du taux de chômage des jeunes en Afrique, qui est actuellement proche de 20 pour cent.*

### **Comblent le fossé des compétences**

La réunion souligne à nouveau l'importance de la formation professionnelle, de l'éducation et du développement des compétences dans la création d'emplois, l'augmentation de la productivité et de la compétitivité et l'amélioration des salaires et des revenus. Outre un déficit de travail décent d'une ampleur considérable, le continent souffre d'un manque de travailleurs qualifiés qui retarde la croissance et le développement. Tel est particulièrement le cas pour les nouvelles technologies de l'information et de la communication, secteur dans lequel il faut un effort majeur pour combler le fossé numérique au sein des pays et entre l'Afrique et d'autres continents. Dans certains cas, des investisseurs étrangers se sont sentis obligés de faire venir des travailleurs expatriés pour mettre en œuvre les projets. Cette situation montre la nécessité d'augmenter l'offre de travailleurs africains qualifiés et d'inclure l'investissement en matière de formation dans les projets d'investissement et d'aide au développement. En conséquence, la réunion convient de l'objectif suivant:

*Trois quarts des Etats Membres d'Afrique soumettent à un examen critique et appliquent, avec la participation des partenaires sociaux, les politiques et les stratégies nationales en matière d'éducation et de formation pour tous afin de faciliter leur intégration ou réintégration sur le marché du travail, et mettent en place des mécanismes pour leur mise en œuvre aux niveaux national, régional, local et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Ces stratégies devraient inclure des cibles annuelles concernant la fourniture d'une éducation primaire universelle gratuite et les possibilités de formation ou de réadaptation offertes aux travailleurs pauvres, notamment les jeunes et les femmes, pour faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification d'ici à 2015.*

## ***L'insertion sociale par la création d'emplois pour la prévention des conflits et la reconstruction***

La réunion prend note du fait que l'Afrique a fait des progrès considérables en limitant et en stoppant les conflits qui ont retardé le développement mais craint que, dans de nombreux pays, la pauvreté largement répandue et l'exclusion sociale ne jettent les bases de futurs conflits potentiels. La réunion se dit convaincue que la croissance et sa répartition équitable par le travail décent au niveau local aident à prévenir les conflits. Les institutions sociales, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs puissantes et représentatives, contribuent à favoriser l'insertion sociale, à offrir des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité et participent au processus de dialogue qui est essentiel à la prévention des conflits. En outre, dans les sociétés sortant d'un conflit, il faut mettre l'accent sur les investissements dans les infrastructures sociales comme dans les infrastructures physiques. Le tripartisme est un moyen d'associer ces deux buts. Notre objectif est le suivant:

*Tous les programmes de reconstruction et de relance sont examinés avec les mandats et incorporent des approches axées sur le développement de l'économie locale et les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, et une attention particulière est accordée à la mise en place d'institutions efficaces et responsables pour le monde du travail et pour la gouvernance économique et sociale en général.*

## ***Investir dans un système de sécurité sociale de base pour la réduction de la pauvreté***

La protection sociale pour les personnes vulnérables et dans le besoin est au cœur de la réduction de la pauvreté. Toutefois, seuls 10 pour cent environ de la main-d'œuvre africaine, principalement dans l'économie formelle, sont couverts par des régimes de sécurité sociale officiels, essentiellement des pensions de vieillesse. Elargir la protection sociale est un investissement extrêmement rentable en termes de réduction de la pauvreté et d'augmentation du potentiel productif de l'économie. La réunion note que les recherches menées par l'OIT dans un certain nombre de pays africains montrent qu'en universalisant les pensions de vieillesse et les prestations pour les enfants scolarisés et pour les orphelins on pourrait réduire la pauvreté de 40 pour cent avec un transfert financier qui ne représenterait que 3,5 pour cent du PIB. La réunion convient donc de l'objectif suivant:

*Tous les pays d'Afrique adoptent des stratégies nationales cohérentes en matière de sécurité sociale, notamment en vue de la création ou de l'extension d'un système de sécurité sociale de base donnant accès aux soins de santé essentiels, à la protection de la maternité, à des allocations pour les enfants d'âge scolaire, à la protection contre les handicaps et à une pension minimale.*

## ***S'attaquer à la crise du VIH/sida par une action sur le lieu de travail***

Près de 6 pour cent de la population africaine âgée de 15 à 49 ans vivent avec le VIH/sida. Seize millions de travailleurs et deux millions d'enfants vivent avec le VIH/sida. Le bilan annuel se chiffre à 2,4 millions de décès. L'épidémie a diminué la main-d'œuvre de la région de 0,5 pour cent et la croissance de 0,7 pour cent entre 1992 et 2004. Les antirétroviraux augmentent la vie professionnelle de dix ans en moyenne, mais leur disponibilité reste très insuffisante et doit être améliorée de manière urgente. L'OIT et ses mandats en Afrique ont mis l'accent sur la promotion de l'utilisation du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Il s'est avéré un élément important de l'action en faveur d'une plus grande sensibilisation aux moyens de prévenir l'épidémie, d'appuyer les personnes touchées par le virus, de prévenir l'opprobre et la discrimination, et d'élargir l'accès au traitement. En outre, le développement de ce travail essentiel devrait figurer en bonne place dans les PPDT du continent.

Les gouvernements africains, notamment ceux invités à participer à la prochaine réunion du G8, devraient proposer des stratégies de mobilisation de ressources supplémentaires pour les programmes relatifs au VIH/sida en Afrique. Plus particulièrement, des ressources sont nécessaires pour accélérer les recherches sur le vaccin contre le VIH et sur les antirétroviraux afin d'atteindre

un grand nombre des personnes infectées par le VIH qui ne suivent pas actuellement de traitement. Notre objectif est le suivant:

*Tous les pays d'Afrique ont des stratégies nationales de lutte contre le VIH/sida visant à faire en sorte que le milieu de travail contribue à l'objectif général de garantir un accès universel à la prévention, au traitement, à l'aide et au soutien requis.*

### **Appliquer les normes du travail sur le lieu de travail**

Si de nombreux pays africains se sont dotés de lois détaillées en matière de conditions de travail de base, y compris de normes de sécurité et de santé au travail et de salaires minimaux, les systèmes destinés à garantir le respect de ces législations sont faibles. Pour augmenter la productivité et améliorer les conditions de vie et de travail, il est important que les mandants tripartites de l'OIT s'attachent à mettre à jour la teneur et les moyens d'application des lois et des conventions collectives relatives aux conditions minimales de base. Le renforcement des inspections du travail est une question prioritaire. Notre objectif est le suivant:

*Trois quarts des Etats Membres africains élaborent des programmes visant à améliorer les conditions de travail, assortis d'objectifs nationaux précis concernant la réduction des infractions à la législation sur les heures de travail et le salaire minimum, la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que du nombre de journées de travail perdues par travailleur pour cause de maladie et d'accident, et l'augmentation progressive du nombre d'inspecteurs par rapport au nombre de travailleurs.*

### **Le tripartisme comme mécanisme clé de gouvernance pour une croissance axée sur la réduction de la pauvreté**

La réunion régionale souligne qu'un tripartisme efficace est un mécanisme de gouvernance qui permet aux marchés du travail de fonctionner de manière efficace et équitable. L'OIT et ses mandants ont la tâche et la responsabilité de mobiliser le potentiel du tripartisme en Afrique comme une force pour promouvoir un développement axé sur la réduction de la pauvreté et l'insertion sociale dans le contexte de marchés mondiaux concurrentiels. En outre, le tripartisme peut rapporter une contribution importante à l'amélioration de l'efficacité et de la responsabilisation des gouvernements. La ratification et l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, constituent un soutien important au développement du tripartisme.

Des syndicats et des organisations d'employeurs autonomes et indépendants ainsi que des institutions de dialogue social solides sont les fondements de la gouvernance démocratique. Ils peuvent aussi apporter une contribution importante au succès des communautés économiques régionales. L'implication des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des PPTD et des cadres nationaux de développement est essentielle à leur succès et pour garantir qu'ils encouragent le travail décent conformément à la résolution sur le tripartisme et le dialogue social, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2002. L'OIT doit accélérer son action de renforcement des capacités avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les mandants devraient bénéficier davantage des programmes de formation du Centre international de formation de l'OIT à Turin. De même, pour que l'Agenda du travail décent fasse partie des programmes nationaux de développement, les ministères du travail devront aussi jouer un rôle actif dans les politiques macroéconomiques nationales ainsi que dans les stratégies nationales de croissance et de réduction de la pauvreté et d'autres cadres de développement. Il faut pour cela renforcer les institutions d'administration du travail comme les services de l'emploi, les inspections du travail et les organismes chargés de réunir des informations sur le marché du travail. Notre objectif est le suivant:

*Tous les Etats d'Afrique et les communautés économiques régionales établissent ou renforcent les institutions pour le dialogue social tripartite. Les gouvernements utilisent pleinement les mécanismes de dialogue social tripartite nouveaux ou existants pour élaborer et mettre en œuvre les stratégies nationales de développement.*

## **La liberté syndicale: moteur de l'OIT et base de la démocratie**

Le tripartisme efficace repose sur la liberté syndicale. Avec un total de 100 ratifications – pour la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et pour la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 –, il ne manque aux Etats Membres africains que six ratifications pour atteindre une ratification universelle à l'échelle du continent. Toutefois, ce résultat honorable doit être suivi d'une application qui, dans la pratique, est entravée par de nombreux obstacles. Les délégués invitent instamment l'OIT à examiner systématiquement les obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective, et à développer, avec les pays, des programmes nationaux qui mettent la pratique en conformité avec les conventions de l'OIT. Notre objectif est donc le suivant:

*Tous les pays de la région adoptent une législation visant à garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective au moyen de procédures administratives et judiciaires efficaces et rapides.*

## **Application effective des principes et droits fondamentaux au travail**

Les principes et droits fondamentaux au travail fournissent les règles de base et le cadre du développement et ont un impact direct sur les contributions et la participation aux processus politiques et économiques, et donc à l'amélioration de la gouvernance. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux et son suivi stipule que «la garantie des principes et droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain». En Afrique, le rythme de ratification des conventions sur lesquelles s'appuie la Déclaration a été particulièrement impressionnant ces dernières années. Toutefois, le défi consiste à traduire les engagements en mesures de protection et en garanties efficaces, accompagnées d'une véritable application des dispositions pertinentes. Notre objectif est le suivant:

*Parvenir à une ratification universelle à l'échelle du continent, améliorer l'application des conventions ratifiées et assurer un plus grand respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail.*

## **Mettre les enfants de l'Afrique à l'école et les soustraire au travail**

En Afrique, près de 50 millions d'enfants sont économiquement actifs, soit un quart des enfants âgés de 5 à 14 ans, et ce chiffre est encore en augmentation malgré l'engagement qu'a pris l'Afrique en faveur de l'élimination du travail des enfants, comme en témoigne le taux élevé de ratifications des conventions relatives au travail des enfants. Travailler perturbe l'instruction des enfants ou les en prive et les empêche d'acquérir des connaissances et de développer leur potentiel, dans leur vie d'adulte, pour être compétitifs sur le marché du travail. Le travail des enfants alimente le cercle vicieux qui perpétue la pauvreté de génération en génération. Il entrave lourdement la mise en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté, la création d'emplois et les programmes d'éducation et de formation. La réunion régionale est particulièrement préoccupée par la situation des enfants soumis aux pires formes d'exploitation, notamment les enfants entraînés de force dans des conflits armés et les enfants touchés par le VIH/sida. La réunion s'engage à continuer à développer le fort soutien politique et l'action concertée au niveau des gouvernements nationaux et locaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs, de la société civile et de la communauté internationale qui sont nécessaires pour éliminer le travail des enfants, à commencer par ses pires formes. Notre objectif est le suivant:

*D'ici à 2008, tous les Etats africains auront élaboré des plans d'action nationaux assortis de délais en vue de l'élimination avant 2015 des pires formes de travail des enfants. Ces programmes d'action devraient faire partie intégrante des stratégies nationales de développement afin d'assurer une coordination étroite entre les programmes d'éducation, les mesures de lutte contre le VIH/sida et ses conséquences économiques et sociales, et la mise en œuvre de la législation du travail*

relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces programmes devraient bénéficier de l'appui des PPTD de l'OIT.

### **Eradiquer les vestiges de l'esclavage**

La réunion régionale s'inquiète vivement du fait que, deux cents ans après l'abolition du commerce d'esclaves transatlantique, l'OIT estime que 660 000 personnes sont encore victimes du travail forcé en Afrique subsaharienne, dont 130 000 dans le cadre de la traite d'êtres humains. Cette situation est souvent liée à un effondrement des Etats, mais certains pays doivent encore venir à bout d'un héritage de l'esclavage, avec des rapports faisant état de discrimination et de travail forcé à l'encontre des descendants d'esclaves. La réunion approuve le plan d'action global de l'OIT de lutte contre le travail forcé qui lance un appel en faveur d'une alliance mondiale en vue de l'élimination de toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015. Notre objectif est donc le suivant:

*Dans le cadre des PPTD et de leurs programmes pour le développement, tous les pays africains adoptent d'urgence des plans d'action nationaux pour éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015.*

### **Éliminer la discrimination en matière d'emploi: libérer les potentiels de l'Afrique**

Toutes les discriminations en matière d'emploi et de profession, quelle que soit leur forme, restreignent la liberté des êtres humains de développer leur potentiel et de choisir et de réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles. Elles contribuent à un sentiment d'humiliation, de frustration et d'impuissance qui affecte profondément l'ensemble de la société. Le gaspillage des talents et des ressources humaines qui en résulte nuit à la productivité, à la compétitivité et à l'économie, creuse les inégalités sociales et économiques, compromet la cohésion et la solidarité sociales et menace la stabilité politique. La réunion régionale souligne que l'élimination de la discrimination au travail est indissociable du concept de travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes et constitue un élément indispensable des stratégies de réduction de la pauvreté et de développement économique durable en Afrique.

Il convient de mettre un accent particulier sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La majorité des femmes africaines travaille, en zone rurale, dans l'économie de subsistance agricole qui fournit la sécurité alimentaire vitale et, en zone urbaine, dans l'économie informelle. L'économie formelle emploie moins de 5 pour cent de femmes. Souvent, les préjugés sociaux poussent à retirer les filles de l'école plus tôt et à les envoyer sur le marché du travail informel en moyenne deux ans avant les garçons, avec un revenu moyen inférieur d'un tiers à la moitié. Surmonter les discriminations dont les femmes font l'objet sur le marché du travail, dans la société en général, et face aux responsabilités familiales, y compris en investissant dans l'éducation et la formation, contribuerait de manière considérable à une croissance axée sur la réduction de la pauvreté. Notre objectif pour 2015 est le suivant:

*Tous les Etats africains se sont dotés d'une législation antidiscrimination et ont adopté des politiques pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ces politiques devraient avoir pour cible une augmentation de 10 pour cent du taux d'activité des femmes sur le marché du travail et une diminution de 25 pour cent des écarts salariaux.*

### **Sortir du piège de l'économie informelle**

La réunion régionale a identifié la poursuite de la croissance de l'économie informelle en Afrique comme un obstacle majeur à la réduction de la pauvreté. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans l'économie informelle, en grande partie du fait de la discrimination qui les empêche de trouver un emploi dans l'économie formelle. Les jeunes gens se retrouvent souvent dans l'économie informelle en raison du peu de possibilités d'emplois dans le secteur structuré. Trop d'hommes et de femmes dans ce secteur ont des revenus incertains qui font que leur niveau

de vie est proche du seuil de pauvreté et ils sont contraints de travailler dans des conditions déplorables avec un capital très modeste, des techniques rudimentaires ou peu d'accès à la protection de la loi. Nombre de travailleurs ont du mal à dire s'ils opèrent ou non dans le cadre d'une relation d'emploi et donc s'ils ont des droits au regard de la législation du travail. La recommandation de l'OIT (n° 198) sur la relation de travail, 2006, fournit des orientations précieuses pour des stratégies visant à étendre l'application de la protection sociale afin de sortir les travailleurs de l'économie informelle.

Les opérateurs des micro et petites entreprises éprouvent également de nombreuses difficultés à passer à l'économie formelle et à faire respecter les droits de la propriété et des contrats. Pour les travailleurs comme pour les employeurs, les coopératives constituent un important moyen tant pour le renforcement des activités productives que pour la fourniture de services essentiels. Par ailleurs, les travailleurs de l'économie informelle ont souvent un accès limité, voire aucun accès, aux mécanismes formels tels qu'assurances, pensions et assistance sociale pour faire face aux risques. Cela est particulièrement important pour les travailleurs touchés par le VIH/sida qui ont encore plus besoin d'une source de revenus régulière et fiable pour maintenir une hygiène de vie et payer leurs soins de santé. Les principaux éléments d'une approche intégrée visant à renforcer l'économie informelle sont le renforcement des entreprises, le développement des compétences, l'élargissement de la protection sociale, un meilleur respect de la législation du travail, y compris des dispositions législatives sur la sécurité au travail et l'organisation des travailleurs et des employeurs. Notre objectif est que d'ici à 2015:

*Trois quarts des Etats africains adoptent des stratégies pour formaliser l'économie informelle et protéger les travailleurs de ce secteur. Ces stratégies devraient comprendre des mesures pour accroître le taux d'enregistrement des entreprises du secteur informel, développer les compétences, assurer des conditions de travail meilleures et plus sûres, étendre la couverture sociale et encourager la création d'associations librement choisies de travailleurs et d'employeurs.*

### **Une approche équitable pour les travailleurs migrants**

Entre 8 et 9 millions d'Africains vivent et travaillent en dehors de leur pays de naissance, principalement en Afrique, mais beaucoup en Europe, dans les Etats du Golfe et sur les autres continents. Si les métiers faiblement ou semi-qualifiés prédominent, on trouve également un nombre non négligeable de travailleurs qualifiés ou exerçant des professions libérales parmi les migrants africains. La fuite des cerveaux qui en résulte est un sérieux sujet de préoccupation. Pour de nombreux pays, la perte de personnel médical qualifié constitue un grave problème. Néanmoins, les migrations de main-d'œuvre sont également une source de revenus grâce aux précieux transferts de fonds envoyés dans les familles restées au pays. L'augmentation de la mobilité des travailleurs migrants devrait devenir un trait caractéristique permanent de l'économie africaine et mondiale. Le traitement différencié accordé aux travailleurs migrants conduit souvent à la discrimination et à l'exclusion sociale. Pour éviter cela, il faut une législation, des politiques et des mesures administratives expressives.

La mise en œuvre des principes, directives et modèles de bonnes pratiques du Cadre multilatéral non contraignant relatif aux migrations de main-d'œuvre offre une approche complète sur la manière d'établir des politiques, des structures, des mécanismes et des pratiques nationales, régionales et internationales pour gérer efficacement les migrations de main-d'œuvre en Afrique. La réunion insiste sur le fait que les politiques régionales et internationales doivent se concentrer sur les mesures visant à limiter et à compenser la fuite des cerveaux par le développement des possibilités d'instruction pour les travailleurs migrants, le développement de l'entreprise, les accords entre pays de départ et pays d'accueil, la rationalisation des transferts de fonds et des possibilités d'investissement, et par l'adoption et une mise en œuvre efficace des normes fondamentales de l'OIT régissant les migrations. Cela exige des activités promotionnelles concertées de la part des mandants tripartites de l'OIT, y compris par des alliances stratégiques avec les organisations pertinentes de la société civile. Notre objectif est le suivant:

*D'ici à 2015, les trois quarts des Etats africains se sont dotés de politiques visant à garantir que les travailleurs migrants ont un statut régulier et reconnu, et qu'ils sont pleinement protégés*

*par la législation du travail du pays hôte, et bénéficient d'un traitement égal et de possibilités égales.*

### **Amélioration des informations permettant d'élaborer de meilleures politiques**

Pour soutenir les politiques et programmes relatifs aux marchés du travail, il est indispensable de disposer d'informations adéquates. Or, dans de nombreux pays, celles-ci ne sont ni disponibles ni fiables, ni actualisées. La plupart des pays ont, en fait, besoin d'un système de collecte et de diffusion des données institutionnalisés et viables. De plus, les sources de données disponibles manquent d'uniformité dans les concepts utilisés, leur couverture, leur portée et leur périodicité en raison du peu de coordination entre les diverses unités administratives produisant des informations, celles-ci n'ayant souvent qu'une connaissance limitée de ce qui existe dans les autres agences ou des besoins des utilisateurs potentiels. L'objectif global du renforcement de la capacité nationale pour produire et analyser des statistiques sur la main-d'œuvre et des informations sur les marchés du travail fiables est de contribuer à la création d'emplois et au contrôle de la lutte contre la pauvreté en Afrique. La réunion régionale soutient le travail du Forum sur le développement de la statistique en Afrique et le Réseau africain de la bibliothèque des indicateurs du marché du travail de l'OIT. Des experts africains devraient aussi jouer un rôle actif lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail qui se tiendra en 2008. La réunion demande un redoublement des efforts visant à fournir des informations solides sur le marché du travail dans tous les pays. La cible est la suivante:

*D'ici à 2015, tous les Etats Membres sont en mesure de produire des données annuelles de base sur la taille et la composition de la population active. D'ici à 2010, au moins la moitié des Etats Membres africains auront mis en place des mécanismes pour produire des informations et des statistiques sur le marché du travail, afin de suivre les progrès des principaux éléments de l'Agenda du travail décent.*

### **Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015**

L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015 fixe des objectifs ambitieux pour tous les mandants de l'OIT et pour le Bureau. La mise en œuvre des cibles pour les PPTD exigera une mobilisation majeure du tripartisme sur le continent. Nous sommes convaincus qu'une approche systématique et progressive produira les résultats que nous espérons et auxquels aspirent les femmes et les hommes d'Afrique. Dans le cadre de la contribution de l'Organisation aux mécanismes de suivi de Ouagadougou, qui appellent à une évaluation générale des décisions du sommet en 2009 et en 2014, l'OIT et ses mandants prépareront régulièrement une évaluation de la situation jusqu'en 2015 afin d'identifier les meilleures pratiques, de les mettre en commun et de pallier les lacunes.

La réunion régionale se félicite du portefeuille de mesures en faveur du travail décent pour l'Afrique décrit dans le rapport du Directeur général *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015*. Il fournit une enveloppe complète de moyens d'action et d'outils pour la discussion avec les mandants tripartites de l'OIT dans chaque pays.

La réunion lance également un appel au Bureau pour qu'il développe ses partenariats avec d'autres institutions internationales en mettant pleinement à profit la panoplie type de mesures pour promouvoir un travail décent. La réunion demande instamment à tous les mandants et au Bureau de participer pleinement à l'initiative pilote par pays «Unité d'action des Nations Unies» et d'examiner régulièrement les progrès accomplis.

La réunion accueille favorablement l'appel lancé par les partenaires sociaux en Afrique en vue de l'organisation d'un deuxième forum des partenaires sociaux en 2008. Elle est d'avis que le forum fournira une excellente opportunité pour les organisations d'employeurs et de travailleurs africaines de participer à la promotion de la bonne gouvernance, afin d'assurer une gestion efficace et équitable des Etats et des entreprises, ainsi que de leurs propres organisations. Le forum favorisera également le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

---

La réunion demande au Bureau, en union avec la Commission de l'Union africaine, la CEA, la BAfD, les communautés économiques régionales, le PNUD et les mandants tripartites de l'OIT, de mettre en œuvre la décision de la 39<sup>e</sup> Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique (Ouagadougou, 2006) de créer un forum régional pour l'emploi. Ce forum fournirait un lieu de réunion pour tous les réseaux de syndicats, les organisations d'employeurs, les chercheurs et les gouvernements, et leur permettrait de développer et de mettre en commun les meilleures solutions pratiques aux problèmes de l'Afrique en matière d'emploi.

La réunion demande à l'OIT d'organiser, dans le cadre de sa contribution au processus de création de réseaux envisagé en vue de ce forum, un colloque africain annuel pour le travail décent, qui rassemblera des chercheurs indépendants, des mandants, du personnel du BIT sur le terrain et des institutions partenaires, afin d'examiner les connaissances relatives à certains aspects de l'Agenda du travail décent et d'assurer que le portefeuille de mesures reste à jour.

La réunion demande à l'OIT de mettre au point un programme important de soutien à *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015*. En effet, la réalisation des cibles de l'agenda exige un renforcement des institutions du niveau local jusqu'au niveau continental afin de créer les conditions propices à la concrétisation de l'objectif du plein emploi productif et du travail décent pour tous. Par conséquent, l'OIT travaillera avec ses partenaires africains et internationaux pour développer une approche globale ciblant tout particulièrement l'amélioration de la gouvernance des marchés du travail et le renforcement de la capacité des administrations du travail et des partenaires sociaux. Le programme de soutien devrait aussi renforcer la capacité des structures régionales et continentales telles que les communautés économiques régionales, l'Union africaine, y compris le Parlement panafricain, et l'OIT elle-même.

La réunion demande au Bureau d'aider les Etats Membres à surmonter tous les obstacles aux progrès vers la réalisation de l'Agenda du travail décent, y compris ceux qui pourraient découler d'accords économiques bilatéraux ou multilatéraux.

La réunion demande à l'OIT de présenter un rapport sur l'application et la réalisation de ces objectifs lors de la prochaine Réunion régionale africaine.



## ***Annexe II. Surmonter la crise: une feuille de route pour la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique***

### ***La crise s'étend à l'Afrique***

La crise a commencé dans les centres financiers mondiaux et s'est étendue à l'Afrique à travers plusieurs canaux:

- les recettes d'exportation sont à la baisse, les prix des produits de base ont chuté;
- les transferts de fonds ont diminué, moins de touristes;
- baisse des IDE et les promesses de l'APD sont en train de s'envoler; et
- plus récemment les budgets des gouvernements se sont amoindris en raison de la chute des taxes sur les recettes à l'exportation menaçant les dépenses essentielles sur les besoins primaires, y compris l'éducation et la santé.

### ***Une croissance faible affecte l'emploi***

- Croissance en baisse, reculant en chiffres réels dans la plupart des pays. Les perspectives de reprise sont fragiles avec un risque que la reprise des emplois soit bien en décalage par rapport aux résultats escomptés.
- Un coup dur pour la réduction de la pauvreté et la création d'opportunités pour un travail décent avec des conséquences graves à long terme pour le développement social et la stabilité politique.
- Les jeunes, les femmes et les autres groupes vulnérables sont les plus durement touchés.

### ***Les contraintes structurelles à la reprise et au développement de l'Afrique***

- La crise actuelle s'ajoute à une plus longue crise structurelle dans le développement africain.
- Les politiques nationales et l'espace fiscal sont restreints dans la plupart des pays par des déficits budgétaires, la dette extérieure, la dépendance par rapport à une base limitée de produits d'exportation et les capacités nationales de mise en œuvre efficace de politiques.
- Les stratégies de reprise sont le premier pas vers la nouvelle approche du développement durable, résistant et équilibré.

### ***Echapper à la dépendance, mettre en place une nouvelle approche du développement durable***

- L'un des principaux déterminants de la reprise est l'engagement politique du gouvernement, des employeurs et des travailleurs en faveur du dialogue social pour élaborer et donner suite à une action nationale pour la reprise en s'inspirant de l'approche tripartite du Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.
- La mobilisation des ressources nationales doit être élevée au niveau des priorités en:
  - i) élargissant l'assiette fiscale pour financer l'engagement public requis pour le développement; et
  - ii) finançant les politiques sectorielles qui sécurisent et canalisent l'épargne et les investissements dans l'économie réelle et l'emploi.

### ***Partenariat international pour les stratégies de reprise en Afrique***

- L'Afrique doit être un partenaire dans un effort véritablement mondial pour stimuler et soutenir une reprise axée sur l'emploi. La croissance des pays en développement doit être à l'avenir le moteur principal du développement mondial durable.
- Inverser la récession africaine exige d'urgence un nouveau cycle d'annulation et d'allègement de la dette et parallèlement une augmentation importante des financements à long terme à faible coût. Un véritable dialogue sur les stratégies de développement doit remplacer les conditionnalités précédentes.

### ***Une vigilance accrue sur les principes et droits fondamentaux au travail***

- La crise appelle à une vigilance accrue pour s'assurer que les principes et droits fondamentaux au travail ne sont pas compromis.
- La promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail devrait être intensifiée. Celles qui sont pertinentes dans le contexte de crise méritent une attention particulière.
- Les normes internationales du travail sont une composante importante d'une approche au développement fondée sur les droits et devraient être intégrées dans les programmes par pays de promotion du travail décent.
- Les stratégies pour la transformation de l'économie informelle devraient inclure des mesures pour assurer la mise en œuvre des normes internationales du travail.

### ***Dialogue social: mécanisme clé pour les stratégies de reprise en Afrique***

- L'importance du dialogue social est crucial en temps de crise là où les tensions sociales s'amplifient.
- Un dialogue inclusif afin d'élaborer et de mettre en œuvre un pacte ou un plan d'action est essentiel pour une réponse efficace et durable à la crise.
- Un renforcement du dialogue interne au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs est crucial pour la préparation à un dialogue tripartite efficace.
- Le dialogue social devrait être développé au sein des communautés économiques régionales.

### ***Éléments clés de la stratégie pour la reprise en Afrique: information sur le marché de l'emploi***

Promotion d'une politique renforcée et d'un environnement réglementaire pour:

- un investissement à forte intensité de création d'emplois dans les infrastructures (routes, irrigation, etc.);
- un meilleur accès au financement pour les agriculteurs et les MPME rurales;
- une promotion de la transformation des produits agricoles;
- un soutien aux organisations associatives (coopératives, syndicats d'agriculteurs, etc.); et
- une gouvernance locale décentralisée et participative.

### ***Éléments clés de la stratégie pour la reprise en Afrique: micro, petites et moyennes entreprises (MPME)***

Les priorités dans la création d'un environnement favorable pour les entreprises durables, en particulier les MPME, sont les suivantes:

- amélioration de l'accès au financement à des conditions qui répondent aux besoins des MPME;
- des politiques de marchés publics qui permettent que les MPME puissent soumissionner et obtenir des contrats;

- les femmes entrepreneurs font face à plus d'obstacles, exigeant des politiques visant à surmonter la discrimination, par exemple le droit de propriété;
- des services de développement des entreprises devraient être largement disponibles à des conditions attrayantes pour offrir les conseils, la formation et d'autres formes de soutien; et
- des politiques gouvernementales doivent faciliter la transition des MPME vers l'économie formelle en réduisant les contraintes et la réglementation superflue et en offrant des services publics de qualité.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: les qualifications***

Le perfectionnement continu des qualifications est essentiel pour un développement réduisant la pauvreté et une reprise à forte intensité de création d'emplois. Les éléments clés à considérer sont:

- des stratégies nationales intégrées pilotées par un conseil de surveillance tripartite sur le développement des ressources humaines;
- des partenariats public-privé pour assurer l'offre de la formation professionnelle;
- une bonne information sur le marché du travail relative aux lacunes de qualifications;
- des systèmes nationaux de protection sociale de validation des qualifications acquises de manière informelle; et
- une éducation universelle efficace dotant les jeunes femmes et hommes des compétences essentielles à la vie active.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: services publics d'emploi et information sur le marché du travail***

La plupart des pays africains investissent très peu dans les services publics de l'emploi et dans les systèmes d'information sur le marché du travail. Des stratégies efficaces de reprise doivent combler ces lacunes à travers un appui de la coopération régionale et internationale. Les priorités sont:

- des centres d'emploi plus nombreux et mieux équipés pour aider les employeurs et les travailleurs à pourvoir aux opportunités d'emplois; et
- de meilleurs services d'information sur le marché du travail qui mènent et analysent régulièrement des enquêtes sur la population active.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: mettre en place un socle de protection sociale***

- La volonté politique est nécessaire pour utiliser ou étendre la marge de manœuvre budgétaire pour répondre aux besoins de financement des éléments du socle de protection sociale. Cela induit des investissements pour rendre le système de perception fiscale plus efficace.
- Le consensus national pour la création de socles de protection sociale nationaux durables ne peut être obtenu qu'à travers des processus de dialogues sociaux inclusifs et transparents réunissant toutes les parties prenantes.
- Le soutien des bailleurs de fonds (y compris l'appui budgétaire) peut aider à démarrer de nouveaux programmes ou peut fournir un soutien dans les situations de crise mais, à la longue, tous les programmes doivent être financés par des ressources nationales nécessitant des idées nouvelles pour la mobilisation des ressources. On peut citer en exemple la taxe sur les téléphones mobiles instituée dans des pays africains.
- Promouvoir la coordination, la synergie et la cohérence des politiques dans le cadre d'une approche «une ONU – Unis dans l'action» pour «rassembler» le soutien des bailleurs de fonds en faveur de la protection sociale.

- L'OIT et les partenaires des Nations Unies ont pour mandat de soutenir tous les Etats Membres disposés à mettre en œuvre un socle de protection sociale, notamment en entreprenant l'examen nécessaire de l'efficacité des systèmes nationaux de protection sociale, l'identification des lacunes dans la protection et le développement des stratégies de financement.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: maintenir les systèmes de sécurité sociale***

La protection sociale, en particulier pour les femmes et les jeunes, atténue la pauvreté et les dures réalités de la crise mondiale. Les systèmes de sécurité sociale devraient être renforcés à travers:

- une protection sociale progressive offerte et étendue à l'économie informelle;
- des systèmes de gestion améliorés et renforcés; et
- une gouvernance tripartite renforcée pour améliorer la transparence, la responsabilisation et l'efficacité des prestations.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: les salaires minima***

Les salaires minima peuvent protéger les travailleurs vulnérables et décourager la déflation des salaires pendant la crise. Mais les systèmes actuels nécessitent d'être améliorés là où ils existent ou introduits là où ils font défaut. Les questions clés à examiner par le biais du dialogue social sont les suivantes:

- protéger les travailleurs vulnérables;
- étendre la couverture des salaires minima;
- assurer la cohérence avec la négociation collective, des salaires du secteur public, la sécurité sociale et les autres politiques de revenus; et
- améliorer le respect de la conformité.

### ***Éléments clés de la stratégie de reprise en Afrique: politiques migratoires***

Les travailleurs migrants – hommes et femmes – sont sur la ligne de front de la crise. Cela appelle à des efforts renforcés pour développer des stratégies nationales et internationales en vue de protéger leurs droits et veiller à ce que la mobilité des travailleurs soit économiquement et socialement durable. Ces mesures sont les suivantes:

- renforcer la coopération internationale pour protéger les droits des travailleurs migrants et, le cas échéant, régulariser leur statut;
- renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs et le dialogue social à l'égard des travailleurs migrants;
- soutenir l'utilisation productive des envois de fonds des migrants;
- s'attaquer aux problèmes de la migration des travailleurs hautement qualifiés, en particulier dans le secteur de la santé; et
- améliorer la collecte de statistiques sur la migration internationale du travail.

### ***Le processus de Ouagadougou: les stratégies de reprise nationale***

- Les programmes par pays de promotion du travail décent constituent le mécanisme de mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi au niveau national.
- Les mandats de l'OIT poursuivront ce colloque de Ouagadougou sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi avec des dialogues nationaux sur les stratégies de reprise. Les dialogues doivent inclure les conseils économiques et sociaux ainsi que les parlements. Ils devraient identifier les lacunes en ressources, les possibilités nationales et les partenariats.

- Les mandants, avec le soutien du Bureau (par exemple, à l'aide des Outils pour l'intégration du travail décent), viseront à intégrer les priorités pour la reprise dans les mécanismes internationaux tels que, par exemple, les cadres d'aide au développement des Nations Unies et les aides de la BAfD et de la Banque mondiale ainsi que la coopération bilatérale.

### ***Le processus de Ouagadougou: la coordination régionale***

- Le bureau régional de l'OIT recueillera et partagera l'information des mandants sur les stratégies de reprise, y compris les estimations des lacunes en termes de ressources pour leur mise en œuvre.
- Le Bureau facilitera le développement – par les mandants – des investissements dans le secteur des infrastructures et générateurs d'emplois afin de renforcer l'intégration régionale.
- Le BIT présentera les résultats du Colloque de Ouagadougou et des dialogues nationaux à l'UA, au Parlement panafricain, à l'UA/ECOSOC, à la BAfD, à la CEA et aux communautés économiques régionales.
- Le BIT visera à renforcer son appui pour la promotion du travail décent dans les efforts de reprise au niveau du continent.

### ***Le processus de Ouagadougou: la voix de l'Afrique sur la scène internationale***

- Un rapport sur le colloque et les mesures de suivi sera présenté au prochain Conseil d'administration du BIT et à la douzième Réunion régionale africaine.
- Les mandants veilleront à ce que les mesures de reprise du travail décent en Afrique soient une priorité dans les dialogues politiques avec les institutions de Bretton Woods et d'autres partenaires au développement.
- Les résultats du colloque et son suivi seront intégrés dans la contribution du BIT à l'Assemblée générale des Nations Unies de 2010, qui passera en revue les objectifs de développement pour le Millénaire.

### ***Mobiliser le partenariat social pour une mondialisation solidaire et durable***

- Nous saluons l'engagement exprimé par les partenaires sociaux africains dans la déclaration du deuxième forum à une mobilisation concertée pour le Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.
- Il ne peut y avoir de reprise sans une hausse de l'emploi. Le plein emploi productif et le travail décent sont essentiels à la reprise de l'Afrique et à son développement durable et équilibré à l'avenir.
- Le travail décent est la principale voie en vue de l'éradication de la pauvreté. Les entreprises durables génèrent du travail décent. Des systèmes efficaces de protection sociale sont un socle essentiel pour des économies productives et une justice sociale.
- Le partenariat social, fondé sur le respect intégral des principes et droits fondamentaux au travail, offre une impulsion vitale à la reprise inclusive et durable et au développement.



## Annexe III. Alignement des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique sur les résultats du programme et budget

### Objectifs énoncés dans les domaines d'action de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015)

#### Objectif 1:

Trois quarts des Etats Membres ont pleinement intégré, dans leurs stratégies de développement pour la réduction de la pauvreté, une évaluation des incidences sur la création et le maintien d'emplois décents et se sont fixé des cibles à atteindre en vue de créer des emplois décents en nombre suffisant pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et réduire de moitié le nombre de travailleurs pauvres.

#### Objectif 2:

Trois quarts des pays d'Afrique adoptent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents qui accordent une attention particulière aux femmes chefs d'entreprise. Ces stratégies doivent inclure parmi les cibles visées l'enregistrement d'au moins la moitié des entreprises opérant actuellement dans le secteur informel.

#### Objectif 3:

L'adoption par les trois quarts des pays africains de politiques et de programmes nationaux visant à répondre à l'augmentation importante et rapide du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi et à faire en sorte qu'il existe suffisamment de possibilités d'emplois décents pour réduire le nombre de jeunes chômeurs et de jeunes travailleurs pauvres. Les politiques et programmes adoptés devraient se traduire par une réduction significative du taux de chômage des jeunes en Afrique, qui est actuellement proche de 20 pour cent.

### Résultats du programme et budget

**Résultat 1:** Promotion de l'emploi – Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents.

**Résultat 19:** Intégration du travail décent – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales.

**Résultat 3:** Des entreprises durables – Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents.

**Résultat 2:** Développement des compétences – Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.

**Objectif 4:**

Trois quarts des Etats Membres d'Afrique soumettent à un examen critique et appliquent, avec la participation des partenaires sociaux, les politiques et les stratégies nationales en matière d'éducation et de formation pour tous afin de faciliter leur intégration ou réintégration sur le marché du travail, et mettent en place des mécanismes pour leur mise en œuvre aux niveaux national, régional, local et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Ces stratégies devraient inclure des cibles annuelles concernant la fourniture d'une éducation primaire universelle gratuite et les possibilités de formation ou de réadaptation offertes aux travailleurs pauvres, notamment les jeunes et les femmes, pour faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification d'ici à 2015.

**Résultat 2:** Développement des compétences – Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.

**Objectif 5:**

Tous les programmes de reconstruction et de relance sont examinés avec les mandants et incorporent des approches axées sur le développement de l'économie locale et les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, et une attention particulière est accordée à la mise en place d'institutions efficaces et responsables pour le monde du travail et pour la gouvernance économique et sociale en général.

**Résultat 1:** Promotion de l'emploi – Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents.

**Objectif 6:**

Tous les pays d'Afrique adoptent des stratégies nationales cohérentes en matière de sécurité sociale, notamment en vue de la création ou de l'extension d'un système de sécurité sociale de base donnant accès aux soins de santé essentiels, à la protection de la maternité, à des allocations pour les enfants d'âge scolaire, à la protection contre les handicaps et à une pension minimale.

**Résultat 4:** Sécurité sociale – Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes.

**Objectif 7:**

Tous les pays d'Afrique ont des stratégies nationales de lutte contre le VIH/sida visant à faire en sorte que le milieu de travail contribue à l'objectif général de garantir un accès universel à la prévention, au traitement, à l'aide et au soutien requis.

**Résultat 8:** VIH/sida – Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida.

**Objectif 8:**

Trois quarts des Etats Membres africains élaborent des programmes visant à améliorer les conditions de travail, assortis d'objectifs nationaux précis concernant la réduction des infractions à la législation sur les heures de travail et le salaire minimum, la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que du nombre de journées de travail perdues par travailleur pour cause de maladie et d'accident, et l'augmentation progressive du nombre d'inspecteurs par rapport au nombre de travailleurs.

**Résultat 5:** Conditions de travail – Les femmes et les hommes ont des conditions de travail meilleures et plus équitables.

**Résultat 6:** Sécurité et santé au travail – Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.

**Objectif 9:**

Tous les Etats d'Afrique et les communautés économiques régionales établissent ou renforcent les institutions pour le dialogue social tripartite. Les gouvernements utilisent pleinement les mécanismes de dialogue social tripartite nouveaux ou existants pour élaborer et mettre en œuvre les stratégies nationales de développement.

**Résultat 12:** Dialogue social et relations professionnelles – Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles.

**Objectif 10:**

Tous les pays de la région adoptent une législation visant à garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective au moyen de procédures administratives et judiciaires efficaces et rapides.

**Résultat 14:** Liberté syndicale et droit de négociation collective – La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés.

**Objectif 11:**

Parvenir à une ratification universelle à l'échelle du continent, améliorer l'application des conventions ratifiées et assurer un plus grand respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail.

**Résultat 18:** Normes internationales du travail – Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées.

**Objectif 12:**

D'ici à 2008, tous les Etats africains auront élaboré des plans d'action nationaux assortis de délais en vue de l'élimination, avant 2015, des pires formes de travail des enfants. Ces programmes d'action devraient faire partie intégrante des stratégies nationales de développement afin d'assurer une coordination étroite entre les programmes d'éducation, les mesures de lutte contre le VIH/sida et ses conséquences économiques et sociales, et la mise en œuvre de la législation du travail relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces programmes devraient bénéficier de l'appui des PPTD de l'OIT.

**Résultat 16:** Travail des enfants – Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes.

**Objectif 13:**

Dans le cadre des PPTD et de leurs programmes pour le développement, tous les pays africains adoptent d'urgence des plans d'action nationaux pour éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015.

**Résultat 15:** Travail forcé – Le travail forcé est éliminé.

**Objectif 14:**

Tous les Etats africains se sont dotés d'une législation antidiscrimination et ont adopté des politiques pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ces politiques devraient avoir pour cible une augmentation de 10 pour cent du taux d'activité des femmes sur le marché du travail et une diminution de 25 pour cent des écarts salariaux.

**Résultat 17:** Discrimination au travail – La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée.

**Objectif 15:**

Trois quarts des Etats africains adoptent des stratégies pour formaliser l'économie informelle et protéger les travailleurs de ce secteur. Ces stratégies devraient comprendre des mesures pour accroître le taux d'enregistrement des entreprises du secteur informel, développer les compétences, assurer des conditions de travail meilleures et plus sûres, étendre la couverture sociale et encourager la création d'associations librement choisies de travailleurs et d'employeurs.

**Résultat 1:** Promotion de l'emploi – Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents.

**Objectif 16:**

D'ici à 2015, les trois quarts des Etats africains se sont dotés de politiques visant à garantir que les travailleurs migrants ont un statut régulier et reconnu, et qu'ils sont pleinement protégés par la législation du travail du pays hôte, et bénéficient d'un traitement égal et de possibilités égales.

**Résultat 7:** Migrations de main-d'œuvre – Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent.

**Objectif 17:**

D'ici à 2015, tous les Etats Membres sont en mesure de produire des données annuelles de base sur la taille et la composition de la population active. D'ici à 2010, au moins la moitié des Etats Membres africains ont mis en place des mécanismes pour produire des informations et des statistiques sur le marché du travail, afin de suivre les progrès des principaux éléments de l'Agenda du travail décent.

**Résultat 1:** Promotion de l'emploi – Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents.

 Lien direct avec l'indicateur de résultat du programme et budget.

## Annexe IV. Tableaux statistiques

Tableau A1. La croissance en Afrique par secteur (moyenne par décennie en pourcentage)

Pays	Croissance du PIB (variation annuelle en %)		Agriculture, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Industrie, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Services, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)	
	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007
Afrique du Sud	1,8	4,2	0,7	0,0	0,8	3,3	1,3	3,2	2,5	4,9
Algérie	1,7	4,2	3,5	6,6	1,7	3,3	-1,6	2,2	1,5	5,0
Angola	0,8	12,9	-2,8	14,9	3,1	14,3	-0,4	20,9	-2,3	7,6
Bénin	4,8	4,0	5,8	-	4,4	-	6,0	-	4,1	-
Botswana	6,2	4,7	-1,1	-0,8	6,0	4,4	4,1	2,5	7,5	5,0
Burkina Faso	5,3	5,6	6,0	-	6,2	-	5,7	-	3,8	-
Burundi	-2,0	2,8	-1,6	-	-2,9	-	-6,3	-	-1,4	-
Cameroun	1,4	3,6	4,7	3,6	-1,0	0,4	2,3	-	-0,3	5,9
Cap-Vert	5,8	5,4	2,4	0,8	4,9	8,1	2,5	-	6,6	5,2
République centrafricaine	1,6	0,5	3,7	1,3	1,0	1,5	0,1	1,7	-1,1	-1,7
Comores	1,1	2,2	2,7	1,5	4,5	3,0	1,9	1,4	-1,2	-
Congo	1,4	3,7	-	-	1,7	-	-1,5	-	0,7	-
Côte d'Ivoire	2,3	0,3	3,6	1,1	5,1	-1,4	4,6	-2,8	0,6	0,7
Djibouti	-1,5	3,3	-0,3	-	-5,2	-	-5,1	-	-0,7	-
Egypte	4,3	4,5	3,1	3,4	5,9	4,9	6,3	4,3	3,6	4,8
Erythrée	3,8	1,9	-0,9	9,7	8,2	0,4	7,2	-6,2	4,9	0,9
Ethiopie	2,8	7,7	2,3	6,5	1,5	8,9	-0,2	6,5	3,5	8,6
Gabon	1,7	2,2	2,3	1,6	-0,3	1,3	2,4	4,2	3,7	3,1
Gambie	3,3	4,9	4,1	1,8	1,5	7,6	1,1	-	3,4	6,4
Ghana	4,3	5,4	3,3	2,6	2,9	5,0	-3,4	-	5,7	7,6
Guinée	4,1	2,8	4,1	4,4	4,3	4,1	4,5	3,2	3,2	1,0
Guinée-Bissau	1,5	-1,3	3,6	4,5	-2,7	4,7	-2,3	4,6	0,3	0,3

Tableau A1. (suite)

Pays	Croissance du PIB (variation annuelle en %)		Agriculture, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Industrie, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Services, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)	
	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007
Guinée équatoriale	19,7	22,4	-	4,9	-	24,1	-	70,6	-	17,2
Kenya	1,9	4,5	1,5	3,6	0,9	4,9	1,2	4,0	3,0	4,1
Lesotho	3,8	3,8	-0,3	-3,7	5,8	6,2	8,3	11,4	3,9	2,6
Libéria	2,6	-1,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamahiriya arabe libyenne	-	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Madagascar	1,7	3,2	1,8	2,0	2,6	2,8	1,9	3,7	2,0	3,6
Malawi	3,4	3,0	7,5	0,3	1,8	3,1	0,4	1,4	1,2	3,7
Mali	4,0	5,7	1,7	4,9	6,5	6,0	-1,3	3,6	3,0	6,3
Maroc	2,4	5,0	-1,8	4,6	2,9	4,6	2,6	3,6	3,6	5,2
Maurice	5,3	4,1	-1,7	2,6	5,5	2,1	5,2	1,0	6,3	6,0
Mauritanie	2,9	4,8	-0,2	0,5	3,2	3,4	5,6	-2,7	5,0	7,0
Mozambique	5,5	8,4	2,6	7,8	11,2	11,6	10,7	12,0	5,0	7,0
Namibie	4,2	5,1	4,3	1,6	2,7	7,0	13,3	5,9	4,6	4,8
Niger	1,8	4,3	2,4	-	1,5	-	2,0	-	1,4	-
Nigéria	2,8	6,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	6,8	7,2	3,7	1,6	11,1	10,1	12,8	6,4	7,9	9,6
République démocratique du Congo	-5,6	4,7	0,6	0,9	-9,3	8,6	-10,0	4,6	-11,9	10,5
Rwanda	0,4	6,7	2,8	4,4	-4,3	8,8	-6,3	7,5	0,5	8,2
Sao Tomé-et-Principe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sénégal	3,1	4,3	2,8	-0,9	3,8	4,6	3,0	2,8	3,0	6,0
Seychelles	4,5	1,7	0,0	0,3	10,6	4,5	9,0	-3,4	3,0	0,5

Tableau A1. (suite)

Pays	Croissance du PIB (variation annuelle en %)		Agriculture, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Industrie, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)		Services, valeur ajoutée (% de croissance annuelle)	
	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007	1990-2000	2000-2007
Sierra Leone	-4,6	11,8	-	-	-7,4	-	-	-	-1,1	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	9,8	-	-	-
Soudan	5,8	7,3	6,5	2,4	10,4	10,9	7,4	3,1	2,5	9,9
Swaziland	3,7	2,5	0,7	0,6	3,0	1,8	2,5	1,7	3,7	4,0
République-Unie de Tanzanie	2,9	6,7	3,2	-	3,5	-	2,6	-	3,0	-
Tchad	2,3	10,5	5,8	3,5	-0,9	25,2	-	-	1,4	8,6
Togo	2,2	2,4	2,9	-	1,1	-	2,3	-	2,1	-
Tunisie	4,7	4,9	3,0	2,0	4,7	3,7	5,5	3,6	5,2	6,0
Zambie	0,7	5,2	3,2	1,9	-3,3	9,4	1,2	5,3	2,7	6,6
Zimbabwe	0,9	-	3,2	-	-0,8	-	-1,0	-	2,2	-
<b>Afrique</b>	<b>2,6</b>	<b>4,8</b>	<b>2,5</b>	<b>3,5</b>	<b>2,5</b>	<b>4,9</b>	<b>2,8</b>	<b>3,7</b>	<b>2,7</b>	<b>5,1</b>
<b>Afrique du Nord</b>	<b>3,2</b>	<b>4,5</b>	<b>2,0</b>	<b>4,1</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>4,1</b>	<b>3,8</b>	<b>3,4</b>	<b>5,1</b>
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>2,3</b>	<b>5,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>1,6</b>	<b>5,7</b>	<b>1,9</b>	<b>3,6</b>	<b>2,3</b>	<b>5,1</b>

Source: Calculs effectués par le BIT à partir des *Indicateurs du développement en Afrique 2010* de la Banque mondiale.

Tableau A2. Taux de croissance annuels réels du PIB (en pourcentage)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p	Taux de croissance annuel moyen, 2000-2007
<b>Afrique du Nord</b>														
<b>Pays exportateurs de pétrole</b>	<b>2,6</b>	<b>3,6</b>	<b>1,9</b>	<b>3,6</b>	<b>8,2</b>	<b>5,0</b>	<b>6,4</b>	<b>4,8</b>	<b>5,5</b>	<b>3,3</b>	<b>1,9</b>	<b>5,7</b>	<b>5,0</b>	<b>5,1</b>
Algérie	3,2	2,2	2,7	4,7	6,9	5,2	5,1	2,0	3,0	2,4	2,4	3,8	4,0	4,2
Jamahiriya arabe libyenne	0,4	3,7	-4,3	-1,3	13	4,4	10,3	6,7	7,5	2,3	-2,3	10,6	6,2	5,0
Soudan	3,1	8,4	6,2	5,4	7,1	5,1	6,3	11,3	10,2	6,8	4,5	5,5	6,2	7,3
<b>Autres pays</b>	<b>4,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>	<b>3,0</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>6,9</b>	<b>6,1</b>	<b>6,5</b>	<b>4,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5,2</b>	<b>4,7</b>
Egypte	6,1	5,4	3,5	3,2	3,2	4,1	4,5	6,8	7,1	7,2	4,7	5,3	5,5	4,6
Maroc	0,5	1,6	7,6	3,3	6,3	4,8	3,0	7,8	2,7	5,6	4,9	4,0	4,3	5,0
Tunisie	6,0	4,3	4,9	1,7	5,5	6,0	4,0	5,7	6,3	4,5	3,1	3,8	4,8	4,8
<b>Afrique subsaharienne</b>														
<b>Pays riches en ressources pétrolières (exportateurs de pétrole)</b>	<b>0,9</b>	<b>4,5</b>	<b>8,0</b>	<b>16,4</b>	<b>8,3</b>	<b>11,2</b>	<b>7,6</b>	<b>7,4</b>	<b>9,2</b>	<b>7,0</b>	<b>4,8</b>	<b>6,4</b>	<b>6,7</b>	<b>9,7</b>
Angola	3,2	3,0	3,1	14,5	3,3	11,2	20,6	18,6	20,3	13,3	0,7	5,9	7,1	12,9
Cameroun	4,4	4,2	4,5	4,0	4,0	3,7	2,3	3,2	3,3	2,9	2,0	2,6	2,9	3,6
Congo	-2,6	7,6	3,8	4,6	0,8	3,5	7,8	6,2	-1,6	5,6	7,5	10,6	8,7	3,5
Gabon	-8,9	-1,9	2,2	-0,3	2,5	1,4	3,0	1,2	5,3	2,7	-1,4	4,5	5,0	2,2
Guinée équatoriale	25,7	18,2	63,4	19,5	14,0	38,0	9,7	1,3	21,4	10,7	5,3	0,9	2,1	22,5
Nigéria	0,5	5,3	8,2	21,2	10,3	10,6	5,4	6,2	7,0	6,0	7,0	7,4	7,4	9,7
Tchad	-0,7	-0,9	11,7	8,5	14,7	33,6	7,9	0,2	0,2	-0,4	-1,6	4,3	3,9	10,5
<b>Pays riches en ressources non pétrolières (métaux, minerais)</b>	<b>3,7</b>	<b>0,8</b>	<b>2,5</b>	<b>3,8</b>	<b>2,6</b>	<b>4,8</b>	<b>2,7</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>1,5</b>	<b>5,1</b>	<b>4,8</b>	<b>3,5</b>
Botswana	9,8	5,9	3,5	9,0	6,3	6,0	1,6	5,1	4,8	3,1	-3,7	8,4	4,8	5,2
Côte d'Ivoire	1,8	-4,6	0	-1,6	-1,7	1,6	1,9	0,7	1,6	2,3	3,8	3,0	4,0	0,4

Tableau A2. (suite)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p	Taux de croissance annuel moyen, 2000-2007
Guinée	4,5	2,9	3,8	4,2	1,2	2,3	3,0	2,5	1,8	4,9	-0,3	3,0	3,9	2,7
Namibie	2,7	4,1	1,2	4,8	4,3	12,3	2,5	7,1	5,4	4,3	-0,8	4,4	4,8	5,3
Sierra Leone	-8,1	3,8	18,2	27,4	9,5	7,4	7,2	7,3	6,4	5,5	3,2	4,5	5,2	11,7
Zambie	2,2	3,6	4,9	3,3	5,1	5,4	5,3	6,2	6,2	5,7	6,3	6,6	6,4	5,2
<b>Afrique subsaharienne</b>														
<b>Autres pays</b>	<b>3,2</b>	<b>3,6</b>	<b>3,9</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>	<b>5,3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,2</b>	<b>6,0</b>	<b>4,9</b>	<b>1,4</b>	<b>4,1</b>	<b>4,9</b>	<b>4,9</b>
Afrique du Sud	2,4	4,2	2,7	3,7	2,9	4,6	5,3	5,6	5,5	3,7	-1,8	3,0	3,5	4,3
Bénin	5,3	4,9	6,2	4,4	4,0	3,0	2,9	3,8	4,6	5,0	2,5	2,8	3,6	4,1
Burkina Faso	6,2	2,9	6,6	4,4	7,8	4,5	8,7	5,5	3,6	5,2	3,2	4,4	4,7	5,8
Burundi	-1,0	-0,9	2,1	4,4	-1,2	4,8	0,9	5,1	3,6	4,5	3,5	3,9	4,5	2,8
Cap-Vert	11,9	7,3	6,1	5,3	4,7	4,3	6,5	10,1	8,7	5,6	3,0	4,1	6,0	6,5
République centrafricaine	3,6	1,9	0,6	-0,6	-7,1	1,0	2,4	3,8	3,7	2,0	1,7	3,3	4,0	0,5
Comores	1,9	1,4	3,3	4,2	2,5	-0,2	4,2	1,2	0,5	1,0	1,8	2,1	2,5	2,2
Erythrée	0,2	-12,4	8,8	3,0	-2,7	1,5	2,6	-1,0	1,4	-9,8	3,6	1,8	2,8	1,9
Ethiopie	6,0	5,9	7,4	1,6	-2,1	11,7	12,6	11,5	11,8	11,2	9,9	8,0	8,5	7,7
Gambie	6,4	5,5	5,8	-3,2	6,9	7,0	0,3	3,4	6,0	6,3	5,6	5,0	5,4	3,7
Ghana	4,4	3,7	4,2	4,5	5,2	5,6	5,9	6,4	5,7	7,2	4,1	5,0	9,9	5,4
Guinée-Bissau	7,6	7,5	3,7	1,8	-3,5	3,1	5,0	2,2	0,2	3,6	3,0	3,5	4,3	1,8
Kenya	2,4	0,6	4,7	0,3	2,8	4,6	6,0	6,3	6,9	1,3	2,4	4,1	5,8	4,5
Lesotho	0,4	5,7	4,2	1,1	4,3	2,3	1,1	6,5	2,4	4,5	0,9	5,6	3,8	3,1
Libéria	-	-	2,8	3,8	-31,3	2,6	5,3	7,8	9,4	7,1	4,6	6,3	9,5	-1,0
Madagascar	4,7	4,5	6,0	-12,4	9,8	5,3	4,6	5,0	6,2	7,1	-3,7	-2,0	2,8	3,3
Malawi	3,5	0,8	-4,1	1,7	5,5	5,5	2,6	7,7	5,8	8,8	7,5	6,0	6,2	3,5
Mali	5,7	-3,3	11,9	4,3	7,6	2,3	6,1	5,3	4,3	5,0	4,4	5,1	5,4	5,9

Tableau A2. (suite)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011p	Taux de croissance annuel moyen, 2000-2007
Maurice	4,6	7,2	2,6	1,9	4,3	5,5	1,5	3,9	5,4	5,0	2,5	3,6	4,1	3,6
Mauritanie	6,7	1,9	2,9	1,1	5,6	5,2	5,4	11,4	1,0	3,7	-1,1	4,7	5,1	4,6
Mozambique	8,5	9,2	12,3	9,2	6,5	8,8	8,7	6,3	7,3	6,7	6,3	6,5	7,5	8,4
Niger	1,0	-2,6	8,0	5,3	7,1	-0,8	8,4	5,8	3,4	8,7	-1,2	3,5	5,2	5,3
Ouganda	8,2	5,4	5,2	8,7	6,5	6,8	6,3	10,8	8,4	8,7	7,2	5,8	6,1	7,5
République démocratique du Congo	-4,3	-6,9	-2,1	3,5	5,8	6,6	7,8	5,6	6,3	6,2	2,8	5,4	7,0	4,7
Rwanda	5,1	6,5	8,5	13,2	2,2	7,4	9,4	9,2	5,5	11,2	4,1	5,4	5,9	7,9
Sénégal	6,3	3,2	4,6	0,7	6,7	5,9	5,6	2,4	5,0	3,2	2,2	4,0	4,4	4,4
Swaziland	2,7	2,0	1,0	1,8	3,9	2,5	2,2	2,9	3,5	2,4	1,2	2,0	2,5	2,5
République-Unie de Tanzanie	3,5	4,9	6,0	7,2	6,9	7,8	7,4	6,7	7,1	7,4	6,0	6,5	6,7	7,0
Togo	2,6	-1,0	-2,3	-0,2	5,2	2,3	1,2	3,7	1,9	2,2	3,1	3,3	3,5	1,6
Zimbabwe	-	-	-	-	-	-	-	-3,7	-3,7	-18,9	5,7	5,9	4,5	-

Note: Les chiffres sous 2011p sont des projections. Source: FMI: *Perspectives de l'économie mondiale*, Washington, DC, 2010.

Tableau A3. Répartition sectorielle en Afrique (en pourcentage du PIB)

Pays	Commerce (% du PIB)		Agriculture, valeur ajoutée (% du PIB)		Industrie, valeur ajoutée (% du PIB)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% du PIB)		Services, etc., valeur ajoutée (% du PIB)		Balance extérieure de biens et services (% du PIB)	
	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008
Afrique du Sud	44,9	76,7	3,5	2,3	31,8	26,1	19,4	15,4	56,0	54,8	0,7	-4,0
Algérie	55,2	83,6	9,5	9,2	45,8	72,2	10,5	4,3	35,6	23,7	-2,8	34,6
Angola	-	128,7	7,3	10,1	66,3	86,3	4,0	6,6	26,4	3,7	-	50,2
Bénin	53,2	-	34,0	-	14,6	-	8,6	-	51,4	-	-12,9	-
Botswana	89,0	86,8	4,0	1,6	47,2	43,3	5,1	2,9	41,5	47,3	12,9	4,6
Burkina Faso	40,7	-	33,2	-	19,9	-	14,1	-	40,6	-	-12,5	-
Burundi	40,2	-	42,0	-	16,8	-	8,3	-	28,5	-	-14,4	-
Cameroun	41,4	57,4	22,0	19,1	29,1	31,9	20,1	15,9	41,8	46,4	5,8	1,1
Cap-Vert	78,3	74,6	13,6	8,1	19,5	16,7	10,0	6,4	66,9	-	-40,0	-34,7
République centrafricaine	48,1	37,5	43,8	50,3	20,0	13,5	9,6	7,5	31,0	30,3	-7,3	-8,7
Comores	64,3	49,7	40,9	45,8	11,9	12,0	4,2	4,2	47,2	-	-24,8	-24,2
Congo	128,3	-	10,5	-	44,9	-	8,1	-	44,7	-	1,1	-
Côte d'Ivoire	76,2	97,3	24,7	23,7	20,8	25,3	15,0	16,8	54,5	51,0	7,3	4,8
Djibouti	90,4	-	2,8	-	13,5	-	2,5	-	71,2	-	-12,1	-
Egypte	50,2	81,9	15,7	14,3	30,2	37,0	16,3	17,2	47,7	50,4	-5,1	-6,6
Erythrée	105,3	-	18,8	-	15,1	-	8,1	-	55,9	-	-60,5	-
Ethiopie	25,4	40,2	54,2	39,8	9,4	11,7	4,5	4,5	30,7	41,7	-6,0	-17,0
Gabon	95,1	115,5	8,0	4,6	52,4	73,7	4,5	3,8	39,6	21,7	23,6	39,0
Gambie	122,0	79,1	26,0	24,7	11,6	13,0	5,3	4,3	49,3	48,8	-24,1	-18,9
Ghana	57,4	100,0	38,8	32,2	24,3	26,1	9,3	6,9	36,9	41,7	-8,4	-26,3
Guinée	45,6	57,9	18,5	7,5	28,1	33,0	3,8	3,1	49,6	54,9	-3,4	-2,2
Guinée-Bissau	46,8	79,6	51,8	51,5	11,5	12,0	7,4	9,5	30,8	29,3	-23,5	-20,0
Guinée équatoriale	159,4	110,4	50,7	2,0	26,8	95,0	-	12,3	20,8	2,3	-49,0	46,1

Tableau A3. (suite)

Pays	Commerce (% du PIB)		Agriculture, valeur ajoutée (% du PIB)		Industrie, valeur ajoutée (% du PIB)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% du PIB)		Services, etc., valeur ajoutée (% du PIB)		Balance extérieure de biens et services (% du PIB)	
	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008
Kenya	71,7	63,9	26,3	18,9	13,6	12,0	8,4	8,1	44,7	58,1	-6,6	-14,1
Lesotho	138,7	158,1	16,0	6,5	35,8	31,4	14,5	14,4	40,9	52,3	-95,3	-63,4
Libéria	-	-	81,8	-	5,3	-	2,7	-	12,9	-	-	-
Jamahiriya arabe libyenne	51,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,8	-
Madagascar	55,8	78	24,8	23,4	8,6	16,1	7,4	14,2	59,6	53,4	-7,6	-25,3
Malawi	78,5	74,6	26,9	28,5	17,4	17,1	14,0	11,8	44,1	37,5	-17,7	-27,8
Mali	57,3	-	43,9	-	16,5	-	7,1	-	28,2	-	-15,1	-
Maroc	61,4	90,7	14,6	14,2	33,0	18,4	18,4	13,3	49,3	58,5	-6,6	-9,4
Maurice	121,7	131,5	8,4	4,0	28,3	24,5	20,0	17,2	51,3	60,1	-5,5	-8,2
Mauritanie	82,0	-	34,1	-	23,0	-	7,6	-	34,1	-	-7,8	-
Mozambique	56,6	74,0	33,8	25,4	14,1	23,0	7,4	13,5	49,2	41,3	-25,4	-10,0
Namibie	105,2	87,0	10,7	7,5	24,7	20,3	11,5	7,7	53,1	65,4	-6,2	-9,1
Niger	41,5	-	40,2	-	17,3	-	6,4	-	42,5	-	-7,2	-
Nigéria	86,5	73,9	-	31,9	-	43,1	-	-	-	29,0	2,1	13,1
Ouganda	32,6	49,0	45,3	20,8	13,1	23,7	6,2	7,0	33,3	47,3	-9,0	-17,7
République démocratique du Congo	52,2	56,6	56,5	-	16,9	-	-	-	25,8	-	4,8	-10,1
Rwanda	31,0	35,6	44,0	34,6	16,0	12,3	10,2	5,2	40,0	53,1	-20,7	-19,5
Sao Tomé-et-Principe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sénégal	68,2	72,4	18,9	13,6	21,4	20,9	15,0	12,3	49,8	56,9	-6,5	-22,5
Seychelles	116,6	283,4	4,2	2,3	22,7	22,4	12,7	13,4	73,2	75,3	-7,2	-21,6
Sierra Leone	45,1	62,0	40,0	41,0	36,1	22,8	8,6	-	17,1	31,9	-7,9	-12,2
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau A3. (suite)

Pays	Commerce (% du PIB)		Agriculture, valeur ajoutée (% du PIB)		Industrie, valeur ajoutée (% du PIB)		Secteur manufacturier, valeur ajoutée (% du PIB)		Services, etc., valeur ajoutée (% du PIB)		Balance extérieure de biens et services (% du PIB)	
	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008	1995	2008
Soudan	14,8	44,8	37,3	24,4	10,2	32,3	4,6	5,4	49,0	38,0	-4,8	0,7
Swaziland	133,8	160,4	10,1	6,7	37,7	43,3	32,8	38,7	36,1	33,6	-13,7	0,1
République-Unie de Tanzanie	65,6	-	43,7	-	13,4	-	6,6	-	35,5	-	-17,4	-
Tchad	55,7	77,7	35,1	19,0	13,3	34,9	11,0	5,5	49,4	28,6	-11,8	10,2
Togo	69,8	107,9	37,8	-	22,2	-	9,9	-	40,1	-	-5,0	-27,0
Tunisie	93,7	133,5	11,4	10,0	29,4	28,4	19,0	16,5	59,2	61,6	-3,9	-3,1
Zambie	75,8	71,1	16,2	18,1	31,5	39,5	9,9	9,9	40,4	27,8	-3,7	2,5
Zimbabwe	79,2	-	13,5	-	25,7	-	19,3	-	49,2	-	-2,7	-
<b>Afrique</b>	<b>57,4</b>	<b>81,9</b>	<b>15,9</b>	<b>13,1</b>	<b>32,5</b>	<b>40,2</b>	<b>14,1</b>	<b>9,3</b>	<b>47,7</b>	<b>39,7</b>	<b>-2,0</b>	<b>6,0</b>
<b>Afrique du Nord</b>	<b>56,9</b>	<b>89,0</b>	<b>12,0</b>	<b>10,4</b>	<b>35,8</b>	<b>45,2</b>	<b>14,1</b>	<b>10,1</b>	<b>45,2</b>	<b>40,3</b>	<b>-3,0</b>	<b>9,5</b>
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>57,8</b>	<b>76,9</b>	<b>18,3</b>	<b>14,6</b>	<b>30,8</b>	<b>36,9</b>	<b>14,1</b>	<b>8,8</b>	<b>48,7</b>	<b>38,8</b>	<b>-1,4</b>	<b>4,1</b>

Source: Banque mondiale: *Indicateurs du développement en Afrique 2010* (Washington, DC, 2010).

Tableau A4. Structure des exportations de marchandises en Afrique

Pays	Exportations de marchandises (en millions de dollars E.-U. constants)		Exportations de nourriture (% des exportations de marchandises)		Exportations de matériaux agricoles bruts (% des exportations de marchandises)		Exportations de carburant (% des exportations de marchandises)		Exportations de métaux et de minerais (% des exportations de marchandises)		Exportations de biens manufacturés (% des exportations de marchandises)	
	1995	2008	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007
Afrique du Sud	28 991,2	34 126,3	7,9	6,6	4,4	2,1	8,9	10,6	8,0	29,3	42,8	50,7
Algérie	8 888,7	42 687,9	1,2	0,2	0,1	0	95,2	98,4	0,5	0,5	3,0	0,9
Angola	4 163,2	13 902,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénin	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Botswana	1 691,9	-	-	2,8	-	0,2	-	-	-	23,2	-	73,1
Burkina Faso	-	-	22,5	-	62,7	-	0,1	-	0,3	-	5,5	-
Burundi	97,4	-	59,8	35,0	2,7	4,2	-	3,8	0,7	2,1	2,2	20,7
Cameroun	1 672,3	3 539,5	27,0	-	27,5	-	29,2	-	8,4	-	7,9	-
Cap-Vert	15,5	-	-	40,8	-	0	-	0	-	-	-	58,8
République centrafricaine	168,0	-	4,2	-	19,8	-	0,8	-	30,1	-	44,5	-
Comores	10,4	-	76,4	13,8	0	-	-	-	-	-	23,2	6,3
Congo	640,1	805,7	1,0	-	8,3	-	87,6	-	0,3	-	2,7	-
Côte d'Ivoire	3 820,1	4 852,0	62,8	39,5	19,7	8,8	9,5	32,6	0,2	0,4	6,5	18,1
Djibouti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Egypte	4 921,7	15 791,6	9,9	7,9	6,1	1,6	37,3	52,2	6,4	2,8	40,3	18,6
Erythrée	80,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethiopie	-	1 163,4	72,5	61,1	13,4	19,9	2,9	0	0,1	2,9	11,2	13,4
Gabon	2 918,1	3 526,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gambie	67,3	-	59,7	81,6	0,5	6,2	0,2	-	1,0	0,5	35,9	11,7
Ghana	1 334,0	2 170,0	-	46,6	-	4,9	-	0,6	-	2,4	-	10,5
Guinée	697,7	-	7,4	-	1,1	-	0	-	65,4	-	23,7	-

Tableau A4. (suite)

Pays	Exportations de marchandises (en millions de dollars E.-U. constants)		Exportations de nourriture (% des exportations de marchandises)		Exportations de matériaux agricoles bruts (% des exportations de marchandises)		Exportations de carburant (% des exportations de marchandises)		Exportations de métaux et de minerais (% des exportations de marchandises)		Exportations de biens manufacturés (% des exportations de marchandises)	
	1995	2008	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007
Guinée-Bissau	28,9	64,6	89,1	-	10,7	-	0	-	0	-	0,2	-
Guinée équatoriale	121,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	2 506,1	2 982,2	56,1	42,8	7,4	11,9	6,1	4,3	2,8	2,8	27,6	36,8
Lesotho	147,8	605,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamahiriya arabe libyenne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Madagascar	521,7	813,9	69,4	31,5	6,0	3,4	1,5	4,7	6,9	3,3	14,4	56,8
Malawi	429,7	590,3	90,4	85,6	2,1	3,8	0,1	0	0,1	0	7,3	10,6
Mali	426,9	-	-	7,0	-	13,8	-	0,5	-	0,2	-	3,2
Maroc	5 643,7	6 775,42	31,4	19,1	3,4	1,5	2,2	3,8	11,5	10,3	51,4	65,1
Maurice	-	2 106,07	28,9	31,1	0,7	0,6	0	0,1	0,2	0,8	70,2	67,1
Mauritanie	350,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mozambique	215,3	1 688,32	65,5	11,1	15,8	2,8	2,0	15,5	2,3	64,0	13,1	5,8
Namibie	1 202,7	2 361,51	-	23,6	-	0,5	-	0,4	-	34,5	-	39,1
Niger	351,0	-	18,5	14,3	0,5	2,6	0	1,5	80,0	63,3	0,9	5,6
Nigéria	11 704,0	15 972,77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	304,4	862,89	86,0	62,2	4,4	7,6	0,1	1,3	0,6	2,2	4,2	20,8
République démocratique du Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rwanda	45,3	54,57	-	44,5	-	4,6	-	0	-	46,3	-	4,6
Sao Tomé-et-Principe	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau A4. (suite)

Pays	Exportations de marchandises (en millions de dollars E.-U. constants)		Exportations de nourriture (% des exportations de marchandises)		Exportations de matériaux agricoles bruts (% des exportations de marchandises)		Exportations de carburant (% des exportations de marchandises)		Exportations de métaux et de minerais (% des exportations de marchandises)		Exportations de biens manufacturés (% des exportations de marchandises)	
	1995	2008	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007	1995	2007
Sénégal	630,3	-	-	36,8	-	2,9	-	19,3	-	4,1	-	36,1
Seychelles	52,1	-	98,6	97,8	0,1	0	0	0	0,1	0	1,2	2,2
Sierra Leone	92,1	325,15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soudan	566,5	-	44,4	-	46,1	-	0,3	-	0,4	-	6,2	-
Swaziland	1 250,1	2 591,29	-	21,1	-	7,2	-	1,2	-	0,5	-	69,8
République-Unie de Tanzanie	0	0	-	35,0	-	6,8	-	0,6	-	12,6	-	16,6
Tchad	172,0	812,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	330,2	-	18,5	15,7	42,0	9,3	0	0	32,1	12,8	7,3	62,2
Tunisie	3 728,4	-	9,8	9,5	0,6	0,5	8,5	16,2	1,7	1,4	79,4	69,8
Zambie	784,1	711,32	2,7	7,5	0,6	1,2	3,3	0,5	86,5	77,7	6,9	12,5
Zimbabwe	2 021,0	-	43,4	16,3	6,8	11,4	1,3	0,6	11,6	19,2	36,9	48,3
<b>Afrique</b>	<b>105 448,4</b>	<b>207 440,7</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Afrique du Nord</b>	<b>30 540,8</b>	<b>100 011,3</b>	<b>9,1</b>	<b>6,0</b>	<b>1,5</b>	<b>0,5</b>	<b>58,5</b>	<b>63,4</b>	<b>3,4</b>	<b>2,7</b>	<b>27,6</b>	<b>25</b>
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>73 361,9</b>	<b>111 733,6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source: Banque mondiale. Indicateurs du développement en Afrique 2010 (Washington, DC, 2010).

Tableau A5. Structure du secteur manufacturier en Afrique

Pays	Secteur manufacturier, valeur ajoutée (en millions de dollars E.-U. constants de 2000)		Nourriture, boissons et tabac (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Textiles et vêtements (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Machinerie et équipement de transport (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Produits chimiques (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Autre secteur manufacturier (% de la valeur ajoutée manufacturière)	
	1995	2008	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005
Afrique du Sud	20 300,1	30 241,3	16,0	17,7	5,31	3,65	16,6	16,69	6,21	6,94	55,87	55,06
Algérie	3 949,7	4 767,8	-	-	-	22,29	-	2,95	-	17,26	-	40,86
Angola	192,3	1 549,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénin	146,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Botswana	204,8	321,5	22,7	22,0	5,31	4,59	-	-	-	-	72,02	73,38
Burkina Faso	244,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burundi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cameroun	1 372,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cap-Vert	36,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République centrafricaine	65,3	74,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comores	8,9	10,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	1 678,5	1 889,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Djibouti	13,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Egypte	12 091,8	26 062,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erythrée	52,3	-	54,2	34,8	13,31	16,46	0,54	4,23	9,81	10,09	22,12	34,39
Ethiopie	348,8	716,3	55,9	46,6	13,88	8,79	3,89	2,45	4,18	4,45	22,19	37,73
Gabon	147,1	262,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gambie	18,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ghana	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée	91,3	155,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau A5. (suite)

Pays	Secteur manufacturier, valeur ajoutée (en millions de dollars E.-U. constants de 2000)		Nourriture, boissons et tabac (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Textiles et vêtements (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Machinerie et équipement de transport (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Produits chimiques (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Autre secteur manufacturier (% de la valeur ajoutée manufacturière)	
	1995	2008	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005
Guinée-Bissau	31,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	-	865,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	1 312,4	1 787,9	34,0	29,6	8,79	5,89	4,67	4,1	5,17	5,24	47,39	55,12
Lesotho	62,7	187,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jamahiriya arabe libyenne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Madagascar	350,4	591,1	-	45,9	-	30,93	-	1,36	-	2,06	-	19,72
Malawi	201,3	237,6	72,9	-	5,22	-	0,56	-	7,81	-	13,5	-
Mali	115,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	5 040,8	7 724,3	-	36,6	-	13,95	-	8,42	-	13,14	-	27,89
Maurice	707,9	1 012,2	17,9	-	53,82	-	2,46	-	-	-	25,8	-
Mauritanie	62,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mozambique	191,1	1 077,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Namibie	157,3	959,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niger	100,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nigéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	242,9	747,3	64,7	-	1,82	-	-	-	-	-	33,46	-
République démocratique du Congo	303,4	302,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rwanda	87,2	-	74,5	-	2,01	-	0,21	-	6,44	-	16,79	-
Sao Tomé-et-Principe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sénégal	525,2	693,0	42,7	-	3,1	-	1,24	-	30,78	-	22,18	-

Tableau A5. (suite)

Pays	Secteur manufacturier, valeur ajoutée (en millions de dollars E.-U. constants de 2000)		Nourriture, boissons et tabac (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Textiles et vêtements (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Machinerie et équipement de transport (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Produits chimiques (% de la valeur ajoutée manufacturière)		Autre secteur manufacturier (% de la valeur ajoutée manufacturière)	
	1995	2008	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005	1998	2005
Seychelles	63,2	99,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sierra Leone	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soudan	612,7	1 348,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Swaziland	429,2	559,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République-Unie de Tanzanie	483,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tchad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	91,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tunisie	2 736,4	4 757,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zambie	273,8	496,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zimbabwe	1 080,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Afrique</b>	<b>65 431,5</b>	<b>111 844,6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Afrique du Nord</b>	<b>27 475,1</b>	<b>49 960,3</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>37 956,8</b>	<b>61 825,7</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source: Banque mondiale: *Indicateurs du développement en Afrique 2010* (Washington, DC, 2010); les données tirées des Indicateurs du développement dans le monde sont en italique.

Tableau A6. Epargne intérieure brute (en pourcentage du PIB)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afrique du Sud	19,0	18,9	19,3	19,9	19,2	17,3	17,2	17,1	18,3	18,4
Algérie	31,6	44,8	42,0	40,9	44,9	47,7	54,9	56,9	56,5	71,5
Angola	20,7	41,8	15,1	23,9	19,2	25,1	37,9	49,5	47,9	62,6
Bénin	4,8	6,0	6,5	3,7	6,0	5,5	6,9	-	-	-
Botswana	43,2	53,9	55,9	52,2	50,4	50,7	52,4	52,4	51,2	49,6
Burkina Faso	3,8	0,6	-0,1	3,7	4,5	1,8	4,8	2,8	-	-
Burundi	-2,5	-6,0	-7,8	-9,7	-8,7	-11,0	-23,1	-19,9	-	-
Cameroun	19,2	20,3	19,0	19,0	17,8	18,5	18,1	18,9	18,1	19,7
Cap-Vert	-17,5	-14,2	-15,1	-15,7	-15,8	-1,5	4,4	4,6	5,3	8,2
République centrafricaine	11,0	5,2	3,9	4,3	1,6	0	0,1	1,4	1,5	1,6
Comores	-5,7	-5,7	-5,2	-4,0	-5,8	-10,6	-12,9	-14,0	-11,4	-8,1
Congo	41,0	59,3	50,5	51,0	51,3	51,3	57,6	65,7	57,2	-
Côte d'Ivoire	21,3	17,9	19,5	26,7	21,0	20,0	17,2	19,6	14,3	14,8
Djibouti	-2,4	-6,5	-0,6	4,9	5,3	4,3	8,6	12,2	18,1	-
Egypte	13,4	12,9	13,4	13,9	14,3	15,6	15,7	17,1	16,3	17,2
Erythrée	-31,7	-42,9	-18,5	-27,4	-40,9	-41,5	-27,2	-17,2	-17,7	-
Ethiopie	9,6	8,3	9,7	9,9	7,7	8,8	2,6	1,5	5,5	3,8
Gabon	47,7	58,3	51,7	43,7	48,2	54,6	58,3	57,4	55,0	66,3
Gambie	11,0	8,5	12,0	12,9	11,1	8,9	4,0	11,2	6,7	6,2
Ghana	3,5	5,6	7,0	7,4	7,0	7,3	4,9	5,7	7,6	5,6
Guinée	15,5	15,4	14,1	9,5	7,8	7,4	11,3	10,5	10,4	10,5
Guinée-Bissau	-1,2	-8,5	-19,3	-11,8	-1,6	14,1	11,5	-3,9	7,7	4,9
Guinée équatoriale	-	74,5	81,2	79,0	80,1	78,9	83,7	86,1	86,9	72,8
Kenya	9,0	7,3	8,7	9,8	10,5	10,8	9,4	8,1	9,0	10,6
Lesotho	-22,9	-15,4	-11,3	-17,7	-23,0	-17,5	-22,3	-21,4	-23,4	-34,7

Tableau A6. (suite)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Libéria	-	-	-3,4	-3,3	-3,2	-0,7	2,4	-34,6	-30,5	-
Jamahiriya arabe libyenne	17,8	32,9	23,5	26,4	-	-	-	-	-	-
Madagascar	7,2	7,7	15,3	7,7	8,9	8,5	8,0	14,1	11,1	10,4
Malawi	-0,6	3,8	3,8	-	-3,4	2,0	-1,1	-1,3	4,9	4,1
Mali	9,5	12,0	14,0	11,3	13,3	8,6	11,0	14,8	13,5	-
Maroc	21,5	20,2	23,6	23,8	24,5	24,2	23,2	24,0	23,4	23,8
Maurice	23,3	23,9	26,0	25,2	24,8	23,4	18,9	17,5	17,5	16,9
Mauritanie	-1,2	-8,6	3,1	-1,9	-5,0	-3,1	-15,0	18,8	18,7	-
Mozambique	-0,6	11,5	3,7	14,9	6,1	10,0	9,3	12,8	11,9	13,0
Namibie	12,5	13,4	15,8	16,4	10,3	16,8	19,8	26,7	19,1	13,5
Niger	3,7	3,5	4,4	5,3	5,1	4,1	13,7	-	-	-
Nigéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	7,6	7,7	6,6	5,9	6,7	9,7	11,3	7,6	8,2	5,8
République démocratique du Congo	9,1	4,5	3,2	4,0	5,0	4,0	6,4	4,5	8,8	6,9
Rwanda	0	1,3	2,9	-0,5	0,4	4,4	5,1	2,7	2,8	1,3
Sao Tomé-et-Principe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sénégal	10,9	11,2	9,4	6,8	8,8	7,9	14,1	10,7	8,5	7,7
Seychelles	25,6	21,9	19,2	24,4	21,5	14,7	3,1	8,1	-1,9	6,7
Sierra Leone	-12,1	-14,3	-11,6	-8,2	-3,7	-0,4	4,2	7,8	6,1	7,5
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soudan	7,7	15,9	9,8	13,3	15,7	18,7	13,8	13,9	20,5	24,3
Swaziland	0,4	3,3	8,6	14,6	18,1	13,5	11,2	11,5	11,6	15,1
République-Unie de Tanzanie	4,5	10,2	8,8	11,8	12,0	11,2	9,7	10,7	-	-
Tchad	-0,2	5,5	5,3	-40,8	18,0	24,5	35,7	43,6	34,6	25,2
Togo	3,2	-2,2	1,0	0,6	5,3	4,5	1,5	-	-	-

Tableau A6. (suite)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Tunisie	24,1	23,7	23,3	21,4	21,2	21,2	21,4	21,5	22,4	21,9
Zambie	5,7	3,0	2,8	7,9	13,0	19,9	21,8	31,5	30,4	24,7
Zimbabwe	16,0	13,3	11,6	7,1	6,2	4,1	0,6	–	–	–
<b>Afrique</b>	<b>17,7</b>	<b>22,3</b>	<b>21,6</b>	<b>23,2</b>	<b>24,2</b>	<b>26,0</b>	<b>29,0</b>	<b>31,9</b>	<b>32,0</b>	<b>38,2</b>
<b>Afrique du Nord</b>	<b>20,2</b>	<b>24,8</b>	<b>23,6</b>	<b>24,3</b>	<b>27,6</b>	<b>31,2</b>	<b>35,6</b>	<b>37,2</b>	<b>36,5</b>	<b>45,5</b>
<b>Afrique subsaharienne</b>	<b>15,6</b>	<b>20,3</b>	<b>20,0</b>	<b>22,0</b>	<b>21,5</b>	<b>22,6</b>	<b>24,9</b>	<b>28,6</b>	<b>29,0</b>	<b>33,6</b>
<b>Afrique subsaharienne excepté l'Afrique du Sud</b>	<b>12,3</b>	<b>20,6</b>	<b>18,7</b>	<b>20,2</b>	<b>22,1</b>	<b>26,2</b>	<b>29,5</b>	<b>34,1</b>	<b>33,0</b>	<b>36,6</b>
<b>Afrique subsaharienne excepté l'Afrique du Sud et le Nigéria</b>	<b>12,8</b>	<b>16,7</b>	<b>14,4</b>	<b>14,7</b>	<b>15,8</b>	<b>18,0</b>	<b>20,1</b>	<b>23,0</b>	<b>23,0</b>	<b>26,6</b>

Source: Banque mondiale: *Indicateurs du développement en Afrique 2010* (Washington, DC, 2010).

Tableau A7. Taux de chômage total par pays (en pourcentage)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Afrique du Nord</b>																			
Algérie	20,6	23,0	23,2	24,4	27,9	-	26,4	-	-	29,8	27,3	25,9	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8	-	-
Egypte	9,6	9,0	10,9	11,0	11,3	9,0	8,4	8,2	8,1	9,0	9,4	10,2	10,4	10,7	11,2	10,6	8,8	8,7	9,4
Jamahiriya arabe libyenne	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maroc	-	-	-	-	-	-	-	-	13,9	13,6	12,5	11,6	11,9	10,8	11,0	9,7	9,9	9,6	9,1
Soudan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tunisie	-	-	-	-	-	-	15,9	-	16,0	15,7	15,1	15,3	14,5	14,2	14,2	14,3	14,1	14,2	-
<b>Afrique subsaharienne</b>																			
Afrique du Sud	-	-	-	20,0	16,9	21,0	22,9	25,0	25,4	26,7	29,5	30,5	31,2	26,2	26,7	25,5	23,0	22,9	24,0
Angola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bénin	-	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,7	-	-	-	-	-	-	-
Botswana	-	-	-	21,2	21,5	21,6	-	20,9	-	-	-	-	23,8	-	-	17,8	-	-	-
Burkina Faso	-	-	-	2,6	-	-	-	2,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Burundi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cameroun	-	-	-	-	-	8,1	-	-	-	-	7,5	-	-	-	-	-	-	-	-
Cap-Vert	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
République centrafricaine	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Côte d'Ivoire	-	6,7	-	-	4,1	-	-	4,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Erythrée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ethiopie	-	-	-	-	-	-	-	-	8,4	-	-	-	-	-	5,4	-	-	-	-
Gabon	-	-	17,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau A7. (suite)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
Gambie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ghana	-	4,7	-	-	-	-	-	-	10,1	10,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée	-	-	-	3,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée-Bissau	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Guinée équatoriale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kenya	-	-	-	-	-	-	-	-	9,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lesotho	-	-	-	-	-	-	39,3	-	27,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Libéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,6	-	-	-
Madagascar	-	-	-	-	-	-	2,9	-	-	-	-	-	5,0	-	2,6	-	-	-	-	-
Malawi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,8	-	-	-	-	-	-
Mali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,8	-	-	-	-	-	-
Maurice	-	-	-	-	9,6	-	-	-	-	-	-	-	-	8,5	9,6	9,1	8,5	7,2	7,3	-
Mauritanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33,0	-	-	-	-	-	-
Mozambique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Namibie	19,0	-	-	19,4	-	-	19,5	-	-	20,3	-	-	-	22,1	-	-	-	-	-	-
Niger	-	-	-	-	5,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nigéria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouganda	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,2	-	-	-	-	-	-	-
République démocratique du Congo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Réunion (France)	-	-	-	-	-	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rwanda	-	-	-	-	-	37,1	36,0	37,7	-	36,5	33,3	31,0	32,9	33,5	31,3	29,1	24,2	24,5	-	-
Sénégal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,1	-	-	-	-
Sierra Leone	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,4	-	-	-	-	-	-
Somalie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Swaziland	-	-	-	-	21,7	-	22,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tableau A7. (suite)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
République-Unie de Tanzanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,7	-	-	-	-	11,7	-	-	-
Tchad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Togo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zambie	18,9	-	19,7	-	-	15,3	-	12,0	-	12,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zimbabwe	-	-	-	5,0	-	-	6,9	-	6,0	-	-	-	-	4,2	-	-	-	-	-

Tableau A8. Répartition de la situation dans l'emploi, total (en pourcentage)

Région	Répartition de la situation dans l'emploi, total (%)		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Afrique	Salariés		22,8	23,1	23,0	23,5	23,4	23,3	23,8	23,6	24,4	24,6	24,5	25,1	25,4	26,0	26,7	27,5	27,8	28,4
	Employeurs		2,6	2,7	2,5	2,7	2,7	2,4	2,4	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	2,6	2,5	2,4	2,5
	Travailleurs indépendants		33,1	33,8	35,3	35,9	36,6	37,0	36,6	36,6	36,8	37,9	38,5	39,1	39,3	39,8	41,1	40,7	40,5	40,5
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale		41,5	40,4	39,2	37,9	37,3	37,2	37,2	37,2	37,0	35,1	34,3	33,8	33,0	32,1	30,3	30,1	29,5	29,2
Afrique du Nord	Salariés		43,9	45,6	45,6	45,5	46,4	45,8	47,0	46,1	47,6	47,2	47,6	48,1	47,3	45,9	47,8	49,8	49,2	50,0
	Employeurs		10,0	10,9	10,4	11,1	11,0	9,4	9,4	10,2	10,3	10,4	11,0	10,8	11,0	10,6	9,6	9,1	9,6	9,8
	Travailleurs indépendants		19,4	19,2	19,7	20,4	19,8	18,9	18,4	18,4	18,2	18,0	18,9	18,6	18,6	19,2	20,6	21,2	20,9	21,6
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale		26,7	24,3	24,4	22,9	22,9	25,8	25,1	25,5	24,1	23,5	22,7	22,7	22,6	22,5	22,9	21,5	20,2	19,6
Afrique subsaharienne	Salariés		18,2	18,2	18,1	18,7	18,5	18,4	18,6	18,6	19,3	19,6	19,4	20,0	20,6	21,5	22,0	22,5	23,0	23,5
	Employeurs		0,9	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0
	Travailleurs indépendants		36,1	37,0	38,7	39,3	40,3	41,0	40,7	40,7	40,9	42,3	42,8	43,6	43,8	44,4	45,7	45,1	44,9	44,7
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale		44,8	43,9	42,5	41,1	40,4	39,8	39,9	39,6	37,6	36,7	36,7	36,2	35,3	34,2	32,0	32,0	31,6	31,3
Afrique	Répartition de la situation dans l'emploi, hommes (%)		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Salariés		28,0	28,5	28,6	29,1	28,9	29,0	29,5	29,0	30,0	30,5	30,2	30,7	31,5	32,7	33,9	34,8	34,9	35,4
Afrique du Nord	Employeurs		3,8	4,0	3,7	4,0	3,9	3,5	3,5	3,7	3,7	3,7	3,9	3,9	4,0	3,9	3,6	3,5	3,6	4,0
	Travailleurs indépendants		33,9	34,5	35,2	36,0	36,4	36,6	36,7	37,1	37,9	38,4	38,8	38,8	39,1	39,9	41,0	40,8	40,9	41,2
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale		34,4	33,0	32,5	30,9	30,7	30,9	30,4	30,3	28,4	27,4	27,2	27,2	26,4	24,6	22,4	21,6	20,8	20,2
Afrique du Nord	Salariés		46,0	47,5	47,5	47,7	48,4	48,0	49,1	47,3	48,5	48,9	48,4	48,2	48,5	48,5	50,9	53,1	52,7	53,5
	Employeurs		12,2	13,4	12,7	13,7	13,4	11,6	11,7	12,6	12,8	13,0	13,5	13,3	13,8	13,4	12,1	11,5	12,2	12,4
	Travailleurs indépendants		19,8	19,9	20,2	20,7	20,3	19,4	19,1	18,9	19,0	19,3	19,3	20,1	20,0	21,1	21,5	21,5	22,0	22,6
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale		22,0	19,2	19,5	17,9	17,9	21,0	20,1	21,2	19,7	18,8	18,8	18,4	17,7	17,0	15,5	13,9	13,2	11,5

Tableau A8. (suite)

Afrique subsaharienne	Salariés	22,5	22,8	22,9	23,6	23,2	23,3	23,6	23,5	24,5	25,0	24,7	25,5	26,4	28,0	28,9	29,3	29,7	30,0	
	Employeurs	1,2	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,5
Travailleurs indépendants	Travailleurs indépendants	38,1	38,8	39,7	40,5	41,1	41,8	41,9	42,5	43,5	44,0	44,6	44,7	45,8	47,0	46,6	46,8	46,9	46,8	
	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	38,1	37,2	36,4	34,7	34,5	33,8	33,5	33,0	31,0	30,0	29,7	28,8	26,7	24,0	23,5	22,9	22,3	21,7	
<b>Région</b>	<b>Répartition de la situation dans l'emploi, femmes (%)</b>	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	
<b>Afrique</b>	Salariés	14,7	14,7	14,2	14,7	14,8	14,6	15,0	15,4	15,9	15,7	15,9	16,6	16,3	15,8	16,0	16,7	17,2	18,0	
Employeurs	Employeurs	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	1,0
	Travailleurs indépendants	31,8	32,6	35,4	35,8	36,9	37,6	36,6	36,4	37,8	38,7	39,5	39,6	39,7	41,2	40,5	39,9	39,5	38,7	
Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	52,9	52,0	49,8	48,8	47,5	47,1	47,7	47,4	45,5	44,9	43,7	43,1	43,2	42,2	42,7	42,6	42,5	42,4	
	Salariés	36,3	38,7	38,5	37,8	39,2	38,5	40,1	42,0	44,5	41,8	45,0	47,7	43,5	38,0	38,4	40,0	38,7	39,6	
Employeurs	Employeurs	2,1	2,2	2,1	2,2	2,6	2,1	2,2	2,6	2,7	2,3	2,9	2,6	2,2	2,2	2,0	1,7	2,0	2,2	
	Travailleurs indépendants	18,2	16,6	17,9	19,3	17,9	17,2	16,2	15,9	14,7	17,3	16,6	13,6	16,6	18,9	20,0	19,2	20,6	21,2	
Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	43,4	42,5	41,5	40,7	40,3	42,1	41,5	39,5	38,2	38,6	35,4	36,1	37,7	40,9	39,7	39,2	38,7	37,0	
	Salariés	12,2	11,9	11,5	12,0	12,0	11,7	12,0	12,2	12,3	12,5	12,4	12,8	12,9	13,0	13,2	13,7	14,4	15,2	
Employeurs	Employeurs	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,8	0,8	
	Travailleurs indépendants	33,3	34,5	37,3	37,7	39,1	40,0	39,1	38,9	40,7	41,3	42,3	42,7	42,6	44,0	43,1	42,6	41,9	40,9	
Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	54,0	53,1	50,7	49,7	48,3	47,7	48,4	48,4	46,4	45,6	44,7	43,9	43,9	42,4	43,1	43,0	43,0	43,1	

Sources: BIT: *Trends Econometric Models* (Genève, 2010).

