



▶ 14^e Réunion régionale africaine

Date: octobre 2021

▶ Examen à mi-parcours du Plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan adoptée lors de la quatorzième Réunion régionale africaine

Table des matières

Sigles et acronymes	3
Préface	7
Introduction	9
1. Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et hommes.....	11
1.1. Intégration de l'emploi dans les politiques et les budgets nationaux.....	11
1.2. Ratification et application de la convention (n° 122) de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964.....	12
1.3. Politiques nationales de l'emploi	13
1.4. Promouvoir l'emploi des jeunes.....	14
1.5. Éducation à l'entrepreneuriat.....	15
1.6. Économie sociale et solidaire	16
1.7. Programmes d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre	17
1.8. Rehaussement de la productivité	18
1.9. Des politiques actives du marché du travail	19
2. Des compétences et des technologies en progress.....	20
2.1. Politiques pour les compétences et l'éducation permanente.....	20
2.2. Davantage d'investissements dans le développement des compétences.....	21
2.3. Réduire l'inadéquation des qualifications.....	22
2.4. L'apprentissage et la formation fondée le travail.....	23
2.5. Promotion des technologies modernes	24
3. Vers des économies informelles et rurales inclusives pour un travail décent.....	25
3.1. Formaliser l'économie informelle	25
3.2. Stratégies pour l'emploi en milieu rural	26
3.3. Emplois verts et économie bleue.....	27

4.	Des entreprises durables	30
4.1.	Un environnement favorable pour des entreprises durables	30
4.2.	Créer des agences pour les PME.....	31
4.3.	Ce que les mandants savent de la productivité.....	32
4.4.	Centres pour la productivité.....	33
4.5.	Déclaration sur les EMN.....	34
5.	Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs.....	35
5.1.	Renforcement des capacités des mandants	35
5.2.	Institutions du dialogue social	36
5.3.	Portée du dialogue social	37
5.4.	Inclusion des groupes marginalisés dans les processus de dialogue social.....	38
5.5.	Capacité des administrations du travail à participer au dialogue social.....	39
5.6.	Économie informelle et partenaires sociaux.....	40
6.	Une protection sociale et une protection du travail pour tous.....	41
6.1.	Élargissement de la protection sociale à l'économie informelle	41
6.2.	Gouvernance de la protection sociale.....	42
6.3.	Programmes de transferts de fonds.....	43
6.4.	Politiques relatives à la migration de la main d'œuvre.....	44
7.	Application effective des normes du travail actuelles et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	45
7.1.	Renforcer les inspections du travail	45
7.2.	Ratification des principales conventions de l'OIT	46
7.3.	Élimination du travail forcé et du travail des enfants	47
7.4.	Promouvoir l'égalité femmes-hommes et la non-discrimination.....	48
7.5.	Femmes d'affaires et dirigeantes.....	49
8.	COVID-19: Incidences et réponses.....	51
9.	Le rôle des communautés économiques régionales.....	52
10.	Niveau continental	56
	Conclusions et recommandations	61

Sigles et acronymes

ACTESA		Alliance pour le commerce des produits de base en Afrique orientale et australe
ACQF		Cadre continental africain des qualifications
AfCFTA	ZLECAF	Zone de libre-échange continentale africaine
ALMP		Des politiques actives du marché du travail
AOSTI	OASTI	Observatoire africain pour la science, la technologie et l'information
APCO		Conseil africain pour la productivité
ARLAC	CRADAT	Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC)
ARM		Réunion régionale africaine
AU	UA	Union africaine
AUC	CUA	Commission de l'Union africaine
AUDA		Agence de développement de l'Union africaine
BDS		Services de développement des entreprises
CAADP	PDDAA	Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine
CEACR	CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CIE		Confédération des employeurs de l'IGAD
COVID	COVID	Maladie à coronavirus
CRADAT	CRADAT	Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT)
DC		Coopération pour le développement
DRC	RDC	République démocratique du Congo
DWCP	PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
EABC		Conseil des entreprises de l'Afrique de l'Est
CAE		Communauté d'Afrique de l'Est
EATUC		Confédération syndicale de l'Afrique de l'Est
EBMO		Organisations d'employeurs et d'entreprises
ECCAS	CEEAC	Communauté économique des États de l'Afrique centrale
ECOWAS	CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
EESE		Environnement favorable aux entreprises durables
EII	HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
EIIP		Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre
EPIC	EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
EYB	DVE	Développez votre entreprise
FWAEA	FOPAO	Fédération des organisations patronales de l'Afrique de l'Ouest
FRWA	FRWA	Franc rwandais
GAN		Réseau mondial de l'apprentissage
GB	CA	Conseil d'administration
GDP	PNB	Produit national brut
GET		Genre et entrepreneuriat ensemble
GIAM		Modèles d'évaluation des emplois verts
HACTU		Confédération syndicale de la Corne de l'Afrique
HIV	VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

ITC	TIC	Technologies de l'information et des communications
IFAD	FIDA	Fonds international de développement agricole
IGAD		Autorité intergouvernementale pour le développement
ILC	CIT	Conférence internationale du Travail
ILO	OIT	Organisation internationale du Travail
	BIT	Bureau international du Travail
ILS	NIT	Normes internationales du travail
IOM	OIM	Organisation internationale pour les migrations
IPAD2019		Plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan 2019
IPEC		Programme international pour l'abolition du travail des enfants
ITC	CIF	Centre international de formation de l'OIT
ITU	UIT	Union internationale de télécommunications
ITUC	CSI	Confédération syndicale internationale
JLMP		Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre
KAB		Tout savoir sur l'entreprise
KUFMET		Guichet unique pour les microentreprises et les travailleurs
LMAC	CCMO	Comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre
LMIS	LMIS	Systèmes d'information sur le marché du travail
MLC	MLC	Convention du travail maritime
MNE	EMN	Entreprise multinationale
MTR		Examen à mi-parcours
NDC	CDN	Contributions déterminées au niveau national
NEDLAC		Conseil national du développement économique et du travail
NEET		Déscolarisé et sans emploi ni formation
NEP		Politique nationale d'emploi
NEPAD	NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OATUU	OUSA	Organisation pour l'unité syndicale africaine
OECD	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OHADA	OHADA	Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique
OTUWA	OTAO	Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest
PAPA	APAP	Association panafricaine pour la productivité
PFJ		Planter pour se nourrir et travailler
PIDA	PIDA	Programme pour le développement des infrastructures en Afrique
RB		Budget ordinaire
RBSA	CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
RBTC		Coopération technique financée par le budget ordinaire
RDWP		Programme régional pour le travail décent
REC	CER	Communauté économique régionale
REDD+	REDD+	Réduction des émissions provenant du déboisement et de la dégradation des forêts, associée à la gestion durable des forêts, la conservation et l'amélioration des stocks de carbone forestier
ROAF		Bureau régional pour l'Afrique (OIT)
RPL	VAE	Validation des acquis de l'expérience

SADC	SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
SATUCC		Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe
SCORE		Entreprises durables, compétitives et responsables
SDG	ODD	Objectif de développement durable
SIYB	GERME	Gérez mieux votre entreprise
SME	PME	Petites et moyennes entreprises
SPSF		Forum du secteur privé de la SADC
SSE	ESS	Économie sociale et solidaire
STC-SDLE	CTS-SDLE	Comité technique spécialisé (CTS) sur le développement social, le travail et l'emploi-Union africaine
STISA		Stratégie pour la science, la technologie et l'innovation en Afrique
TVET	EFTP	Enseignement et formations techniques et professionnelles
UCESA		Union des conseils économiques et sociaux d'Afrique
UHC		Assurance-maladie universelle
UN		Nations Unies
UNDP	PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNECA	CEA	Commission économique pour l'Afrique
UNFCC	CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
UNICEF	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNSDCF	PNUAD	Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable
WACOMP	PACAO	Programme d'appui à la compétitivité de l'Afrique de l'Ouest
WBL		Formation fondée sur le travail
WED		Développement de l'entrepreneuriat féminin
WFCL		Pires formes de travail des enfants
WFP	PAM	Programme alimentaire mondial
XBDC		Fonds extrabudgétaires pour la coopération au service du développement

Préface

J'ai le plaisir de présenter le rapport de l'Examen à mi-parcours du Plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan: *Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique*, déclaration adoptée lors de la quatorzième Réunion régionale africaine de l'OIT, en décembre 2019.

Au moment où j'écris ces lignes, l'Afrique, comme de nombreuses autres parties du monde, continue de traverser la pandémie de COVID-19. La détection de nouveaux variants de la COVID-19 induit inévitablement nombre d'incertitudes pour le monde du travail, déjà durement touché par cette pandémie qui ne cesse d'évoluer depuis 2020. Les dernières évaluations mondiales et au niveau des pays corroborent cette tendance: avant tout, cette crise résulte d'un déficit d'emplois significatif et de la faible productivité persistante dans la plupart des pays. Dans le même temps, le déploiement de la vaccination s'est révélé être un facteur crucial de la relance du marché du travail ¹.

Le présent rapport, élaboré en réponse au paragraphe 5 ² de la Déclaration d'Abidjan, offre une vue générale des efforts enthousiasmants faits par les gouvernements ainsi que les organisations syndicales et patronales africaines pour concrétiser la Déclaration d'Abidjan au moyen de son Plan de mise en œuvre (IPAD2019). L'engagement des mandants envers la Déclaration d'Abidjan et leur appropriation du texte sont démontrés par le taux très élevé de réponses au questionnaire du Bureau relatif à l'état de sa mise en œuvre aux niveaux national, régional et continental.

Les sept chapitres du rapport et ses 37 domaines d'action couvrent un large spectre d'interventions de qualité visant à appuyer l'Agenda du travail décent et abordent les aspects les plus essentiels du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le rapport, tout en révélant la diversité, la complexité et la pertinence du mandat de l'OIT en Afrique et au niveau mondial, met aussi en évidence les interdépendances et les complémentarités des interventions de l'OIT sur le continent. Certes, ces 37 domaines d'action pris isolément ont chacun leur intérêt propre; mais, en tant qu'éléments de l'Agenda du travail décent, ils sont interconnectés les uns avec les autres et se renforcent mutuellement pour des résultats supérieurs. J'aimerais attirer votre attention sur les textes encadrés insérés dans le corps principal du rapport, car ils éclairent mieux encore l'orientation conceptuelle des domaines d'action et leur traduction en avancées concrètes.

J'aimerais rappeler que 2019, année de conclusion de la Déclaration d'Abidjan, fut une année de fêtes pour l'OIT: célébration du centenaire de l'Organisation, commémoration de soixante ans de présence de l'OIT en Afrique, et adoption solennelle de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Malheureusement, l'année suivante fut celle de la propagation de la pandémie de COVID-19 et des mesures radicales que les nations africaines ont dû prendre pour la contrôler et en atténuer les conséquences. Il vaut la peine d'observer que le Plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan présenté à la 340^e session du Conseil d'administration, en octobre 2020, a été élaboré en tenant compte autant qu'il était possible de l'impact de la COVID-19, ainsi que des mesures d'intervention envisageables. Les défis lancés par la pandémie ne font que rendre plus saisissants et encourageants les progrès réalisés par les mandants africains pour mettre en œuvre la Déclaration d'Abidjan.

Le présent rapport ne couvre que la première moitié de la période de quatre ans de la Déclaration d'Abidjan et de son Plan de mise en œuvre. Comme le demandait la 340^e session du Conseil d'administration, je voudrais encourager nos mandants et nos partenaires de développement à prendre en considération la Déclaration d'Abidjan et son Plan de mise en œuvre lorsqu'ils appliqueront les programmes actuels et développeront ceux à venir. Ceci est particulièrement important pour les domaines où les progrès sont trop lents, ou face aux défis à relever lorsqu'ils demeurent énormes.

Je vous invite à enrichir vos connaissances sur les réalisations africaines, tandis que la région met en œuvre la Déclaration d'Abidjan de 2019. Je me permets de saisir cette occasion pour remercier les États Membres africains, les organisations syndicales et patronales, les bureaux de l'OIT de la région et les services techniques du siège, la Commission de l'Union africaine et les communautés économiques régionales pour leurs précieux apports et leur soutien pour l'examen à mi-parcours. J'ai hâte de recevoir vos retours, cela aidera le Bureau à mieux appuyer les mandants africains dans leurs actions – Progresser vers plus de justice sociale et façonner l'avenir du travail en Afrique.

Cynthia Samuel-Olonjuwon
Directrice générale adjointe (OIT)
Directrice régionale pour l'Afrique

¹ Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Huitième édition, Estimations actualisées et analyses, octobre 2021.

² L'examen à mi-parcours est prévu pour 2021, en marge de la quatrième session du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi, et se tiendra en Eswatini.

Introduction

La quatorzième Réunion régionale africaine de l'OIT, qui s'est déroulée à Abidjan en décembre 2019, a adopté la *Déclaration d'Abidjan – Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique* (la Déclaration d'Abidjan). En son paragraphe 2, cette déclaration demande au Bureau de fournir aux mandants un appui renforcé en vue de réaliser les priorités qu'elle énonce moyennant l'élaboration d'un plan de mise en œuvre, présenté à la 338^e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Par la suite, le Bureau, en consultation avec les mandants, a élaboré un *Plan de mise en œuvre complétant la Déclaration d'Abidjan* (IPAD2019), adopté lors de la 340^e session du Conseil d'administration en octobre-novembre 2020 avec le *Rapport de la quatorzième Réunion régionale africaine* (Abidjan, 3-6 décembre 2019). L'IPAD2019 est strictement aligné sur le programme et budget de l'OIT et sur les cadres généraux tels que l'Agenda 2063 de l'Union africaine.

En son paragraphe 5, la Déclaration d'Abidjan a demandé au Bureau de préparer un examen à mi-parcours à présenter en marge de la quatrième session du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi, qui se tiendra en Eswatini vers la fin de 2021. Conformément à cette demande, le Bureau régional pour l'Afrique a élaboré le présent rapport. Celui-ci s'appuie sur un ensemble de questionnaires mis au point par le Bureau pour les mandants au niveau national, au niveau régional³ (communautés économiques régionales (CER)) et au niveau continental, ainsi que sur un questionnaire spécifiquement destiné aux trois centres régionaux africains d'administration du travail. Le rapport d'examen à mi-parcours sera complété par le Rapport sur la mise en œuvre du programme de l'OIT 2020-21 à présenter à la session de mars 2022 du Conseil d'administration. Les questionnaires de niveaux national, régional et continental étaient destinés à être remplis par les gouvernements, les organisations patronales et syndicales ainsi que par les bureaux de l'OIT. Sur les 54 États africains Membres, 49 gouvernements, 37 organisations patronales et 31 syndicats ont rempli le questionnaire, certains apportant des informations et des documentations de référence très détaillées, d'autres ne fournissant que des faits bruts⁴. Les bureaux de l'OIT de la région ont apporté des informations sur 51 pays, soulignant ainsi le soutien de l'OIT aux mandants pendant la période considérée. De plus, les questionnaires ont été retournés par les mandants au niveau de l'Union africaine et par six des huit communautés économiques régionales reconnues par l'Union africaine. Deux des trois centres d'administration du travail ont aussi retourné des questionnaires remplis. Au total, les mandants de la région africaine ont contribué à 870 pages de texte. Naturellement, le rapport ne peut présenter qu'une fraction très résumée de cette abondante documentation, qui constitue une base de référence très utile pour les 37 domaines d'action que contient le présent rapport. Outre la compilation et l'analyse des questionnaires, des entretiens téléphoniques ont été menés avec certains mandants de l'Algérie, du Cameroun, d'Eswatini, du Kenya, du Nigéria et du Rwanda. Le rapport intègre les renseignements acquis grâce à ces entretiens.

L'examen à mi-parcours s'efforce d'évaluer, sur la base du questionnaire et des sources d'information complémentaires, si le niveau de réalisation du Plan de mise en œuvre (IPAD2019) pour la période du 6 décembre 2019 (date d'adoption de la Déclaration d'Abidjan) au 30 septembre 2021 peut être considéré comme satisfaisant. Tel semble bien être le cas, alors que 50 pour cent ou plus des *gouvernements* qui ont répondu ont signalé des actions dans divers domaines de travail de l'IPAD2019. Le seuil de 50 pour cent a été fixé du fait que l'examen à mi-parcours ne couvre que la moitié de la durée de l'IPAD2019. Un niveau de 25 pour cent ou plus a été jugé acceptable, et tout ce qui est inférieur à 25 pour cent a été considéré comme un retard critique. Ainsi, chaque section est identifiée par une pastille verte (satisfaisant), jaune (acceptable) ou rouge (retard critique). Les pourcentages insérés dans les pastilles renvoient à la proportion des gouvernements qui ont pris des mesures liées au domaine d'action évoqué.

Le présent rapport est structuré autour des sept domaines de travail de l'IPAD2019 et des 37 domaines d'action qui y sont exposés. Chaque domaine d'action est structuré comme suit:

- la pastille (verte, jaune ou rouge);
- un texte d'introduction situant le sujet dans le contexte du monde du travail et de l'OIT;
- un tableau récapitulatif des réponses reçues;
- un texte bref catégorisant les réponses reçues au niveau national et, le cas échéant, au niveau des communautés économiques régionales et de la part des centres d'administration du travail;
- un court résumé sur l'implication des organisations patronales et syndicales et des bureaux du BIT;
- un encadré illustratif, avec un exemple généralement tiré des questionnaires.

³ Dans l'Union africaine, le terme «régional» renvoie aux sous-régions géographiques représentées par les CER; l'OIT réserve le terme «région» aux cinq entités géographiques couvertes par les bureaux régionaux. Le présent rapport distingue les activités régionales au niveau des CER et les activités continentales qui couvrent l'ensemble du continent africain.

⁴ Le faible taux de réponse des partenaires sociaux a des incidences sur les tableaux récapitulatifs dans chaque domaine d'action. Dans presque tous les cas, la participation des partenaires sociaux dans ces domaines est moins accentuée que celle des gouvernements, ce qui n'est pas nécessairement dû à une insuffisance du dialogue social, mais qui illustre un taux de réponse inférieur.

Il convient de noter que, parfois, les activités signalées par les mandants ont été menées avant l'adoption de la Déclaration d'Abidjan; ces activités ne peuvent évidemment pas être attribuées à l'IPAD2019. Toutefois, lorsqu'elles renvoyaient à la création d'institutions, ou à la formulation de plans et stratégies à l'échelle nationale inclus dans la période de l'IPAD2019 (en tout ou partie), elles ont été considérées comme pertinentes. Pareillement, s'il serait présomptueux d'affirmer que les activités présentées ici sont, sans exception, le résultat direct de l'IPAD2019 et de la Déclaration d'Abidjan sous-jacente, il reste raisonnable d'affirmer que toutes sont le fruit du dialogue social, de la quête du travail décent et de la justice sociale.

Enfin, l'examen à mi-parcours couvre une période presque entièrement marquée par la propagation de la pandémie de COVID-19 et les efforts des gouvernements pour en contenir la progression. La capacité des mandants à entreprendre des actions en faveur du développement en a bien entendu lourdement souffert, puisque des ressources supplémentaires ont été nécessaires pour lutter contre le virus. Il est important d'observer que, dans ce contexte, relativement peu de questionnaires mentionnent la COVID-19. L'on peut interpréter ceci comme un indicateur de la solidité et de la résilience des structures africaines tripartites qui continuent de fonctionner même dans une période de crise grave. Cela étant, le présent rapport contient un chapitre, bref mais bien spécifique, sur l'incidence de la pandémie de COVID-19 et de la réponse qui lui a été donnée (voir chapitre 10).

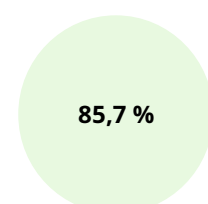
1. Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et hommes

Ce chapitre du rapport envisage plusieurs aspects des politiques d'emploi qui correspondent à des éléments cités dans l'IPAD2019. Bien que ces aspects soient traités individuellement, les connexions entre eux sont nombreuses. Par exemple, les politiques nationales d'emploi (voir section 1.3) soutiennent l'intégration de l'emploi dans les politiques nationales (1.1). Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre (1.8) constituent une face des politiques actives du marché du travail (1.9). La promotion de l'emploi des jeunes (1.4) peut tirer un grand profit de l'intégration de l'éducation à l'entrepreneuriat dans les programmes d'enseignement nationaux.

1.1. Intégration de l'emploi dans les politiques et les budgets nationaux

La croissance économique seule ne se traduit pas nécessairement par une hausse du nombre et de la qualité des emplois, en particulier pour les populations pauvres et vulnérables et celles risquant d'être laissées pour compte. Mais, en même temps, la croissance économique est une

condition préalable à l'accroissement de l'emploi productif. La relation entre croissance et emploi peut constituer une part d'un cycle vertueux: la croissance génératrice d'emplois conduit à davantage d'emplois dans la population, ce qui élève les revenus et le pouvoir d'achat; il s'ensuit une augmentation de la demande globale dans l'économie et donc de la croissance elle-même. Le lien croissance-emploi-pauvreté a été le thème central de la Déclaration et Plan d'action de l'Union africaine sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, dite aussi «Ouagadougou + 10»⁵. La **déclaration** adoptée en janvier 2015 par les chefs d'États africains place «la création d'emplois au centre des objectifs de nos politiques économiques et sociales aux niveaux national, régional et continental, en vue de la réduction durable de la pauvreté et de l'amélioration des conditions de vie de nos populations». En d'autres termes: la déclaration appelle à intégrer l'emploi dans toutes les politiques et tous les programmes d'investissement aux échelles nationales et



► Intégrer l'emploi: la démarche rwandaise

Au Rwanda, la politique nationale d'emploi pour 2019 appelle à un cadre macroéconomique favorable à l'emploi par l'élaboration d'indicateurs et de cibles explicites en matière d'emploi, dans tous les secteurs de l'économie. Afin d'appliquer un tel cadre favorable à l'emploi, le ministère rwandais des Finances et de la Planification économique a incorporé dans ses circulaires de planification et de budgétisation destinées aux autorités centrales et locales une annexe 7, qui présente un modèle de planification aux fins de l'intégration de l'emploi et précise le nombre d'emplois créés grâce au budget de l'État. Il devient ainsi plus aisé de réorienter les dépenses publiques vers les secteurs de plus grande intensité de main-d'œuvre.

régionales. Dans le même esprit, le Plan de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan (IPAD2019) a appelé les mandants à promouvoir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques globales favorables à l'emploi, couvrant les politiques macroéconomiques, sectorielles, d'investissement, ainsi que les politiques commerciales, pour conduire à un processus de transformation structurelle inclusive visant à générer, à grande échelle, des emplois pour les jeunes femmes et hommes, notamment dans les groupes les plus vulnérables (personnes ayant des handicaps, personnes vivant avec le VIH, ou autochtones). Ceci impose, entre autres, d'intégrer l'emploi décent et productif dans les plans et les budgets nationaux et d'intégrer la création d'emplois en tant que variable clé dans les processus de planification et de budgétisation du développement national.

Intégrer l'emploi dans les politiques nationales

Questionnaires pertinents	Pays ayant intégré l'emploi	Implication des employeurs dans ces efforts	Implication des travailleurs dans ces efforts	Implication de l'OIT dans ces efforts
49	42	31	28	30

Une grande majorité de gouvernements a répondu que, de fait, l'emploi avait été effectivement intégré dans les politiques nationales. La création d'emplois apparaissait comme une priorité majeure dans la plupart des plans de développement, bien que plusieurs aient été mis en place *avant* l'adoption de l'IPAD2019; dans ces circonstances, l'intégration de l'emploi est en phase avec l'IPAD2019, mais n'en *résulte* pas. Cependant, quelques répondants ont mal interprété la question sous-jacente et pensé qu'il s'agissait de dire si le pays avait élaboré une politique nationale d'emploi. Ces politiques sont bien entendu importantes mais, pour devenir effectives, elles doivent se retrouver dans les cadres généraux, comme les plans de développement nationaux et les budgets nationaux du pays.

⁵ En octobre 2004, un Sommet extraordinaire de l'Union africaine, réuni à Ouagadougou, a adopté la Déclaration et Plan d'action sur l'emploi et l'éradication de la pauvreté. Dix ans plus tard, ce plan d'action a été révisé et a constitué la base de la déclaration ultérieure.

Très peu de répondants ont prêté attention au second élément des questions, à savoir si l'emploi trouvait sa traduction dans le *budget* national. En fait, il serait souhaitable d'analyser et éventuellement de modifier les budgets nationaux en tenant compte de leur potentiel d'emplois, c'est-à-dire en ayant des objectifs budgétaires clairs et quantifiables en matière de création d'emplois. Cet élément sera essentiel aussi pour assurer une *mise en œuvre* croissante et efficace des politiques nationales et des plans et cadres de développement.

Dans la plupart des pays, les organisations patronales et syndicales ont été associées à la conception des plans de développement nationaux et/ou des politiques d'emploi, mais pas dans quelques cas, peu nombreux. L'OIT soutient l'intégration de l'emploi dans les politiques et les budgets nationaux par divers moyens, notamment financiers (par exemple, budget ordinaire, fonds extrabudgétaires pour la coopération au service du développement, comptes supplémentaires du budget ordinaire, Coopération technique financée par le budget ordinaire), mais aussi par l'appui technique pour la formulation de ces politiques, l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent, l'intégration de l'emploi dans les cadres de développement durable des Nations Unies, ou des mesures de renforcement des capacités pour les mandants.

Au niveau sous-régional, la question de la création d'emplois a été intégrée à l'occasion de l'élaboration des programmes régionaux pour un travail décent, qui ont été approuvés en Afrique australe (SADC) et sont actuellement en train d'être formulés en Afrique de l'Ouest (CEDEAO), en Afrique centrale (CEEAC) et en Afrique de l'Est (CAE). Les États membres de l'IGAD ont adopté en octobre 2021 une Déclaration ministérielle sur la main-d'œuvre, l'emploi et les migrations pour l'emploi. Au niveau continental, l'OIT a soutenu et continue de soutenir l'Union africaine et ses États membres en élaborant des lignes directrices d'orientation et en proposant un développement des capacités tendant à la formulation de «politiques macroéconomiques et sectorielles favorables à l'emploi pour les pays africains». Rassembler les ministres des finances et les ministres du travail pour discuter de l'établissement de politiques alternatives et centrées sur l'emploi s'avère très important et demande un fort soutien de la part du Bureau. Ce travail est également en cours pour appuyer la Communauté de développement de l'Afrique australe et ses États membres. De même, la Confédération syndicale internationale - Afrique (CSI-Afrique) a régulièrement plaidé en faveur de l'intégration de l'emploi et a équipé ses organisations membres du continent d'outils pertinents, organisé des campagnes de sensibilisation et apporté son soutien à l'élaboration de documents de synthèse, en insistant tout particulièrement sur l'objectif de développement durable (ODD) 8, la croissance économique et le travail décent. De plus, les syndicats tanzaniens continuent d'utiliser l'outil CEB pour intégrer l'emploi et le travail décent, tandis que la CSI-Afrique soutient l'intégration des principes du travail décent dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable. L'OIT a fourni un appui technique en septembre 2020, lors d'une réunion virtuelle de l'Agence de développement de l'Union africaine (AUDA-NEPAD) sur l'investissement pour l'emploi lors du développement des infrastructures.

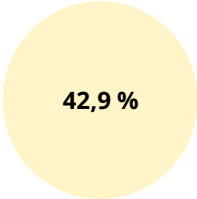
Les centres africains d'administration du travail n'ont pas, à ce jour, participé au processus d'intégration de l'emploi dans les politiques nationales ou régionales.

1.2. Ratification et application de la convention (n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi, 1964

La convention n° 122 de l'OIT en pratique: le cas de la Namibie

La Namibie a ratifié la convention n° 122 en septembre 2018, et s'est appuyée sur cet instrument pour élaborer une politique nationale d'emploi. Au début des années 2020, l'OIT a évalué cette politique à la demande du gouvernement et a recommandé de fixer des cibles spécifiques de création d'emplois dans le cadre du budget national. Cette recommandation a été incorporée en mars 2021 comme deuxième pilier du Plan de Halabée pour la prospérité (HPP) II, en fonction duquel le gouvernement s'est engagé à faire en sorte que ses politiques, ses plans stratégiques, ses programmes et ses budgets ministériels comportent des Évaluations de l'impact sur l'emploi (EIE). Le ministère du Travail, des Relations industrielles et de la Création d'emplois a été chargé de la mise en œuvre de ces EIE.

La convention n° 122 est l'un des instruments prioritaires de gouvernance de l'OIT. Elle apporte des lignes directrices relatives à la politique de l'emploi, afin de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. En ratifiant cette convention, les États Membres s'engagent à formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La convention n° 122 contient un fort volet antidiscriminatoire dans la mesure où elle prévoit que «chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale». À ce jour, 23 États Membres africains ont ratifié la convention (pour un total de 115 ratifications dans le monde); toutefois, aucune de ces ratifications n'est intervenue pendant la période considérée par l'IPAD2019.



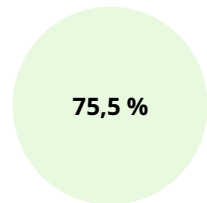
Un certain nombre de pays, notamment les suivants: Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Côte d'Ivoire, Eswatini, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Malawi, Maurice, Sierra Leone et Zimbabwe, ont signifié leur intention de ratifier cet instrument dans un futur proche. Plusieurs de ces pays souhaitent lancer le processus de ratification

lorsqu'une politique nationale d'emploi aura été adoptée. Il convient aussi d'observer que plusieurs utilisent cette convention n° 122 comme un guide et un repère pour élaborer des politiques d'emploi, même s'ils n'ont pas encore ratifié l'instrument. Les organisations patronales et syndicales africaines sont généralement favorables à la ratification de la convention n° 122; tel a été le cas, par exemple, à Sao Tomé-et-Principe.

L'appui du Bureau à la ratification et l'application de la convention n° 122 a été très faible. Exception faite des campagnes de sensibilisation organisées par un petit nombre de pays, les bureaux de l'OIT de la région n'ont signalé aucune assistance liée à cette convention. Cependant, de nombreux bureaux et unités techniques de l'OIT ont apporté leur soutien à l'élaboration des politiques nationales d'emploi, ce qui revient à appliquer la convention au niveau national. Il serait souhaitable de promouvoir systématiquement la ratification de la convention n° 122 lors d'une intervention d'assistance technique pour le développement des politiques nationales d'emploi. La convention n° 122 demeure l'une des conventions de gouvernance les moins ratifiées dans la région. L'OIT a demandé que des documents de travail confirment qu'elle reste fortement pertinente pour guider les politiques favorables à l'emploi; ces politiques serviront de base au lancement d'une campagne officielle de ratification de la convention n° 122. Les centres d'administration du travail ont incorporé des modules sur cette convention dans leurs programmes de formation.

1.3. Politiques nationales de l'emploi

La Déclaration d'Abidjan appelait les États Membres à encourager l'élaboration et l'application de politiques globales pour l'emploi, couvrant les politiques macroéconomiques, sectorielles, d'investissement et commerciales, ce qui conduirait à un processus de transformation structurelle inclusive et viserait à générer massivement des emplois pour les jeunes, femmes et



hommes, mais aussi dans les groupes les plus vulnérables, comme les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH, les migrants, les minorités autochtones, et autres.

Politiques nationales d'emploi: un exemple venu de Djibouti

Djibouti a adopté une politique nationale d'emploi couvrant la période 2014-2024, ainsi que deux plans opérationnels pour les périodes 2014-2018 et 2020-2024.

En février 2021, Djibouti a organisé un débat national sur les initiatives en matière d'emploi, qui a conduit à l'adoption d'un pacte national pour l'emploi, conçu en consultation avec les partenaires sociaux, la société civile et le Système des Nations Unies. Ce pacte comporte sept projets prioritaires pour l'emploi et prévoit la formulation d'une nouvelle stratégie pour l'emploi. L'engagement pris a été tenu avec la rédaction d'un décret qui modifie et actualise la politique nationale d'emploi 2014-2024 pour la période 2021-2024.

L'OIT encourage une approche globale de la politique de l'emploi, d'où découlerait une politique nationale d'emploi élaborant à la fois une vision et un cadre concerté et cohérent, afin de relier toutes les interventions relatives à la politique de l'emploi ainsi que toutes les parties prenantes – gouvernement, organisations syndicales et patronales, institutions financières, industrie et autres groupes de la société civile – qui ont un rôle à jouer dans l'atteinte des cibles d'emploi. Une politique nationale d'emploi influe nécessairement sur un large éventail de politiques économiques, sociales et relatives au marché du travail et touche tant l'offre que la demande sur ce marché, ainsi que les interférences entre elles. La politique nationale d'emploi peut donc constituer un cadre complet coiffant toutes sortes de politiques complémentaires.

S'agissant du programme et du budget pour 2020-21, l'OIT met en avant la notion de «nouvelle génération de politiques nationales d'emploi tenant compte des questions de genre» qui, entre autres, appelle à davantage s'intéresser aux politiques axées sur la demande, à s'attacher aux questions de genre et de la jeunesse, aux mécanismes d'application des politiques, aux incidences des transitions à venir en matière de travail, ainsi que – plus récemment – à la sortie de la crise de COVID-19.

La plupart des pays qui ont rempli le questionnaire IPAD2019 ont déjà adopté une politique nationale d'emploi, comme le montre le tableau ci-dessous:

Politiques nationales d'emploi				
Questionnaires pertinents	Pays ayant adopté une politique nationale d'emploi	Implication des employeurs dans la conception de la politique nationale d'emploi	Implication des travailleurs dans la conception de la politique nationale d'emploi	Implication de l'OIT dans la conception de la politique nationale d'emploi
49	37	30	27	38

De nombreuses politiques nationales d'emploi actuellement en cours ont été adoptées avant la quatorzième Réunion régionale africaine, mais les politiques existantes ont souvent été révisées récemment. Le fait que presque tous les

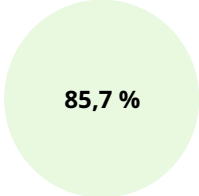
pays africains ont soit élaboré une politique nationale d'emploi, soit sont en train de le faire ⁶ démontre l'importance centrale de l'emploi dans les stratégies nationales de développement. Il est encourageant de noter que les organisations syndicales et patronales sont généralement étroitement associées à la conception des politiques nationales d'emploi, notamment celles actuellement en préparation dans neuf pays africains. Les bureaux locaux, les techniciens spécialisés et les unités du siège participent souvent à la formulation des politiques nationales d'emploi, ou aux travaux préparatoires comme les analyses de lacunes et les études des marchés du travail. La formulation des politiques nationales d'emploi est traitée dans les modules de formation offerts par au moins un des centres d'administration du travail (CRADAT). Il manque toutefois des informations et des données relatives à l'incidence des politiques nationales d'emploi sur l'emploi et le travail décent en Afrique.

1.4. Promouvoir l'emploi des jeunes

Promouvoir l'emploi des jeunes: un exemple venu de Côte d'Ivoire

La troisième composante de la Politique nationale ivoirienne 2016-2020 pour l'emploi se concentre entièrement sur l'emploi des jeunes, en particulier avec le développement des compétences et la promotion de l'entrepreneuriat. Une évaluation préliminaire de cette composante a révélé que le pays a ouvert 201 guichets pour l'emploi des jeunes, a formé 131 549 jeunes aux questions relatives à l'emploi, et en a soutenu 63 725 au travers de projets d'emploi pour les jeunes. De plus, la Côte d'Ivoire a mis en place une agence spécifique pour l'emploi des jeunes.

L'IPAD2019 souligne que les défis que constitue l'emploi en Afrique affectent tous les groupes de la population, mais que les jeunes femmes et hommes sont les plus durement touchés. L'IPAD2019 appelle donc à se concentrer sur le problème de l'emploi des jeunes, qu'il faudra aborder au moyen d'une démarche globale et favorable à l'emploi. En d'autres termes, les stratégies africaines pour l'emploi des jeunes doivent se concentrer sur l'aspect de demande du marché du travail, en créant de nouvelles possibilités d'emploi décentement rémunérés dans les sphères publiques et privées, et sur l'amélioration de l'environnement de travail en ce qui concerne l'emploi indépendant, qu'il soit individuel ou collectif, l'ensemble devant être complété par des politiques appropriées concernant le marché du travail, afin de faire concorder l'offre et la demande.



En termes plus généraux, l'OIT recommande d'adopter une approche globale et fondée sur les droits afin de créer des emplois décents et productifs pour les jeunes. Ces cadres doivent promouvoir simultanément des politiques économiques favorables à l'emploi et tenant compte de la dimension de genre, des systèmes éducatifs et de formation solides dans la perspective d'une transition fluide de l'école au travail, ainsi que des mesures visant à ce que les jeunes femmes et hommes puissent bénéficier de la protection sociale et s'exprimer dans les décisions qui les touchent. La convention n° 122 (voir section 1.2) est particulièrement pertinente dans ce contexte, du fait que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) insiste particulièrement sur l'emploi des jeunes lors du suivi de son application.

La plupart des États Membres de l'OIT en Afrique considèrent l'emploi des jeunes comme une priorité de premier ordre, à tout le moins parce que les taux élevés de chômage des jeunes engendrent le risque de l'instabilité politique.

Initiatives pour l'emploi des jeunes				
Questionnaires pertinents	Pays prenant des mesures d'emploi des jeunes	Implication des employeurs dans ces initiatives	Implication des travailleurs dans ces initiatives	Implication de l'OIT dans ces initiatives
49	42	27	22	32

Les États Membres signalent une grande diversité d'initiatives visant à promouvoir l'emploi des jeunes, comme la création de ministères ou d'agences de la jeunesse, la formulation de politiques ou de stratégies d'emploi spécifiques, un meilleur accès au financement grâce à des banques ou des institutions financières spéciales, des formations professionnelles et des programmes d'apprentissage, la fixation de cibles d'emploi préférentielles pour les jeunes dans les commandes publiques, ainsi que la mise en œuvre de projets d'emploi visant les jeunes, financés par des partenaires de développement. Comme le montre le tableau ci-dessus, les partenaires sociaux participent souvent, mais pas toujours, à la conception et à la mise en œuvre d'initiatives pour l'emploi des jeunes, tandis que l'OIT appuie fréquemment ces initiatives par le canal d'actions et de programmes de coopération pour le développement. Les

⁶ Les pays suivants ont signalé être en train d'élaborer une politique nationale d'emploi, ou qu'ils prévoient de s'y lancer dans un futur proche: Afrique du Sud, Comores, Égypte, Eswatini, Guinée-Bissau, Libéria, Maurice, Soudan du Sud et Zimbabwe. Les politiques nationales d'emploi formulées par le gouvernement de la République du Congo et celui de la Gambie sont en attente d'approbation et ne figurent pas dans le tableau ci-dessus.

projets de Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre en sont l'illustration parfaite dans nombre de pays africains.

Les centres d'administration du travail (ARLAC/CRADAT) ont inclus la promotion de l'emploi des jeunes dans leurs programmes 2021-22, tandis que les communautés économiques régionales soutiennent la promotion de l'emploi des jeunes par l'intégration économique régionale, le libre déplacement des travailleurs et la reconnaissance mutuelle des compétences.

Au niveau continental, la Commission de l'Union africaine (CUA) a conçu, en collaboration avec l'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'OIT, un programme qui dynamisera les emplois décents et améliorera les compétences des jeunes face à l'économie numérique en Afrique, tandis que Business Africa a élaboré un programme destiné aux jeunes et aux femmes, axé sur l'avenir du travail, l'entrepreneuriat, le développement des compétences et la migration de la main-d'œuvre. L'OIT a effectué des évaluations thématiques sur un certain nombre de domaines liés à l'emploi des jeunes, dans le but d'élaborer une stratégie régionale propre à l'emploi des jeunes, qui sera bientôt achevée.

1.5. Éducation à l'entrepreneuriat

Intégrer l'entrepreneuriat dans les systèmes d'éducation nationaux: le cas de Maurice

Maurice a introduit l'éducation à l'entrepreneuriat sous le libellé «Entreprises et éducation à l'entrepreneuriat», vers la fin de l'enseignement de base au niveau des 7^e à 9^e années (pour des enfants de 12 à 14 ans). L'éducation à l'entrepreneuriat est également enseignée au niveau «O» (enfants de 15 à 16 ans) aux fins de développer des compétences entrepreneuriales. Les organisations syndicales et patronales ainsi que les diverses autorités gouvernementales concernées sont étroitement impliquées dans la conception des programmes correspondants.

Alors que nombre de jeunes femmes et hommes ne parviennent pas à saisir les opportunités d'un emploi régulier lors de leur transition du monde de l'éducation à celui du travail, encourager et développer l'esprit d'entreprise chez ces jeunes est une façon plus importante encore de développer chez eux une mentalité d'entrepreneurs et de renforcer leurs capacités et leurs compétences dans l'optique du travail indépendant et des occasions d'entreprendre sur des marchés du travail, où les possibilités d'emploi formel sont rares. Dans la plupart des pays africains, les micro, petites et moyennes entreprises établies grâce à l'entrepreneuriat sont les principaux moteurs de la création d'emplois. L'entrepreneuriat renforce la croissance économique et peut s'avérer crucial pour aiguillonner le développement durable et générer des

55,1 %

emplois décents, contribuant ainsi directement à l'ODD 8 (croissance économique et travail décent). L'éducation à l'entrepreneuriat est donc essentielle pour davantage sensibiliser les jeunes femmes et hommes à l'entreprise. Pour appuyer cet objectif, l'OIT a élaboré un programme d'éducation à l'entrepreneuriat, «Tout savoir sur l'entreprise» (KAB), qui cherche à ouvrir les jeunes femmes et hommes au monde de l'entreprise et de l'entrepreneuriat. C'est pourquoi l'IPAD2019 appelle à l'intégration de l'éducation à l'entrepreneuriat dans les systèmes d'éducation nationaux en Afrique. Les résultats sont mitigés, du fait qu'à ce jour relativement peu de pays ont atteint cet objectif.

Éducation à l'entrepreneuriat dans les structures éducatives nationales

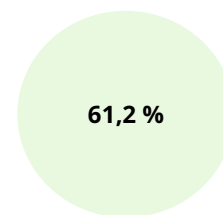
Questionnaires pertinents	Pays ayant intégré l'entrepreneuriat dans leur système d'éducation	Implication des employeurs dans ces efforts	Implication des travailleurs dans ces efforts	Implication de l'OIT dans ces efforts
49	27	14	8	18

Alors que relativement peu de pays ont répondu positivement à ce jour à la question sous-jacente, ils sont plus nombreux à avoir signalé qu'ils avaient élaboré des plans précis pour intégrer l'éducation à l'entrepreneuriat dans leur système d'éducation nationale. Pour la plupart, l'éducation à l'entrepreneuriat est en cours d'intégration dans les programmes des institutions supérieures, comme les universités et/ou les centres de formation professionnelle, dans les stages en entreprise. Au Rwanda, tous les élèves, indépendamment de leur matière d'étude principale, sont tenus de suivre des cours d'entrepreneuriat pendant leurs trois années d'enseignement secondaire. Dans certains pays comme le Kenya et le Rwanda, les enseignements relatifs à l'entrepreneuriat ont été introduits plus tôt encore pour les enfants. Sans surprise, les organisations patronales s'investissent davantage dans ces efforts que les syndicats. Le Bureau apporte son soutien avec ses programmes KAB, GERME et DVE/EYB. Les ARLAC et les CRADAT ont intégré l'entrepreneuriat dans certains de leurs programmes de formation. Aujourd'hui, les programmes d'éducation à l'entrepreneuriat soutenus par l'OIT et inspirés par le KAB sont utilisés dans les pays suivants: Afrique du Sud, Botswana, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Kenya, Lesotho, Mali, Maurice, Mozambique, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Sénégal et Zimbabwe.

1.6. Économie sociale et solidaire

Une définition universelle de l'expression «Économie sociale et solidaire» (ESS) reste à trouver, mais une conférence tripartite majeure organisée par l'OIT en 2009 à Johannesburg a défini l'ESS comme suit:

«l'économie sociale est un concept désignant les entreprises et les organisations, en particulier coopératives, mutuelles, associations, fondations et entreprises sociales, qui ont la particularité de produire des biens, des services et des connaissances tout en poursuivant des objectifs à la fois économiques et sociaux et en favorisant la solidarité»



OIT, 2009

L'OIT, qui a participé à la promotion de coopératives, l'une des principales composantes de l'ESS depuis 1920, embrasse plus largement encore l'ESS depuis ces quinze dernières années. L'OIT a développé une grande diversité d'outils et de supports sur l'ESS et la promotion des coopératives. Des organisations et des entreprises d'ESS sont présentes dans tous les pays africains et sont reconnues comme stratégiquement vitales pour le redressement de l'après-COVID-19. C'est pour cette raison que la promotion de l'ESS a été intégrée dans l'IPAD2019. Les résultats sont les suivants.

Promotion du travail indépendant dans le cadre de l'ESS				
Questionnaires pertinents	Pays qui actionnent des programmes de promotion de l'ESS	Implication des employeurs dans ces programmes	Implication des travailleurs dans ces programmes	Implication de l'OIT dans ces programmes
49	30	15	15	25

Les activités de promotion de l'ESS et des coopératives sont fréquemment incluses dans des programmes de développement plus larges, par exemple dans les schémas de développement local ou rural, les programmes pour l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes, ou dans les actions visant à formaliser l'économie informelle. Les gouvernements ont pris des mesures à grande échelle, par exemple avec l'adoption de lois relatives à l'économie sociale et solidaire (Cabo Verde, Cameroun, Djibouti, Mali, Sénégal et Tunisie) ou de politiques d'ESS (Afrique du Sud), la création d'institutions spécifiques, l'apport d'un appui financier aux organisations d'ESS naissantes ainsi que des programmes de renforcement des capacités pour les membres, les dirigeants et les promoteurs de l'ESS. Certaines organisations patronales soutiennent l'ESS vue comme une part du secteur privé, tandis que les syndicats la voient comme un outil de réduction des carences en travail décent dans l'économie informelle. De nombreux projets et programmes de l'OIT soutiennent le développement de l'ESS en Afrique; l'on peut citer trois projets tunisiens (PAJESS, JEUN'ESS et FORTER'ESS), ainsi que des éléments du ProAgro project en Éthiopie et au Maroc, le projet PROSPECTS en Éthiopie, au Kenya, en Ouganda et au Soudan, ainsi que le projet CLEAR au Burkina Faso et au Mali. Les centres d'administration du travail ne s'impliquent pas actuellement dans la promotion de l'ESS, les communautés économiques régionales non plus⁷. Dans le cadre du Programme opérationnel conjoint UA-OIT, la Commission de l'Union africaine travaille sur un document politique pour l'ESS avec le soutien de l'OIT. La stratégie ESS sera présentée à la 4^e session du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi, prévue pour se tenir en Eswatini vers la fin de 2021, dans la période préparatoire à la discussion générale sur le «Travail décent et l'économie sociale et solidaire» qui se tiendra lors de la 110^e session de la Conférence de l'OIT (2022).

Promotion de l'économie sociale et solidaire en Afrique du Sud

Le gouvernement sud-africain voit dans l'ESS un important élément de développement économique et une voie prometteuse vers la création d'emplois et élabore actuellement une politique nationale globale pour l'ESS. Le pays dispose d'une loi sur les coopératives et s'emploie avec énergie à inclure les coopératives dans des mesures d'achats d'urgence et de soutien à la suite de la survenue de la COVID-19. Des discussions sont aussi en cours pour appliquer un programme d'emplois publics susceptible de stimuler les activités d'ESS dans les communautés.

⁷ Cependant, il convient de noter que l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA), qui couvre 16 pays africains, la plupart francophones, a adopté en 2010 un acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, actuellement applicable dans tous les États Membres.

1.7. Programmes d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre

Le Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre à Madagascar

La démarche HIMO est appliquée à Madagascar depuis plus de trente ans; elle a commencé avec la mise en œuvre d'un programme à grande échelle de rénovation et de reconstruction à la suite de plusieurs cyclones très destructeurs sur les côtes est et sud de l'île, qui fut suivi par un projet à forte intensité de main-d'œuvre de réfection routière et de démonstration d'entretien dans la région d'Antsirabe et une série de projets ruraux et urbains ayant recours à la démarche HIMO. Ces projets, qui mettent à contribution plusieurs organismes des Nations Unies, se poursuivent aujourd'hui et ont généré des millions de journées de travail pour des personnes sans emploi.

Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) misent sur le développement des infrastructures pour créer des emplois, réduire la pauvreté et favoriser le développement économique et social local. Ces investissements font appel à la main-d'œuvre et aux ressources locales, ce qui crée des emplois et des revenus particulièrement nécessaires, réduit les coûts, économise des devises étrangères et soutient l'industrie locale tout en renforçant les capacités des institutions locales. La combinaison de la participation locale à la planification et du recours aux compétences, aux technologies, aux matériaux et aux méthodes de travail disponibles sur place s'est avérée être une approche efficace et économiquement viable pour les travaux d'infrastructures et la création d'emplois dans de nombreux pays. Au cours des dix dernières années, le Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre de l'OIT a permis la réalisation de projets de coopération pour le

65,3 %

développement à hauteur de 300 millions de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) environ dans le monde, notamment dans de nombreux pays africains. L'approche par les Programmes d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) figure en très bonne place dans la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, et dans le programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience».

Il semble cependant que la question correspondante ⁸ du questionnaire ait été mal comprise par certains répondants; certains l'ont interprétée sous l'angle de la facilitation (générale) des investissements, et d'autres sous l'aspect des partenariats public-privé. Il se peut donc que le tableau ci-dessous ne rende pas compte de tous les programmes HIMO en Afrique.

Mise en œuvre des programmes HIMO				
Questionnaires pertinents	Pays ayant appliqué des programmes HIMO	Implication des employeurs dans ces programmes	Implication des travailleurs dans ces programmes	Implication de l'OIT dans ces programmes
49	32	14	13	21

Il est traditionnel que les programmes HIMO servent à améliorer les infrastructures locales, comme les routes rurales, les aménagements d'irrigation ou les bâtiments publics, comme les écoles et les hôpitaux. Ces dernières années, cette approche a également été appliquée à d'autres projets tels que l'oléoduc de brut est-africain, la centrale hydroélectrique de Nyerere et la voie ferrée à écartement normal en République-Unie de Tanzanie, la construction d'usines de transformation de produits alimentaires au Zimbabwe, l'adaptation aux changements climatiques de bâtiments publics endommagés par les cyclones au Mozambique, la mise en œuvre d'un réseau de fibre optique ou la fabrication de masques sanitaires dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19 en République centrafricaine. Certains pays, comme la Côte d'Ivoire, utilisent le concept HIMO pour dynamiser les créations d'emplois dans les politiques sectorielles et les programmes d'investissements, tandis que d'autres, comme l'Afrique du Sud, le Cameroun, la République-Unie de Tanzanie et la Zambie, ont intégré l'HIMO dans les règlements de commande publique. Certains gouvernements encouragent l'HIMO par le biais de mesures fiscales tandis que d'autres la promeuvent dans le cadre de programmes d'assistance sociale, comme l'établissement d'un socle national de protection sociale. Généralement, les employeurs soutiennent la démarche HIMO, tandis que certains syndicats émettent des réserves, au motif que les emplois créés à ce titre sont temporaires et de faible qualité. Ceci résulte principalement du fait d'avoir lié les programmes HIMO aux travaux d'infrastructures uniquement qui, par nature, créent des emplois à court terme. Le Bureau appuie l'HIMO par la conception de projets, la mobilisation de ressources, l'assistance technique, l'assistance face aux impacts et la production d'outils. L'HIMO est couverte par le cours de base ARLAC sur le marché du travail; les communautés économiques régionales n'ont pas encore conçu de programmes transfrontaliers à haute intensité de main-d'œuvre.

Dans le cadre du programme 2021-2023 de l'opération conjointe OIT/CUA, l'OIT apporte un soutien technique et un renforcement des capacités pour améliorer la Boîte à outils de création d'emplois mise au point par le Programme

⁸ Le gouvernement promeut-il à grande échelle les investissements public et privé à haute intensité de main-d'œuvre, y compris dans les travaux et services non liés aux infrastructures?

pour le développement des infrastructures en Afrique (PIDA), dans le but de porter à leur maximum les possibilités d'apprentissage et d'entreprises lors de la livraison des projets d'infrastructures du PIDA. De plus, la phase II de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) dispose d'un protocole sur l'investissement, en application duquel la Commission de l'Union africaine favorise la conclusion du Code panafricain d'investissements, conçu pour faciliter les investissements transfrontières.

1.8. Rehaussement de la productivité

Rehaussement de la productivité: un exemple égyptien

Le programme SCORE de l'OIT est opérationnel en Égypte depuis 2018. Trente usines y ont participé dans ce pays, ce qui a permis d'offrir une formation et des avis sur des sujets tels que la coopération sur le lieu de travail, la production propre et l'assurance-qualité. Le programme combine des formations pratiques en salle de classe et des consultations sur site avec des experts de l'industrie. Ces consultations de suivi garantissent que la formation est mise en pratique sur le lieu de travail. Grâce à ce programme, 90 pour cent des entreprises participantes ont rapporté ensuite des économies de coûts, 57 pour cent ont connu une augmentation de leur productivité, et 83 pour cent ont enregistré une baisse des pourcentages de produits défectueux. De plus, 80 pour cent des entreprises ont vu une baisse des plaintes en provenance des travailleurs.

Élever la productivité – et faire en sorte que les gains de productivité soient équitablement partagés entre les propriétaires d'entreprises et les investisseurs (profits plus élevés et valeur actionnariale) et les travailleurs (salaires plus élevés et meilleures conditions de travail) – revêt la plus haute importance dans les efforts visant à réduire la pauvreté. Le cercle vertueux de la productivité, de l'emploi et du développement peut être alimenté par le réinvestissement des gains de productivité dans des produits et des procédés innovants, des usines et des équipements, des mesures d'amélioration des compétences et de l'environnement de travail pour la main-d'œuvre. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs sont unis dans leur recherche d'une meilleure productivité, car celle-ci est la source première des améliorations des niveaux de vie et la voie la plus durable pour sortir les travailleurs de la pauvreté, mais aussi la base (et la mesure) de la compétitivité sur les marchés mondiaux. C'est pour cette raison que l'IPAD2019 a inclus le thème «Accroître la productivité en améliorant l'environnement des entreprises, en promouvant l'innovation durable (qu'il s'agisse de

63,3 %

produits ou de procédés), la modernisation des usines et des équipements, et l'utilisation appropriée de la technologie». Cette recommandation a été mise en œuvre par plusieurs pays africains.

Initiatives de rehaussement de la productivité

Questionnaires pertinents	Pays ayant adopté des initiatives d'amélioration de la productivité	Implication des employeurs dans ces initiatives	Implication des travailleurs dans ces initiatives	Implication de l'OIT dans ces initiatives
49	31	14	9	15

Les mesures gouvernementales visant à améliorer la productivité couvrent une large gamme de sujets; certains pays sont propriétaires de leurs machines, d'autres les louent à long terme (Éthiopie, Madagascar, Sierra Leone), d'autres ont investi dans la transformation numérique (Burkina Faso, Comores, Ghana, Maurice), d'autres ont adopté des politiques d'amélioration de l'environnement des entreprises (Burundi, Eswatini, Gambie, Mali), et d'autres encore ont mené des études pour simuler l'impact des macropolitiques et des politiques sectorielles sur la productivité (Cameroun, Gabon, République démocratique du Congo). Les organisations syndicales et patronales africaines sont généralement favorables aux mesures d'amélioration de la productivité mais, comme le laisse penser le tableau ci-dessus, elles ne s'investissent pas toujours dans ces initiatives. Le Bureau soutient la croissance de la productivité par le biais de programmes de développement des compétences, du renforcement des institutions du marché du travail, des mécanismes de dialogue social et au travers de projets spécifiques et de programmes tels que «SCORE» (des entreprises durables, compétitives et responsables), actuellement mis en œuvre en Afrique du Sud, en Égypte, en Éthiopie, au Ghana, à Maurice, en République-Unie de Tanzanie, en Tunisie et au Zimbabwe, et «Better Work» (améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans l'industrie du vêtement, l'un des cinq programmes phares de l'OIT). Le programme *Coopératives* de l'OIT promeut le rehaussement de la productivité par le moyen d'une meilleure organisation du travail et d'économies d'échelle tant dans les activités agricoles que non agricoles. Les communautés économiques régionales n'ont pas lancé de programmes sur la productivité en tant que tels, mais les préoccupations relatives à la productivité ont été incorporées aux programmes régionaux sur le travail décent et/ou aux programmes régionaux d'intégration économique. L'Union africaine, l'Association panafricaine pour la productivité (APAP) et l'OIT ont convenu de collaborer au partage des connaissances acquises dans les interventions de mise en œuvre de mesures de productivité, de renforcer les centres nationaux pour la productivité, d'appliquer des interventions sur la productivité des écosystèmes dans certains pays et d'élaborer un indice de productivité pour l'Afrique.

1.9. Des politiques actives du marché du travail

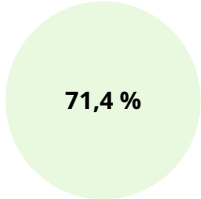
Des politiques actives du marché du travail: l'exemple du Togo

Le Togo a construit une infrastructure globale pour le marché du travail, tenant compte des éléments suivants:

- programmes sur l'employabilité;
- programmes de promotion de l'entrepreneuriat pour les jeunes artisans;
- soutien aux projets d'activités économiques collectives;
- projet national pour la promotion de l'entrepreneuriat rural;
- fonds de soutien aux initiatives économiques des jeunes;
- fonds national pour l'apprentissage, la formation et le développement professionnel;
- fonds national pour des finances inclusives;
- agence nationale pour la promotion et la garantie des financements des petites et moyennes entreprises;
- mesures d'amélioration administratives (code des impôts, code de l'investissement, guichet unique pour les créations d'entreprises, etc.).

De plus, le Togo dispose d'un service public de l'emploi chargé du recrutement, du placement, de l'orientation et de la formation des demandeurs d'emploi.

Les politiques actives du marché du travail⁹ ont pour objectif premier d'accroître les possibilités d'emploi des personnes à la recherche d'un travail, au moyen d'un appariement plus efficace des emplois (postes vacants) et des demandeurs d'emploi tout en améliorant l'employabilité des travailleurs afin de réduire l'inadéquation des qualifications. Ce faisant, ces politiques contribuent à l'emploi et à la croissance économique et réduisent le chômage aussi rapidement que possible, avec la meilleure concordance possible entre l'offre et la demande d'emploi, en offrant aux demandeurs d'emploi le soutien dont ils ont besoin pour se réintroduire sur le marché du travail. Elles visent généralement des groupes spécifiques, confrontés à des difficultés particulières pour intégrer le marché du travail: les personnes les plus jeunes et les plus âgées, les soldats rendus à la vie civile et les personnes particulièrement difficiles à placer, ainsi que celles qui sont très éloignées du marché du travail comme les personnes handicapées, les jeunes déscolarisés et sans emploi ni formation, et les migrants. Les politiques actives des marchés du travail peuvent être classées selon les catégories suivantes:



- services d'intermédiation pour l'emploi (aide à la recherche d'emploi, apport d'informations, conseil et mise en correspondance);
- formation au marché du travail;
- emplois subventionnés (subventions au salaire et à l'embauche pour le maintien dans l'emploi);
- entrepreneuriat et travail indépendant;
- travaux publics et programmes d'emplois publics.

Les politiques actives du marché du travail ont une grande importance sur le marché africain du travail, c'est pourquoi l'IPAD2019 a recommandé de soutenir leur conception et leur mise en œuvre ainsi que les services relatifs à l'emploi. C'est ce qui s'est produit dans nombre de pays.

Programmes d'activation du marché du travail				
Questionnaires pertinents	Pays ayant adopté ces programmes	Implication des employeurs dans ces programmes	Implication des travailleurs dans ces programmes	Implication de l'OIT dans ces programmes
49	35	19	8	14

Le nombre relativement élevé de réponses affirmatives est dû au fait que les services publics relatifs à l'emploi, qui constituent l'une des catégories des politiques actives du marché de l'emploi, sont présents dans la plupart des pays du continent. Il faut toutefois noter que la plupart de ces services d'emploi étaient en place bien avant l'adoption de l'IPAD2019 et ne peuvent donc pas être considérés comme en résultant. La plupart des pays du continent ont adopté des mesures complémentaires entrant dans les autres catégories des politiques actives du marché de l'emploi (formation au marché du travail, subventions à l'emploi, entrepreneuriat), qui ont été signalées dans les parties correspondantes du présent rapport. Un nombre croissant de pays ont mis en place des services spécifiques pour l'emploi des jeunes, qui ont les plus grandes difficultés à trouver un emploi. Les organisations syndicales et patronales soutiennent généralement les politiques actives du marché de l'emploi, mais leur implication semble limitée, comme le montre le tableau ci-dessus. Le Bureau dispose d'une expertise dans les catégories des politiques actives du marché de l'emploi et met en œuvre de nombreux projets qui leur sont reliés. Le CRADAT a mis en place un programme de formation visant à harmoniser les politiques du marché du travail dans les services d'emplois publics de ses États membres.

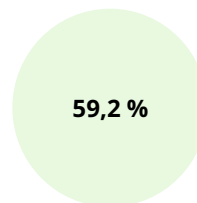
⁹ Les politiques *passives* du marché du travail sont, a contrario, axées sur l'octroi de revenus de substitution pendant les périodes de chômage ou de recherche d'emploi, comme les assurances-chômage ou les transferts sociaux.

2. Des compétences et des technologies en progrès

Dans la plupart des pays africains, la responsabilité de la formation aux compétences professionnelles et de la promotion de la technologie n'incombe pas au ministère du Travail, mais aux ministères et aux autorités responsables de l'enseignement et de la formation technique professionnelle (EFTP). Le plus souvent, le questionnaire IPAD2019 a été rempli par les ministères du travail, c'est pourquoi les réponses peuvent ne pas fournir une image complète et globale des contextes nationaux des systèmes d'apprentissage des compétences.

2.1. Politiques pour les compétences et l'éducation permanente

Le développement des compétences est fondamental pour aborder les possibilités et les défis que constituent les économies changeantes qui naissent, entre autres, de l'adoption des nouvelles technologies, de la transition vers des activités économiques à faibles émissions de carbone, des migrations, de l'évolution démographique et de l'intégration du commerce international, qui mèneront finalement à un avenir du travail en évolution rapide. L'enseignement et les formations techniques et professionnelles (EFTP) sont un outil indispensable, en particulier pour les jeunes, pour qu'ils acquièrent des compétences pertinentes face aux possibilités de travail décent. La formation tout au long de la vie contribue à rester en phase avec les besoins en compétences, changeants, du marché du travail.



Politiques d'emploi: République démocratique du Congo

En République démocratique du Congo, la gouvernance des systèmes de compétence était fragmentée. L'OIT a aidé le gouvernement à mettre sur pied une commission qui ferait office d'organe de contrôle des actions nationales, afin de garantir une distribution convenable des budgets destinés aux initiatives liées à l'emploi et au développement de compétences visant à améliorer l'accès des jeunes à un emploi décent. De plus, pour améliorer davantage encore la gouvernance des systèmes dédiés aux compétences, l'OIT soutient actuellement l'élaboration d'une politique nationale de compétences.

Les gouvernements et les organisations syndicales et patronales du continent coopèrent pour améliorer l'employabilité des travailleurs, faire entrer les jeunes dans l'emploi productif et le travail décent et accroître la productivité des entreprises par le développement de hautes compétences. Les politiques nationales nourrissent et renforcent le développement et la mise à contribution des compétences.

L'OIT mène des recherches et offre un soutien sur diverses questions techniques à différents stades du cycle d'élaboration des politiques pour aider les mandants à élaborer, superviser, évaluer et examiner les politiques de compétence, et à intégrer le développement des compétences dans des stratégies de développement nationales et spécifiques à certains secteurs. Ces dernières années, le travail du Bureau sur le développement des compétences et l'éducation tout au long de la vie s'est principalement attaché à quatre domaines:

- lier la formation et l'éducation aux besoins actuels du marché du travail en soutenant un développement prospectif des compétences par l'anticipation et l'appariement des compétences voulues par l'industrie;
- faire de l'éducation tout au long de la vie une réalité au travers de politiques et d'institutions efficaces;
- développer des compétences pour des marchés du travail inclusifs et diversifiés en élargissant l'accès: au soutien de l'éducation et des transitions de carrière; à la formation liée à l'emploi dans les communautés rurales et à des possibilités croissantes pour les femmes et les hommes de travailler dans l'économie structurée;
- promouvoir un enseignement fondé sur le travail et construire des systèmes d'apprentissage de qualité qui poussent à une meilleure utilisation des compétences et facilitent l'accès aux possibilités d'emploi, en particulier pour les jeunes.

L'IPAD2019 met en exergue l'importance du renforcement de l'offre sur le marché du travail, avec la mise en place d'écosystèmes de compétence inclusifs qui reconnaissent que l'éducation, la formation et l'éducation tout au long de la vie sont des éléments fondamentaux des politiques nationales conçues pour créer des emplois productifs et décents. Tel est le défi auquel de nombreux pays africains sont en train de répondre.

Compétences et éducation tout au long de la vie

Questionnaires pertinents	Pays ayant entrepris des activités en rapport	Implication des employeurs dans ces activités	Implication des travailleurs dans ces activités	Implication de l'OIT dans ces activités
49	29	15	8	11

La plupart des gouvernements, souvent avec l'appui des organisations syndicales et patronales, ont formulé des stratégies nationales de développement des compétences (Algérie, Djibouti, Eswatini, Éthiopie, Mali, Ouganda, République centrafricaine, Rwanda, Sénégal, Zambie et autres); certains ont créé des organismes ou des fonds spécifiques (Burkina Faso, Madagascar); le Kenya a fourni du matériel pédagogique moderne aux institutions de formation professionnelle; la Côte d'Ivoire a entrepris des études sectorielles pour évaluer les besoins de compétences liés au passage au numérique et aux emplois verts; Cabo Verde ainsi que la République démocratique du Congo ont mis en place un système de reconnaissance des compétences. De plus en plus de gouvernements africains reconnaissent l'importance de l'apprentissage pratique et des stages (y compris dans l'économie informelle) et ont adopté des programmes allant dans ce sens (Afrique du Sud, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, entre autres). Les employeurs plus que les travailleurs dans une certaine mesure sont souvent associés à la conception et à la supervision des programmes de développement des compétences et des institutions. Les centres régionaux d'administration du travail sont eux-mêmes, dans une certaine mesure, des institutions de formation professionnelle.

2.2. Davantage d'investissements dans le développement des compétences

Défendre l'accroissement des investissements dans le développement des compétences: Communauté de développement de l'Afrique

Les fonds pour la formation sont une démarche de plus en plus répandue pour mobiliser des financements visant au développement des compétences. Ces fonds spécifiques, généralement en dehors des canaux budgétaires gouvernementaux, peuvent être financés par des prélèvements sur les employeurs, des subventions publiques ou des donateurs. Dans de nombreux pays de la SADC pourtant, ces fonds pour la formation manquent clairement d'objectifs structurés; les services de conseil de l'OIT peuvent être utiles dans ce domaine.

Une main-d'œuvre bien formée est potentiellement capable de mener un changement économique et social en innovant, en attirant des investissements et en promouvant la diversification. Le développement des compétences joue un rôle fondamental dans le développement d'une main-d'œuvre qualifiée et dans la montée en compétence des travailleurs par l'éducation tout au long de la vie.

51 %

L'objectif de développement durable 4, à savoir «assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage pour tous tout au long de la vie», ne peut être réalisé sans une augmentation nette des allocations budgétaires et/ou une aide au développement officielle allouée aux programmes de compétences. Ceci est à relier en particulier à la cible 4.4 des ODD («d'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes

disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat»), et au résultat 5 du programme et budget pour 2020-21 de l'OIT. En vertu de quoi l'IPAD2019 a demandé que la plus grande attention soit accordée au développement des compétences, d'où est issue dans son questionnaire la question: «le gouvernement a-t-il augmenté les investissements dans le développement des compétences? Si oui, merci de quantifier l'augmentation (en chiffres absolus ou en termes d'investissement par personne)». De nombreux mandants n'ont pas du tout répondu à cette question, alors que ceux qui l'ont fait n'ont pas pu fournir de preuve d'un réel accroissement des investissements dans le développement des compétences¹⁰. Il s'ensuit que les progrès réalisés s'agissant d'une augmentation des investissements dans les compétences sont plutôt médiocres.

Augmentation des investissements dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie

Questionnaires pertinents	Pays ayant répondu à la question (avec ou sans données)	Implication des employeurs	Implication des travailleurs	Implication de l'OIT
49	25	11	5	9

La plupart des pays qui ont répondu à cette question ont renvoyé à des programmes, stratégies et institutions existants de développement des compétences, sans toutefois indiquer si les budgets alloués à ces institutions avaient augmenté, et quand. Le Bénin a signalé que dans l'avenir 70 pour cent des modules de formation professionnelle seraient concentrés sur les questions techniques, chiffre à mettre en regard des 30 pour cent consacrés aux sujets de nature générale. Le gouvernement rwandais a augmenté ses investissements dans le secteur éducatif de 125,7 milliards de francs rwandais (138,9 millions de dollars É.-U.) en 2018-19 à 310,9 milliards de francs rwandais (315,6 millions de dollars É.-U.) en 2020-21, tandis que les dépenses relatives à l'éducation en Ouganda, exprimées en pourcentage du PNB, sont passées de 1,7 pour cent en 2010 à 2,2 pour cent en 2019. Plusieurs pays prévoient de lancer des études sur les exigences de compétence du marché du travail, ce qui pourrait finalement déboucher sur des investissements plus importants dans les compétences. L'Afrique du Sud a signalé l'introduction d'un programme de bourses pour les apprentissages sur le lieu de travail qui, en mars 2021, avait soutenu 15 000 apprentis. La

¹⁰ À l'exception de l'Afrique du Sud, de Maurice et du Sénégal qui disposaient de ces chiffres.

participation inégale des organisations syndicales et patronales ainsi que des bureaux de l'OIT n'est pas surprenante, puisque le pouvoir d'augmenter les investissements dans les compétences revient aux gouvernements. Les partenaires sociaux peuvent exercer des pressions en faveur de ces augmentations par les canaux du dialogue social, mais la décision finale sera prise par leur gouvernement et leur parlement. C'est dans ce contexte que plusieurs pays ont souligné que l'impact de la pandémie de COVID-19 avait gravement réduit leurs marges fiscales.

2.3. Réduire l'inadéquation des qualifications

LES LMIS: Comment cela fonctionne au Botswana

Le Botswana a établi le schéma directeur d'un Système d'information sur le marché du travail (LMIS), qui comporte une liste officielle des indicateurs du pays (description, formule, source de données, ventilation et interprétation de chaque indicateur). Le Conseil de développement des ressources humaines du Botswana a lancé le manuel officiel de la Plateforme des indicateurs du marché du travail pour le pays le 21 septembre 2021. Les indicateurs clés du Botswana sont disponibles à la page pertinente du Bureau des statistiques du pays.

Harmoniser l'offre et la demande des compétences est l'un des aspects de l'approche à moyen et long terme visant à réagir à l'évolution constante des technologies et à leur incidence sur le marché du travail. Parvenir à cet objectif nécessite que les politiques et les institutions soutiennent l'amélioration des prévisions et de l'appariement des compétences disponibles avec les besoins du marché.

L'OIT contribue à mettre sur pied la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à anticiper ces compétences. L'anticipation des compétences est un processus qui permet d'identifier les futurs besoins dans un domaine et de mieux préparer les pays à les satisfaire. Elle



67,3 %

permet aux individus, aux instituts de formation, aux décideurs, aux employeurs et aux travailleurs de prendre de meilleures décisions quant à l'éducation, à la formation et aux mécanismes qui les soutiennent. On parvient ainsi à des systèmes de compétence améliorés qui contribuent à renforcer la main-d'œuvre et sont d'importantes clés du développement économique. Les Systèmes d'information sur le marché du travail (LMIS) peuvent contribuer à réduire ces discordances. Ils apportent une base essentielle aux politiques de l'emploi et de la main-d'œuvre et donnent forme à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de politiques plus concentrées et plus ciblées. Les LMIS peuvent aussi contribuer à une réduction des frais de transaction du marché du travail dans la mesure où ils aident à surmonter les informations incomplètes dont disposent ses acteurs. Il faut veiller à mettre en place des arrangements institutionnels pour rendre largement disponibles les informations et les analyses produites par les LMIS et à présenter des opportunités aux parties prenantes sur le marché du travail (en premier lieu aux partenaires sociaux) pour pouvoir peser sur l'agenda des LMIS. L'IPAD2019 insiste donc sur le fait que «les programmes et les établissements de formation professionnelle doivent pouvoir s'appuyer sur des systèmes efficaces d'information sur le marché du travail, afin d'aligner l'offre et la demande de compétences et d'anticiper les besoins en la matière dans un monde du travail en mutation rapide». C'est ce que l'on observe dans un nombre croissant de pays.

Réduire l'inadéquation des qualifications grâce aux LMIS

Questionnaires pertinents	Pays ayant entrepris des activités en rapport	Implication des employeurs dans ces activités	Implication des travailleurs dans ces activités	Implication de l'OIT dans ces activités
49	33	20	14	20

Tous les pays pris en compte dans le tableau ci-dessus n'ont pas établi un LMIS complet; certains, comme la Zambie, ont mené des enquêtes ou autres études sur l'offre et la demande de compétences. Le Rwanda publie des enquêtes trimestrielles sur la main-d'œuvre. Sao Tomé-et-Principe a créé une [plateforme numérique](#) pour assortir l'offre et la demande sur le marché du travail. Plusieurs pays, notamment le Burundi, Cabo Verde, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali et le Maroc, ont créé des Observatoires nationaux de l'emploi, tandis que le Zimbabwe a mis en place un Conseil consultatif national de la main-d'œuvre. Plusieurs pays, comme l'Égypte, l'Eswatini, l'Éthiopie, l'Ouganda, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, la Sierra Leone et le Soudan du Sud, ont indiqué souhaiter mettre en place un LMIS dans un futur proche. Le Burkina Faso a élaboré une Charte du partenariat public-privé sur la formation professionnelle, dans laquelle le gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile sont impliqués. Les employeurs sont naturellement très désireux de réduire l'inadéquation des qualifications sur le marché du travail, mais les travailleurs ont aussi ce même but, qui contribuerait à résoudre le problème du chômage. L'ARLAC propose un cours sur les LMIS dans son module sur l'administration de la main-d'œuvre.

2.4. L'apprentissage et la formation fondée le travail

► La validation des acquis de l'expérience (VAE) au Kenya

Le cadre d'orientation de la VAE et les lignes directrices de sa mise en œuvre ont été adoptés à l'échelle nationale au Kenya – à l'occasion d'un atelier de travail tripartite des mandants. Ces politiques et lignes directrices déterminent, évaluent et certifient les connaissances, savoir-faire et compétences qu'un candidat a acquis dans des situations formelles ou informelles et fournissent aussi aux établissements diplômants un cadre de reconnaissance de ces qualifications antérieures. Ceci résulte du travail de persuasion de l'OIT en faveur de l'inclusion de la reconnaissance des compétences des jeunes et des réfugiés dans des environnements informels et vulnérables, qui ont souffert de façon disproportionnée de la pandémie mondiale.

La formation fondée sur le travail renvoie à toutes les formes d'apprentissage intervenant dans un environnement de travail réel. L'apprentissage (formel et informel), les stages et les formations sur le terrain sont les types les plus courants de formations fondées sur le travail.

Ceux-ci combinent généralement – mais pas toujours – des éléments d'apprentissage sur le lieu de travail et en salle de classe (approche désignée aussi comme «formation en alternance»). Cela demande une collaboration étroite entre les partenaires sociaux, les entreprises, les autorités publiques et les institutions d'enseignement et de formation techniques et professionnelles (EFTP). Partout dans le monde, des pays de tous les niveaux de développement accordent à la formation fondée sur le travail, et particulièrement aux apprentissages, une très forte priorité politique, reconnaissant ainsi le potentiel de ces méthodes dans la réduction des inadéquations des qualifications, la mise en adéquation avec les exigences de la demande de compétences sur un marché du travail en mutation rapide,

53,1 %

l'offre de formations rentables, la promotion du développement du secteur privé et le lissage les transitions vers le monde du travail. Pour soutenir ses mandants, l'OIT a lancé le Guide des apprentissages de qualité, une norme fondée sur le dialogue social et les partenariats public-privé pour la formation en apprentissage, susceptible d'améliorer les perspectives d'emploi chez les jeunes, grâce au développement de compétences identifiées par les employeurs comme indispensables pour la croissance et une meilleure productivité.

La formation fondée sur le travail peut comporter un processus de «validation des acquis de l'expérience» (VAE), qui permet aux individus n'ayant pas de certificat officiel de formation d'acquérir une qualification correspondant à leurs connaissances et à leurs compétences, notamment celles acquises dans l'économie informelle, et, de ce fait, de contribuer à améliorer leur employabilité, leur mobilité, leur éducation tout au long de la vie, leur intégration sociale et leur estime d'eux-mêmes.

C'est pourquoi l'IPAD2019 a appelé à concevoir et diffuser des options d'apprentissage souples, répondant aux besoins d'un marché du travail en mutation, et à faciliter la reconnaissance des formations dispensées par les institutions d'État et par le secteur privé, dans le cadre de systèmes de qualification adaptables et de la reconnaissance des compétences, notamment les apprentissages.

L'apprentissage et la formation fondée sur le travail				
Questionnaires pertinents	Pays ayant introduit la formation fondée sur le travail et/ou les apprentissages	Implication des employeurs dans ces programmes	Implication des travailleurs dans ces programmes	Implication de l'OIT dans ces programmes
49	26	16	8	9

Le questionnaire IPAD2019 permet de comprendre qu'un nombre croissant de pays africains sont en train d'introduire diverses formes de formations fondées sur le travail et l'apprentissage. Madagascar, par exemple, combine les apprentissages avec l'éducation à l'entrepreneuriat. Le Malawi applique un projet tiré du Programme mondial sur les compétences et l'éducation tout au long de la vie (GPSL3), qui tend à améliorer la réactivité des systèmes de compétence face aux besoins actuels et futurs des marchés du travail. Le Sénégal a mis sur pied des «écoles-entreprises» qui dispensent une forme d'éducation en alternance. La Zambie encourage de manière générale la formation fondée sur le travail, tandis que le Kenya a adopté des «normes fondamentales d'éducation et de formation fondées sur les compétences». Le Bénin a mis sur pied un Fonds pour le développement de l'éducation et des apprentissages permanents, qui finance les activités de formation professionnelle dans le secteur privé et dans l'économie informelle. En Namibie, les employeurs se sont arrimés au Réseau mondial de l'apprentissage (GAN) pour promouvoir l'absorption des diplômés dans les entreprises en tant qu'apprentis et/ou stagiaires, leur donnant ainsi une première et cruciale expérience de travail. L'Afrique du Sud a créé 26 centres de spécialisation (COS) chargés de former des artisans dans 13 branches de métiers prioritaires. Le programme de ces centres répond indirectement au besoin de rénover le système sud-africain de formation en apprentissage qui est en déclin depuis le milieu des années quatre-vingt.

Il est fréquent que des organisations patronales coopèrent étroitement avec de tels programmes, car les apprentissages imposent nécessairement un soutien des entreprises privées. L'implication des syndicats est moins répandue, et seuls quelques pays reçoivent l'aide du Bureau pour introduire la formation fondée sur le travail.

Le thème de l'apprentissage recevra une attention toute particulière au sein de l'OIT puisqu'un sujet sur la fixation de normes en matière d'apprentissage figure aux programmes des 110^e et 111^e sessions de la Conférence internationale du Travail (2022 et 2023).

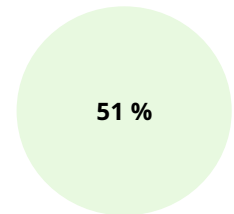
2.5. Promotion des technologies modernes

Les technologies modernes: un exemple venu de Zambie

Le gouvernement zambien appuie le recours aux technologies modernes au travers de trois ensembles de mesures:

- Différents types de crédits à court terme permettent à des groupements d'entreprises d'acheter en gros des intrants, ce qui leur permet de réaliser d'importantes économies sur les prix et les coûts d'approvisionnement.
- L'achat d'équipements modernes par les institutions d'EFTP leur permet de diffuser les technologies modernes.
- La mise en place d'un mécanisme de garantie de crédits qui fait fonction de canal facilitant l'accès des entrepreneurs aux financements à long terme. Ce mécanisme vise à promouvoir la croissance et la compétitivité des PME en facilitant leur accès aux financements.

La technologie, l'innovation et la transformation sont étroitement liées au débat sur «l'avenir du travail»; le rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail a souligné que «Les progrès technologiques n'élargissent pas seulement les choix quant au lieu et au moment du travail, ils créent aussi des emplois nouveaux et de meilleure qualité. Réduire notre empreinte carbone nous offre d'immenses possibilités de répondre à nos besoins de croissance, de développement et d'emploi et d'améliorer les sources de revenu dans les zones rurales. Faire en sorte que les femmes puissent évoluer sur le marché du travail permettra de libérer de nouveaux potentiels et de stimuler la croissance économique. Grâce à l'accès à l'éducation, à la formation et aux technologies, les communautés rurales peuvent se transformer elles-mêmes. Si les personnes âgées peuvent rester actives et engagées, elles enrichiront la société et l'économie de leurs compétences et de leur expérience. Donner aux jeunes les moyens d'atteindre leur plein potentiel et d'accéder aux opportunités qui émergent fera d'eux les



agents du changement.» C'est pourquoi l'IPAD2019 a souligné qu'il est «donc crucial d'accroître les investissements dans la technologie et l'innovation, en particulier dans les technologies numériques, qui mettent à profit l'amélioration considérable d'Internet et des infrastructures de télécommunications mobiles sur le continent africain. Aussi, les établissements de formation professionnelle du continent devraient-ils s'appliquer plus que jamais à transmettre des compétences en matière de technologies de l'information et de la communication, tant en ce qui concerne le matériel que les logiciels.» Pour le moment cependant, relativement peu de pays africains sont engagés dans la promotion des technologies modernes, comme le montre le tableau ci-dessous.

Promotion des technologies modernes				
Questionnaires pertinents	Pays qui promeuvent les technologies modernes	Implication des employeurs dans ces efforts	Implication des travailleurs dans ces efforts	Implication de l'OIT dans ces efforts
49	25	9	3	2

La plupart du temps, les actions promotionnelles sont centrées sur les technologies de l'information et des communications (TIC), notamment la connexion à Internet. Des pays comme le Bénin, l'Éthiopie, le Ghana, la Guinée et de nombreux autres sont en train d'élargir l'utilisation des services en ligne de l'État. Les paiements électroniques via les téléphones mobiles, initialement lancés au Kenya en 2007 sous l'appellation «M-PESA», sont maintenant disponibles sur tout le continent. Cabo Verde, la Gambie, Maurice et d'autres pays ont créé des plateformes technologiques pour diffuser l'innovation. Plusieurs pays ont mis en place des équipements d'apprentissage, en particulier pour contourner les restrictions imposées par la lutte contre la pandémie de COVID-19. Le Burundi signale l'installation d'un câble de fibre optique, tandis que le Kenya cherche à étendre la technologie Internet à large bande 5G. L'OIT et l'Union internationale des télécommunications (UIT) ont lancé avec le soutien de l'Union africaine le programme «Stimulation de l'emploi décent et amélioration des compétences des jeunes dans l'économie digitale en Afrique», qui fonctionne en Afrique du Sud, en Côte d'Ivoire, au Kenya, au Nigéria, au Rwanda et au Sénégal.

Nombre de ces innovations nécessitent la coopération d'entités du secteur privé; il est donc surprenant que, d'après le questionnaire, si peu d'organisations patronales participent à la promotion des technologies modernes. La participation des syndicats et des bureaux de l'OIT semble marginale. Les communautés économiques régionales s'impliquent dans la promotion des technologies modernes; par exemple, la Communauté d'Afrique de l'Est a adopté un protocole TIC qui fonctionne dans ses États partenaires, tandis que la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest a conclu un mémorandum d'accord avec l'Observatoire africain pour la science, la technologie et l'information (OASTI), installé à Malabo. Au niveau continental, l'Union africaine a lancé la Stratégie africaine pour la science, la technologie et l'innovation 2024 (STISA 2024).

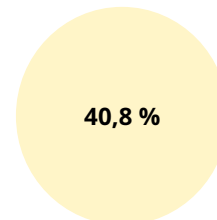
3. Vers des économies informelles et rurales inclusives pour un travail décent

3.1. Formaliser l'économie informelle

Formaliser l'entreprise: l'approche camerounaise

Le Cameroun a élaboré une feuille de route vers la formalisation, comprenant sept axes prioritaires, à savoir: 1) l'enregistrement des artisans et des entreprises; 2) la taxation; 3) l'accès à la sécurité sociale; 4) l'accès aux financements; 5) le développement des entreprises et de la productivité; 6) l'accès aux marchés publics et privés; 7) la sensibilisation et l'accès à l'information. À ce jour, un système d'enregistrement décentralisé des artisans et des entrepreneurs a été instauré. Une nomenclature des métiers a été publiée en 2021, des programmes de renforcement des capacités techniques des artisans enregistrés ont été publiés et un décret paru en octobre 2019 détermine la nature et les seuils des contrats réservés aux artisans, aux PME, aux organisations locales et de la société civile, c'est-à-dire aux personnes qui font fonctionner l'économie informelle.

Du point de vue du travail décent et du développement durable, la caractéristique la plus frappante des sociétés et des économies africaines est l'ampleur flagrante de l'économie informelle, qui emploie presque 90 pour cent de la main-d'œuvre du continent, contribue jusqu'à 65 pour cent au PNB de l'ensemble des personnes ayant un emploi et représente plus de 90 pour cent des micro et petites entreprises du continent. L'économie informelle se manifeste sous toutes sortes de formes entre les économies et en leur sein. Les processus de formalisation et les mesures visant à faciliter les transitions vers une normalité doivent être taillés en fonction des situations propres à chaque pays et chaque catégorie d'unité économique ou de travailleurs. L'économie informelle revêt une importance considérable dans la production nationale et dans la croissance économique, en tant que source d'emploi et moyen de réduction de la pauvreté. A contrario, ses acteurs souffrent de graves lacunes en termes de travail décent: les activités de l'économie informelle se caractérisent souvent par des lieux de travail étroits ou mal définis, des conditions de travail non sécurisées et malsaines, de bas niveaux de



compétence et de productivité faibles, des revenus faibles ou irréguliers, de longues heures de travail et un manque d'accès aux informations, aux marchés, aux financements, à la formation et à la technologie. Les travailleurs de l'économie informelle ne sont ni reconnus ni enregistrés, ne bénéficient d'aucune réglementation et ne sont pas protégés par les lois sur le travail et sur la protection sociale. De même, les unités économiques de l'économie informelle ne sont pas reconnues juridiquement ni enregistrées. Il est fréquent qu'elles ne respectent pas les exigences légales qui les concernent et ne bénéficient pas des avantages que ces réglementations peuvent offrir. Dans un tel contexte, la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, ainsi que la convention n° 122 sont particulièrement pertinentes dans la région africaine, et, par conséquent, le processus de formalisation est un élément important de l'IPAD2019. Malheureusement, à ce jour, relativement peu de pays ont pris des mesures pour lancer un processus de normalisation.

Formalisation de l'économie informelle

Questionnaires pertinents	Pays ayant lancé des processus de formalisation	Implication des employeurs dans ces processus	Implication des travailleurs dans ces processus	Implication de l'OIT dans ces processus
49	20	14	15	19

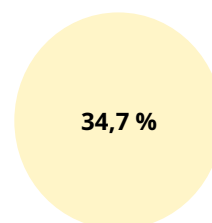
Plusieurs autres pays, notamment Maurice, le Sénégal, la Sierra Leone et le Zimbabwe, ont signalé être en train d'élaborer des stratégies de formalisation.

Plusieurs pays africains ont adopté des réformes politiques: formalisation des entreprises, validation des acquis de l'expérience chez les travailleurs de l'économie informelle pour les englober dans la protection sociale ou mise en œuvre de programmes spéciaux pour promouvoir l'emploi des jeunes et leur transition vers l'emploi formel. Le Cameroun et la République-Unie de Tanzanie donnent la priorité à la formalisation des entreprises, notamment avec des réformes améliorant l'environnement des entreprises, le cadre réglementaire et l'accès au crédit. La stratégie de formalisation du Ghana tend à élargir la protection sociale à l'économie informelle par le dialogue social. Les Comores et la République-Unie de Tanzanie ont organisé des enquêtes globales sur l'économie informelle; le Kenya, le Nigéria et les Seychelles ont créé des agences qui apportent un appui aux micro et petites entreprises qui, pour la plupart, fonctionnent dans l'économie informelle. L'Afrique du Sud et la Namibie ont mis en place des équipes de travail tripartites pour aborder ces questions. Le Burundi a révisé son Code du travail en 2020, en élargissant son champ à l'économie informelle. Le gouvernement de Cabo Verde a adopté une démarche intégrée vers la formalisation des petites unités économiques. Outre le régime spécial des micro et petites entreprises («REMPE», voir section 4.1), le régime fiscal est simplifié et la couverture de sécurité sociale est élargie aux petites entreprises. Le Burkina Faso et la

Côte d'Ivoire ont conçu des stratégies de transition pour formaliser l'économie informelle. Plusieurs pays ont pris des mesures visant à élargir la protection sociale aux acteurs de l'économie informelle, d'autres facilitent l'accès au financement et aux marchés, et d'autres encore cherchent à promouvoir des organisations et des associations d'acteurs de l'économie informelle. Cependant, nombre de ces initiatives ont été prises *avant* l'adoption de l'IPAD2019. Les CRADAT et les ARLAC proposent des cours en rapport avec l'économie informelle. Plusieurs communautés économiques régionales ont organisé des ateliers de partage des connaissances sur les stratégies de formalisation.

3.2. Stratégies pour l'emploi en milieu rural

L'agriculture demeure le secteur de l'économie qui emploie le plus de monde en Afrique. Elle représente 50,5 pour cent du total des emplois en 2020. Elle est le principal secteur d'emploi en Afrique de l'Est, en Afrique centrale et en Afrique de l'Ouest et, à un moindre degré, en Afrique australe et en Afrique du Nord. En 2019, près de 54 pour cent des femmes travaillaient dans ce secteur, les hommes étant 49 pour cent. Ces chiffres n'incluent pas les emplois non agricoles en zones rurales. L'on estime que 42 pour cent des ménages ruraux d'Afrique font fonctionner une entreprise non agricole et contribuent, de 8 pour cent (Malawi) à 36 pour cent (Niger), au revenu moyen des ménages. La plupart de ces entreprises sont informelles, fonctionnent de manière saisonnière seulement et créent quelques emplois¹¹, mais certaines sont des entreprises commerciales agro-industrielles très sophistiquées qui approvisionnent les marchés mondiaux grâce à des relations régionales et nationales intenses avec l'industrie et les services.



La pandémie de COVID-19 a exposé au grand jour les défis du travail décent dans les zones rurales: il faut citer la faible productivité; le sous-investissement dans l'agriculture et l'emploi rural non agricole; le manque d'infrastructures adéquates; la protection sociale médiocre, un fort degré de travail informel, les faiblesses en matière de sécurité d'emploi, de santé et de conditions de travail; un accès limité ou inexistant aux services, notamment les services financiers. La pauvreté est principalement un phénomène rural, généralisée parmi les travailleurs, les revenus agricoles sont faibles et les activités consistent essentiellement en une agriculture de subsistance de la part de petits paysans. Les travailleurs ruraux sont souvent vulnérables et, en de nombreuses circonstances, ils ne sont pas pleinement couverts par le droit national du travail alors que, bien plus fréquemment, ils ne peuvent ni exercer leurs droits ni imposer leur application. La voix des travailleurs ruraux est souvent ignorée tant en ce qui concerne le développement rural que, de façon plus large, le développement économique et social. Dans les économies rurales, d'autres pressions encore résultent de conflits, de l'appauvrissement des ressources naturelles et des changements climatiques. Malgré cela, l'économie rurale détient un considérable potentiel pour la croissance économique, la création d'emplois et la promotion du travail décent, si les droits politiques sont respectés. En fait, revitaliser les économies rurales et rendre ces zones plus attrayantes pour les jeunes, faire en sorte que les possibilités d'emploi rural décent soient une réalité sera fondamental si l'on veut faire émerger une reprise inclusive, résiliente et durable des économies rurales, qui ne laisse personne sur le bord de la route. Reconnaisant l'importance de l'emploi rural pour les marchés du travail africains, l'IPAD2019 a demandé que soient conçues des stratégies pour l'emploi en milieu rural qui donnent la priorité à la croissance de la productivité et à la diversification de l'économie. Il semble toutefois que cet appel n'ait reçu que des réponses limitées.

Politiques et stratégies de création du travail décent dans l'économie rurale				
Questionnaires pertinents	Pays ayant conçu des stratégies pour l'emploi en milieu rural	Implication des employeurs dans les processus de conception	Implication des travailleurs dans les processus de conception	Implication de l'OIT dans les processus de conception
49	18	11	7	4

¹¹ Christiaensen, Luc; Demery, Lionel. 2018. *Agriculture in Africa: Telling Myths from Facts*. Directions in Development – Agriculture and Rural Development. Washington, DC: Banque mondiale.

Dans la plupart des cas, les gouvernements n'ont pas formulé de stratégies spécifiques pour l'emploi en milieu rural, mais ont inclus cet objectif dans des stratégies plus vastes, comme les plans de développement nationaux ou des politiques nationales d'emploi. Les Comores ont élaboré une stratégie sur «l'économie bleue» (fondée sur l'océan), qui englobe des composantes rurales. Le Ghana expérimente des programmes pilotes: «planter pour se nourrir et travailler» et «un village – une digue». Le Fonds social de Tanzanie ambitionne de créer des moyens d'existence durables en soutenant les communautés qui développent et entretiennent des infrastructures rurales comme les barrages en terre et les programmes d'irrigation. Le pays a aussi adopté une stratégie d'entretien des routes rurales par les communautés locales, qui a été élaborée avec l'aide de l'OIT. Au titre de son programme de réponse à la COVID-19, le Kenya a dépensé 30 millions de dollars É.-U. pour aider 200 000 petits exploitants agricoles à entrer sur le marché agroalimentaire. Le Burundi et Madagascar cherchent à renforcer les coopératives rurales pour promouvoir l'emploi rural, tandis que l'Éthiopie a conçu une stratégie pour les emplois ruraux et un mécanisme de création d'emplois ruraux. À Madagascar, l'application du Plan d'action national pour le travail décent dans les zones rurales a progressé avec le soutien du gouvernement norvégien et du FIDA. La collaboration constante avec le FIDA à Madagascar est un excellent exemple des progrès induits par le partenariat pour la promotion du travail décent dans l'économie rurale au niveau national, une attention toute particulière étant portée à la jeunesse rurale. Les organisations patronales participent souvent à la conception de ces programmes, tandis que les contributions syndicales sont plus limitées. Le rôle du Bureau dans la conception des stratégies pour l'emploi en milieu rural est marginal, bien que l'on puisse soutenir que sa participation à la formulation de cadres plus larges, comme ceux faisant partie du domaine de travail 1, couvrent aussi les zones rurales.

Cinq des six communautés économiques régionales ayant répondu au questionnaire indiquent contribuer à la mise en œuvre et à la diffusion du Programme détaillé de développement de l'agriculture en Afrique (PDDAA) de l'Union africaine. La Commission de l'Union africaine et les communautés économiques régionales soutiennent les États Membres dans la formulation de leurs plans nationaux et régionaux d'investissements agricoles et dans le suivi et le relevé des avancées pour la mise en œuvre des engagements de Malabo sur le PDDAA. Dans le contexte de la crise de la COVID-19, l'OIT a mis à profit les partenariats et les avantages comparatifs des organisations internationales clés. À titre d'exemple, l'on peut citer la collaboration avec le FIDA sur les programmes d'options stratégiques pour les pays africains, ainsi que le travail conjoint avec la FAO en Namibie sur la promotion du travail décent pour les femmes et les jeunes petits exploitants agricoles.

Cinq des six communautés économiques régionales ayant répondu au questionnaire indiquent contribuer à la mise en œuvre et à la diffusion du Programme détaillé de développement de l'agriculture en Afrique (PDDAA) de l'Union africaine. La Commission de l'Union africaine et les communautés économiques régionales soutiennent les États Membres dans la formulation de leurs plans nationaux et régionaux d'investissements agricoles et dans le suivi et le relevé des avancées pour la mise en œuvre des engagements de Malabo sur le PDDAA. Dans le contexte de la crise de la COVID-19, l'OIT a mis à profit les partenariats et les avantages comparatifs des organisations internationales clés. À titre d'exemple, l'on peut citer la collaboration avec le FIDA sur les programmes d'options stratégiques pour les pays africains, ainsi que le travail conjoint avec la FAO en Namibie sur la promotion du travail décent pour les femmes et les jeunes petits exploitants agricoles.

3.3. Emplois verts et économie bleue

REDD+ en Guinée équatoriale

REDD+ désigne la «Réduction des émissions provenant du déboisement et de la dégradation des forêts, associée à la gestion durable des forêts, la conservation et l'amélioration des stocks de carbone forestier» dans les pays en développement. Au milieu de l'année 2020, la Guinée équatoriale a adopté son Plan d'investissement national 2020-2035 (PINREDD+) dans lequel le développement économique et la conservation des ressources naturelles sont des objectifs conciliables. En application de ce plan, la Guinée équatoriale s'est engagée à maintenir son couvert forestier à son niveau de 2014, soit 93 pour cent de son territoire, et à réduire de moitié son taux de dégradation des forêts, à 0,45 pour cent.

Ghana: planter pour se nourrir et travailler (PFJ)

PFJ est une campagne emblématique du gouvernement ghanéen en milieu agricole, lancée par le Président de la République en 2017. Elle comporte cinq modules, à savoir: i) productions vivrières; ii) cultiver pour l'exportation et le développement rural; iii) serres technologiques de villages; iv) l'élevage pour se nourrir et emploi; et v) services de mécanisation agricole. Le programme traitera des contraintes telles que la faible productivité, l'usage insuffisant de semences de qualité et d'engrais, et la faiblesse des liens avec les marchés. Le programme cherche, entre autres, à augmenter les possibilités d'emploi et à réduire la pauvreté par l'augmentation de la productivité. Entre 2017 et le milieu de 2020, la campagne PFJ a créé ou renforcé quelque 2,6 millions de possibilités d'emploi rural.

Les changements climatiques auront pour effet de modifier la structure de l'emploi; de nouveaux emplois et de nouvelles familles d'emplois émergeront, d'autres disparaîtront ou perdront leur caractère durable, et les entreprises doivent trouver des moyens d'organiser différemment le travail et la production.

La moitié au moins de la main-d'œuvre mondiale – l'équivalent de 1,5 milliard de personnes – sera touchée par la transition vers une économie plus verte. C'est sur cette toile de fond que l'OIT a placé une «Initiative verte» dans l'ensemble des sept initiatives pour le centenaire de l'OIT, lancées par le Directeur général en 2012. L'Initiative verte a pour objectif de permettre aux acteurs du monde du travail de comprendre les défis et les ouvertures de la transition qui s'annonce et de les aider à jouer activement le rôle qui leur revient dans la gestion de ce changement. Elle défendra aussi l'argument selon lequel les démarches du travail décent et du dialogue social sont indispensables pour que le changement soit authentiquement un facteur de transformation.

38,8 %

Dans le cadre de l'Initiative verte, l'OIT a lancé un programme **Emplois verts** qui, par une approche globale, apporte un soutien et des conseils de direction et techniques pour la promotion d'un développement ne laissant socialement personne de côté, par le «verdissement» des entreprises, les pratiques sur le lieu de travail et le marché du travail dans son ensemble. Ces efforts créent des possibilités d'emplois décents, améliorent l'efficacité des ressources et construisent des sociétés bas carbone, résilientes et durables. Les emplois verts sont définis comme «des emplois décents qui contribuent à la préservation et la restauration de l'environnement», qu'ils soient dans des secteurs traditionnels comme la manufacture et la construction, ou dans des secteurs verts nouveaux, émergents, comme les énergies renouvelables ou l'efficacité énergétique. Des emplois verts peuvent être créés tant en zones rurales qu'en zones urbaines dans tous les pays, indépendamment de leur niveau de développement économique. Le programme Emplois verts met en œuvre **plusieurs projets en Afrique**. Dans le cadre de l'**Initiative Action climatique pour l'emploi**¹², l'IPAD2019 a appelé les États Membres à, entre autres, élaborer des politiques et des programmes cohérents pour une transition juste vers des économies et des sociétés environnementalement durables. L'Initiative Action climatique pour l'emploi a été **lancée en Afrique** en avril 2021. L'état présent de cet engagement a été évalué grâce à la question 3.3 du questionnaire de l'IPAD2019 et est mis en œuvre dans le cadre du projet «Dimension sociale de la transition écologique» en Côte d'Ivoire, au Nigéria et au Sénégal, avec un potentiel d'expansion et de partage des connaissances au Niger, en Algérie, au Maroc et au Ghana. L'état d'avancée de cet engagement a été évalué avec la question 3.3 du questionnaire de l'IPAD2019.

Concevoir des stratégies pour les emplois verts				
Questionnaires pertinents	Pays ayant conçu des stratégies pour les emplois verts	Implication des employeurs dans le processus de conception	Implication des travailleurs dans le processus de conception	Implication de l'OIT dans le processus de conception
49	19	12	9	10

Les pays, relativement peu nombreux, qui ont répondu par l'affirmative à cette question, ont renvoyé à des stratégies apparentées, plus larges, relatives à la protection de l'environnement ou aux changements climatiques (plusieurs ayant été adoptées avant la Déclaration d'Abidjan), et deux seulement (le Cameroun et l'Ouganda) ont pour l'instant formulé une stratégie spécifique sur les emplois verts¹³. La Guinée a élaboré un programme de réponse aux changements climatiques, le Sénégal a mis en place une Agence de la reforestation, Madagascar a intégré les emplois verts dans son second Programme par pays de promotion du travail décent, et le Zimbabwe prépare sa Stratégie pour un développement à faibles émissions et a intégré des stratégies d'emplois verts dans son plan national de développement. En mai 2021, le Mali a élaboré des politiques complémentaires sur les changements climatiques et le développement des énergies renouvelables, et le Zimbabwe a évalué les implications pour l'emploi des Contributions déterminées au niveau national (CDN) en application de l'Accord de Paris sur le climat, dans le strict respect des modèles d'évaluation des emplois verts. Le Nigéria a présenté une CDN provisoire et actualisée à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), par laquelle le pays s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 20 pour cent d'ici à 2030. La Côte d'Ivoire a révisé sa CDN avec le soutien de l'OIT et d'autres partenaires. Les partenaires sociaux ont été associés dans une mesure raisonnable à ces initiatives, auxquelles le Bureau a fourni un volume d'assistance considérable par les canaux des programmes nationaux, régionaux et mondiaux. De plus, le Bureau a effectué (ou est en train d'effectuer) des **analyses de situation** rapides sur les liens entre le climat, l'environnement et l'emploi dans une perspective de transition juste, en Afrique du Sud, en Côte d'Ivoire, en Eswatini, au Ghana, à Madagascar, en Namibie, au Niger, au Nigéria, en République-Unie de Tanzanie, au Sénégal et au Zimbabwe. La Communauté de développement de l'Afrique australe a élaboré une stratégie et un plan d'action régional pour une économie verte en 2015, tandis que le Marché commun de l'Afrique orientale et australe (COMESA) met en œuvre un programme sur les changements climatiques, qui comporte des projets d'agriculture intelligente face au climat et vise à bâtir une résilience et à optimiser les productions agricoles en réponse aux changements climatiques. Les autres communautés économiques régionales songent à concevoir de telles stratégies dans l'avenir.

L'économie bleue

Dans sa résolution 71/312 adoptée par l'Assemblée générale le 6 juillet 2017, les Nations Unies ont reconnu la nécessité de conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable, et entre autres d'améliorer l'accès des pêcheurs artisanaux et à petite échelle aux ressources marines et aux marchés dans les pays en développement et d'élever ainsi leur situation socio-économique. De plus, la résolution demandait d'appuyer la promotion d'économies océaniques durables, notamment la pêche, le tourisme,

¹² En 2019, lors du Sommet Action Climat de l'ONU, 46 pays se sont engagés à mettre l'emploi au cœur d'une action climatique ambitieuse et à promouvoir une transition juste. Cette initiative est guidée par l'OIT, et un large éventail de partenaires y sont impliqués (gouvernements, partenaires sociaux, secteur privé, universités, société civile). L'objectif principal est de nourrir des synergies entre l'action pour le climat, la création d'emplois décents et la quête de justice sociale.

¹³ Cependant, le Programme camerounais de promotion des emplois verts était adopté dès 2017.

l'aquaculture, le transport maritime, les énergies renouvelables, les biotechnologies marines et le dessalement de l'eau de mer, en particulier dans les petits États insulaires en développement et les pays les moins avancés. C'est ce que l'on appelle «l'économie bleue». L'OIT considère que le travail décent et la croissance inclusive doivent prévaloir dans l'économie bleue, et que des océans en meilleure santé et de meilleurs moyens d'existence pour les marins et les pêcheurs créeront finalement de nouveaux emplois.

L'OIT a adopté deux importantes normes internationales du travail pour les personnes qui tirent leurs revenus de l'océan: la convention du travail maritime (MLC), qui est un ensemble complet de normes relatives aux conditions de vie et de travail des gens de mer. La MLC, ratifiée par 98 États Membres qui, ensemble, représentent environ 90 pour cent du tonnage brut de la flotte mondiale, apporte la base d'une promotion conjointe du travail décent dans l'industrie maritime, les organisations de gens de mer et les gouvernements. La convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, fixe des normes régissant les conditions de travail sur les navires de pêche, qui emploient 38 millions de personnes travaillant souvent dans des circonstances dangereuses et en l'absence de protections suffisantes. La ratification et la mise en œuvre de ces deux normes en Afrique sont importantes pour s'assurer de la durabilité économique, sociale et environnementale de ces secteurs dans la région: notamment veiller à la mise en place du renforcement des capacités d'inspection des navires nationaux et étrangers ainsi que des bateaux de pêche opérant dans les eaux africaines.

C'est dans ce contexte que l'OIT a lancé en 2019 le programme «Développement de l'économie bleue dans les États insulaires africains: travail décent, prospérité, durabilité». Ce programme contribuera à un avenir durable du travail et à une juste transition vers une économie bleue inclusive, à faibles émissions de carbone, qui devrait comporter: i) le prélèvement durable des ressources vivantes; ii) la production durable d'énergie océanique renouvelable; et iii) des activités durables de tourisme, de commerce et d'échanges sur et autour des océans. Le programme sera axé sur le renforcement des capacités, la formation et la sensibilisation des décideurs, des praticiens, des parties prenantes de la communauté des entrepreneurs, et des représentants des travailleurs; il renforcera encore le dialogue entre les États concernés, les acteurs non étatiques et les mandants de l'OIT, pour veiller à ce que les stratégies nationales de l'économie bleue de certains États insulaires d'Afrique s'intègrent dans un processus tripartite.

Le développement d'une économie bleue dans les États insulaires d'Afrique exige toujours la conception d'une stratégie spécifique, la mise en place de cadres institutionnels nationaux, ainsi que le renforcement de l'expertise nationale dans ce domaine. À cet effet, l'OIT a organisé un programme de formation court dans les pays suivants: Cabo Verde, Comores, Guinée-Bissau, Madagascar, Maurice et Sénégal, et soutient la mise en place d'un «Campus des métiers de la mer» (Université pour les emplois liés à la mer) en collaboration avec la Commission de l'Océan indien.

Les deux volets (emplois verts et économie bleue) évoluent de pair en Guinée équatoriale, où le ministère du Travail et de l'Emploi, l'OIT et le PNUD ont lancé un projet pilote en 2021 pour promouvoir les emplois décents dans les économies verte et bleue. Ce projet vise à renforcer le système d'information et l'entrepreneuriat dans ces économies et à promouvoir les activités à forte intensité de main-d'œuvre dans la gestion forestière aussi bien que dans la gestion des espaces côtiers et maritimes.

4. Des entreprises durables

4.1. Un environnement favorable pour des entreprises durables

Créer un environnement propice aux entreprises: l'exemple de Cabo Verde

Le gouvernement de Cabo Verde a créé l'agence «Pró Empresa», qui cherche à améliorer l'écosystème entrepreneurial et à promouvoir la compétitivité et l'entreprenariat par l'apport d'aides techniques et financières. De plus, il a adopté «REMPE», un régime spécial destiné aux micro et petites entreprises, dont le but est de promouvoir leur compétitivité, leur productivité, leur officialisation et leur développement. Enfin, il a introduit le régime simplifié «Monotributo» qui facilite les paiements et la collecte des taxes auprès des petites entreprises. Initialement lancé en Amérique du Sud, Monotributo s'est avéré efficace comme outil de régularisation des micro et petites entreprises, ainsi que pour l'élargissement de la couverture de la sécurité sociale.

Le concept d'«entreprises durables» renvoie aux trois piliers du développement durable – économique, social et environnemental –, c'est-à-dire à des activités d'affaires économiquement viables, socialement responsables et respectueuses de l'environnement. De telles entreprises durables peuvent prospérer si un certain nombre de conditions de base sont respectées: une bonne gouvernance et un dialogue social efficace; des institutions civiles et politiques ainsi que des processus efficaces; une stabilité macroéconomique et une gestion rationnelle de l'économie; une société et une culture soutenant l'entreprise et l'entreprenariat; l'existence d'infrastructures matérielles et de technologies de l'information et des communications adéquates; la possibilité de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage pour une main-d'œuvre compétente; des règles et des mécanismes qui encouragent l'équité et l'inclusion économique et sociale; et des pratiques économiques qui réduisent les atteintes à l'environnement et aspirent à une activité économique neutre en carbone.

69,4 %

Les entreprises travaillent dans un contexte politique, social et économique et sont assujetties à des contraintes réglementaires et institutionnelles. S'il est important de soutenir des interventions spécifiques aux entreprises pour que les affaires prospèrent, il est tout aussi important d'être attentif à l'environnement extérieur dans lequel elles opèrent. Sans aborder les questions relatives à l'environnement global des entreprises, des interventions à leur niveau uniquement n'apportent pas de résultats qui permettront de parvenir à un développement durable. Pour soutenir l'installation d'un climat favorable au développement des entreprises, le Bureau a mis au point un outil d'évaluation «Un environnement favorable aux entreprises durables», qui a été appliqué à un certain nombre de pays africains. Le paragraphe 18 de l'IPAD2019 souligne qu'il convient de renforcer la mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de ces évaluations et autres évaluation similaires. Dans ce domaine, les progrès ont été satisfaisants.

Instauration d'un environnement propice aux entreprises durables

Questionnaires pertinents	Pays ayant introduit des réformes en ce sens	Implication des employeurs dans la conception de ces réformes	Implication des travailleurs dans la conception de ces réformes	Implication de l'OIT dans la conception de ces réformes
49	34	14	8	13

Les pays ont pris toutes sortes de mesures pour améliorer l'environnement au bénéfice des entreprises durables; le Burkina Faso, par exemple, a ouvert un centre de formalisation des entreprises qui enregistre 5 000 entreprises par an. De même, plusieurs autres pays ont établi des guichets uniques pour l'enregistrement des entreprises et/ou l'intégration de procédures visant à réduire la durée du processus d'enregistrement à une journée. La Guinée a adopté une large gamme de réformes fiscales, monétaires et administratives pour faciliter les activités entrepreneuriales, tandis que le Mali et la République centrafricaine ont mis sur pied des commissions conjointes public-privé pour analyser et améliorer l'environnement des entreprises. Le Botswana a modifié ses lois sur le développement commercial et industriel de manière à abolir l'obligation du renouvellement annuel des licences, tandis que l'Ouganda a mis sur pied un groupe de pilotage de la productivité nationale. Plusieurs pays ont formulé leur politique nationale pour les PME et créé des agences à cet effet ou, comme en Afrique du Sud, un ministère du Développement des petites entreprises. Au Mozambique, la Confédération des associations patronales du Mozambique (CTA) a évalué l'environnement des entreprises durables (étude EESE); son rapport a servi à élaborer un programme d'action triennal (2020-2022) pour structurer une démarche de lobbying et d'argumentaires afin d'orienter les milieux politiques, la législation et les réglementations vers la création d'un environnement favorable aux entreprises durables.

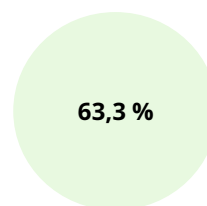
Le tableau ci-dessus démontre un niveau relativement bas de participation des partenaires sociaux ainsi que des bureaux de l'OIT à la conception de ces réformes, pour des raisons qui restent à analyser. Le Ghana est une remarquable exception, l'OIT et les mandants tripartites ayant adopté les recommandations sur la manière d'aborder les obstacles qui s'opposent à la création et à la croissance des entreprises durables et ayant établi un mécanisme de

coordination tripartite qui élaborera des mesures destinées à améliorer l'environnement des entreprises du pays. Les six communautés économiques régionales qui ont rempli le questionnaire de l'IPAD2019 ont répondu qu'elles participaient à la diffusion et au partage des connaissances et des meilleures pratiques en créant un environnement favorable aux entreprises.

Au niveau continental, la Commission de l'Union africaine conduit avec les parties prenantes des dialogues sur les grandes orientations en matière de commerce et élabore des lignes directrices pour l'engagement de ces dialogues en Afrique. De plus, elle organise chaque année des forums avec le secteur privé pour faciliter le dialogue et les échanges d'informations entre les secteurs privé et public. La phase 2 de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf), dont les négociations doivent se conclure d'ici au 31 décembre 2021, couvre la politique de compétitivité et les régimes d'investissement en tant qu'éléments favorisant l'environnement des entreprises. Le travail opérationnel OIT-CUA comporte un flux de réflexion sur les entreprises durables, dont le but est de promouvoir un environnement propice, la productivité et des entreprises sociales.

4.2. Créer des agences pour les PME

L'Agenda du travail décent estime que le caractère primordial des entreprises est souligné par le fait qu'elles sont le sujet de l'une des sept initiatives pour le centenaire de l'OIT, «Initiative sur les entreprises», qui cherche à établir une plateforme pour l'engagement de l'OIT auprès des entreprises, afin de contribuer à leur pérennité et à la réalisation des objectifs de l'OIT. De plus, les Conférences internationales du Travail 2007 et 2013 ont adopté des Conclusions concernant la promotion des entreprises durables, ainsi que des Conclusions sur la mise en place du développement durable, du travail décent et des emplois verts.



► L'Agence pour les entreprises, aux Seychelles (ESA)

L'ESA appuie le perfectionnement des entrepreneurs, aide les entreprises pour leurs premiers pas dans leur cycle de vie et soutient l'expansion et la croissance des micro, petites et moyennes entreprises seychelloises. L'ESA propose une vaste gamme d'outils d'apprentissage en ligne, gère un programme de bourses de capitaux de lancement pour les jeunes entreprises émergentes et a élaboré une trousse COVID-19 pour les PME et même les microentreprises évoluant dans l'économie informelle.

Dans tous les pays, l'immense majorité des emplois sont créés par des entreprises du secteur privé, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME). Outre un environnement extérieur favorable (voir section 0), les PME ont besoin d'un certain nombre de services d'appui, notamment des formations à l'entrepreneuriat et à la gestion, l'accès aux services pertinents de développement des entreprises, y compris l'accès aux financements et aux marchés, ainsi qu'à la protection juridique, aux services d'information, aux conseils sur le développement d'une chaîne de valeur et à des stratégies de développement économique local. Le second modèle tend à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place un environnement encourageant et propice pour les entreprises (notamment le cadre légal et réglementaire, l'état de droit, la garantie du droit de propriété et des droits

fonciers). Le troisième modèle d'intervention a vocation à améliorer le fonctionnement des marchés et des secteurs par le développement de chaînes de valeur intégrées et systémiques, notamment par le moyen de démarches d'approches ascendantes pour faire en sorte que «les marchés travaillent pour les pauvres». De plus, les stratégies de développement économique local ont été conçues pour enchâsser le développement des entreprises dans le contexte local. Dans de nombreux pays du monde, les gouvernements ont mis en place des agences de promotion des PME pour apporter ces services de soutien de façon rapide et souple. L'IPAD2019 reconnaît l'existence de ces agences dans de nombreux pays africains, mais propose d'en élargir le champ d'action et les groupes cibles. Le tableau ci-dessous fait état du nombre de pays dans lesquels fonctionnent des agences pour les PME.

Présence d'agences pour les PME				
Questionnaires pertinents	Pays ayant créé des agences pour les PME	Implication des employeurs dans ces agences	Implication des travailleurs dans ces agences	Implication de l'OIT dans ces agences
49	33	17	12	4

Dans la très grande majorité des cas, ces agences ont été créées de nombreuses années ou même décennies avant l'adoption de la Déclaration d'Abidjan; elles existent sous différentes appellations, la plupart sont de nature parapublique, certains pays (par exemple l'Afrique du Sud et le Zimbabwe) ont créé des services officiels spécifiques pour les PME, tandis que l'agence mauricienne des PME est enregistrée en tant que société. La plupart des agences apportent leur appui aux entreprises, dispensent des formations à l'entrepreneuriat, facilitent l'accès au financement (notamment par l'investissement public) et, dans certains pays, l'accès aux marchés locaux et internationaux. Le niveau d'implication des organisations syndicales et patronales dans les actions des agences pour les PME semble raisonnable, mais le peu de pays ayant bénéficié du soutien du Bureau pour la création de ces agences est surprenant compte tenu que le développement des PME est l'un des plus vastes programmes de coopération de l'OIT pour le développement, et que certains de ses produits, comme «Gérez mieux votre entreprise» (GERME/SIYB), sont bien

connus dans toute l'Afrique. Cinq des six communautés économiques régionales qui ont répondu au questionnaire de l'IPAD2019 signalent qu'elles facilitent la coopération régionale pour soutenir le développement des PME dans leurs sous-régions respectives.

4.3. Ce que les mandants savent de la productivité

Implication des mandants dans l'amélioration de la productivité: le cas du Botswana

Le Centre national botswanais de la productivité (BNPC) est une entité parapublique dotée d'un conseil tripartite; il est chargé de stimuler et de susciter la sensibilité à la productivité, et de promouvoir une productivité accrue dans tous les secteurs de l'économie. Le BNPC travaille actuellement à élaborer un tableau de bord de la productivité nationale qui, une fois achevé, apportera des informations sur la base d'indicateurs de productivité et de leurs sous-indicateurs respectifs.

L'importance de la productivité pour le travail décent et le développement durable a déjà été soulignée à la section 1.8. La présente section examinera la connaissance et les capacités des mandants quant aux moteurs essentiels de la croissance de la productivité, puisque les gouvernements, les employeurs et les syndicats sont unis dans la quête de son amélioration, vue comme source de richesse. Au niveau de l'entreprise, il est essentiel de promouvoir la coopération sur le lieu de travail entre la direction et la main-d'œuvre pour faire en sorte que les gains de productivité soient équitablement partagés entre les travailleurs et les employeurs. Cependant, la question ¹⁴ correspondante dans le questionnaire de l'IPAD2019 était peut-être trop précise pour déboucher sur des résultats



22,4 %

raisonnables, puisque la plupart des mandants n'y ont pas répondu du tout, alors que d'autres ont fait état de leurs efforts pour améliorer la productivité de manière générale, ce qui est le sujet de la section 1.8. En conséquence, très peu de mandants ont répondu positivement à la question.

Mécanismes d'accroissement des connaissances des mandants sur la productivité

Questionnaires pertinents	Pays ayant créé de tels mécanismes	Implication des employeurs dans ces mécanismes	Implication des travailleurs dans ces mécanismes	Implication de l'OIT dans ces mécanismes
49	11	5	6	3

Quelques pays – le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, Djibouti, l'Ouganda et le Zimbabwe – ont mis sur pied des conseils ou des commissions pour faciliter le dialogue entre le gouvernement et le secteur privé, ainsi que les apprentissages sur la productivité et la compétitivité. Quelques-uns ont créé des centres de la productivité (voir section suivante), d'autres ont incorporé les préoccupations sur la productivité dans les structures existantes, comme l'Observatoire national malien de l'emploi. Plusieurs organisations patronales organisent elles-mêmes des cours sur la productivité et proposent des services de conseils à leurs membres. L'implication du Bureau dans ces efforts est très limitée.

¹⁴ Le pays a-t-il développé un système permettant d'accroître la connaissance et les capacités des mandants quant aux moteurs essentiels de la croissance de la productivité?

4.4. Centres pour la productivité

L'Association panafricaine de productivité (APAP)

L'APAP a été fondée en novembre 1990 en marge du 7^e Congrès mondial de la productivité, en Malaisie; elle a actuellement huit organisations membres. L'association, dont le siège est à Pretoria, Afrique du Sud, travaille à:

- encourager le développement d'une culture de la productivité dans les économies africaines;
- nourrir la coopération et la collaboration entre les organisations nationales de productivité;
- faciliter la création et le développement d'organisations, centres ou institutions de productivité dans tous les pays africains;
- faciliter et promouvoir le tripartisme pour améliorer la productivité.

Actuellement, l'OIT coopère avec l'APAP pour promouvoir une amélioration de la productivité au Malawi et au Zimbabwe. Ce travail pourrait facilement être reproduit dans d'autres pays.

Élever la productivité – et faire en sorte que les gains de productivité soient équitablement partagés entre les propriétaires d'entreprises, les investisseurs (profits plus élevés et valeur actionnariale) et les travailleurs (salaires plus élevés et meilleures conditions de travail) – est crucial pour la réduction de la pauvreté. Le cercle vertueux de productivité, de l'emploi et du développement peut être alimenté par le réinvestissement des gains de productivité dans des produits et processus innovants, par l'amélioration des usines et des équipements et par des mesures visant à élever les compétences et à améliorer l'environnement de travail de la main-d'œuvre. La productivité figure comme l'un des six domaines prioritaires clés du Plan d'action de l'Union africaine sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique («Ouagadougou+ 10»); ce plan d'action demande une accélération de la mise en œuvre de l'Agenda de la productivité en Afrique, l'élaboration d'un indice africain de la productivité et de la compétitivité, et la création d'un Conseil africain de la productivité (APCO). L'Agenda 2063 pour l'Afrique renvoie aussi à la productivité comme moteur de l'industrialisation et de l'accroissement de la compétitivité du continent dans l'économie mondiale. La

28,6 %

croissance de la productivité apparaît ainsi plusieurs fois dans la Déclaration d'Abidjan, tandis que la Déclaration de l'IPAD2019 affirme que «cette approche¹⁵ devrait être adoptée par les centres nationaux de productivité, bien qu'ils n'existent que dans huit pays africains. Il faudrait renforcer les capacités des centres existants en Afrique, mais aussi créer des structures de ce type dans d'autres pays du continent.» Actuellement, la situation se présente comme suit en ce qui concerne les centres de productivité.

Pays ayant créé des centres de productivité

Questionnaires pertinents	Pays ayant créé de tels centres	Implication des employeurs dans ces centres	Implication des travailleurs dans ces centres	Implication de l'OIT dans ces centres
49	15	6	7	2

Dans la liste des 15 pays ayant déclaré qu'ils disposaient d'un centre de productivité figurent six des huit ayant créé de tels centres avant la Déclaration d'Abidjan. En 2021, la Côte d'Ivoire a conçu une stratégie nationale de productivité (et non un centre), l'Éthiopie fait fonctionner neuf instituts de productivité axés sur des produits spécifiques, tandis que la Guinée applique un programme national d'amélioration de la productivité agricole. La création de l'Institut ghanéen de développement de la gestion et de la productivité (MDPI) remonte à 1967, dans le cadre d'un projet PNUD-OIT. Bien que les centres de productivité bénéficient généralement de l'implication des partenaires sociaux, le rôle des organisations syndicales et patronales n'a pas toujours été mentionné dans les questionnaires. Le rôle actuel du Bureau dans le lancement des centres de productivité et leur soutien est plutôt limité, mais il convient de rappeler que la majorité des centres existants ont bénéficié du soutien de l'OIT dans leur phase de démarrage. Au niveau régional, la CEDEAO a formulé le Programme d'appui à la compétitivité de l'Afrique de l'Ouest (WACOMP).

¹⁵ C'est-à-dire que l'OIT a intégré l'approche de la productivité, ainsi qu'il est souligné au paragraphe 21 de l'IPAD2019.

4.5. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

La Déclaration sur les EMN en Sierra Leone

Des représentants du gouvernement et des partenaires sociaux ont participé au cours de formation sur les EMN organisés par le Centre international de formation de l'OIT, ce qui a amené la nomination de quatre points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN en Sierra Leone. Ces points focaux, installés au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, à l'Agence locale de contenu de la Sierra Leone, et dans des organisations d'employeurs et de travailleurs ont élaboré un plan d'action, comportant l'intégration de la Déclaration sur les EMN dans le Plan d'investissement sur les ODD de la Sierra Leone; la mise en place d'une unité EMN au ministère du Travail et de la Sécurité sociale (MOLSS); l'inclusion de la promotion de la Déclaration de l'OIT sur les EMN dans le budget annuel 2022 du MOLSS; et la création d'un Groupe de travail technique pour coordonner la promotion de la Déclaration sur les EMN en Sierra Leone.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (généralement dénommée «Déclaration sur les EMN») propose des lignes directrices visant à améliorer la contribution que les entreprises peuvent déjà apporter par leurs actes, afin de mettre en place un travail décent pour tous et d'atténuer et résoudre les incidences potentiellement négatives. Ses principes s'adressent aux entreprises nationales et multinationales, aux gouvernements de leurs pays d'origine et des pays hôtes, aux organisations patronales et syndicales et leur fournissent des orientations dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations industrielles ainsi que les politiques générales. Les orientations proposées sont essentiellement fondées sur les principes inscrits dans les normes internationales du travail. La cinquième édition de la Déclaration sur les EMN a été adoptée en mars 2017 par le Conseil d'administration du BIT pour répondre aux nouvelles réalités économiques, notamment l'accroissement de l'investissement et du commerce au plan international et la croissance des chaînes d'approvisionnement mondiales. La déclaration apporte des lignes directrices visant à améliorer les effets positifs des

16,3 %

opérations et de la gouvernance des entreprises multinationales en matière sociale et de travail, le but étant d'instituer un travail décent pour tous, ce qui est un objectif universel reconnu dans l'Agenda 2030 pour le développement durable. L'IPAD2019 a déclaré que «l'OIT continuera à promouvoir la pleine mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN, notamment en apportant un appui aux mandants tripartites du continent africain». La question 4.5 du questionnaire de l'IPAD2019 était donc centrée sur la promotion de la Déclaration sur les EMN en Afrique.

Promotion de la Déclaration sur les EMN

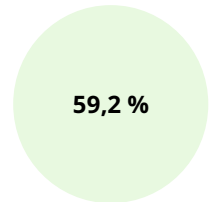
Questionnaires pertinents	Pays ayant pris des mesures pour promouvoir la Déclaration sur les EMN	Implication des employeurs dans ces initiatives	Implication des travailleurs dans ces initiatives	Implication de l'OIT dans ces initiatives
49	8	14	9	9

La plupart des répondants ont totalement éludé la question, et certains de ceux qui ont répondu ont signalé des activités autres que la promotion de la Déclaration sur les EMN. Deux pays (Côte d'Ivoire et Sénégal) ont participé à la mise en œuvre d'un projet financé par la France (RAF/16/54/FRA), spécialement conçu pour promouvoir la Déclaration sur les EMN. Les représentants des gouvernements africains et les partenaires sociaux ont indiqué avoir participé à des cours sur la Déclaration sur les EMN, organisés par le Centre international de formation (CIF) de l'OIT. Le tableau ci-dessus montre que seulement un petit nombre de gouvernements et d'organisations patronales et syndicales ont participé aux activités de promotion de la Déclaration sur les EMN. Globalement cependant, le niveau de sensibilité et de compréhension de la pertinence de la Déclaration sur les EMN pour la région semble rester limité parmi les mandants, bien que la région soit de plus en plus partie prenante dans les systèmes de production mondiaux et attire des investissements étrangers directs qui devraient faire progresser le travail décent. Simultanément, le Bureau reçoit un nombre croissant de demandes de renforcement des capacités de la part des mandants de la région. De plus, trois pays africains (Côte d'Ivoire, Sénégal et Sierra Leone) ont nommé des points focaux nationaux pour la promotion de la Déclaration sur les EMN conformément à son annexe II. Le CRADAT indique que la Déclaration sur les EMN fait partie de son programme de formation des inspecteurs du travail.

5. Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs

5.1. Renforcement des capacités des mandants

L'OIT définit le renforcement des capacités comme un «processus par lequel les personnes, les organisations et les sociétés libèrent, renforcent et retiennent les capacités de fixer et réaliser leurs objectifs propres de développement au fil du temps». Le rôle de l'OIT dans les entreprises de développement des capacités consiste à «aider là où cela s'avère nécessaire, à renforcer la capacité institutionnelle des États Membres, ainsi que celle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter la conduite d'une politique sociale pertinente et cohérente ainsi que le développement durable». Le renforcement des capacités est donc vu



► Renforcement des capacités des mandants: le cas de l'Eswatini

L'Eswatini a été mentionné plusieurs fois dans le rapport de l'OIT sur les organes de contrôle, car certaines de ses lois ne concordent pas avec les instruments et les valeurs de l'OIT. Le gouvernement swazi a mobilisé les processus du dialogue social pour réformer ces lois, comme la loi sur les services publics, la loi sur l'administration pénitentiaire, la loi sur l'emploi (en cours), la loi sur l'ordre public et le code de bonnes pratiques lors des grèves et des manifestations. Ce processus a été fortement soutenu par l'OIT et a associé étroitement les organisations syndicales et patronales du pays.

comme un processus endogène dans lequel le rôle du Bureau est celui d'un soutien conduit par les priorités et les besoins de ses mandants. L'OIT distingue trois niveaux, interdépendants et se renforçant mutuellement, de développement des capacités: individuel, organisationnel et résultant d'un environnement favorable. Le premier désigne l'accroissement des compétences et des capacités des personnes; le second s'attache à l'accroissement des capacités des organisations à remplir leurs mandats; et le troisième implique l'amélioration des politiques, des législations, des réglementations, des institutions du marché du travail et des systèmes d'organisation sociale.

Lors de sa 335^e session (mars 2019) le Conseil d'administration a examiné une [Stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT](#) et a adopté une démarche globale pour intégrer les actions de renforcement des capacités des mandants dans

toutes les activités de l'OIT, notamment celles financées par des ressources extrabudgétaires. L'IPAD2019 a donc appelé les mandants à appliquer cette approche pour renforcer les capacités des organisations syndicales et patronales aux niveaux national et régional, notamment par une implication réelle dans la conception du projet et sa mise en œuvre ainsi que dans les processus de réforme des Nations Unies. Cette recommandation a été appliquée dans une large mesure.

Renforcement des capacités des mandants				
Questionnaires pertinents	Gouvernements ayant renforcé les capacités des mandants	Implication des employeurs dans le renforcement des capacités	Implication des travailleurs dans le renforcement des capacités	Implication de l'OIT dans le renforcement des capacités
49	29	23	21	33

Fréquemment, les actions de renforcement des capacités ont été organisées au travers des institutions du dialogue social ou en coopération avec ces institutions que l'on trouve dans la grande majorité des pays africains (voir section 5.2) sous différentes appellations et configurations. Dans plusieurs pays, des programmes systématiques de renforcement des capacités des mandants ont été inclus de manière prioritaire dans les programmes par pays de promotion du travail décent; les bureaux de l'OIT participent toujours aux programmes de renforcement des capacités, souvent en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT de Turin. Dans plusieurs pays, les confédérations syndicales ou les organisations patronales nationales organisent des sessions de formation et d'information pour leurs adhérents. Des sujets tels que les normes internationales du travail, le dialogue social ou les modalités de rapports à l'OIT sont fréquemment mentionnés comme des domaines nécessitant un renforcement des capacités.

Il faut souligner que le renforcement des capacités des mandants est une préoccupation transversale qui transcende toutes les activités de l'OIT dans tous les États Membres. La quasi-totalité des projets de coopération pour le développement concernent les mandants d'une manière ou d'une autre, que ce soit au travers de structures tripartites de gouvernance de projets ou du fait d'accords de mise en œuvre, et contribuent donc au renforcement des capacités. Le processus de formulation, de suivi et de mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent constitue en lui-même un exercice de renforcement des capacités. La participation d'organisations syndicales et patronales aux conseils des sociétés d'État (par exemple les fonds nationaux de la sécurité sociale) renforce la capacité de ces mandants dans des domaines techniques spécifiques.

Le renforcement des capacités est la véritable raison d'être des centres d'administration du travail, même si leurs cours sont généralement réservés aux agents de l'État.

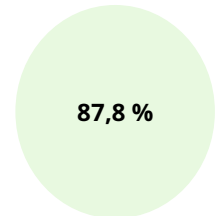
5.2. Institutions du dialogue social

Le dialogue social en Tunisie: soutien du Bureau

L'incommensurable contribution du dialogue social à la paix et à la stabilité en Tunisie a été reconnue par le Comité Nobel lorsqu'il a accordé son prix en 2015 au [Quartet du dialogue national tunisien](#), qui avait réuni les partenaires sociaux, mais pas le gouvernement. Un Conseil tripartite du dialogue social a été établi en 2017. Pendant la période considérée, le Bureau a renforcé le conseil avec:

- la mise en œuvre d'un système de vote électronique et d'un système électronique de gestion des documents (matériels et logiciels);
- le développement d'un plan de communication global pour le conseil;
- un plan de renforcement des capacités pour les membres et le personnel du conseil, l'accent étant mis sur les normes du travail pour renforcer le travail des six commissions techniques du conseil.

L'OIT définit le dialogue social de façon à y inclure tous les types de négociations, de consultations ou simplement d'échanges d'informations entre, ou parmi, les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs sur les questions d'intérêt commun relatives aux politiques économiques et sociales. Le dialogue social prend des formes très diverses. Il peut se présenter comme un processus tripartite, le gouvernement étant officiellement partie au dialogue, ou consister en des relations bipartites entre les représentants de la main-d'œuvre et ceux de la direction au niveau de l'entreprise (ou d'une organisation syndicale et patronale à des niveaux plus élevés). Les conventions de l'OIT qui présentent une importance particulière pour le dialogue social sont: la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971; la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.



Les institutions du dialogue social, qui se fondent sur les droits à la liberté d'association et aux négociations

collectives, tiennent compte du contexte culturel, historique, économique et politique de chaque pays. Aucun modèle standard de dialogue social n'est applicable dans tous les pays ni exportable d'un pays à un autre. Adapter les institutions et les pratiques du dialogue social à chaque situation nationale est crucial pour assurer une véritable représentation lors du processus et dans les résultats de celui-ci.

Reconnaissant l'importance cruciale du dialogue social, l'IPAD2019 préconise d'améliorer les mécanismes garantissant un dialogue social effectif et inclusif et de renforcer l'efficacité et l'incidence des différentes formes de dialogue social, y compris au niveau transnational. C'est ce qui s'est produit dans la plupart des pays africains, même si presque toutes les institutions du dialogue social ont été créées longtemps avant l'adoption de la Déclaration d'Abidjan.

Institutions du dialogue social				
Questionnaires pertinents	Pays ayant créé des institutions du dialogue social	Réponses des employeurs relativement à ces institutions	Réponses des travailleurs relativement à ces institutions	Soutien de l'OIT à ces institutions
49	44	31	27	26

Les arrangements institutionnels, les cadres législatifs et les traditions et pratiques du dialogue social sont extrêmement diversifiés sur le continent: la République centrafricaine a mis en place un Comité tripartite de pilotage du Pacte national pour la stabilité sociale et le relèvement économique; le Mozambique a une Commission consultative du travail, et la République-Unie de Tanzanie un Conseil économique, social et du travail (LESCO), pour ne citer que quelques exemples. Trois pays (Algérie, Mauritanie et Soudan du Sud) signalent la création ou la revitalisation des structures du dialogue social pendant la période concernant l'IPAD2019; deux pays (Guinée et République démocratique du Congo) indiquent que les structures du dialogue existent mais sont soit en sommeil, soit suspendues. Comme toutes les institutions du dialogue social sont tripartites, les organisations syndicales et patronales sont systématiquement impliquées, même si cela n'est pas mentionné dans le questionnaire de l'IPAD2019. De même, les bureaux de l'OIT sont toujours en contact avec ces structures, et la plupart de celles-ci ont bénéficié de l'appui de l'OIT dans le passé.

Les centres d'administration du travail sont naturellement impliqués dans les activités de renforcement des capacités autour du dialogue social. La CEDEAO a institué un forum régional de dialogue social, la SADC a mis en place un Secteur tripartite de l'emploi et du travail, et des organisations syndicales et patronales subrégionales sont présentes dans cinq des six communautés économiques régionales ou ont rempli le questionnaire de l'IPAD2019.

5.3. Portée du dialogue social

► Dialogue social en Afrique du Sud: le rôle du NEDLAC

Le Conseil national sud-africain du développement économique et du travail (NEDLAC) dispose d'un large mandat qui couvre les questions économiques, du développement et du travail; le NEDLAC est composé de quatre chambres (finances publiques, commerce et industrie, marché du travail, développement) et œuvre sur les axes suivants:

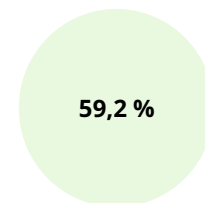
- promouvoir les objectifs de croissance économique, de participation aux prises de décisions économiques et d'équité sociale;
- atteindre le consensus et conclure des accords sur les questions relevant de la politique économique et sociale;
- prendre en compte tous les changements importants de la politique sociale, économique et du travail avant qu'elle soit mise en œuvre ou présentée au Parlement;
- promouvoir la formulation d'une politique coordonnée sur les questions sociales et économiques.

Le NEDLAC comprend des représentants du gouvernement, des employeurs, des travailleurs et de la société civile.

Ainsi qu'il a été dit plus haut (section 5.2), l'expression «dialogue social» couvre l'interaction entre les représentants du gouvernement, les travailleurs et les employeurs, sur des questions d'intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. Elle n'est donc pas limitée au travail et à l'emploi, mais comporte les aspects suivants:

- négociation, consultation et échange d'informations entre et parmi les différents acteurs;
- négociation collective entre les représentants patronaux et syndicaux;
- prévention et résolution des conflits;
- dialogue social tripartite sur les questions de politique économique et sociale; et
- autres instruments du dialogue social, notamment les accords-cadres internationaux.

Dans de nombreux pays africains, les institutions du dialogue social coexistent avec des conseils économiques et sociaux nationaux; ces derniers, tout en remplissant un mandat plus large que les questions du travail, font participer aussi les organisations syndicales et patronales. Au niveau continental, ces conseils ont constitué en 1994 l'Union des conseils économiques et sociaux d'Afrique (UCESA), qui compte actuellement 19 États membres, principalement francophones. Il faut citer aussi l'«Internationale francophone pour le dialogue social», un réseau social de dialogue réunissant 20 pays africains francophones.



Le questionnaire de l'IPAD2019 a cherché à évaluer la mesure dans laquelle le mandat des institutions ou des mécanismes nationaux de dialogue social couvrirait tous les domaines liés au développement économique et social. Cela a été vérifié dans un grand nombre de pays, comme l'indiquent les chiffres ci-dessous.

Portée des institutions du dialogue social				
Questionnaires pertinents	Pays dans lesquels les institutions du dialogue social couvrent tous les domaines sociaux et économiques	Nombre d'employeurs ayant répondu à cette question	Nombre de travailleurs ayant répondu à cette question	Soutien de l'OIT dans ce domaine
49	30	18	17	13

Deux autres pays (Libéria et Soudan du Sud) ont indiqué que leur structure nationale de dialogue social couvrirait dans l'avenir davantage de questions économiques et sociales. Cabo Verde a souligné que son conseil économique et social était actuellement en sommeil tandis que, au Mozambique, la Commission consultative du travail ne dispose pas d'un mandat lui permettant de couvrir tous les domaines liés au développement économique et social mais que, concrètement, elle se concentre uniquement sur les questions du travail. Généralement, les organisations syndicales et patronales sont favorables à l'élargissement du champ d'action des institutions du dialogue social, car toute décision dans la sphère économique et sociale a des incidences directes sur le monde du travail. Les bureaux de l'OIT apportent toutes sortes d'aides aux structures du dialogue social, pour l'essentiel au travers d'études et de services de conseil.

5.4. Inclusion des groupes marginalisés dans les processus de dialogue social

En 2004, un rapport de la Conférence internationale du Travail¹⁶ concluait: «Il est de la responsabilité commune des gouvernements et des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de veiller à ce que les représentants des secteurs les plus vulnérables ou marginalisés de la population active soient associés aussi étroitement que possible à l'élaboration et à l'application de mesures dont ils devraient être les premiers bénéficiaires.»

61,2 %

Le dialogue social et les acteurs de l'économie informelle: le cas du Burkina Faso

Au Burkina Faso comme dans de nombreux autres pays africains, les acteurs de l'économie informelle ont constitué divers types d'associations et de groupes professionnels. Ces groupes ont créé un Conseil national de l'économie informelle (CNEI), qui compte actuellement 10 000 membres et dispose d'une structure régionale dans chacune des 13 régions administratives du pays. Le CNEI est membre de l'organisation patronale du pays (Conseil national du patronat burkinabé), qui par conséquent représente les intérêts des acteurs de l'économie informelle dans les institutions du dialogue social.

On estime à un milliard le nombre des personnes handicapées, soit 15 pour cent de la population mondiale. Environ 80 pour cent sont en âge de travailler. Toutefois, les personnes handicapées, en particulier les femmes handicapées, sont confrontées à d'énormes obstacles comportementaux, physiques et d'information en matière d'égalité des chances dans le monde du travail, et leurs préoccupations ne sont pas toujours envisagées dans les structures du dialogue social.

De même, l'intérêt des jeunes vient rarement en tête des priorités des institutions du dialogue social; pourtant, un dialogue social élargi, incluant des représentants de la jeunesse, est une condition préalable à la réduction des inadéquations des qualifications (voir [section 2.3](#)) et, en général, à toute politique ou stratégie liée aux compétences et à la formation professionnelle.

Troisièmement, les acteurs de l'économie informelle, unités économiques et travailleurs, qui constituent l'immense

majorité de la main-d'œuvre en Afrique sont, dans de nombreux pays, exclus du dialogue social, parce que les organisations syndicales et patronales mandataires de ces pays représentent, exclusivement, le secteur formel (même si beaucoup commencent à atteindre l'économie informelle, comme on le verra à la [section 5.6](#)).

C'est pour cette raison que l'IPAD2019 a appelé à la représentation effective des intérêts de la jeunesse, des personnes handicapées et des acteurs de l'économie informelle dans les institutions et les processus du dialogue social, dans le cadre de la recommandation n° 204 et de la Résolution de 2018 concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme. De nombreux pays ont signalé avoir agi positivement dans ce domaine.

Représentation des groupes marginalisés dans les institutions du dialogue social

Questionnaires pertinents	Pays incluant ces groupes dans les institutions ou les processus du dialogue social	Nombre d'employeurs ayant répondu à cette question	Nombre de travailleurs ayant répondu à cette question	Soutien de l'OIT dans ce domaine
49	31	15	17	11

Toutefois, les gouvernements renvoient souvent à l'existence d'agences publiques apportant un soutien aux jeunes, aux personnes handicapées ou aux acteurs de l'économie informelle; cela ne signifie pas nécessairement que ces groupes soient représentés dans les structures du dialogue social. Un certain nombre de pays ont signalé que les organisations syndicales et patronales existantes représentaient les intérêts des groupes marginalisés, ce qui assure que leurs préoccupations seront abordées dans le cadre du dialogue social. Certains pays n'ont que partiellement répondu à la question correspondante de l'IPAD2019 et ont renvoyé à l'inclusion des jeunes seulement, ou des personnes handicapées seulement, ou aux acteurs de l'économie informelle seulement, et non aux trois groupes. Finalement, certains pays ont répondu que cette question du handicap (par exemple) était un domaine thématique du dialogue social. Ici encore, cela ne signifie pas que les personnes handicapées participent activement et directement au dialogue social. Les organisations syndicales et patronales ont souvent déclaré qu'elles représentaient les intérêts des groupes marginalisés, sans cependant mentionner si ces groupes étaient représentés dans la direction des organisations. Mais, dans des pays où il existe de tels groupes au niveau national, ils sont parfois inclus dans les processus du dialogue social, comme par exemple dans le NEDLAC sud-africain. On voit ici toute l'importance de l'édification d'organisations chez les jeunes, les personnes handicapées et les acteurs de l'économie informelle. Au niveau des communautés économiques régionales, les groupes marginalisés ne sont pas suffisamment représentés dans les processus régionaux du dialogue social et/ou les organisations régionales des partenaires sociaux, ce qui peut être dû (pour partie) au fait que ces groupes n'ont pas encore institué de structures représentatives au niveau infrarégional.

¹⁶ BIT, 2004. *Promouvoir l'emploi: Politiques, compétences, entreprises*. ILC.92/III/1B.

5.5. Capacité des administrations du travail à participer au dialogue social

L'administration du travail a deux rôles principaux à jouer dans le dialogue social, qu'il soit tripartite ou bipartite, à savoir:

- *Promouvoir le dialogue social.* En application des normes internationales du travail, les administrations du travail sont chargées de promouvoir le principe de consultation avec les partenaires sociaux et de prendre des mesures adéquates pour faire en sorte que ces consultations soient régulières et efficaces. Elles suggèrent la création de procédures spécifiques au contexte national afin de garantir et nourrir la participation des partenaires sociaux. Elles soutiennent aussi des dialogues bipartites et sociaux entre les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives, notamment avec la création de mécanismes de prévention et de résolution des conflits du travail.
- *Être un protagoniste du dialogue social.* L'administration du travail joue toutes sortes de rôles, notamment celui d'employeur du secteur public. Elle doit prendre part au tripartisme en tant que partenaire, afin d'encourager les échanges et de trouver des appuis à ses politiques et ses actions. Le dialogue social comporte toutes les questions liées au domaine d'activité de l'administration du travail au niveau national. Les actions menées par l'administration du travail en matière de consultations au niveau national devraient tout particulièrement entraîner la création d'organes de consultation attachés aux structures ministérielles ainsi que l'établissement de secrétariats permanents pour en garantir le fonctionnement de façon durable et efficace.

63,3 %

Pour remplir ces fonctions, les administrations du travail ont besoin des ressources nécessaires (humaines, matérielles et financières) ainsi que des capacités techniques appropriées pour lancer et gérer les processus du dialogue social, et y prendre part. L'IPAD2019 souligne donc le besoin de se doter «d'administrations du travail efficaces et dotées de ressources suffisantes, ayant les capacités nécessaires pour résoudre les problèmes et rechercher des compromis, et d'institutions de dialogue social solides». De nombreux pays africains ont pris des mesures en ce sens.

Renforcer la capacité des administrations du travail dans le domaine du dialogue social

Questionnaires pertinents	Pays ayant renforcé les capacités de dialogue social des administrations du travail	Nombre d'employeurs ayant répondu à cette question	Nombre de travailleurs ayant répondu à cette question	Soutien de l'OIT dans ce domaine
47	30	13	17	16

Le Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC)

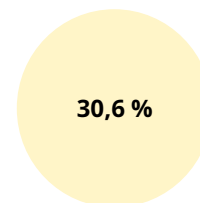
L'ARLAC (CRADAT) est né en 1974 d'un projet OIT/PNUD d'administration du travail qui, en 1982, est devenu une organisation régionale dont le siège a été déplacé en 1986 de Nairobi à Harare. L'ARLAC couvre tous les pays africains anglophones et conduit les activités de renforcement des capacités pour les ministères du travail et les ministères associés, ainsi que les organisations patronales, les syndicats et autres parties prenantes nationales et internationales, en soutien au travail décent et au développement durable. Il offre aussi des services de recherche et de consultation.

En 2017, le conseil d'administration de l'ARLAC a approuvé une stratégie globale de restructuration dont les progrès ont été évalués en 2021 par le Centre international de formation de l'OIT. L'évaluation a, entre autres, débouché sur la conclusion que l'ARLAC devrait s'intéresser davantage aux plateformes numériques et aux services de formation au numérique.

Dans la majorité des cas, les gouvernements ont organisé des cours de brève durée pour les agents des administrations du travail ou ont facilité leur participation à des cours proposés par des tiers, notamment les centres régionaux d'administration du travail CRADAT et ARLAC, et par le Centre international de formation de l'OIT, à Turin. Quelques pays ont augmenté les budgets qu'ils allouaient aux administrations du travail, et certains ont restructuré ces services pour les rendre plus efficaces. Les partenaires sociaux qui ont répondu à cette question ont généralement souhaité des services d'administration du travail plus forts et plus efficaces. Les deux centres régionaux d'administration du travail (ARLAC et CRADAT) sont naturellement étroitement impliqués dans les efforts de renforcement des capacités.

5.6. Économie informelle et partenaires sociaux

Partout dans le monde, les personnes travaillant dans l'économie informelle sont exclues des institutions du dialogue social et des processus des négociations collectives ou y sont sous-représentées. Afin de garantir et d'exercer une voix indépendante au travail, les travailleurs et les employeurs ont besoin d'avoir la garantie d'une représentation. Cette sécurité de la représentation au travail se fonde sur la liberté des travailleurs, des employeurs et des travailleurs à leur compte de constituer des organisations et de s'y joindre selon leurs choix, sans crainte de représailles ni d'intimidation. [...] La liberté d'association et le droit de s'organiser constituent un droit de l'homme fondamental. Il s'agit aussi d'un droit précurseur. Si des travailleurs ou des employeurs se voient refuser la possibilité de s'organiser, ils n'auront aucun accès non plus à toute une série d'autres droits au travail ¹⁷.



Le fait même que dans de nombreux pays africains l'économie informelle emploie jusqu'à 90 pour cent de la main-d'œuvre nationale ne peut qu'inciter les syndicats et les organisations patronales à atteindre cette économie informelle. Organiser les travailleurs dans l'économie informelle permet aux organisations de partenaires sociaux d'augmenter leur force numérique et leur puissance en tant qu'associations. Alors que, dans le passé, la plupart des organisations syndicales et patronales africaines limitaient leurs services et leurs bases d'adhérents à l'économie formelle, elles sont nombreuses aujourd'hui à accueillir aussi des membres venus de l'économie informelle. La question 5.6 du questionnaire de l'IPAD2019 était formulée pour mesurer l'ampleur de la participation de l'économie informelle aux organisations syndicales et patronales formelles.

Participation de l'économie informelle aux organisations syndicales et patronales

Questionnaires pertinents	Pays dans lesquels les acteurs de l'économie informelle peuvent s'affilier aux partenaires sociaux	Organisations patronales acceptant des membres venus de l'économie informelle	Syndicats acceptant des membres venus de l'économie informelle	Soutien de l'OIT pour faciliter les adhésions venues de l'économie informelle
49	15	17	25	19

Acteurs de l'économie informelle et partenaires sociaux: le cas de la Namibie

L'Union namibienne des commerçants et des travailleurs informels (NITSWU) a été enregistrée en 2017 et acceptée en tant que membre par la Confédération syndicale de Namibie (TUCNA). Parmi les priorités absolues de la NITSWU figure l'élargissement de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle.

L'Organisation namibienne du secteur informel (NISO) représente les entreprises informelles. Elle n'est pas membre de la Fédération des employeurs namubiens (NEF), mais les deux organisations ont signé un mémorandum d'accord ([MoU](#)) en 2015 en vertu duquel la NEF s'engageait à soutenir la NISO dans toute négociation avec les autorités nationales et locales qui aurait pour objectif d'améliorer l'environnement des entreprises membres de la NISO.

La question 5.6 concernait davantage les organisations syndicales et patronales que les gouvernements, et le faible nombre des gouvernements ayant répondu n'est donc pas surprenant. Ceux qui ont répondu ont pour la plupart déclaré que, légalement, les économies informelles avaient le droit de rejoindre les organisations de partenaires sociaux, puisque le principe de liberté d'association s'appliquait à *tous* les travailleurs. Les partenaires sociaux ont recours à trois stratégies pour interagir avec les acteurs de l'économie informelle:

- certains représentent les intérêts de l'économie informelle vis-à-vis de l'État ou des tiers sans toutefois élargir leur base de membres aux acteurs de l'économie informelle eux-mêmes;
- d'autres intègrent les opérateurs de l'économie informelle dans les organisations syndicales et patronales existantes;
- et d'autres encore élargissent leur base d'adhérents aux organisations nationales et/ou sectorielles de l'économie informelle.

Plusieurs bureaux de l'OIT de la région soutiennent la formation d'organisations qui chapeautent l'économie

informelle et facilitent leur adhésion à des organisations syndicales et patronales. Par exemple, les confédérations syndicales du Bénin, du Ghana, du Malawi, du Mozambique, de la Namibie, du Nigéria, de l'Ouganda, de la République-Unie de Tanzanie, du Rwanda, de la Sierra Leone, du Togo, de Zambie, du Zimbabwe et d'autres pays comptent des organisations de l'économie informelle parmi leurs membres. Les organisations patronales du Ghana et du Kenya ont des entreprises informelles dans leurs rangs.

¹⁷ BIT. Rapport du Directeur général: *Travail décent et économie informelle*, 90^e session; 2002, Genève.

6. Une protection sociale et une protection du travail pour tous

Le chapitre 6 du présent rapport examine les progrès réalisés par les pays africains dans l'élargissement de la protection sociale à tous, notamment par le moyen des programmes de transferts de fonds. Il est question ici de la conception d'une stratégie régionale visant à accélérer l'implantation de la protection sociale en Afrique, officiellement lancée en novembre 2021. Le programme régional fera passer la couverture de la protection sociale en Afrique des 17,4 pour cent actuels à 40 pour cent d'ici à 2025.

Ce chapitre 6 examine aussi la situation des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre en Afrique.

6.1. Élargissement de la protection sociale à l'économie informelle

L'OIT soutient l'élargissement de la protection sociale en Égypte

L'OIT a soutenu le ministère égyptien de la Solidarité sociale (MOSS) lors de la réforme de l'assurance sociale et de la législation sur les pensions de retraite depuis 2014, avec pour résultat qu'une nouvelle loi sur l'assurance sociale et les retraites, conforme à la convention n° 102 de l'OIT, qui étend la couverture de la protection sociale aux travailleurs informels, a été adoptée en 2019. Pendant tout le processus, l'OIT a appuyé le MOSS au travers d'un soutien juridique et d'orientations politiques, d'études techniques, de sessions de formation, et de rencontres de partage des connaissances auxquels participaient des partenaires du nord et de l'hémisphère Sud.

Le droit universel à la protection sociale doit être intégré dans les politiques et les lois nationales ainsi que dans les cadres mondiaux et régionaux afin de réduire la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion sociale, et de permettre que cette protection agisse comme un stabilisateur social et économique automatique. Malheureusement pourtant environ 76 pour cent de la population africaine est exclue de la couverture santé légale, avec un taux bien supérieur encore d'absence de couverture en Afrique sub-saharienne (84 pour cent) contrastant avec celle d'Afrique du Nord (42 pour cent)¹⁸. L'absence de protection sociale est la plus grave dans l'économie informelle, qui emploie l'immense majorité de la main-d'œuvre africaine. C'est dans ce contexte qu'un grand nombre de pays africains ont, ces dernières années, accru leurs efforts pour élargir la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle et à la population rurale, au travers d'un éventail d'initiatives. On

65,3 %

peut citer la création de socles nationaux de protection sociale, des programmes, conditionnels et/ou inconditionnels, de transferts de fonds, l'introduction d'une couverture d'assurance-maladie universelle (AMU), des programmes de travaux publics visant la jeunesse sans emploi et, dans certains pays, l'inclusion, sur une base de volontariat, de travailleurs indépendants dans les régimes nationaux de retraite et/ou d'assurance-chômage. Parmi ces initiatives, le lancement de la couverture santé pour tous a très largement progressé. L'IPAD2019 demandait de favoriser l'amélioration de la couverture sociale ainsi que la pertinence et la gouvernance des systèmes de protection sociale, notamment au bénéfice des travailleurs et des PME de l'économie informelle. L'évaluation de l'état de cette recommandation a été faite au travers de la question 6.1 du questionnaire de l'IPAD2019.

Élargissement de la protection sociale à l'économie informelle

Questionnaires pertinents	Pays ayant pris des mesures dans cette direction	Implication des organisations patronales	Implication des syndicats	Soutien de l'OIT
49	32	19	19	26

Ainsi que le montre le tableau, un grand nombre de pays africains ont pris des mesures pour élargir la couverture des institutions, systèmes et régimes existants de protection sociale aux travailleurs et opérateurs de l'économie informelle, ou ont conçu des programmes spéciaux. De nombreux gouvernements ont cité des programmes de transferts de fonds bénéficiant à certaines catégories d'acteurs de l'économie informelle et ont adopté divers systèmes d'AMU qui, souvent, mettent en jeu des structures d'assurance-santé décentralisées et communautaires, ou un principe de mutualité. Plusieurs pays, notamment le Cameroun, les Comores, l'Eswatini et le Soudan du Sud envisagent d'étendre la protection sociale à l'économie informelle dans les années à venir. Un certain nombre de répondants ont signalé leurs actions visant à soutenir les acteurs de l'économie informelle pendant la pandémie de COVID-19, ce que l'on peut voir comme une forme de protection sociale. Quelques pays africains, dont l'Afrique du Sud, Cabo Verde, l'Eswatini, la Namibie et la Zambie, offrent des soins de santé gratuits à leurs citoyens dans les établissements publics, ce qui signifie que l'AMU y est déjà en place. Les organisations syndicales et patronales sont très favorables à l'élargissement de la protection sociale à l'économie informelle et apportent leur soutien lorsque cela est possible. De nombreux projets de l'OIT fournissent un soutien technique dans le domaine de la protection sociale,

¹⁸ BIT. *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022*; 2021, Genève.

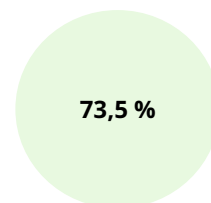
que ce soit par des examens actuariels, des études de faisabilité, la conception de projets ou l'assistance directe. Enfin, il convient de noter qu'aucun des répondants n'a donné suite à une partie de la question 6.1, qui demandait «quel pourcentage d'acteurs de l'économie informelle est effectivement couvert par ces régimes», probablement parce que, tout simplement, les données n'étaient pas disponibles.

6.2. Gouvernance de la protection sociale

Améliorer la gouvernance de la protection sociale: un exemple venu de Mauritanie

Entre octobre et décembre 2020, la Caisse nationale de sécurité sociale de Mauritanie (CNSS) a fait l'objet d'un audit qui a recommandé que la caisse étende sa couverture pour inclure les travailleurs des secteurs semi-formel et informel. Le conseil d'administration de la CNSS a décidé de traduire ces recommandations en actes durant l'année 2022. L'audit a recommandé aussi l'acquisition d'équipements informatiques adéquats et d'ensembles intégrés de logiciels de gestion, la création d'un portail de services en ligne ainsi que le recrutement et la formation de ressources humaines, etc. Cet exercice a reçu un vif soutien de la part de l'OIT.

Dans leur grande majorité, les pays africains ont mis sur pied des agences nationales de la protection sociale, des fonds de pension, des régimes d'assurance-santé, etc., qui, dans la plupart des cas, visaient originellement les fonctionnaires et ont été ensuite élargis pour couvrir les employés du secteur privé dans l'économie formelle et, plus récemment, les acteurs de l'économie informelle aussi (voir section 6.1). La durabilité à long terme de ces agences et de ces fonds a une importance cruciale pour leur fiabilité en tant qu'institutions publiques ou parapubliques. Il est donc nécessaire d'assurer la durabilité et l'équité des systèmes de protection sociale en donnant la priorité à des formes fiables et équitables de financements internes, auxquels s'ajouteront la coopération et les soutiens internationaux, le cas échéant, et de renforcer la gouvernance de ces systèmes de protection sociale au



niveau de la direction des institutions, de la coordination plurisectorielle et de la participation des partenaires sociaux et autres organisations pertinentes et représentatives, afin de générer un large soutien et de promouvoir l'efficacité des services. C'est pourquoi la question 6.2 du questionnaire de l'IPAD2019 a été formulée de manière à évaluer les progrès dans l'amélioration de la durabilité et de la gouvernance des régimes de protection sociale en Afrique.

Une meilleure gouvernance financière et administrative des systèmes nationaux de protection sociale

Questionnaires pertinents	Pays ayant pris des mesures pour améliorer la gouvernance de la protection sociale	Implication des organisations patronales dans ces efforts	Implication des syndicats dans ces efforts	Soutien de l'OIT à ces efforts
49	36	20	14	19

Un grand nombre de pays signalent des progrès dans ce domaine; certains ont récemment adopté des lois relatives à la protection sociale (Bénin, Égypte, Mali et autres), plusieurs ont réalisé des examens actuariels avec le soutien technique du BIT (Afrique du Sud, Burundi, Éthiopie, Ghana, Mali, Mozambique, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Soudan, etc.), d'autres ont recadré les objectifs des programmes d'assistance sociale pour réduire les coûts (Cabo Verde, Namibie, Sénégal, Somalie), d'autres ont créé de nouvelles structures ou réorganisé les existantes (Comores, Nigéria, République-Unie de Tanzanie, Sierra Leone), et d'autres ont introduit de nouveaux systèmes de gestion de l'information et/ou des services numériques (Algérie, Cabo Verde, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Zambie et autres). Le Lesotho a décidé d'habiliter banque centrale du pays à superviser tous les régimes de pension. D'autres pays ont recours à des indicateurs de durabilité élaborés par la Conférence interafricaine de la prévoyance sociale (CIPRES)¹⁹ comme valeur de référence. Un grand nombre de gouvernements et d'organisations syndicales et patronales soulignent dans leurs réponses l'importance de la participation tripartite à la gouvernance des agences et des fonds de la protection sociale. L'OIT met en œuvre en Afrique plusieurs projets de protection sociale financés de manière externe, mais l'essentiel de son soutien technique, par exemple les examens actuariels, est financé à partir des ressources budgétaires ordinaires.

¹⁹ La CIPRES est un réseau d'agences de protection sociale de 16 pays africains francophones. Le CRADAT a établi un partenariat avec la CIPRES pour appliquer la politique de formation professionnelle de celle-ci.

6.3. Programmes de transferts de fonds

Les programmes de transferts de fonds: le cas du Mozambique

Depuis juin 2020, en réponse à la Covid-19, le gouvernement du Mozambique applique un plan de protection sociale qui a été conçu pour garantir un soutien social et soutenir et renforcer la résilience des ménages pauvres et vulnérables qui sont exposés aux effets de la pandémie. Ce plan, qui a été élaboré en consultation avec les partenaires sociaux et la société civile, comporte l'extension du système de base de la protection sociale, non contributif, et donne la priorité aux personnes les plus vulnérables face à la crise. Il vise à procéder à des transferts de fonds au profit de 1 695 004 ménages, dont 1 102 825 nouveaux foyers bénéficiaires ajoutés aux bénéficiaires existants de transferts de fonds en conséquence de la pandémie à coronavirus. Les femmes cheffes de famille constituent 68 pour cent de ces nouveaux bénéficiaires.

Les transferts de fonds sont de plus en plus adoptés par des pays du monde entier comme éléments centraux de leur protection sociale et de leurs stratégies de réduction de la pauvreté. Tous les programmes de transferts conditionnels de fonds cherchent à arracher la génération actuelle à la pauvreté, tout en brisant le cycle de la pauvreté pour la génération suivante par le développement du capital humain. Les transferts de fonds non conditionnels se sont développés à partir de l'hypothèse que donner de l'argent aux personnes leur permet d'acquérir une autonomie de vie. Du point de vue des droits de l'homme, les transferts de fonds sont un moyen de garantir à tous les membres de la société ces droits à la protection sociale et à un niveau de vie suffisant, notamment le premier et plus fondamental de tous, le droit à l'alimentation. L'OIT défend une approche qui combine les transferts de fonds et les politiques actives du marché de l'emploi. En fait, ces politiques peuvent s'avérer un complément essentiel au soutien des revenus, en permettant aux bénéficiaires en âge de travailler et capables de prendre un emploi d'avoir un moyen de trouver des



67,3 %

sources de revenus plus pérennes et, potentiellement, d'avancer sur la voie de l'emploi formel. C'est dans ce contexte que l'IPAD2019 a recommandé de concevoir et mettre en œuvre des programmes de transferts de fonds vers les ménages vivant en dessous du seuil de pauvreté national, et vers les groupes vulnérables. De nombreux pays ont suivi cette recommandation.

Mise en œuvre de programmes de transferts de fonds

Questionnaires pertinents	Pays ayant introduit des programmes de transferts de fonds	Implication des organisations patronales dans ces programmes	Implication des syndicats dans ces programmes	Soutien de l'OIT à ces programmes
49	33	6	11	9

Un grand nombre de pays ont mis en œuvre des programmes de transferts de fonds avant la Déclaration d'Abidjan, et beaucoup de ceux-ci ont augmenté les montants transférés, le cercle des citoyens y ayant droit et/ou la durée du soutien financier en réponse aux incidences de la pandémie de COVID-19. Ces programmes prennent différentes formes: versements périodiques à des groupes cibles spécifiques (personnes âgées, orphelins, travailleurs migrants, réfugiés, personnes déplacées dans leur propre pays, personnes vivant avec le VIH/sida, etc.); aide alimentaire, notamment des programmes d'alimentation scolaire; des versements «argent contre travail» dans le cadre de programmes de travaux publics; subventions pour le paiement d'équipements; allègements fiscaux, etc. Plusieurs pays ont indiqué le nombre de ménages bénéficiant de ces transferts de fonds, par exemple: Burkina Faso: 3 000; Burundi: 59 000; Cameroun: 30 000; Côte d'Ivoire: 408 000; Égypte: 3,35 millions; Eswatini: 94 000; Madagascar: 189 000; Malawi: 293 000; Mauritanie: 210 000; Togo: 60 000; Zambie: 616 000. Les organisations patronales et syndicales ne sont impliquées que marginalement dans la conception et la mise en œuvre de ces programmes; il en va de même pour les bureaux de l'OIT, essentiellement du fait que ces programmes de transferts de fonds sont généralement soutenus par d'autres partenaires comme la Banque mondiale, l'UNICEF, le Programme alimentaire mondial (PAM) ou l'Union européenne.

6.4. Politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre

Le Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre (JLMP)

Le Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre (JLMP), conduit par la Commission de l'Union africaine avec le soutien de l'OIT, de l'OIM et de la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies (CEA), est un important cadre stratégique soutenant le Cadre de politique de migration révisé de l'Union africaine; en tant que tel, il est un moyen fondamental pour faire progresser l'intégration régionale et le développement régional en Afrique. Ce programme comporte deux composantes, à savoir:

1. Une gouvernance et une réglementation renforcées des migrations de main-d'œuvre et de la mobilité en Afrique;
2. La mise en œuvre opérationnelle des lois et des politiques.

Le programme promeut la participation tripartite à la formulation des politiques relatives aux migrations de la main-d'œuvre ainsi que leur ratification et la mise en œuvre effective des conventions de l'OIT sur les travailleurs migrants (n^{os} 97 et 143). Il est soutenu par l'Union européenne, la Suède et la Suisse.

Les migrations internationales sont aujourd'hui un phénomène mondial, croissant en volume et en complexité. De nombreux pays sont maintenant des lieux d'origine, de transit et de destination pour les travailleurs migrants. Les mouvements migratoires de la main-d'œuvre ont potentiellement des incidences fortes sur le bien-être social et économique des pays d'origine, de transit et de destination. L'OIT travaille à bâtir des politiques visant à porter à leur maximum les avantages de la migration de la main-d'œuvre pour les personnes concernées et appuie fortement le **Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières**, que les États membres de l'ONU ont adopté en septembre 2018.

L'OIT estime à 13,7 millions le nombre des travailleurs migrants en Afrique, dont la majorité se déplacent au sein du continent africain et souvent à l'intérieur même de leur sous-région d'origine. Compte tenu de l'évolution démographique et en conséquence des changements climatiques, le nombre de migrants va probablement augmenter. Il faut inclure davantage la main-d'œuvre pour garantir la protection effective de ses droits et de ses conditions de travail. Des cadres équitables et efficaces doivent être développés pour les travailleurs migrants, par le dialogue social et la coopération intergouvernementale, afin de progresser vers l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants, prévenir les violations des droits de l'homme et le dumping social, et promouvoir le respect des normes internationales du travail. Le Bureau s'est engagé, au travers de l'IPAD2019, à rehausser la capacité des

53,1 %

mandants à encadrer équitablement les migrations de la main-d'œuvre et les institutions et des services chargés de protéger les travailleurs migrants. De plus en plus de pays africains conçoivent des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre.

Existence des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre

Questionnaires pertinents	Pays ayant formulé des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre	Implication des organisations patronales dans la conception de ces politiques	Implication des syndicats dans la conception de ces politiques	Soutien de l'OIT à la conception de ces politiques
49	26	13	12	17

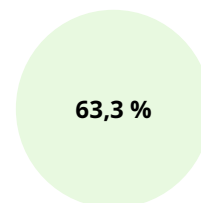
Sur les 26 pays qui ont élaboré des politiques relatives à la migration de la main-d'œuvre, quatre, à savoir le Burkina Faso, le Burundi, les Seychelles et le Zimbabwe, déclarent avoir adopté ces politiques lors la période de l'examen à mi-parcours. Six autres pays (Afrique du Sud, Algérie, Djibouti, Libéria, Somalie et Soudan) déclarent leur intention d'élaborer une politique relative à la migration de la main-d'œuvre dans un futur proche. L'implication des partenaires sociaux dans la conception des politiques de migration de la main-d'œuvre est relativement modeste et devrait être encouragée de façon plus décisive. Cabo Verde a créé un «ministère des Communautés» chargé du grand nombre de nationaux résidant à l'étranger (notamment par le biais d'une retraite non obligatoire pour la diaspora), tandis que la Guinée a établi un Observatoire national des migrations. Les Comores, Madagascar, la Mauritanie et la Somalie ont récemment ratifié la convention (n^o 143) de l'OIT sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Les questions touchant aux migrations de la main-d'œuvre aux niveaux des continents et des sous-régions sont jugées primordiales dans les programmes de la Commission de l'Union africaine et des communautés économiques régionales; leur rôle est examiné dans les sections qui leur sont consacrées.

7. Application effective des normes du travail actuelles et promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

7.1. Renforcer les inspections du travail

L'inspection du travail est une fonction publique qui assure le respect effectif du droit du travail, elle est dotée de larges pouvoirs et de nombreuses missions, notamment d'application des lois et de sanctions suffisamment dissuasives des violations du droit du travail, mais aussi de l'apport d'avis correctifs, de développement et techniques, d'orientations, d'outils de prévention, et de la promotion des meilleures pratiques sur le lieu de travail. Ces missions nécessitent d'être réglementées et équilibrées dans le cadre d'une stratégie globale de conformité afin d'assurer les



Les inspecteurs du travail et la COVID-19

Les inspections du travail jouent un rôle clé dans la réponse à la COVID-19. Outre la vérification du respect des législations internes, les inspecteurs du travail apportent des conseils aux employeurs et aux travailleurs en les aidant dans le développement et la mise en œuvre de politiques et de programmes pour le lieu de travail afin de prévenir la COVID-19 et maîtriser la contagion. En réponse à la COVID-19, nombre d'inspections du travail de par le monde ont réorienté leurs priorités et modifié leurs modes opératoires eu égard à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, au contrôle et à l'assistance pour la mise en œuvre des mesures de rétention de l'emploi, telles que les licenciements, ou les changements de lieu de travail liés à des arrangements d'horaires et autres. Assez naturellement, il convient aussi d'être attentif à la sécurité et à la santé des inspecteurs eux-mêmes, lorsqu'ils visitent des lieux de travail.

conditions du travail décent et un environnement de travail sûr. Les systèmes d'inspection du travail, en particulier ceux des pays en développement, sont confrontés à de nombreuses difficultés communes aux administrations du travail dans leur ensemble, notamment la nécessité de disposer de davantage de ressources financières, d'inspecteurs plus qualifiés, de meilleurs équipements et de meilleures formations, ainsi que de procédures de recrutement améliorées.

De plus, la Constitution de l'OIT fait obligation aux États Membres de l'OIT de communiquer des rapports sur les normes internationales du travail. Cette obligation incombe aux gouvernements des États Membres et, concrètement, la responsabilité en incombe aux ministères du Travail. L'obligation de répondre peut être déléguée à l'inspection du travail ou à d'autres départements du ministère du Travail. La convention n° 144 sur les consultations tripartites recommande de consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs lors de la préparation des rapports sur l'application des normes de l'OIT. C'est pourquoi le paragraphe 28 de l'IPAD2019 demande instamment aux gouvernements de renforcer la capacité des

administrations du travail à élaborer et mettre en œuvre une réglementation pour une gouvernance efficace des marchés du travail et à rendre compte de l'application des normes internationales du travail, ce qui a été réalisé dans une large mesure.

Renforcement des inspections du travail et systèmes de communication relatifs aux normes internationales du travail

Questionnaires pertinents	Pays ayant renforcé les capacités des inspections du travail	Nombre d'organisations patronales ayant répondu à cette question	Nombre de syndicats ayant répondu à cette question	Soutien de l'OIT au renforcement des capacités
49	31	11	13	25

La plupart des pays qui ont répondu «oui» à la question 7.1 ont organisé toutes sortes de cours de formation pour les inspecteurs du travail, souvent avec le soutien de l'OIT, du Centre international de formation de Turin et des centres d'administration du travail. Plusieurs pays ont dispensé des cours spéciaux aux inspecteurs pour leur permettre d'utiliser diverses listes de contrôle élaborées par l'OIT pour prévenir la circulation du coronavirus. Plusieurs aussi ont élaboré de nouveaux plans stratégiques de conformité pour les inspecteurs du travail, et certains ont créé de nouvelles structures au sein de leur ministère du Travail. Certains ont accru le budget de fonctionnement de leur inspection du travail.

Les communautés économiques régionales ne font état que de relativement peu d'activités liées à l'échange de connaissances autour de l'inspection du travail et des rapports relatifs aux normes internationales du travail. La CEDEAO, toutefois, a diffusé une directive sur l'harmonisation des droits du travail dans sa sous-région, caractérisée par une diversité de cultures juridiques, de systèmes de relations de travail et de domaines et pratiques de réglementation.

7.2. Ratification des principales conventions de l'OIT

En juin 1998, la 86^e session de la Conférence internationale du Travail a adopté la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. Cette déclaration a réaffirmé l'engagement des États Membres de l'OIT à respecter, promouvoir et appliquer universellement les principes relatifs aux quatre droits fondamentaux au travail:

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n^{os} 87 et 98);
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions n^{os} 29 et 105);
- l'abolition effective du travail des enfants (conventions n^{os} 100 et 111);
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions n^{os} 138 et 182).

98,1 %

Plus important encore, la Déclaration de 1998 impose aux États Membres de l'OIT de respecter et de promouvoir les principes et les droits de ces quatre catégories, qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes. Les États Membres qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions majeures sont priés chaque année de faire rapport sur la situation des droits s'y rapportant à l'intérieur de leurs frontières, de présenter les empêchements à la ratification, et les domaines où une assistance pourrait être requise.

Le paragraphe 8 de l'IPAD2019 souligne que le Bureau continuera de promouvoir les ratifications et l'application des normes internationales du travail par les gouvernements africains, en insistant sur les normes fondamentales et de gouvernance. C'est pourquoi la question 7.2 du questionnaire de l'IPAD2019 avait pour but d'évaluer l'état des ratifications des huit conventions fondamentales en Afrique.

Le tableau ci-dessous s'appuie sur la base de données OIT NATLEX, qui complète les informations sur les ratifications figurant dans le questionnaire de l'IPAD2019.

Ratification des conventions fondamentales de l'OIT en Afrique								
Principe	Liberté d'association		Travail forcé		Discrimination		Travail des enfants	
Convention	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
Ratifiée	50	54	54	54	52	54	52	54
Non ratifiée	4	0	0	0	2	0	2	0

Le tableau montre que, sur un total possible de 432 ratifications (8x54), 424 (98,1 pour cent) sont aujourd'hui acquises. Quatre pays africains n'ont pas encore ratifié la convention n^o 87 (Guinée-Bissau, Kenya, Maroc, Soudan du Sud), deux n'ont pas ratifié la convention n^o 100 ainsi que la convention n^o 138 (Libéria, Somalie). Pour ces deux derniers pays, le retard dans la ratification pourrait être dû aux troubles civils de longue date qui les ont affectés. Le Soudan a ratifié la convention n^o 87 en 2021. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui a été adopté en 2014, et qui complète la convention n^o 29 de l'OIT sur le travail forcé (1930), a été ratifié à ce jour par 13 pays africains²⁰.

De manière générale, on peut dire que les nations africaines ont fait d'énormes progrès au cours des soixante années écoulées en ratifiant les conventions fondamentales de l'OIT.

²⁰ Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Soudan et Zimbabwe.

7.3. Élimination du travail forcé et du travail des enfants

La lutte contre le travail des enfants au Bénin

Le second Plan d'action national béninois sur l'élimination des pires formes de travail des enfants couvre la période 2019-2023, avec pour objectif majeur de réduire de 70 pour cent d'ici à 2023 l'incidence des pires formes de travail des enfants. Le plan d'action agit dans les six domaines d'intervention suivants:

- renforcement des cadres législatifs et institutionnels de lutte contre les pires formes du travail des enfants;
- information, sensibilisation et mobilisation pour un changement des comportements;
- éducation et formation;
- protection, suivi et prise en charge des enfants victimes;
- réduction de la vulnérabilité socio-économique des ménages;
- mécanismes institutionnels et suivi-évaluation du plan d'action.

L'objectif inscrit dans ce titre est aussi traité dans quatre des huit conventions fondamentales de l'OIT. Selon les estimations de l'OIT, 40,3 millions de personnes dans le monde vivent en situation d'esclavage moderne, dont 24,9 millions dans le travail forcé et 15,4 millions dans le mariage forcé; une victime sur quatre de l'esclavage moderne est un enfant. En outre, 160 millions d'enfants sont contraints au travail; parmi eux 79 millions sont astreints à effectuer des tâches dangereuses. Plus de la moitié des 160 millions d'enfants-travailleurs sont âgés de 5 à 11 ans. Selon les estimations, un enfant sur cinq serait au travail sur le continent africain, une proportion plus que le double de ce que celle de toute autre région. Presque 10 pour cent des enfants africains sont confrontés à des tâches dangereuses, soit ici encore la pire des situations du monde. En chiffres absolus, l'Afrique a le pire nombre d'enfants au travail du monde entier; 92 millions d'enfants africains seraient astreints à travailler, et 42 millions effectueraient des travaux dangereux. De plus, l'OIT estime que le nombre total des victimes du travail forcé en Afrique est de 3,7 millions de personnes – soit le deuxième chiffre le plus élevé après le sud-est asiatique. Cependant, il ne

89,8 %

s'agit que d'estimations et, si l'on prend en considération que beaucoup de victimes sont exploitées dans le secteur informel, les nombres réels pourraient être plus élevés encore.

L'OIT soutient l'élimination du travail forcé et du travail des enfants en Afrique depuis plusieurs décennies grâce à de nombreux programmes nationaux, régionaux et mondiaux, notamment le très connu Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), qui, sous l'appellation «IPEC+», est reconnu comme l'un des cinq programmes phares de l'OIT. L'OIT a lancé l'«Alliance 8.7», un partenariat inclusif mondial engagé dans la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durables 2030. Au niveau régional, l'Union africaine a élaboré un Plan d'action décennal pour l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne en Afrique (2020-2030), qui est mis en œuvre avec le soutien de l'OIT. L'IPAD2019 est, entre autres, un instrument de soutien à la mise en œuvre du plan d'action de l'Union africaine au niveau des pays et au niveau régional. La question 7.3 du questionnaire de l'IPAD2019 cherchait donc à identifier les politiques, les programmes et les lois conçus pour éliminer le travail forcé et le travail des enfants. C'est la voie qu'ont suivie la plupart des pays africains.

Élimination du travail des enfants et du travail forcé

Questionnaires pertinents	Pays ayant pris des mesures pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé	Nombre d'organisations patronales participant à ces actions	Nombre de syndicats participant à ces actions	Soutien de l'OIT à ces actions
49	44	25	21	26

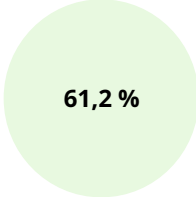
Près de la moitié des pays ayant rempli le questionnaire ont mentionné des initiatives dans le domaine du travail forcé et du travail des enfants. Par exemple, la révision du droit du travail pour y intégrer les conventions pertinentes de l'OIT. De nombreux pays ont conçu des plans nationaux pour l'éradication du travail des enfants et/ou du travail forcé; l'Algérie a mis sur pied un Comité national de lutte contre la traite des personnes tandis que la Côte d'Ivoire crée un [Système d'observation et de suivi du travail des enfants](#). Le Cameroun, la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, le Ghana, Madagascar, le Malawi, la Mauritanie, le Maroc, le Nigéria, l'Ouganda, la République démocratique du Congo et la Tunisie sont devenus des pays éclairés de l'Alliance 8.7. La lutte contre le travail des enfants et le travail forcé est portée par un soutien inconditionnel des organisations syndicales et patronales; les bureaux de l'OIT apportent un soutien considérable dans ce domaine, notamment au travers de ressources extrabudgétaires de l'OIT. Ces initiatives suivent souvent les lignes directrices émanant des organes de supervision de l'OIT. Toutefois, et malgré ces efforts, la région africaine a vu croître tant le nombre que le pourcentage des enfants astreints au travail depuis 2012. Il y a aujourd'hui plus d'enfants astreints au travail en Afrique que dans le reste du monde (voir les dernières [estimations OIT-UNICEF](#)). En 2021, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a exprimé ses préoccupations quant à cette évolution dans son observation générale concernant l'application de la convention n° 182.

7.4. Promouvoir l'égalité femmes-hommes et la non-discrimination

Égalité des genres et non discrimination dans le monde du travail: le cas du Mozambique

Le gouvernement du Mozambique est en train de revoir sa législation du travail pour l'harmoniser avec les conventions pertinentes de l'OIT. Par exemple, les congés de maternité ont été portés de soixante à quatre-vingt-dix jours dans le secteur public, conformément à la convention n° 183; ceci devra maintenant être étendu au secteur privé et à l'économie informelle, où se trouvent 90 pour cent des travailleurs. Étendre la protection maternelle, y compris dans l'économie informelle, est particulièrement important compte tenu de la double charge des mères qui sont aussi des salariées. L'initiative du «Guichet unique pour les microentreprises et les travailleurs» (KUFMET), lancée en novembre 2021 au Mozambique, soutient la formalisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle. Parmi ses innovations, le «guichet unique» fonctionnera dans les marchés publics pour faciliter l'accès des travailleurs et des entrepreneurs informels aux services et aux informations permettant leur formalisation. Le pays a aussi une [politique nationale relative au genre](#) qui traite des questions correspondantes dans le monde du travail. Les partenaires sociaux sont pleinement investis dans ces initiatives. L'OIT a bâti la capacité des mandants quant à l'intégration du genre dans le monde du travail et apporte techniques et assistance pour la conception des stratégies relatives au genre en ce qui concerne les secteurs de l'administration du travail et de la sécurité sociale.

Dans le monde du travail, plusieurs défis restent à relever pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. Les disparités entre les sexes peuvent être considérables – et peu de choses ont changé ces vingt dernières années –, s'agissant tant de la quantité et que de la qualité des emplois: accès à l'emploi, salaire égal, sécurité sociale et ségrégation professionnelle. Les femmes sont plus susceptibles de rester sans emploi que les hommes, le chômage touchant plus particulièrement les femmes jeunes. Les femmes restent surreprésentées dans les travaux non rémunérés de ménage et d'aidantes, leurs heures de travail surpassent souvent celles des hommes lorsque les travaux rémunérés et non rémunérés sont pris en considération. Avancer vers l'égalité femmes-hommes suppose d'aborder ces fossés, notamment le travail non payé et sous-valorisé pris en charge par les femmes, la redistribution des responsabilités familiales, et la garantie d'une rémunération égale pour un travail d'égale valeur. La Déclaration d'Abidjan insiste sur les mesures visant à s'attaquer à l'inégalité et à la discrimination entre les femmes et les hommes.



Lutter contre la discrimination est une part essentielle de la promotion pour le travail décent, et un succès sur ce front se répercute très au-delà du lieu de travail. Les questions liées à la discrimination sont présentes dans toute la sphère de travail de l'OIT. En mettant en avant la liberté d'association, par exemple, l'OIT cherche à prévenir la discrimination contre les membres et les représentants des syndicats et à renforcer la capacité de tous les travailleurs à défendre et affirmer leurs droits. Les programmes de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants englobent l'aide aux filles et aux femmes piégées dans la prostitution ou le travail domestique coercitif. En coopération avec ONU-Femmes et l'OCDE, l'OIT a lancé la Coalition

internationale pour l'égalité salariale (EPIC), dont le but est de parvenir, partout, pour un travail d'égale valeur, à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. L'Afrique du Sud, l'Égypte et la Tunisie sont des membres actifs de la coalition. Avec le soutien de l'OIT, la recherche sur un salaire égal pour un travail d'égale valeur est en cours au Sénégal, et des discussions sur l'équité salariale se poursuivent au sein de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.

L'IPAD2019 a noté la persistance des disparités entre les femmes et les hommes sur les marchés du travail africains et appelle à un agenda de transformation pour l'égalité femmes-hommes qui reconnaisse la relation entre le travail familial non rémunéré et le travail rémunéré, réduise et redistribue le travail d'aidant non rémunéré, et récompense et représente ces «auxiliaires» de vie. La question 7.4 du questionnaire de l'IPAD2019 examinait l'existence des lois, institutions et programmes conçus pour parvenir à l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail.

Existence des initiatives pour l'égalité femmes-hommes				
Questionnaires pertinents	Pays ayant pris des mesures pour promouvoir l'égalité femmes-hommes	Nombre d'organisations patronales participant à ces actions	Nombre de syndicats participant à ces actions	Soutien de l'OIT à ces actions
49	31	16	19	15

Dans la grande majorité des cas, pour renforcer l'égalité femmes-hommes, les pays ont pris trois types de mesures consistant à: i) concevoir des stratégies ou des plans nationaux pour l'égalité femmes-hommes; ii) créer des ministères chargés de l'égalité femmes-hommes, des affaires féminines ou autres dénominations similaires; et iii) réviser les législations du travail et autres pour enchâsser l'égalité femmes-hommes dans le droit interne. Nombre de ces initiatives ont toutefois précédé l'adoption de la Déclaration d'Abidjan, et toutes ne sont pas spécifiquement axées sur le monde du travail. L'Afrique du Sud, Maurice et le Zimbabwe ont mis en place des commissions sur les possibilités en matière de genre et d'égalité. Les deux centres d'administration du travail (ARLAC et CRADAT) ont inclus l'égalité

femmes-hommes dans leurs cours sur le marché du travail. Sur les six communautés économiques régionales qui ont rempli le questionnaire de l'IPAD2019, cinq ²¹ ont mentionné l'existence de stratégies ou de plans régionaux pour l'égalité femmes-hommes. Au niveau continental, la Commission de l'Union africaine a lancé en février 2021 la [Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes](#). Les organisations syndicales et patronales qui ont répondu à cette question ont unanimement soutenu l'égalité femmes-hommes. La plupart des bureaux de l'OIT qui ont travaillé dans ce domaine se sont concentrés sur la promotion de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, à ce jour ratifiée par trois pays africains (Maurice, Namibie et Somalie). Le Zimbabwe a adopté une stratégie (2021-2025) pour l'élimination du harcèlement sexuel et de la violence au travail fondée sur le genre.

7.5. Femmes d'affaires et dirigeantes

La présente section examine le rôle des femmes en tant qu'entrepreneuses et en tant que travailleuses et décideuses dans d'autres entreprises commerciales. Sur le continent africain, nombre de femmes font fonctionner des microentreprises dans l'économie informelle, par exemple comme vendeuses de rue ou sur les marchés, et sont dans leur très grande majorité à classer comme des entrepreneuses de subsistance qui ne gagnent pas suffisamment pour échapper au cercle vicieux de la pauvreté. Il est donc nécessaire de concevoir et mettre en œuvre des solutions et des instruments politiques pour s'attaquer aux obstacles auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'elles démarrent et font fonctionner des entreprises viables et axées sur la croissance. Cette démarche, dite du développement de l'entrepreneuriat féminin (WED), est mise en œuvre par l'OIT depuis de nombreuses années et comporte six composantes stratégiques:

- formation à l'entrepreneuriat et soutien;
- services de développement des entreprises pour l'entrepreneuriat féminin;
- écosystèmes favorables pour l'entrepreneuriat féminin;
- base de connaissances pour l'entrepreneuriat féminin;
- appui technique pour la conception de projets et la mise en œuvre;
- programmes de passage au numérique et d'intégration financière pour l'entrepreneuriat féminin.

De plus, les programmes de l'OIT tels que GET Ahead ²² soutiennent le développement de l'entrepreneuriat féminin dans des pays tels que l'Égypte, l'Éthiopie, le Kenya, l'Ouganda et le Soudan.

Les objectifs de développement durables (ODD) affirment aussi que l'égalité femmes-hommes est non seulement un droit humain fondamental, mais une base nécessaire à un monde paisible, prospère et durable. L'ODD 5 sur l'égalité des sexes comprend une cible 5.5 qui tend à «garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique». L'indicateur associé 5.5.2, qui est sous la responsabilité de l'OIT, mentionne la «Proportion de femmes occupant des postes de direction».



40,8 %

► Femmes d'affaires: l'expérience ougandaise

La Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) exécute le «Programme femmes d'avenir» destiné à préparer des femmes à devenir des dirigeantes/des cadres, à tenir des postes de direction ou de conseils d'administration. Dans les entreprises et institutions où la FUE est représentée dans les conseils d'administration, la fédération fait en sorte que les représentants, femmes ou hommes, de l'employeur soient pris en considération. La FUE promeut aussi les principes d'autonomisation des femmes et le Sceau du PNUD pour l'égalité des sexes. De plus, l'Ouganda applique un Programme des femmes entrepreneuses qui a récompensé à ce jour 500 000 femmes.

²¹ COMESA, CEDEAO, EAC, SADC et CEEAC.

²² Gender and Entrepreneurship Together.

Proportion de femmes occupant des postes de responsabilité intermédiaire ou des postes de direction (pourcentage du total)								
Angola	2014	18,2	Libéria	2010	21,4	Sierra Leone	2014	27,5
Burkina Faso	2018	24,0	Lesotho	2019	31,7	Seychelles	2020	45,7
Botswana	2020	55,3	Madagascar	2015	31,8	Togo	2017	29,5
Côte d'Ivoire	2017	20,5	Mozambique	2015	22,1	Tunisie	2010	19,3
Égypte	2019	7,1	Maurice	2019	31,0	Rép.-Unie de Tanzanie	2014	17,3
Eswatini	2016	44,0	Namibie	2018	48,2	Ouganda	2017	25,4
Éthiopie	2013	21,1	Niger	2017	18,4	Afrique du Sud	2020	35,1
Ghana	2017	26,6	Nigéria	2013	31,5	Zambie	2019	30,0
Kenya	2019	49,6	Sénégal	2016	15,1	Zimbabwe	2019	28,1

Les données de ce tableau s'appuient sur les données statistiques de l'OIT (OIT STAT), actualisées au mois de juin 2021; elles montrent qu'en général la proportion de femmes aux postes de direction s'échelonne entre 20 et 30 pour cent, bien qu'elle soit notablement supérieure dans plusieurs pays d'Afrique australe et d'Afrique de l'Est. La plupart des pays pour lesquels des données longitudinales sont disponibles montrent un léger accroissement de l'indicateur correspondant, à l'exception de l'Égypte, où la proportion de femmes aux postes de direction a chuté de 13,8 pour cent en 2010 à 7,1 pour cent en 2019.

La question 7.5 du questionnaire de l'IPAD2019 avait pour objectif d'identifier les mesures prises par les mandants africains pour améliorer l'implication des femmes dans les entreprises et aux postes de direction.

Mesures prises pour améliorer l'implication des femmes dans les entreprises et aux postes de direction				
Questionnaires pertinents	Pays ayant entrepris des actions pertinentes	Nombre d'organisations patronales participant à ces actions	Nombre de syndicats participant à ces actions	Soutien de l'OIT à ces actions
49	19	14	8	10

Dans leurs réponses, nombre de gouvernements ont fait état de projets et de stratégies générales d'autonomisation des femmes, ou de l'existence de ministères, agences et institutions en charge des questions relatives aux femmes et/ou de l'égalité femmes-hommes, sans indiquer avec précision quelles actions étaient entreprises pour améliorer l'implication des femmes dans les entreprises et leur direction. Certains pays, comme le Burundi, le Cameroun, le Ghana, la Guinée-Bissau et le Mali ont établi des quotas (30 ou 50 pour cent) pour la participation des femmes aux institutions publiques, aux initiatives publiques, aux parlements nationaux ou aux postes de direction. L'Ouganda met en œuvre un Programme pour les femmes entrepreneuses afin de promouvoir la participation des femmes au monde des entreprises; plus de 500 000 femmes ont déjà bénéficié de ce programme. Plusieurs organisations patronales signalent avoir pris des mesures pour développer la participation féminine dans les entreprises et aux postes de direction, tandis que, généralement, les syndicats plaident en faveur d'une plus grande implication des femmes dans les affaires économiques et sociales. Les activités relativement peu nombreuses de l'OIT dans ce domaine s'attachent surtout à la formation et à l'appui des femmes dans l'entrepreneuriat. L'ARLAC déclare que l'égalité femmes-hommes fait partie de son programme de formation, tandis que le CRADAT souligne que, dans la plupart de ses cours, la participation des femmes est égale à celle des hommes. La CEDEAO et la CAE ont conçu des politiques régionales sur le genre tandis que la SADC se prépare à en développer une dans un futur proche. La CEEAC a créé un bureau du genre au sein de son secrétariat.

8. COVID-19: Incidences et réponses

La Déclaration d'Abidjan a été adoptée à un moment où la crise de la COVID-19 ne concernait encore que la République populaire de Chine; le plan de mise en œuvre avait été élaboré en février 2020, alors que la pandémie n'avait pas encore atteint le continent africain. Cette situation allait pourtant se détériorer rapidement dans les mois suivants, alors que de plus en plus de pays africains signalaient la montée en puissance des infections et des décès imputables au coronavirus. Puis le virus lui-même et les mesures visant à contenir sa diffusion eurent de graves effets sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. L'emploi et les revenus dans l'économie formelle et le travail indépendant dans l'économie informelle se sont repliés de manière notoire en raison des suspensions d'activités, des restrictions dans les transports, des fermetures de frontières et des interruptions des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les systèmes de santé publique ont été noyés par le nombre croissant des patients et des ménages qui avaient besoin d'un soutien social ayant perdu leurs revenus. Les institutions et les processus du dialogue social étaient à l'arrêt puisque les mandants ne pouvaient plus se rencontrer physiquement. Et finalement les droits de l'homme et les droits des travailleurs ont été restreints par des mesures qui entravaient la liberté des personnes et des collectivités.

Dans ce contexte, les gouvernements, souvent avec l'appui des partenaires sociaux et du Bureau, ont agi avec résolution pour atténuer l'impact de la pandémie sur le marché du travail, la société et l'économie. Certaines de ces initiatives ont été signalées dans les questionnaires et peuvent être classées comme suit:

- Plusieurs pays, notamment le Cameroun, Djibouti, le Maroc, le Nigéria, le Rwanda et la Tunisie ont mené des études pour évaluer l'impact de la COVID-19 sur l'économie et le marché du travail; certains pays, notamment le Burkina Faso, Cabo Verde, la Côte d'Ivoire, le Niger, le Sénégal et le Togo ont réalisé des évaluations rapides des incidences de la COVID-19 sur les économies, les travailleurs et les entreprises.
- Cabo Verde, Madagascar, le Mali et le Mozambique ont élaboré des plans de réponse à vocation de protection sociale, tandis que l'Afrique du Sud, les Comores, la Côte d'Ivoire et le Malawi élaboraient des stratégies de réponse générales, la plupart du temps dans le cadre de processus tripartites.
- Beaucoup de pays ont élargi leurs programmes existants de transferts de fonds, ou en ont lancé des nouveaux, pour soutenir les ménages les plus vulnérables; l'Afrique du Sud, le Burkina Faso, Cabo Verde, l'Égypte, l'Eswatini, la Gambie, Madagascar, le Mozambique, le Mali, la Namibie, l'Ouganda, le Togo et la Zambie ont signalé avoir agi dans ce sens.
- Des pays comme l'Afrique du Sud, la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Kenya ont mis en place des montages pour stimuler l'économie afin de soutenir les entreprises, y compris celles de l'économie informelle.
- Des pays, notamment le Bénin, l'Eswatini, le Mali, ont organisé des formations axées sur la COVID-19 pour leurs inspecteurs du travail.

Plusieurs pays ont introduit des arrangements de télétravail, certains utilisant les outils COVID-19 mis au point par l'OIT. En 2020-21, le Bureau a soutenu l'adoption de technologies et de plateformes en ligne pour diffuser des formations aux États membres de l'ARLAC, grâce à l'acquisition d'équipements de conférence vidéo à la pointe du progrès pour contourner les restrictions aux voyages et aux réunions imposées par la COVID-19. La SADC a mis en place un tableau de bord COVID-19 qui fournit des mises à jour sur la pandémie à tous ses États membres, en particulier s'agissant de l'impact sur le marché du travail dans les différents pays membres. Le Bureau a préparé un guide du lieu de travail sur la gestion de la COVID-19 et l'a adapté aux organisations adhérentes d'employeurs et d'entreprises d'Afrique du Sud, du Botswana, de l'Eswatini, du Kenya, du Lesotho, du Malawi, de Namibie, de l'Ouganda, de la République-Unie de Tanzanie, des Seychelles et du Zimbabwe. De plus, le Bureau a élaboré des guides pour le «Retour au travail» et sur le «Travail à domicile» pour les organisations d'employeurs et d'entreprises de la région.

En 2020-21, l'OIT, sous les auspices de l'initiative Compétences pour l'Afrique de l'Union africaine (SIFA) a entrepris une rapide évaluation de l'impact de la COVID-19 sur l'emploi et les compétences. Son rapport a établi des recommandations pratiques en matière d'interventions politiques et économiques pour le redressement et donné des conclusions comparatives en provenance de l'Afrique du Sud, du Cameroun, de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, de la Namibie, du Nigéria, de l'Ouganda et de la Zambie. Des besoins communs de compétences ont été identifiés dans ces pays, notamment: i) l'amélioration des aptitudes au numérique chez les travailleurs, dans tous les métiers; ii) les compétences en santé et sécurité; et iii) des ensembles de compétences permettant aux travailleurs de gérer des flux de travaux diversifiés. Ce n'est qu'un exemple de «recalibrage» des politiques face aux conséquences de la COVID-19.

Les tentatives de réponses ci-dessus ne sont que celles qui ont été signalées dans les questionnaires. Le nombre total de mesures de prévention, de contrôle et de réponses à la COVID-19 adoptées par les pays africains est certainement beaucoup plus important.

9. Le rôle des communautés économiques régionales

Les rôles et les contributions des communautés économiques régionales (CER) ont été intégrés, selon les besoins, dans les chapitres qui précèdent. Il reste toutefois un certain nombre d'actions des CER qui sont propres aux institutions transnationales. Le présent chapitre les passe en revue, en s'appuyant sur les questionnaires remplis par les cinq CER.

Rôle des CER dans la mise en œuvre des éléments transnationaux de l'IPAD2019						
Questions	COMESA	CEDEAO	CAE	IGAD ²³	SADC	CEEAC
La CER envisage-t-elle une reconnaissance mutuelle des compétences et la coopération comme un élément important de l'intégration régionale?	La reconnaissance mutuelle des qualifications et des compétences n'est pas encore finalisée; cela fera partie du protocole du COMESA sur la libre circulation, qui n'est pas encore entré en vigueur.	La CEDEAO assure l'équivalence des certificats et des diplômes. L'OIT a soutenu l'harmonisation des normes de compétences dans les secteurs de la construction et de l'agriculture.	Le protocole du marché commun de la CAE prévoit la reconnaissance mutuelle des titres universitaires. Les ingénieurs, les comptables, les vétérinaires ont signé des accords de reconnaissance mutuelle (ARM).	Reconnue comme un objectif par l'IGAD.	La SADC a adopté son Cadre régional des qualifications (SADCQF), ainsi que des lignes directrices pour le transfert des crédits accumulés. Toutefois, les accords de reconnaissance mutuelle ne sont pas encore couramment en usage dans la région; dans une phase prochaine, le SADCQF élaborera des normes minimales pour les qualifications professionnelles afin d'avancer vers la reconnaissance mutuelle.	La CEEAC encourage et soutient la reconnaissance mutuelle des compétences.

²³ Le questionnaire IGAD a été rempli par les organisations syndicales et patronales régionales et par l'OIT, mais pas par le secrétariat de l'IGAD.

Rôle des CER dans la mise en œuvre des éléments transnationaux de l'IPAD2019

Questions	COMESA	CEDEAO	CAE	IGAD	SADC	CEEAC
La CER a-t-elle créé ou soutenu des institutions régionales plurilingues de formation professionnelle ouvertes aux étudiants de tous les pays africains, conformément à la stratégie EFTP de l'Union africaine?	Le COMESA, en coopération avec les universités de la région (Kenya, Maurice et bientôt Zambie), propose des masters en intégration régionale. Une institution régionale reste encore à développer.	La CEDEAO organise des programmes d'échanges entre les pays anglophones et francophones, et facilite l'immersion des diplômés et stagiaires EFTP dans ses principales institutions et industries.	En février 2021, le Sommet des chefs d'États de la CAE a approuvé l'usage du français et du kiswahili comme langues complémentaires de la CAE. Ceci peut être considéré comme un premier pas vers l'établissement d'un EFTP régional.	Pas encore, mais vu comme important du fait que les États membres de l'IGAD n'ont pas tous la même langue officielle.	La SADC a déjà créé son université de la Transformation, qui reste encore à mettre en service. Il est prévu d'y proposer des programmes d'étude en anglais, français et portugais.	Pas encore.
Comment la CER contribue-t-elle à la mise en œuvre du Programme détaillé de développement de l'agriculture africaine (PDDAA)?	Le COMESA met en œuvre le PDDAA; il a aussi mis en place l'Alliance pour le commerce des produits de base en Afrique orientale et australe (ACTESA), supervisée par la Division de l'industrie et de l'agriculture du COMESA.	La CEDEAO est mandatée pour mettre en œuvre et intégrer le PDDAA dans les différents pays, par exemple en aidant ses 15 États membres à formuler leur Plan national d'investissement agricole (PNIA); la CEDEAO soutient le suivi et le cadre de mise en œuvre du PDDAA.	Le traité de la CAE prévoit la coopération en matière agricole et prend en considération les pratiques internationales et continentales, notamment le PDDAA.		La SADC a adapté le PDDAA au travers de sa Politique agricole régionale et de ses plans d'investissement quinquennaux. De plus, elle a développé une Stratégie régionale et Plan d'action pour une économie verte .	La CEEAC organise des ateliers et d'autres activités en lien avec le PDDAA.

Rôle des CER dans la mise en œuvre des éléments transnationaux de l'IPAD2019

Questions	COMESA	CEDEAO	CAE	IGAD	SADC	CEEAC
Comment la CER encourage-t-elle l'intégration économique régionale et les entreprises communes?	C'est le mandat même du COMESA.	La libre circulation des marchandises et des personnes et l'union douanière sont entrées en vigueur le 1 ^{er} janvier 2015; de plus, la CER accélère la création d'une monnaie unique dans la région et a adopté un programme régional de facilitation des transports.	La CAE encourage l'intégration régionale au travers de la production conjointe de produits et de fournitures médicales, par exemple. De plus, des États partenaires peuvent financer des projets conjointement.	Par la promotion de l'investissement ainsi que les stratégies et plans d'action au niveau sous-régional.	Le secrétariat de la SADC a créé un mécanisme d'engagement SADC-secteur privé avec le Conseil des entreprises de la SADC. De plus, la SADC a élaboré un Cadre politique de l'investissement (IPF) qui offre aux États membres un cadre pour améliorer leurs politiques d'investissement, attirer les investissements et rehausser la participation du secteur privé, notamment des PME.	L'intégration économique régionale est encouragée sur la base des avantages comparatifs et des spécialités des pays membres: par exemple le Gabon pour le traitement du bois, le Cameroun pour l'agro-industrie, et la République démocratique du Congo pour l'extraction minière.
Quelles mesures ont été prises pour mettre en place ou renforcer les organisations syndicales et patronales au niveau de la CER et pour établir ou renforcer les institutions régionales du dialogue social?	Les employeurs sont organisés sous l'égide du Conseil des entreprises du COMESA.	La CEDEAO a mis en place un Forum régional du dialogue social qui s'est réuni pour la dernière fois en juillet 2019. La région est dotée aussi d'une Organisation des travailleurs de l'Afrique de l'Ouest (OTAO) ainsi que d'une Fédération des organisations patronales d'Afrique de l'Ouest (FOPAO).	La Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC) et le Conseil des entreprises de l'Afrique de l'Est (EABC) sont déjà opérationnels.	La Confédération syndicale de la Corne de l'Afrique (HACTU) et la Confédération des employeurs de l'IGAD (CIE) ont été mises en place avec le soutien de l'OIT. Le Bureau a également facilité la création d'un groupe expert de référence OIT-IGAD sur la migration de la main-d'œuvre, ainsi que la création d'une commission ministérielle de l'IGAD sur la main-d'œuvre, l'emploi et les migrations.	La SADC a créé un secteur emploi et main-d'œuvre (ELS) auquel participe le gouvernement avec des partenaires sociaux, sur un pied d'égalité. Les partenaires sociaux sont représentés par le Forum du secteur privé de la SADC et le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC).	Les organisations syndicales et patronales subrégionales n'existent pas encore au niveau de la CEEAC, mais devraient émerger dans l'avenir.

Rôle des CER dans la mise en œuvre des éléments transnationaux de l'IPAD2019						
Questions	COMESA	CEDEAO	CAE	IGAD	SADC	CEEAC
La libre circulation des personnes au sein de la région couverte par la CER est-elle assurée?	Le protocole du COMESA sur la liberté de circulation a été adopté par les États membres et a été ratifié à ce jour par quatre États membres.	La CEDEAO a adopté ses protocoles sur la liberté de circulation depuis 1979 et se trouve actuellement dans la deuxième phase de la mise en œuvre desdits protocoles.	L'article 7 du protocole sur le marché commun de la CAE prévoit la libre circulation des personnes.	Avec le soutien de l'OIT, l'IGAD a adopté des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre avec ses États membres. L'IGAD a aussi adopté en 2021 un protocole sur la libre circulation des personnes.	La SADC a adopté le protocole sur la facilitation de la circulation des personnes en 2005, mais il n'est pas encore entré en vigueur. Actuellement, les États membres ont conclu des accords bilatéraux pour faciliter l'application de mesures comme les exemptions de visas et le droit d'entrée.	Depuis janvier 2020, la libre circulation des personnes est effective dans tous les États membres de la CEEAC. Le document de voyage unique (le passeport de la CEEAC) est en attente de validation.

Ce tableau permet de conclure que les six CER qui ont répondu au questionnaire ont réalisé des progrès impressionnants. L'OIT a conclu des mémorandums d'accord avec la plupart des CER africaines, et entretient une étroite coopération avec leurs secrétariats. Il est particulièrement encourageant d'observer que les organisations syndicales et patronales régionales, et parfois même les structures régionales du dialogue social, siègent maintenant au niveau des CER. Ceci constitue la garantie que le principe du tripartisme est appliqué au niveau régional également.

10. Niveau continental

Comme c'était le cas avec les CER, le rôle et la contribution de la Commission de l'Union africaine et des organisations syndicales et patronales du continent a été, selon que de besoin, incorporé dans les chapitres précédents. En outre, plusieurs domaines d'action ne peuvent être abordés qu'au niveau continental. Le présent chapitre les étudie.

Rôle des institutions et des partenaires sociaux du continent africain dans le traitement des domaines d'action pertinents de l'IPAD2019				
Domaine d'action	Commission de l'Union africaine	Business Africa	CSI-Afrique ²⁴	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)
La CUA considère-t-elle la reconnaissance mutuelle des compétences et la coopération comme un élément important de l'intégration régionale?	L'UA est en train d'élaborer un Cadre continental africain des qualifications (ACQF) qui contribuera à la reconnaissance mutuelle des qualifications et améliorera la mobilité de la main-d'œuvre sur tout le continent ²⁵ .		Soutient et défend la reconnaissance mutuelle des compétences.	Prévoit un soutien technique pour la conception de l'ACQF et mène des recherches sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur du cuir.
Quelles mesures ont été prises par la CUA et ses partenaires pour rendre la stratégie EFTP de l'UA opérationnelle et la mettre en œuvre?	La CUA a conçu un Plan d'action décennal 2019-2028 pour l'EFTP et a lancé une initiative Compétences pour l'Afrique (SIFA) afin d'améliorer les perspectives de développement des compétences et d'emplois pour la jeunesse. La CUA a aussi renforcé la capacité des CER et des autorités nationales en matière de systèmes de prévisions des marchés du travail et d'anticipation des besoins de compétences, et a entrepris divers programmes de formations.	Business Africa s'est impliqué dans le Programme continental Compétences pour l'Afrique et a piloté des programmes de qualification visant le niveau de compétences EFTP au Kenya et en Ouganda.	La CSI-Afrique travaille avec des partenaires non étatiques à rendre opérationnelle la stratégie EFTP de l'UA, en s'appuyant par exemple sur un partenariat avec une ONG italienne pour faire progresser l'EFTP dans les États fragiles comme la Somalie et l'Érythrée.	L'OIT a organisé un programme de formation sur l'anticipation et l'appariement du marché du travail et des besoins de compétences et d'autres formations à des compétences apparentées.

²⁴ La deuxième confédération syndicale du continent, à savoir l'Organisation pour l'unité syndicale africaine (OUSA), n'a pas répondu au questionnaire.

²⁵ L'ACQF est chargé de: i) améliorer la comparabilité, la qualité et la transparence des qualifications, de tous les sous-secteurs et niveaux d'éducation et de formation, et soutenir les résultats de l'éducation tout au long de la vie; ii) faciliter la reconnaissance des diplômes et des certificats; iii) travailler en complémentarité avec les cadres nationaux et régionaux de qualifications et soutenir la création d'un espace commun africain d'éducation ; et iv) promouvoir la coopération entre les cadres de qualifications en Afrique et de par le monde et leur harmonisation.

Rôle des institutions et des partenaires sociaux du continent africain dans le traitement des domaines d'action pertinents de l'IPAD2019

Domaine d'action	Commission de l'Union africaine	Business Africa	CSI-Afrique	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)
Quels progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre du programme continental OIT-UA «Un travail décent pour transformer l'économie informelle en Afrique»?	Ce domaine fait partie du plan opérationnel conjoint conclu entre la CUA et l'OIT. La création d'une Plateforme de connaissances sur l'économie informelle, lancée en juillet 2021, fait partie de ce plan.		La CSI-Afrique a lancé un appel en faveur d'un nouveau contrat social pour le redressement et la résilience (post-COVID-19) et prendra part à une conférence virtuelle OIT/PNUD sur l'économie informelle en novembre 2021.	Le ROAF de l'OIT finance diverses études liées à l'informalité et a réalisé des évaluations rapides sur les niveaux d'organisation des acteurs de l'économie informelle. L'accent sera mis sur l'accroissement de la productivité, la numérisation des micro, petites et moyennes entreprises, et le soutien à la conception des plans d'action nationaux pour la formalisation.
La CUA et ses partenaires ont-ils formulé et mis en œuvre un programme continental sur l'économie bleue dans les États insulaires africains?	La CUA a élaboré une Stratégie pour une économie bleue en Afrique (ABES) dont la mise en œuvre a débuté en août 2021 avec le soutien du gouvernement norvégien.		Fort soutien des syndicats sur ce sujet.	
Quels progrès ont été réalisés dans la mise en fonctionnement de la zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) et dans la promotion de la libre circulation des personnes dans toute l'UA?	La ZLECAf a été mise en fonctionnement en 2019 et le commerce sous régime ZLECAf a débuté le 1 ^{er} janvier 2021. À ce jour, la ZLECAf a été ratifiée par 40 États membres.	Business Africa a élaboré un rapport sur des questions de politiques continentales qui sont prioritaires pour les organisations patronales, notamment leurs possibilités de jouer un rôle dans la ZLECAf.	La CSI-Afrique cherche à influencer la ZLECAf pour s'assurer que le travail décent, la justice sociale, la main-d'œuvre et les droits de l'homme sont des priorités, de sorte que la libéralisation du commerce n'ait pas de conséquences négatives sur les emplois. Un guide syndical sur la ZLECAf, en anglais et en français, est en préparation.	L'OIT apporte son soutien technique à la formulation de la déclaration de l'UA et des lignes directrices concernant les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre.

Rôle des institutions et des partenaires sociaux du continent africain dans le traitement des domaines d'action pertinents de l'IPAD2019

Domaine d'action	Commission de l'Union africaine	Business Africa	CSI-Afrique	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)
Quelles mesures ont été prises pour renforcer et élargir l'Association panafricaine de productivité (APAP)?	La CUA a facilité l'établissement de l'Association panafricaine des manufacturiers, qui étudie la productivité dans l'industrie manufacturière.			Soutien financier à l'APAP pour ses activités au Malawi, en Zambie et au Zimbabwe.
Quelles mesures ont été prises pour renforcer la capacité des organisations régionales syndicales et patronales à mettre en œuvre la Déclaration d'Abidjan?	Création du Comité consultatif sur la migration de main-d'œuvre (CCMO) dans lequel les partenaires sociaux du continent sont représentés. Le CCMO a entrepris ses missions consultatives auprès de différentes CER et a organisé divers webinaires sur le sujet de la migration de la main-d'œuvre.	Business Africa a conçu un programme de partenaires sociaux pour la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan.	Le travail a été fait au niveau thématique, comme l'emploi des jeunes, l'implication des syndicats dans la formulation des Plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, le redressement économique post-COVID-19, et autres.	Soutien technique et financier aux activités mentionnées au titre de la CUA.
Un soutien technique a-t-il renforcé la structure tripartite et la capacité du CTS de l'UE à promouvoir le dialogue social?			Pas au sein du CTS de l'UA, mais la CSI-Afrique a pris des initiatives pour renforcer les capacités des entités syndicales nationales et leur permettre de négocier avec les gouvernements dans la lutte contre la COVID-19 et de concevoir des processus de redressement post-COVID-19.	

Rôle des institutions et des partenaires sociaux du continent africain dans le traitement des domaines d'action pertinents de l'IPAD2019

Domaine d'action	Commission de l'Union africaine	Business Africa	CSI-Afrique	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)
La participation des jeunes, des personnes handicapées et des organisations de l'économie informelle en tant qu'observateurs au CTS de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi a-t-elle été assurée?	Pas directement, seulement par le truchement des partenaires sociaux existants au niveau continental.		La CSI-Afrique coopère avec StreetNet, une organisation mondiale de vendeurs de rue.	
Quelles activités ont été entreprises au niveau continental pendant la période considérée, au titre du «Plan de protection sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux» de l'UA (SPIREWORK)?	En avril 2021, la CUA a organisé un dialogue régional virtuel sur l'extension de la sécurité sociale à l'économie informelle et le financement de choix destinés à accélérer la couverture de la protection sociale en Afrique, ainsi qu'une rencontre virtuelle des institutions de sécurité sociale sur la coopération au niveau continental et un mécanisme de coordination sur la sécurité sociale.		La CSI-Afrique a mené de nombreuses activités liées à ce domaine d'action, comme une série de téléconférences régionales sur la réponse de la protection sociale à la pandémie de COVID-19, et une étude de la situation des travailleurs du secteur informel en Afrique pendant la COVID-19: synthèse des éléments recueillis et conséquences pour la protection sociale.	Le soutien technique et financier aux activités de la CUA, ainsi que des activités supplémentaires au titre du projet régional intitulé «Extension de l'accès à la protection sociale et de la transférabilité des prestations pour les travailleurs migrants et leurs familles dans certaines CER en Afrique».
Le programme conjoint UA-CEA-OIM-OIT sur les migrations de la main-d'œuvre a-t-il été poursuivi et élargi pendant la période considérée?	Ce programme a été prolongé jusqu'à 2024 avec des financements de l'Agence suisse du développement et de la coopération (SDC) et de l'Agence internationale suédoise de développement et coopération (SIDA). De plus, en 2021, l'UA a adopté une Déclaration sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants et a élaboré ses lignes directrices pour un accord bilatéral sur la main-d'œuvre.	Business Africa a conçu un programme sur la gouvernance des migrations de la main-d'œuvre.	La CSI-Afrique a participé à la mise en œuvre du programme conjoint.	Au titre du programme conjoint, l'OIT a réalisé une évaluation des politiques et des législations du travail dans certaines CER et certains États membres et a produit une brochure sur les normes relatives aux travailleurs migrants et à la main-d'œuvre.

Rôle des institutions et des partenaires sociaux du continent africain dans le traitement des domaines d'action pertinents de l'IPAD2019

Domaine d'action	Commission de l'Union africaine	Business Africa	CSI-Afrique	Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique (ROAF)
Est-ce que le CTS de l'UA sur le développement social, le travail et l'emploi facilite l'échange des connaissances et des expériences sur le suivi et les rapports concernant les normes internationales du travail?		Business Africa a le soutien de l'OIT pour mettre en œuvre son plan stratégique et améliorer l'engagement des membres à faire en sorte que les organisations d'employeurs en Afrique participent aux diverses discussions, déclarations et initiatives sur les grandes orientations pour le continent, notamment les normes de l'OIT.	La CSI-Afrique a activement soutenu la promotion de certaines normes (protocole de 2014 et convention n° 182) et a suivi les décisions des organes de supervision de l'OIT.	
Quelles mesures ont été prises pendant la période considérée pour mettre en œuvre le plan d'action de l'UA sur le travail forcé et le travail des enfants?	En mars 2021, l'UA a organisé le Lancement régional de l'Année internationale pour l'élimination du travail des enfants en Afrique , et plusieurs membres de la CUA se sont engagés à intégrer le travail des enfants dans leurs plans d'actions et leurs CTS. L'UA a aussi organisé en juin 2021 un événement pour marquer la journée mondiale contre le travail des enfants en Afrique . Le Conseil économique, social et culturel (ECOSOC) africain et la société civile ainsi que la Direction des citoyens et de la diaspora (CIDO) mènent une étude sur les niveaux de sensibilité à la question du travail des enfants.	Business Africa a participé aux deux événements de la CUA.	La CSI-Afrique a participé aux deux événements de la CUA.	L'OIT a soutenu les activités de la CUA, notamment par le truchement du projet ACCEL-Afrique qui vise à accélérer l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique.

Le tableau ci-dessus s'appuie sur les informations fournies par la CSI-Afrique et le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et sur les rapports de mise en œuvre élaborés par Business Africa (sans se concentrer sur le plan de mise en œuvre).

Conclusions et recommandations

Cet examen à mi-parcours du Plan de mise en œuvre couvre la période allant de décembre 2019 à septembre 2021, c'est-à-dire vingt-deux mois. Pendant cette période, et sur la base des questionnaires reçus, les activités relatives aux 37 domaines d'action-(regroupées en sept domaines de travail) se sont déroulées dans **58,5 pour cent** des pays qui ont rempli le questionnaire IPAD2019 (49 pays africains sur 54²⁶), avec un taux de réponses plus faible de la part des organisations patronales (37 sur 54) et des organisations syndicales (31 sur 54). Comme l'on pouvait s'y attendre, les taux de réalisation varient d'un domaine d'action et de travail à l'autre; le taux le plus élevé, à 89,8 % chacun, a été enregistré dans les domaines d'action intitulés «Ratification des principales conventions de l'OIT» (voir section 7.2) et «Élimination du travail forcé et du travail des enfants» (voir section 7.3), tandis que la promotion de la Déclaration sur les ENM a produit, à 16,3 %, le plus faible taux de réalisation. Comme le présent examen à mi-parcours ne couvre que vingt-deux mois sur les quarante-huit de la durée de la Déclaration d'Abidjan, le taux global de réalisation peut être considéré comme satisfaisant. Ainsi qu'il a été dit précédemment, toutes les activités signalées par les mandants n'ont pas été lancées *du fait de l'IPAD2019*, beaucoup avaient commencé *avant* l'adoption de la Déclaration d'Abidjan, et il serait donc présomptueux d'attribuer les avancées résumées dans le présent rapport à l'unique existence du Plan de mise en œuvre et de sa déclaration sous-jacente. Mais l'on peut considérer avec certitude que le processus permanent de plaidoyer et de dialogue parmi et entre les mandants, avec ou sans la participation du Bureau, a grandement facilité la réalisation des domaines et actions pressentis dans l'IPAD2019. Par exemple, pendant la période néolibérale des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, lorsque la plupart des pays africains ont dû traverser un processus d'ajustement structurel, la création d'emplois n'a que très peu intéressé, puisqu'il était largement considéré que la croissance économique créerait automatiquement des emplois. Le Sommet de Ouagadougou de 2004 (voir section 1.1) a changé cela; ce sommet et les réunions régionales africaines de l'OIT ultérieures ont appelé à l'intégration systématique de l'emploi dans toutes les politiques nationales, ce qui est maintenant réalisé dans 87,2 pour cent des pays ayant répondu au questionnaire. De même, le taux élevé de réalisations dans le domaine du travail des enfants et du travail forcé a été soutenu, selon toutes probabilités, par un ancien et substantiel ensemble d'actions de coopération pour le développement émanant de l'OIT autour de ces préoccupations pour l'Afrique. Il en va de même s'agissant des institutions du dialogue social: 47 pays africains sur 54 ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et presque tous les pays africains ont mis en place des institutions nationales du dialogue social.

Taux de réalisation par domaine de travail		
	Domaine de travail	Taux de réalisation
1	Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et hommes	66,9 %
2	Compétences et technologie	56,3 %
3	Transformation inclusive pour un travail décent dans les économies informelles et rurales	38,1 %
4	Un environnement favorable pour des entreprises durables	40,0 %
5	Tripartisme et dialogue social	60,2 %
6	Protection sociale et protection de la main-d'œuvre pour tous	64,8 %
7	Normes du travail et égalité femmes-hommes	79,0 %
Globalement		58,5 %

Plusieurs mandants ont souligné l'importance des programmes par pays de promotion travail décent, en ce qui concerne la planification et le suivi des activités liées à l'OIT sur leur territoire. La conception d'un programme par pays de promotion du travail décent est, en elle-même, un exercice de renforcement des capacités et devrait être généralisée à toute la région.

Les organisations syndicales et patronales ont souvent répondu qu'elles étaient étroitement impliquées dans la formulation des politiques et l'élaboration des lois pertinentes, mais certaines ont déploré un manque d'information, de consultation et d'implication et souligné qu'il restait des progrès à accomplir dans ce domaine, ceci, bien que le dialogue social, ainsi qu'il a été dit plus haut, semble se dérouler de façon particulièrement satisfaisante dans la région.

²⁶ Aucune réponse n'a été reçue de la part des gouvernements des pays suivants: Angola, Égypte, Érythrée, Libye et Niger. En ce qui concerne l'Égypte, l'unique réponse reçue est venue des employeurs et non du gouvernement et, s'agissant du Niger, le bureau de l'OIT a répondu, mais pas les mandants.

Deux domaines d'action ont été marqués en rouge, à savoir l'amélioration des connaissances sur la productivité, et la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Un effort concerté des mandants et du Bureau serait souhaitable pour traiter ces lacunes. De plus, sept domaines d'action ont été étiquetés en jaune:

- ▶ ratification et application de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964;
- ▶ formalisation de l'économie informelle;
- ▶ promotion de l'emploi rural;
- ▶ formulation de stratégies et de programmes sur les emplois verts;
- ▶ création de centres de productivité;
- ▶ interactions entre les acteurs de l'économie informelle et les partenaires sociaux;
- ▶ rôle décisionnel des femmes dans les entreprises et dans la gestion.

Cette observation appelle les mandants et le Bureau à accorder une attention renouvelée à ces domaines d'action.

Les questionnaires remplis au sous-niveau régional soulignent le rôle important joué par les communautés économiques régionales consistant non seulement à favoriser l'intégration régionale et la libre circulation des personnes, mais aussi en ce qui concerne le dialogue social régional et l'établissement d'organisations syndicales et patronales régionales, la formulation de politiques régionales sur le travail décent, la transférabilité des avantages de la protection sociale, et la reconnaissance mutuelle des acquis. Plusieurs communautés économiques régionales ont élaboré des programmes régionaux pour le travail décent, initiative qui mériterait d'être généralisée à toute la région africaine.

Avec l'appui de l'OIT et en consultation avec les organisations syndicales et patronales du continent, la Commission de l'Union africaine a souvent adopté à l'échelle du continent de nombreux cadres et stratégies sur la liberté du commerce, la reconnaissance des compétences, l'économie informelle, l'économie bleue, l'égalité femmes-hommes, la migration de la main-d'œuvre, l'élargissement de la protection sociale, et d'autres domaines qui, tous, se trouvent à des stades de mise en œuvre divers. Tous ces domaines sont étroitement liés à l'IPAD2019.

Chacun des 37 domaines d'action offre un potentiel considérable à la coopération Sud-Sud entre les pays africains et les mandants. Il est certain que les activités transfrontalières mettant en jeu les mandants de l'OIT sont déjà en train d'être mises en place sans que le Bureau en soit nécessairement informé. Mais une approche plus systématique de l'élargissement de la [Coopération Sur-Sud pour le travail décent en Afrique](#) serait bienvenue.

En conclusion, le présent rapport prouve la forte implication des mandants de l'OIT aux niveaux national, régional et continental en Afrique, s'agissant des objectifs fondamentaux de l'Organisation en matière de travail décent, de justice sociale, de développement durable et d'avenir du travail centré sur l'humain. Ceci apporte une base solide à la pleine mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan jusqu'à ce que la quinzième Réunion régionale africaine prenne acte des réalisations issues de la déclaration.