



► Note d'information de l'OIT

Février 2026

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone

Points essentiels

- Les institutions nationales de dialogue social en Afrique francophone sont majoritairement tripartites ou tripartites-plus, reflétant la diversité des arrangements de gouvernance nationale et des trajectoires historiques.
- La région illustre clairement le principe de l'Organisation internationale du Travail selon lequel il n'existe pas de modèle unique en matière d'institutions de dialogue social, avec des variations significatives en ce qui concerne les mandats, les structures et les pratiques.

Introduction

Des institutions nationales de dialogue social (INDS) efficaces et inclusives constituent un levier essentiel pour la promotion du travail décent, de la justice sociale et du développement durable. Elles favorisent la coopération entre les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics, et permettent une élaboration équilibrée et concertée des politiques publiques.

La majorité des 187 États Membres de l'OIT ont mis en place des INDS permanentes à compétence générale, tandis qu'environ la moitié d'entre eux disposent également de mécanismes supplémentaires consacrés à des thématiques spécifiques telles que l'emploi, la sécurité sociale ou la fixation des salaires. Ces instances spécialisées viennent compléter les institutions au plus

haut niveau et jouent un rôle important dans l'orientation des politiques dans leurs domaines respectifs.¹ La présente note se concentre sur les INDS permanentes à compétence générale.

Les travaux de recherche sur lesquels repose cette note ont mobilisé une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives. Les études documentaires se sont appuyées sur des sources accessibles au public, notamment les sites institutionnels officiels et les observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT. Les collègues de terrain dans la sous-région, coordonnés par les bureaux compétents de l'OIT, ont également apporté des contributions substantielles sous forme d'analyses et de données. L'ensemble de ces

¹ Voir également la deuxième édition du Rapport phare sur le dialogue social 2024, qui propose une analyse approfondie du dialogue social de haut niveau en tant que levier du développement économique et du progrès social : [Rapport sur le dialogue social 2024: Le dialogue social au plus haut niveau pour le](#)

sources a permis d'élaborer une analyse détaillée et actualisée.

Les constats présentés reflètent la situation telle qu'elle se présentait à la fin de l'année 2025. Les institutions de dialogue social étant par nature évolutives et sensibles aux dynamiques politiques, économiques et sociales, des mises à jour ultérieures seront nécessaires afin de tenir compte des évolutions futures.

Cette note s'inscrit également dans un contexte particulier, marqué par la célébration prochaine du cinquantième anniversaire de la convention n°144 de l'OIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, qui demeure un instrument fondamental pour le renforcement du dialogue social au plus haut niveau. Dans le cadre d'une série plus large d'études consacrées à l'évolution de ces institutions, la présente analyse met en évidence l'influence de la convention n° 144 sur le cadre et le fonctionnement des INDS en Afrique francophone.

L'analyse porte principalement sur les pays francophones d'Afrique, à savoir : le Bénin, le Burkina Faso, le Cabo Verde, le Cameroun, le Tchad, le Congo, la Côte d'Ivoire, Djibouti, la République démocratique du Congo, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Togo. Trois pays non francophones ont également été inclus en raison de leur proximité géographique et de leurs interactions étroites avec les systèmes de gouvernance et de relations de travail francophones : l'Érythrée, Sao Tomé-et-Principe et le Soudan.²

L'objectif de cette note est de susciter une réflexion sur la conception, la gouvernance et l'utilisation des INDS, tout

en mettant en lumière des pistes d'amélioration. Le chapitre 1 présente le cadre conceptuel et le contexte international des institutions nationales de dialogue social. Le chapitre 2 décrit les principales caractéristiques des institutions examinées, notamment leur base juridique, leur composition, leurs modalités de fonctionnement interne et les tendances en matière de ratification. Le chapitre 3 analyse leurs principales réalisations au cours des dernières années, tandis que le chapitre 4 tire les enseignements et esquisse des perspectives pour leur développement futur.

Enfin, les enseignements issus de cette analyse constituent une base utile pour renforcer l'engagement de l'OIT auprès des INDS dans la sous-région. Ils complètent également les informations fournies par d'autres réseaux de connaissances, notamment :

- **L'Internationale francophone du dialogue social (IFDS)**³, plateforme dynamique réunissant une vingtaine de pays francophones afin de promouvoir l'apprentissage mutuel, l'échange d'expériences et la coopération entre les acteurs du dialogue social ;
- **Le Conseil du travail et du dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (CTDS/UEMOA)**⁴, institution régionale active qui adopte régulièrement des résolutions à l'intention des organes de l'UEMOA et des parties prenantes nationales dans les États membres.

Ces réseaux⁵, aux côtés de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) (voir encadré 1), jouent un rôle complémentaire dans le renforcement du dialogue régional et transfrontalier.

² Il convient de souligner que la présente note documente l'existence formelle et les caractéristiques structurelles des institutions nationales de dialogue social, sans évaluer la qualité ni l'effectivité du dialogue social dans les pays étudiés. La seule existence d'un organe tripartite ou bipartite ne signifie pas nécessairement que le dialogue social soit fonctionnel ou efficace dans la pratique. Dans certains cas, des INDS antérieures ont été supprimées par des décisions unilatérales et remplacées par des instances aux mandats et aux périmètres différents. Par ailleurs, certaines institutions sont confrontées à d'importantes contraintes opérationnelles, notamment des ressources limitées, des périodes d'inactivité et un manque de volonté politique ou d'engagement de la part de certains groupes de membres.

³ **Internationale Francophone de Dialogue Social (IFDS) | Global Coalition for Social Justice**; Les pays membres de l'Internationale francophone du dialogue social (IFDS) sont les suivants : le Bénin, le Burkina Faso, le Burundi, le Congo, le

Cameroun, la Côte d'Ivoire, Djibouti, le Gabon, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, Madagascar, le Niger, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, le Sénégal, le Tchad, le Togo et la Tunisie.

⁴ **The Council of Labour and Social Dialogue (CTDS) of the West African Economic and Monetary Union (WAEMU/UEMOA) | CBSD**

⁵ Une autre instance tripartite supranationale en Afrique est le Comité tripartite sous-régional pour le dialogue social de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC). Créé en 2006, ce comité est resté inactif depuis sa mise en place. Toutefois, la CEMAC a récemment rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale et entend relancer les questions relatives au travail et au dialogue social par l'intermédiaire de ce comité.

► **Encadré 1. AICESIS – le réseau international des INDS**

L'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) est un réseau mondial regroupant des institutions nationales de dialogue social (INDS) et des institutions similaires à travers le monde. Elle a été créée en juillet 1999 à Port-Louis (Maurice) et a aujourd'hui son siège à Bruxelles (Belgique).

Selon le site internet de l'AICESIS, l'association compte des institutions membres dans 72 pays répartis sur quatre continents – l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie et l'Europe – ainsi que plusieurs institutions régionales. Sa mission consiste à promouvoir le dialogue et à favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre ses membres. Plus précisément, l'AICESIS vise à encourager le dialogue entre les partenaires économiques et sociaux à l'échelle mondiale ; à appuyer le développement de leur rôle consultatif ; à renforcer le dialogue social et le dialogue civil ; et à consolider la démocratie participative ainsi que le rôle des partenaires sociaux et des autres composantes de la société civile, en tant que facteurs essentiels d'une démocratisation durable et d'une gouvernance efficace des sociétés contemporaines.¹

En 2025, l'OIT et l'AICESIS ont renouvelé leur accord de coopération, couvrant notamment la promotion de l'Agenda du travail décent, des Objectifs de développement durable (Agenda 2030), de la dimension sociale de la mondialisation, de l'avenir du travail et du renforcement de la démocratie participative de manière générale.²

Parmi les 19 pays couverts par la présente note, une seule institution est actuellement membre de l'AICESIS. Dans plusieurs pays, des INDS qui étaient auparavant membres de l'AICESIS ne sont plus actives, tandis que les institutions actuellement fonctionnelles n'ont pas encore adhéré au réseau, ce qui suggère que certaines adhésions devraient être mises à jour (par exemple au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, en République démocratique du Congo, en Guinée, au Mali, en Mauritanie, au Niger et au Sénégal). L'OIT encourage les INDS à rejoindre l'AICESIS, dans la mesure où cette adhésion peut renforcer la coopération et les échanges entre institutions de dialogue social.

1. [Missions-aicesis](#). 2. [L'OIT signe un nouvel accord de coopération avec les Conseils économiques et sociaux à l'échelle mondiale](#).

► Note d'information de l'OIT

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone

2. Aperçu des institutions nationales de dialogue social

Institutions nationales de dialogue social dans la région d'Afrique francophone

L'enquête montre que 18 des 19 pays analysés dans cette note ont formellement établi des institutions nationales de dialogue social (INDS). Bien que le tableau ci-dessous ne permette pas une comparaison stricte, compte tenu de la diversité des formes institutionnelles, il met néanmoins en évidence une forte hétérogénéité des structures, reflétant à la fois les traditions nationales du dialogue tripartite et le principe de longue date de l'OIT selon lequel il n'existe pas de modèle unique de dialogue social⁶.

La forme institutionnelle la plus répandue est celle du conseil national (conseil national du dialogue social, du travail, de la concertation ou dénomination équivalente), présente dans treize pays. Trois pays ont mis en place une commission, tandis que trois autres fonctionnent à travers un comité (voir tableau ci-dessous pour le détail).

Certains pays, tels que la Côte d'Ivoire, la Guinée et le Mali, disposent de sites internet officiels dédiés à leurs institutions, tandis que, dans la majorité des autres cas, les informations accessibles au public se limitent aux portails gouvernementaux ou aux sites des ministères du travail. Malgré ces différences, les INDS de la région fonctionnent généralement comme des instances permanentes de haut niveau, destinées à faciliter un dialogue structuré entre les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs. Dans de nombreux cas, les mécanismes de partage de l'information — tant entre les acteurs tripartites qu'à l'égard des parties prenantes externes et du public — demeurent limités.

► Tableau 1. Dénomination officielle des INDS

Pays	Dénomination de l'INDS et site internet (le cas échéant)	Adhésion à l'AICESIS
Bénin	Commission nationale de concertation, de dialogue social et de négociation collective ⁷	non
Burkina Faso	Commission consultative du travail ⁸	non
Cabo Verde	Conseil de concertation sociale	non
Cameroun	Comité de concertation et de suivi du dialogue social	non
Tchad	Comité national du dialogue social	non ⁹
Congo	Comité national du dialogue social	non
Côte d'Ivoire	Conseil national du dialogue social - https://cndsci.org/	oui
Djibouti	Conseil national du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale	non
RDC	Conseil national du travail ¹⁰	non
Érythrée	Conseil consultatif du travail	non
Guinée	Conseil national du dialogue social - https://cnds.gov.gn/#	non
Guinée-Bissau	Conseil permanent de concertation sociale	non
Mali	Conseil Supérieur du Travail ¹¹ https://fonctionpublique.gouv.ml/	non
Mauritanie	Conseil national du dialogue social	non
Niger	Commission nationale du dialogue social	non
Sao Tomé-et-Principe	Conseil national de concertation nationale	non
Sénégal	Haut Conseil du dialogue social	non
Soudan	Haut Conseil des salaires	non
Togo	Conseil national du dialogue social	non

⁶ Pour de plus amples informations sur les différentes formes d'institutions nationales de dialogue social (INDS), voir le lien suivant : (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_303210.pdf) (pp. 123-126)

⁷ Au Bénin, le Conseil national du dialogue social (CNDS) a été dissous en janvier 2022 et remplacé par la Commission nationale de concertation, de dialogue social et de négociation collective. Initialement composée uniquement de représentants du gouvernement et des travailleurs, cette instance a ensuite été transformée en organe tripartite à la suite des démarches soutenues des organisations d'employeurs visant à garantir une représentation équilibrée.

⁸ Dans certains cas, les pays maintiennent à la fois des conseils économiques et sociaux et des instances consultatives du travail (par exemple au Burkina Faso). Dans ces situations, la présente recherche se concentre sur l'institution dont l'impact et l'activité sont étayés par des éléments probants. Par ailleurs, au

Burkina Faso, le Haut Conseil du dialogue social, organe tripartite créé en 2017, a été supprimé en février 2023. La Commission consultative du travail fonctionne désormais comme un mécanisme bipartite.

⁹ Le Tchad dispose à la fois d'un Comité national du dialogue social et d'un Conseil économique, social et culturel ; toutefois, seul ce dernier est membre de l'AICESIS.

¹⁰ En République démocratique du Congo, la création d'un Haut Conseil du dialogue social est envisagée à court ou moyen terme.

¹¹ Pour le Mali, l'instance de référence pertinente est le Conseil national du dialogue social, créé en 2023 mais qui n'est pas encore opérationnel en raison de difficultés liées à la représentativité des organisations de travailleurs. Le Conseil supérieur du travail, bien que tripartite, fonctionne principalement comme un organe consultatif en matière de législation du travail.

► Note d'information de l'OIT

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone

Base juridique et date de création

L'enquête montre que les institutions nationales de dialogue social analysées reposent sur une diversité d'instruments juridiques. Sur les 19 INDS examinées, **cinq ont été établies par voie législative, tandis que treize l'ont été par décret.**

Les **dates de création** révèlent plusieurs vagues successives d'institutionnalisation. Les institutions les plus anciennes remontent à 1967 en République démocratique du Congo, témoignant d'un engagement de longue date en faveur du dialogue national. Une phase importante de création s'est produite dans **les années 1990 et au début des années 2000**, avec notamment le Cabo Verde (1993), le Burkina Faso (1997), Sao Tomé-et-Principe (1999), le Niger (2000), la Guinée-Bissau (2001), le Congo (2002) et le Tchad (2009). **Les années 2010** ont marqué une nouvelle dynamique, avec l'adoption de textes juridiques à Djibouti (2012), au Cameroun (2014), au Sénégal (2014), en Côte d'Ivoire (2015) et au Mali (2017). **La période la plus récente correspond aux années 2020**, avec la création ou la refondation des institutions au Bénin et en Mauritanie (2021), ainsi qu'en Guinée (2022).

Cette évolution illustre à la fois une continuité institutionnelle et une capacité d'adaptation, certains pays s'appuyant sur des cadres anciens tandis que d'autres modernisent leurs dispositifs en réponse aux défis contemporains de gouvernance et de relations professionnelles. La diversité des bases juridiques reflète également le principe directeur de l'OIT selon lequel **il n'existe pas de modèle uniforme pour les institutions de dialogue social.**

► **Tableau 2. Base juridique et date de création des INDS**

Pays	Base juridique	Date de création
Bénin	Décret ¹²	2021
Burkina Faso	Décret ¹³	1997
Cabo Verde	Décret ¹⁴	1993
Cameroun	Décret ¹⁵	2014
Tchad	Décret ¹⁶	2009
Congo	Décret ¹⁷	2002
Côte d'Ivoire	Décret ¹⁸	2015
Djibouti	Décret ¹⁹	2012
RDC	Loi ²⁰	1967
Érythrée	Loi ²¹	2006
Guinée	Décret ²²	2022
Guinée-Bissau	Décret ²³	2001
Mali	Loi ²⁴	2017
Mauritanie	Décret ²⁵	2021
Niger	Décret ²⁶	2000
Sao Tomé-et-Principe	Loi ²⁷	1999
Sénégal	Décret ²⁸	2014
Soudan	Loi ²⁹	2004
Togo	Code du travail	2006

1. NI= information non disponible.

¹² Décret n° 2021-338 du 7 juillet 2021 portant attributions, organisation et fonctionnement de la Commission nationale de concertation, de dialogue social et de négociation collective.

¹³ Décret n° 2017-0927/PRES/PM/MFPTPS/MINEFID du 5 octobre 2017 portant composition, attributions et fonctionnement de la Commission consultative du travail.

¹⁴ Décret-loi n° 35/93 portant création et fonctionnement du Conseil de concertation sociale (CCS).

¹⁵ Décret n° 067/CAB/PM du 14 juillet 2014 portant fonctionnement du Comité de concertation et de suivi du dialogue social.

¹⁶ Décret n° 1437/PR/PM/MFPT/09 portant création, attributions et fonctionnement du Comité national du dialogue social.

¹⁷ Décret n° 2010-810 du 31 décembre 2010 portant organisation et fonctionnement du Comité national du dialogue social, et décret de 2016 du 29 novembre.

¹⁸ Décret n° 2015-651 du 23 septembre 2015 modifiant le décret n° 2007-608 du 8 novembre 2007.

¹⁹ Décret n° 2012-273/PR/MTRA du 30 décembre 2012.

²⁰ Loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail.

²¹ Loi sur l'emploi de 2006 (article 21) et Règlements sur l'emploi de 2011.

²² Décret D/0264/PRG/SGG du 31 mai 2022 portant organisation et fonctionnement du Conseil national du dialogue social en République de Guinée.

²³ Décret n° 01/2001 du 22 mars 2001.

²⁴ Loi n° 2017-021 du 12 juin 2017 modifiant la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992.

²⁵ Décret n° 2021-012 du 21 janvier 2021 portant création du Conseil national du dialogue social.

²⁶ Décret n° 2000-159/PRN/MT/MA du 23 mai 2000, modifié par le décret n° 2001-04/PRN/MT/MA du 23 février 2001.

²⁷ Loi n° 1/99 du 25 février 1999, DR n° 2.

²⁸ Décret n° 2014-1299 du 13 octobre 2014 portant création et fixant les règles d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du dialogue social (HCDS).

²⁹ Loi de 2004 portant création du Haut Conseil des salaires du Soudan (loi n° 16 de 2004).

Type d'institutions nationales de dialogue social et composition

Selon les résultats de l'enquête, la grande majorité des institutions de la région sont de nature tripartite, 15 pays sur 18 ayant adopté ce modèle. Par ailleurs, trois pays ont opté pour une composition tripartite élargie (« tripartite plus »), incluant notamment des représentants de la société civile, des personnes en situation de handicap ou des syndicats d'enseignants. Un pays (le Burkina Faso) a mis en place une structure bipartite, tandis qu'aucune institution strictement bipartite élargie n'a été identifiée.

La plupart des institutions de la région sont de taille moyenne, comptant généralement entre 15 et 40 membres. Certains pays se distinguent par des institutions de plus grande envergure, notamment la Côte d'Ivoire (54 membres), le Congo et la Guinée (48 membres chacun), ainsi que le Togo (34 membres). À l'inverse, d'autres pays disposent d'organes plus restreints, comme l'Érythrée (13 membres), le Cabo Verde et Sao Tomé-et-Principe (12 membres chacun).

La représentation est généralement équilibrée entre les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, bien que le nombre de représentants par groupe puisse varier. Cette configuration reste pleinement conforme au principe du tripartisme, dès lors que tous les groupes sont représentés sur un pied d'égalité. Dans les institutions tripartites élargies, les droits de vote peuvent différer, comme en Côte d'Ivoire, où la société civile participe aux travaux sans disposer de droit de vote.

► Tableau 3. Type d'institutions nationales de dialogue social et composition

Pays	Type ³⁰	Nombre de membres	Répartition par groupes ³¹
Bénin	trip	16	6G + 4E + 6T
Burkina Faso	bipar	24	12E + 12T
Cabo Verde	trip	12	4G + 4E + 4T
Cameroun	trip+	37	7G + 10E + 12T + 4 représentants de la société civile + 4 représentants des syndicats d'enseignants
Tchad	trip	25	9G + 8E + 8T
Congo	trip	48	24G + 12E + 12T
Côte d'Ivoire	trip	54	18G + 18E + 18T, la société civile peut participer sans droit de vote
Djibouti	trip	non fonctionnelle	non fonctionnelle
RDC	trip	36	12G + 12E + 12T
Érythrée	trip+	13	Président + 7G + 2E + 2T + 1 représentant des personnes en situation de handicap
Guinée	trip	48	16G + 16E + 16T
Guinée-Bissau	trip	26	Président + 8G + 8E + 8T + secrétaire exécutif
Mali	trip	19	1 secrétaire + 6G + 6E + 6T + représentants des ministères concernés à titre consultatif
Mauritanie	trip	21	7G + 7E + 7T
Niger	trip+	20	5G + 5E + 5T + 5 représentants de la société civile
Sao Tomé-et-Principe	trip	12	4G + 4E + 4T
Sénégal	trip	30	10G + 10E + 10T
Soudan	trip	15	6G + 3E + 3T + 3 experts et universitaires
Togo	trip	34	10G + 10E + 14T

1. trip = institution tripartite composée exclusivement de représentants du gouvernement (G), des organisations d'employeurs (E) et des organisations de travailleurs (T) ; trip+ = institution comprenant, outre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, des représentants d'autres groupes, souvent issus de la société civile, des jeunes ou des femmes ; NI = information non disponible. 2. G = gouvernement ; E = employeurs ; T = travailleurs. 3. Selon les accords conclus entre le gouvernement et les partenaires sociaux et en fonction des thèmes abordés, la composition de l'institution peut varier en fonction des besoins d'une réunion. Présidence, secrétariat et activité récente

³⁰ trip = les représentants sont exclusivement issus du gouvernement (G), des organisations d'employeurs (E) et des organisations de travailleurs (T) ; trip+ = outre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, l'institution comprend également des représentants d'autres groupes, souvent

issus de la société civile, des jeunes ou des femmes ; NI = information non disponible.

³¹ G = gouvernement ; E = employeurs ; T = travailleurs.

Présidence, secrétariat et activité récente

L'enquête met en évidence d'importantes variations dans les modalités d'administration et de direction des INDS dans les pays étudiés. Sur les 18 institutions analysées, sept fonctionnent avec un secrétariat rattaché à un ministère ou à une autre entité gouvernementale, tandis que huit disposent de leur propre secrétariat indépendant. Ce niveau d'autonomie institutionnelle est remarquable par comparaison avec d'autres régions. Deux pays ont indiqué disposer d'un secrétariat non permanent. Les modalités de présidence sont tout aussi diverses. La majorité des institutions sont présidées par des représentants du gouvernement, notamment des Premiers ministres, des ministres ou d'autres hauts responsables publics. Cinq pays ont désigné un président indépendant, tandis qu'en Côte d'Ivoire, le président est élu par les membres de l'institution.

S'agissant de l'activité, la majorité des INDS semblent opérationnelles et se réunissent régulièrement, onze pays ayant tenu des réunions en 2023–2024. En revanche, cinq institutions n'ont pas tenu de réunions au cours de cette période (République démocratique du Congo, Érythrée, Sao Tomé-et-Principe, Togo et Djibouti), tandis que les informations ne sont pas disponibles pour le Burkina Faso et la Guinée-Bissau.

Pris dans leur ensemble, ces éléments montrent que si les INDS des pays étudiés sont globalement fonctionnelles, leur capacité administrative, leurs modèles de gouvernance et la régularité de leurs réunions varient sensiblement, des facteurs qui influencent fortement l'efficacité du dialogue social au niveau national.

► Tableau 4. Présidence, secrétariat et activité récent

Pays	Secrétariat	Présidence	Réunions en 2023-2024
<i>Bénin</i>	oui-G	Ministre ³²	oui
<i>Burkina Faso</i>	NI	NI	NI
<i>Cabo Verde</i>	oui	Premier ministre	oui
<i>Cameroun</i>	oui	Ministre ³³	oui
<i>Tchad</i>	oui	Indépendante	oui
<i>Congo</i>	oui-G	Premier ministre	oui
<i>Côte d'Ivoire</i>	oui-G	Élu(e) par les pairs	oui
<i>Djibouti</i>	non	non	non
<i>RDC</i>	oui-G	Ministre ³⁴	non
<i>Érythrée</i>	oui-G	Indépendante	non
<i>Guinée</i>	oui	Indépendante	oui
<i>Guinée-Bissau</i>	non	Ministre ³⁵	NI
<i>Mali</i>	oui-G	Ministre ³⁶	oui
<i>Mauritanie</i>	oui	Indépendante	oui
<i>Niger</i>	oui-G	Haut fonctionnaire de l'État	oui
<i>Sao Tomé-et-Principe</i>	oui	Premier ministre	non
<i>Sénégal</i>	oui	Indépendante	oui
<i>Soudan</i>	oui-G	Haut fonctionnaire de l'État	oui
<i>Togo</i>	oui	Indépendante	non

1. oui-G = le secrétariat de l'INDS est rattaché à un ministère ou à une autre entité gouvernementale ; oui = l'INDS dispose de son propre secrétariat indépendant ; NI = information non disponible

³² Ministre du Développement.

³³ Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

³⁴ Ministre de l'Emploi et du Travail.

³⁵ Ministre du Travail.

³⁶ Ministre du Travail.

Structures et compétences des INDS

La conception institutionnelle des INDS en Afrique francophone et dans les pays voisins présente une grande diversité, reflétant à la fois des traditions historiques de concertation et l'évolution des attentes à l'égard des mécanismes de dialogue social. S'il n'existe pas de modèle uniforme, plusieurs tendances se dégagent à l'échelle de la sous-région.

L'assemblée plénière constitue la structure organisationnelle la plus répandue et représente le principal espace de débat et de prise de décision. Dans de nombreux cas, cette instance est appuyée par des bureaux, des comités ou des sous-comités techniques permettant de traiter des questions plus spécialisées. Le Bénin, le Congo, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Sénégal et Sao Tomé-et-Principe figurent parmi les pays combinant des sessions plénières avec des structures complémentaires. À l'inverse, un nombre plus restreint de pays, tels que la Côte d'Ivoire et le Niger, s'appuient sur **des conseils exécutifs ou des comités restreints**, concentrant les fonctions de pilotage et de définition de l'ordre du jour. Des configurations mixtes existent également, notamment en Guinée et au Sénégal, où les débats en séance plénière sont complétés par des comités techniques chargés du suivi des questions sectorielles ou thématiques.

En matière de compétences, la plupart des INDS exercent une fonction **consultative et de conseil**, conformément à leur rôle de forums de dialogue et d'orientation des politiques publiques. Plus de la moitié des institutions disposent également de **compétences en matière de négociation**, permettant l'élaboration de compromis structurés entre les partenaires sociaux. Le Cameroun, le Tchad, la Guinée, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Togo illustrent cette reconnaissance formelle de la fonction de négociation.

► Tableau 5. Structures et compétences des INDS

Pays	Structure	Compétences
<i>Bénin</i>	Assemblée plénière et deux comités techniques	Consultative et de négociation
<i>Burkina Faso</i>	NI	Consultative
<i>Cabo Verde</i>	Assemblée plénière et organe décisionnel	Consultative et décisionnelle
<i>Cameroun</i>	Assemblée plénière	Négociation et suivi de la mise en œuvre
<i>Tchad</i>	Assemblée plénière	Consultative et de négociation
<i>Congo</i>	Assemblée plénière et deux sous-comités ³⁷	Consultative
<i>Côte d'Ivoire</i>	Conseil exécutif	Consultative et décisionnelle
<i>Djibouti</i>	NI	Consultative
<i>RDC</i>	Session plénière et groupes de travail ³⁸	Consultative et de négociation
<i>Érythrée</i>	Assemblée plénière	Consultative, de négociation et décisionnelle
<i>Guinée</i>	Assemblée plénière, bureau, groupes de travail et comités ³⁹	Consultative et de négociation
<i>Guinée-Bissau</i>	NI	Consultative
<i>Mali</i>	Assemblée plénière et un comité ⁴⁰	Consultative
<i>Mauritanie</i>	Assemblée plénière et un comité ⁴¹	Consultative et de négociation
<i>Niger</i>	Comité exécutif et un sous-comité	Suivi et négociation
<i>Sao Tomé-et-Principe</i>	Assemblée plénière	Consultative et de négociation
<i>Sénégal</i>	Assemblée plénière, bureau et sept comités techniques	Négociation et suivi de la mise en œuvre
<i>Soudan</i>	Assemblée plénière et comités ⁴²	Consultative
<i>Togo</i>	Deux conseils ⁴³	Consultative et de négociation

³⁷ Sous-comité des affaires financières et sous-comité des affaires administratives.

³⁸ les groupes de représentants de l'État, des employeurs et des travailleurs, les comités ad hoc et l'équipe technique.

³⁹ L'Assemblée générale, le Bureau exécutif, les commissions, les comités régionaux de dialogue social, ainsi que les comités préfectoraux et municipaux de dialogue social.

⁴⁰ Le comité permanent.

⁴¹ Assemblée générale et Comité exécutif.

⁴² Ces comités peuvent être dotés de mandats polyvalents, allant au-delà de la seule fixation des salaires pour inclure d'autres questions sociales et économiques, selon ce que le Conseil juge approprié. En pratique, trois autres comités ont été institués au sein du Haut Conseil des salaires : un Comité technique tripartite chargé d'examiner des questions plus larges relatives à la législation et aux politiques du travail ; un Comité tripartite spécial consacré aux relations internationales dans le domaine du travail ; et un Comité bipartite chargé du règlement des différends du travail.

⁴³ Le Conseil national du travail et le Conseil supérieur de la fonction publique.

► Note d'information de l'OIT

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone

Un nombre plus limité d'institutions cumulent les fonctions consultatives et de négociation avec **un pouvoir décisionnel**. Cette configuration renforce le poids de leurs avis et accroît leur capacité d'influence sur la gouvernance socio-économique. Le Cabo Verde, la Côte d'Ivoire et l'Érythrée en sont des exemples. Dans certains cas, les INDS assurent **également une fonction de suivi** de la mise en œuvre des décisions ou accords issus du dialogue social, comme au Cameroun, au Niger et au Sénégal, soulignant l'importance de la continuité et de la redevabilité au niveau national.

Dans l'ensemble, ces constats montrent que, si les fonctions consultatives demeurent la caractéristique dominante des INDS, leurs compétences tendent progressivement à s'élargir vers la négociation, la prise de décision et le suivi de la mise en œuvre. Toutefois, cette évolution reste inégale et, dans de nombreux pays, les compétences des INDS demeurent limitées. L'absence d'informations claires dans plusieurs cas met également en évidence la nécessité de renforcer la documentation et la communication sur les activités des institutions. La sous-région présente ainsi un paysage contrasté, dans lequel certaines INDS fonctionnent comme des organes décisionnels solides, tandis que d'autres restent cantonnées à un rôle strictement consultatif.

Mandats des INDS et prise en compte de la convention n° 144

Le champ de compétence des INDS en Afrique francophone et dans les pays voisins varie considérablement. Certaines institutions sont habilitées à traiter un large éventail de questions socio-économiques et liées au travail, tandis que d'autres disposent de mandats plus restreints.

La plupart des INDS fonctionnent sur **la base d'un mandat large**, leur permettant d'examiner non seulement les relations professionnelles et les conditions de travail, mais également des politiques économiques et sociales plus générales ayant un impact sur le monde du travail. En principe, ces institutions sont bien placées pour intégrer les éléments substantiels de la convention n° 144, qui porte sur l'ensemble des questions relatives à l'OIT, y compris la consultation sur la législation du travail, l'application des normes internationales du travail, les stratégies nationales de développement socio-économique et les politiques nationales en matière d'emploi et de protection sociale.

À l'inverse, un nombre plus limité d'INDS disposent **d'un mandat étroit**, souvent circonscrit aux réformes du droit du travail ou aux relations professionnelles. Cette limitation peut réduire leur capacité à agir comme organe central de consultation tripartite sur les politiques socio-économiques nationales.

S'agissant de l'intégration explicite **des questions relevant de la convention n° 144 dans les mandats des INDS**, la situation est contrastée. Une majorité de pays prévoit une telle intégration, ce qui témoigne d'un alignement avec les normes internationales. Toutefois, dans plusieurs cas, ce lien demeure partiel ou peu explicite, ou bien les questions relevant de la convention n° 144 sont traitées par une autre institution tripartite, comme c'est le cas au Sénégal.

► **Tableau 6. Mandats des INDS et prise en compte de la convention n° 144**

Pays	Mandat	Convention n° 144
Bénin	Mandat restreint ⁴⁴	oui
Burkina Faso	Mandat large ⁴⁵	oui
Cabo Verde	Mandat large ⁴⁶	oui
Cameroun	Mandat restreint ⁴⁷	oui
Tchad	Mandat large ⁴⁸	oui
Congo	Mandat large ⁴⁹	oui
Côte d'Ivoire	Mandat large ⁵⁰	oui
Djibouti	Mandat large ⁵¹	non
RDC	Mandat large ⁵²	oui
Érythrée	Mandat large ⁵³	oui
Guinée	Mandat large ⁵⁴	oui
Guinée-Bissau	Mandat large ⁵⁵	NI

Mali	Mandat large ⁵⁶	NI
Mauritanie	Mandat large ⁵⁷	oui
Niger	Mandat restreint ⁵⁸	oui
Sao Tomé-et-Principe	Mandat large ⁵⁹	non
Sénégal	Mandat large ⁶⁰	non
Soudan	Mandat restreint ⁶¹	oui
Togo	Mandat large ⁶²	oui

⁴⁴ Examine les réclamations d'intérêt national consignées dans les registres de doléances des confédérations syndicales et des organisations d'employeurs ; examine les procès-verbaux de non-conciliation des commissions administratives paritaires chargées du dialogue social.

⁴⁵ Il est chargé d'émettre des avis motivés sur toutes les questions relatives à la législation du travail. Son avis est obligatoire pour l'ensemble des questions relevant du domaine du travail.

⁴⁶ Questions économiques, sociales, de relations professionnelles, d'emploi, de salaires et de budget de l'État.

⁴⁷ Promouvoir les relations entre les partenaires du dialogue social afin de prévenir les conflits sociaux, examiner les revendications des organisations professionnelles en vue de solutions négociées, proposer des mesures pour prévenir les grèves, encourager la concertation entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, émettre des avis pour anticiper les crises sociales et assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à rétablir la paix sociale.

⁴⁸ Il est chargé de promouvoir le dialogue social et de prévenir les conflits du travail. Son mandat comprend l'appui à la concertation et à la négociation entre employeurs et travailleurs, la facilitation du règlement des conflits sociaux et la veille à la bonne mise en œuvre des conventions collectives. Le Comité examine également les conditions de travail, les salaires, la productivité et la protection sociale, et fournit au Gouvernement des analyses et des recommandations pour éclairer les politiques du travail et sociales.

⁴⁹ Chaque groupe soumet ses points, et une réunion est organisée par le ministère du Travail afin de permettre l'adoption consensuelle des points à retenir, en toute indépendance.

⁵⁰ Les domaines d'action portent sur la promotion du dialogue social et la préservation de la paix sociale, tant au niveau des partenaires sociaux qu'au niveau national.

⁵¹ Émettre des avis sur les actes réglementaires relatifs au Code du travail ; étudier des questions telles que le travail, l'emploi, l'orientation professionnelle, la migration, la sécurité sociale ainsi que la sécurité et la santé au travail ; promouvoir le dialogue social, la négociation collective et l'arbitrage des conflits du travail ; formuler des avis et des propositions sur la législation et la réglementation dans ces domaines.

⁵² Élaborer des textes législatifs et réglementaires, ainsi que des politiques et des stratégies en matière d'emploi, de travail, de sécurité sociale, de formation professionnelle et de sécurité et santé au travail.

⁵³ Orientation professionnelle et formation professionnelle ; fonctionnement du service de l'emploi et élaboration de la politique du service de l'emploi ; supervision des activités des agents ou inspecteurs du travail ; mise en œuvre des politiques, lois et règlements du travail ; suivi et médiation des différends

ainsi que de la mise en œuvre des procédures de règlement des conflits ; examen et suivi de la mise en œuvre des conventions collectives.

⁵⁴ Les principaux domaines d'intervention sont ceux liés aux quatre principes définis dans la Charte nationale du dialogue social, à savoir : le principe d'attribution directe ; le principe de subsidiarité ; le principe d'efficacité ; et le principe d'étendue.

⁵⁵ Émettre des avis sur les restructurations socio-économiques, les politiques de développement et les politiques du travail, ainsi que sur leur mise en œuvre ; contribuer au maintien de la paix sociale en réglant les conflits et en conciliant les antagonismes, et en assurant la continuité des services essentiels en cas de grève.

⁵⁶ Étudier les questions relatives au travail, à l'emploi, à la formation professionnelle, à la sécurité sociale ainsi qu'à la sécurité et à la santé au travail ; émettre des avis et formuler des propositions et des résolutions sur la législation et la réglementation à introduire dans ces domaines. À cet égard, l'instance peut notamment examiner les difficultés résultant de la négociation des conventions collectives et donner son avis sur toutes les questions relatives à leur conclusion et à leur application, en particulier sur leur impact économique.

⁵⁷ Tous les domaines sociaux liés au monde du travail : les conflits collectifs du travail ; la promotion du dialogue social ; la santé, la sécurité et l'hygiène au travail.

⁵⁸ Les conflits du travail, les conflits scolaires et universitaires, les conflits ruraux ainsi que d'autres types de différends.

⁵⁹ Le budget général de l'État, le droit du travail, la grille salariale, la détermination légale du salaire minimum et l'analyse de la situation socio-économique du pays.

⁶⁰ assurer la médiation et faciliter les relations sociales entre les acteurs sociaux ; appuyer et former les acteurs à la prévention, à la gestion et au règlement des conflits sociaux ; mettre en place des mécanismes appropriés de dialogue social aux niveaux national et sectoriel, notamment aux niveaux des branches et des entreprises ; mener ou faire réaliser toute étude jugée utile sur l'état et les perspectives du dialogue social ; élaborer un rapport annuel sur l'état du dialogue social et le soumettre au Président de la République

⁶¹ Le Conseil élabore des propositions de revalorisation salariale ou d'ajustement des indemnités, réalise des études sur les salaires et formule des propositions qu'il soumet aux autorités publiques compétentes.

⁶² Tout ce qui concerne le monde du travail ; la facilitation du dialogue social ; la prévention et le règlement des conflits et des crises majeures ; la formation des acteurs ; la réflexion sur la législation sociale.

► Note d'information de l'OIT

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone

Tendances régionales en matière de ratification des principales conventions du dialogue social⁶³

Les conventions fondamentales n° 87⁶⁴ et 98⁶⁵, ainsi que la convention de gouvernance (prioritaire) n° 144, sont considérées comme des droits habilitants essentiels à l'existence d'un dialogue social efficace. Sans surprise, elles figurent parmi les conventions les plus largement ratifiées par les États Membres de l'OIT. Les conventions n° 144 (consultation tripartite) et 87 (liberté syndicale) ont chacune été ratifiées par 158 pays, soit 85 pour cent des États Membres de l'OIT, tandis que la convention n° 98 (droit d'organisation et de négociation collective) compte 168 ratifications, couvrant 90 pour cent des membres.

Cette tendance est encore plus marquée en Afrique francophone, où tous les pays ont ratifié les trois conventions. Parmi les pays couverts par la présente note, seuls l'Érythrée et la Guinée-Bissau n'ont pas encore ratifié la convention n° 144. Les ratifications les plus récentes concernent le Cameroun et le Niger (2018), la Mauritanie (2019), le Cabo Verde (2020) et le Soudan (2021). Toutefois, malgré un taux de ratification élevé, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a relevé des difficultés persistantes dans la mise en œuvre de la convention n° 144, notamment en ce qui concerne les articles 5 et 2, et, dans une moindre mesure, les articles 3, 4, 6 et 1.

La convention n° 87 (liberté syndicale et protection du droit syndical) a été ratifiée par l'ensemble des 19 pays, pour la plupart au début des années 1960, au moment de l'accession à l'indépendance (notamment le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, le Tchad, le Congo, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Sénégal et le Togo). La ratification la plus récente a été enregistrée en Guinée-Bissau en 2023.

La convention n° 98 (droit d'organisation et de négociation collective) a également été ratifiée par l'ensemble des 19 pays, soit dans les années 1960, soit à une date ultérieure. Tableau 7 Tendances régionales en matière de ratification des principales conventions du dialogue social.

► **Tableau 7. Tendances régionales en matière de ratification des principales conventions du dialogue social**

Pays	C 144 – Statut et année de ratification	C 87 – Statut et année de ratification	C 98 – Statut et année de ratification
Bénin	oui, 2001	oui, 1960	oui, 1968
Burkina Faso	oui, 2001	oui, 1960	oui, 1962
Cabo Verde	oui, 2020	oui, 1999	oui, 1979
Cameroun	oui, 2018	oui, 1960	oui, 1962
Tchad	oui, 1998	oui, 1960	oui, 1961
Congo	oui, 1999	oui, 1960	oui, 1999
Côte d'Ivoire	oui, 1987	oui, 1960	oui, 1961
Djibouti	oui, 2005	oui, 1978	oui, 1978
RDC	oui, 2001	oui, 2001	oui, 1969
Érythrée	non	oui, 2000	oui, 2000
Guinée	oui, 1955	oui, 1959	oui, 1959
Guinée-Bissau	non	oui, 2023	oui, 1977
Mali	oui, 2008	oui, 1960	oui, 1964
Mauritanie	oui, 2019	oui, 1961	oui, 2001
Niger	oui, 2018	oui, 1961	oui, 1962
Sao Tomé-et-Principe	oui, 1992	oui, 1992	oui, 1992
Sénégal	oui, 2004	oui, 1960	oui, 1961
Soudan	oui, 2021	oui, 2021	oui, 1957
Togo	oui, 1983	oui, 1960	oui, 1983

Cela met en évidence la ratification universelle des conventions n° 87 et 98 en Afrique francophone, ce qui constitue une avancée notable. Toutefois, la ratification en tant que telle ne garantit pas l'application effective de ces conventions dans le droit et la pratique au niveau national. La présente note n'évalue pas le respect des conventions n° 87 et 98. Les informations correspondantes sur l'application effective de ces conventions (ainsi que de l'ensemble des conventions de l'OIT) sont disponibles pour chaque pays dans la base de données NORMLEX. Nous invitons le lecteur à consulter NORMLEX⁶⁶ afin d'obtenir des informations plus détaillées sur la situation du dialogue social dans un pays donné.

⁶³ Voir également les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) relatifs à la Convention no 144, notamment : [Observation](#) (CEACR), 2023 et 2024 (Djibouti) ; [Observation](#) (CEACR), 2023 (République démocratique du Congo) ; [Demande directe](#) (CEACR), 2023 (Sénégal) ; [Observation](#) et [Demande directe](#) (CEACR), 2024 (Togo) ; [Demande directe](#) (CEACR), 2024 (Bénin) ; [Demande directe](#) (CEACR), 2024 (Cabo Verde) ; [Demande directe](#) (CEACR), 2024 (Cameroun) ; [Demande directe](#) (CEACR), 2024 (Congo) ; [Observation](#) (CEACR), 2024 (Tchad). Pour de plus amples informations et des observations spécifiques par pays, le lecteur est invité à consulter [NORMLEX](#).

⁶⁴ C087 – Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87).

⁶⁵ C098 – Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98).

⁶⁶ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:

Pour les affaires en cours relatives à la liberté syndicale, veuillez consulter le site internet suivant⁶⁷.

3. Réalisations

Résultats sélectionnés par pays au cours des dernières années⁶⁸

L'expérience montre qu'un dialogue social effectif repose sur plusieurs conditions préalables indispensables à son bon fonctionnement et à l'obtention de résultats concrets en matière de politiques publiques⁶⁹:

- Un cadre juridique favorable, comprenant le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.
- Des organisations d'employeurs et de travailleurs solides, indépendantes et représentatives, disposant de fortes capacités techniques.
- La volonté politique et l'engagement de l'ensemble des parties à s'investir dans un dialogue social effectif.
- Un appui institutionnel adéquat, comprenant des dispositifs administratifs permettant l'organisation concrète du dialogue social.
- Une confiance mutuelle entre les parties prenantes.

Facilité par les institutions nationales de dialogue social (INDS), le dialogue social a progressé dans les pays concernés, même si son efficacité varie d'un pays à l'autre. Plusieurs facteurs peuvent influencer son impact et, ces dernières années, des avancées notables ont été enregistrées, illustrant son rôle croissant dans l'élaboration des politiques publiques et l'évolution des relations professionnelles.

Au **Bénin**, des mesures majeures ont été adoptées afin d'améliorer les revenus des travailleurs et l'accès à la protection sociale. Un complément salarial de plus de 60 milliards de francs CFA par an a été instauré en faveur des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public, avec effet à compter de décembre 2022. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) a été revalorisé de 30 pour cent, passant de 40 000 à 52 000 francs CFA à partir de janvier 2023. En outre, une

assurance maladie obligatoire a été instituée par le décret n° 2023-327 de juin 2023. Dans ce cadre, l'État prend intégralement en charge les cotisations des personnes en situation d'extrême pauvreté et assume la moitié de la contribution pour les autres catégories.

Au **Cabo Verde**, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé d'importants accords visant à structurer le dialogue autour des priorités nationales de développement. Il s'agit notamment de l'Accord de concertation stratégique (ACE) et du Plan stratégique de développement durable (PEDS II), qui ancrent la coopération tripartite dans des cadres de politiques publiques plus larges.

Au **Cameroun**, l'INDS a joué un rôle actif dans la prévention et le règlement des conflits, l'amélioration des conditions de travail et de vie, ainsi que la consolidation de la paix sociale. Le dialogue a contribué au renforcement d'une démocratie participative et inclusive dans le monde du travail, tout en améliorant la gouvernance et la transparence. Parmi les mesures adoptées figurent l'octroi de primes académiques au personnel enseignant du secteur public et l'attribution de bourses de recherche aux enseignants de la fonction publique, combinées à des actions visant à préserver la stabilité sur les lieux de travail. En outre, des avancées ont été réalisées à travers la révision du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), issue de consultations tripartites et formalisée par un décret du Premier ministre en date du 21 mars 2023. Ce décret a relevé le salaire minimum de 36 270 FCFA à 41 875 FCFA pour les salariés de l'État relevant du Code du travail, à 45 000 FCFA pour le secteur agricole et à 60 000 FCFA pour les autres secteurs d'activité, renforçant ainsi les efforts visant à améliorer les conditions de vie et de travail.

Au **Tchad**, le dialogue social a conduit à une série d'accords formels et de développements institutionnels visant à promouvoir la paix sociale et à améliorer la gouvernance dans le monde du travail. Entre 2017 et 2023, les partenaires sociaux ont signé plusieurs protocoles d'accord (2017, 2018 et 2020), ainsi qu'un Pacte social triennal en octobre 2021, réaffirmant leurs engagements en faveur de la stabilité sociale et de la coopération. Des organes de coordination technique et

⁶⁷ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:20060:::20060::

⁶⁸ Les réalisations mises en évidence doivent être interprétées avec prudence, dans la mesure où elles ne garantissent pas nécessairement l'application effective des conventions nos 87 et 98 dans la pratique. En outre, la présente note n'a pas pour objet d'évaluer le respect des conventions précitées, mais se concentre sur les dispositifs institutionnels des institutions nationales de dialogue social dans la région. Pour de plus amples informations sur le respect

de ces conventions, le lecteur est invité à consulter les commentaires des organes de contrôle disponibles sur [NORMLEX](https://normlex.ilo.org).

⁶⁹ Organisation internationale du Travail (OIT). Dialogue social tripartite national : [Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance](#). Bureau international du Travail, Unité du dialogue social et du tripartisme, Département de la gouvernance et du tripartisme. Genève : OIT, 2013.

stratégique ont également été mis en place, notamment le Comité technique tripartite (CTT) en décembre 2021 et le Haut Conseil tripartite d'orientation stratégique (HCOST) en janvier 2022, suivis, en 2023, de la création de deux sous-commissions chargées respectivement du suivi et de l'évaluation, ainsi que des textes juridiques. Parmi les autres résultats, les partenaires sociaux ont formulé des recommandations à l'intention du Premier ministre portant sur l'amélioration des recettes publiques et la maîtrise des dépenses publiques, et ont mené une étude sur la révision de la législation régissant le droit de grève dans les services publics.

Au **Congo**, des politiques d'harmonisation ont été mises en œuvre afin d'aligner les conditions entre les secteurs public et privé. Les âges de départ à la retraite ont été harmonisés par catégorie professionnelle : 60 ans pour les ouvriers et employés, 63 ans pour les agents de maîtrise, 65 ans pour les cadres et 70 ans pour les cadres supérieurs. Les allocations familiales dans le secteur privé ont également été relevées, passant de 2 000 à 5 000 francs CFA par enfant, afin de les aligner sur celles du secteur public. Parallèlement, le salaire minimum a été augmenté de 50 400 à 70 400 francs CFA.

En **Côte d'Ivoire**, des avancées significatives ont été réalisées tant par le biais de réformes législatives que d'accords issus du dialogue social. Dans le secteur privé, le décret n° 2022-986 a relevé le salaire minimum de 60 000 à 75 000 francs CFA à compter de janvier 2023. Un arrêté ministériel a en outre révisé la grille des salaires minima par catégories conventionnelles, avec des augmentations comprises entre 9 et 29 pour cent selon les secteurs. Dans le secteur public, un protocole d'accord signé en août 2022 entre le gouvernement et les organisations syndicales a introduit de nouveaux avantages, notamment une prime exceptionnelle de fin d'année équivalente à un tiers du salaire mensuel indiciaire, la revalorisation des indemnités de transport et des allocations familiales, l'extension et l'augmentation des allocations de logement contributives, ainsi que l'adoption d'un nouveau Statut général de la fonction publique. En outre, des comités sectoriels de dialogue social ont été mis en place au sein des ministères afin d'institutionnaliser les consultations sur un éventail plus large de questions.

En **République démocratique du Congo**, plusieurs textes réglementaires ont été adoptés en matière de sécurité sociale, de sécurité et de santé au travail, ainsi que de

conditions de travail. La publication des résultats des élections syndicales pour la période 2023-2026 a renforcé la légitimité de la représentation des travailleurs dans les processus nationaux de dialogue social. Par ailleurs, la 37^e session du Conseil national du travail, tenue en avril 2025, a porté sur des enjeux majeurs de l'emploi, notamment la révision du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), l'amélioration des services de placement privé et la mise en œuvre de la couverture sanitaire universelle.⁷⁰

En **Guinée**, l'élaboration et l'adoption d'une Charte nationale du dialogue social en octobre 2023 ont constitué une étape majeure. Les mécanismes de dialogue ont été mobilisés pour résoudre des conflits dans des secteurs clés, notamment la téléphonie mobile, la presse, ainsi que l'enseignement supérieur et l'enseignement primaire et secondaire. L'INDS de la Guinée a également bénéficié de sa participation aux 5^e et 6^e Séminaires régionaux africains de l'IFDS, ainsi qu'aux 111^e et 112^e sessions de la Conférence internationale du Travail à Genève. S'inscrivant dans cette dynamique, le pays a franchi une étape décisive en mai 2025 avec la signature du Pacte pour la stabilité, la croissance et le progrès social, un accord tripartite entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs⁷¹. Facilités par le ministère du Travail et le Conseil national du dialogue social, et soutenus par l'OIT, ce pacte formalise l'article 11 de la Charte et instaure un cadre structuré de concertation sociale. Il vise à répondre aux tensions sociales récurrentes et aux conflits professionnels et prévoit la création d'un Observatoire national des relations professionnelles chargé de prévenir et de gérer les crises sociales.

En **Mauritanie**, les mesures adoptées ont notamment porté sur l'augmentation du salaire minimum, l'octroi d'un soutien financier aux veuves pendant la période de veuvage, ainsi que le maintien intégral du versement des salaires aux travailleuses durant le congé de maternité, y compris en cas de suspension de leur contrat de travail.

Au **Niger**, des avancées ont été enregistrées à travers la signature de protocoles d'accord avec le syndicat des agents de santé (BEN SUSAS) et avec des collectifs d'enseignants. Le Conseil national du dialogue social (CNDS) a joué un rôle actif dans la prévention et la gestion des conflits, tout en examinant plusieurs différends actuellement en cours de traitement.

⁷⁰ National Labor Council: 37th session addresses important issues in employment (Minister), 28 Avril 2025.

⁷¹ Un Nouveau Chapitre Social : La Guinée Signe un Pacte pour la Stabilité et la Croissance, 31 mai 2025.

Au **Sénégal**, plusieurs instruments importants ont été élaborés, notamment un guide de bonnes pratiques en matière de dialogue social et un document de politique publique sur l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes. Le pays a également négocié et signé un nouvel accord collectif interprofessionnel national en 2019, ainsi qu'un accord spécifique pour le secteur de la microfinance. Des actions de médiation ont été menées dans des secteurs sensibles tels que les industries extractives, le secteur bancaire et la presse, permettant de prévenir ou de résoudre des conflits professionnels. Plus récemment, en mai 2025, le Sénégal a négocié et signé un Pacte national de stabilité sociale pour une croissance inclusive et durable, réunissant le gouvernement, les organisations d'employeurs et les centrales syndicales⁷². Soutenu par le Haut Conseil du dialogue social, ce pacte L'analyse des institutions nationales de dialogue social (INDS) en Afrique francophone et dans les pays voisins confirme que ces organes sont largement répandus, présentent une grande diversité de formes et évoluent en fonction des contextes politiques, économiques et sociaux. Presque tous les pays examinés ont mis en place un cadre national de dialogue structuré, et la plupart des institutions demeurent opérationnelles, au moins dans une certaine mesure. Leurs fondements juridiques, leurs modalités de composition et leurs modèles de gouvernance diffèrent sensiblement, reflétant les traditions nationales ainsi que le principe de l'OIT selon lequel il n'existe pas de modèle unique de dialogue social.

Plusieurs tendances se dégagent au niveau de la sous-région:

- **Renforcement des mécanismes de fixation des salaires et de protection sociale.** De nombreuses institutions ont encadré ou facilité des revalorisations du salaire minimum, des révisions des indemnités ainsi que l'extension des dispositifs de protection sociale (par exemple au Bénin, en Côte d'Ivoire, au Congo et en Mauritanie).
- **Consolidation des cadres institutionnels.** Ces dernières années ont été marquées par la création de nouveaux conseils et commissions (au Bénin, en Mauritanie et en Guinée), ce qui témoigne d'une volonté politique persistante de maintenir des plateformes de dialogue.

tripartite vise à promouvoir un travail productif et décent, à renforcer l'équité sociale et à instaurer un climat social stable propice à une économie compétitive.

Enfin, au **Togo**, l'INDS a joué un rôle déterminant dans le règlement de crises majeures dans les secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé. Elle est reconnue comme un mécanisme clé pour la préservation de la paix sociale dans le monde du travail du pays. Toutefois, les parties prenantes ont également souligné la nécessité d'investissements supplémentaires en ressources humaines et financières afin de renforcer son rôle en tant que promoteur efficace des relations professionnelles.

4. Conclusions et perspectives

- **Prévention et règlement des conflits.** Les instances de dialogue ont été mobilisées pour prévenir ou résoudre des différends dans des secteurs clés tels que l'éducation, les industries extractives, la santé et l'administration publique (par exemple au Cameroun, en Guinée, au Sénégal et au Togo).
- **Diversité des structures et des compétences.** Si l'assemblée plénière constitue le modèle dominant, souvent appuyé par des bureaux ou des comités techniques, certaines institutions s'appuient sur des conseils exécutifs ou des dispositifs ad hoc. Les compétences varient de fonctions strictement consultatives à des rôles de négociation, de prise de décision et, dans un nombre plus restreint de cas, de suivi de la mise en œuvre. L'étendue variable des mandats influe directement sur l'impact institutionnel.
- **Mandats et prise en compte des questions relevant de la convention n° 144.** La plupart des INDS fonctionnent sur la base de mandats larges, incluant des questions liées à la convention n° 144. Toutefois, dans la pratique, certaines institutions disposent de compétences plus restreintes, tandis que, dans d'autres cas, l'intégration explicite des questions relevant de la convention n° 144 demeure partielle ou peu claire. Cet écart entre des cadres généraux étendus et un alignement complet sur les fonctions prévues par la convention n° 144 limite l'efficacité des institutions nationales de dialogue social.
- **Ratification des conventions de l'OIT.** Les taux de ratification des conventions n° 87 et 98 sont universels

⁷² [Government and workers' and employers' organizations sign a National Pact for Social Stability](#), 1 mai 2025.

dans les pays examinés, et l'adhésion à la convention n° 144 est élevée, bien que non exhaustive. Toutefois, la ratification ne se traduit pas toujours par une application effective, ce qui souligne l'importance à la fois de l'engagement normatif et politique et du bon fonctionnement des institutions.

- **Variations dans le fonctionnement.** Si certaines institutions se réunissent régulièrement et disposent de secrétariats efficaces et opérationnels, d'autres manquent de ressources, se réunissent de manière irrégulière ou demeurent inactives.

Malgré les progrès réalisés et les évolutions positives observées à une échelle significative, un certain nombre de défis et d'opportunités peuvent être identifiés :

1. **Renforcement des capacités institutionnelles.** De nombreuses INDS nécessitent des ressources financières et humaines supplémentaires pour fonctionner efficacement, en particulier dans les économies de petite taille et dans les pays où les réunions se sont interrompues.
2. **Promotion de l'inclusivité.** Au-delà des acteurs tripartites, des efforts devraient être déployés afin de garantir une participation équilibrée et représentative des femmes, des jeunes, des acteurs de l'économie informelle et des groupes sous-représentés. Une représentation élargie, que ce soit par l'intermédiaire des partenaires sociaux eux-mêmes ou par l'association, le cas échéant, de groupes spécifiques et d'acteurs communautaires, peut contribuer à renforcer la légitimité et la capacité de réponse des résultats du dialogue social.
3. **Alignement des mandats sur les exigences de la convention n° 144.** Lorsque les mandats des INDS sont limités ou silencieux quant aux fonctions de consultation tripartite, des révisions pourraient être envisagées afin d'y inclure explicitement la consultation sur la législation du travail, les normes internationales du travail, les politiques socio-économiques et de

l'emploi, ainsi que d'autres domaines prévus par la convention n° 144.

4. **Amélioration de la communication et de l'échange d'informations.** De nombreuses INDS disposent de mécanismes limités pour le partage d'informations, tant en interne entre les acteurs tripartites qu'en externe avec les parties prenantes et le public. Le renforcement des canaux de communication et de la transparence peut améliorer la visibilité, la redevabilité et la confiance.
5. **Renforcement du lien entre le dialogue et les résultats des politiques publiques.** Afin de préserver leur pertinence, les INDS doivent être davantage reliées aux processus nationaux d'élaboration des politiques, en veillant à ce que les accords conclus se traduisent dans la législation, la négociation collective et la planification du développement.
6. **Renforcement du suivi et de l'évaluation.** La réalisation d'évaluations régulières de l'efficacité des INDS permettrait aux parties prenantes d'identifier les goulets d'étranglement, de partager les bonnes pratiques et d'améliorer la transparence et la redevabilité.
7. **Valorisation des réseaux internationaux et régionaux.** Un engagement accru avec l'AICESIS et des organismes similaires peut offrir des opportunités d'apprentissage entre pairs, d'échange d'expériences et de diffusion de pratiques innovantes.

En suivant ces orientations, les institutions nationales de dialogue social en Afrique francophone et dans les pays voisins peuvent consolider leurs acquis, remédier aux insuffisances actuelles et renforcer leur rôle en tant que plateformes de construction de la paix sociale, d'une croissance inclusive et du travail décent. L'OIT peut jouer un rôle important dans l'appui à ces efforts, notamment par l'application de la méthodologie SAM-SDI (méthodologie d'auto-évaluation des institutions de dialogue social), qui propose une approche structurée pour identifier les forces, les faiblesses et les pistes concrètes d'amélioration institutionnelle.

Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone



Sous licence [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organisation internationale du Travail 2026

OIT. *Principales caractéristiques des institutions nationales de dialogue social dans certains pays, plus particulièrement en Afrique francophone*, Note technique, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

<https://doi.org/10.54394/00033267>

Pour nous contacter

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Service du dialogue social, relations
de travail et gouvernance (LABGOV)

E: labgov@ilo.org