



Organisation
internationale
du Travail

► 15^e Réunion
régionale africaine

2-4 décembre 2026, Windhoek



► Réaliser la justice sociale par des transformations inclusives du marché du travail en Afrique

Rapport du Directeur général

Rapport du Directeur général

► Réaliser la justice sociale par des transformations inclusives du marché du travail en Afrique

15^e Réunion régionale africaine

Windhoek, Namibia, 2-4 décembre 2026



© Organisation internationale du Travail 2026

Première édition 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citations – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit *Réaliser la justice sociale par des transformations inclusives du marché du travail en Afrique*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à: rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: www.ilo.org/publns.

French: ISBN 978-92-2-043982-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-043983-8 (PDF Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00035630>

Également disponible en:

Anglais: ISBN 978-92-2-043977-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-043976-0 (PDF Web); DOI: <https://doi.org/10.54394/00035624>;

Arabe: ISBN 978-92-2-043978-4 (imprimé), ISBN 978-92-2-043979-1 (PDF Web);

Portugais: ISBN 978-92-2-043980-7 (print); 978-92-2-043983-8 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.



► Préface

Plus qu'un point d'étape, la Réunion régionale africaine a toujours été un temps de réflexion permettant aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs d'examiner ensemble les mutations du monde du travail, d'évaluer les progrès accomplis en faveur du travail décent et de bâtir un consensus sur la voie à suivre, en se fondant sur les réalités de l'Afrique ainsi que sur les valeurs et les normes internationales du travail de l'OIT.

Depuis la première Réunion régionale Africaine, tenue à Lagos en 1960, ces moments d'échange donnent au continent un cadre pour traverser les périodes successives de transformations économiques, sociales et politiques. La 14^e Réunion régionale africaine s'est tenue en 2019 à Abidjan alors que le débat mondial portait sur les moyens de façonner l'avenir du travail. La Déclaration d'Abidjan adoptée à l'issue de cette réunion fixait un programme ambitieux pour faire progresser la justice sociale et bâtir un avenir du travail centré sur l'humain en Afrique.

Si la mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan a été marquée par d'importantes difficultés, parmi lesquelles la pandémie de COVID-19, les crises multiples interdépendantes, les tensions géopolitiques et une marge de manœuvre réduite, les mandants tripartites ont continué à avancer sur les priorités clés. Les progrès accomplis témoignent de notre détermination collective et de notre engagement indéfectible en faveur du travail décent et de la justice sociale.

Sept ans après Abidjan, nous voici à Windhoek, dans un contexte tout autre. Les transformations que nous anticipions ne sont plus de lointaines perspectives; elles modifient déjà le quotidien des travailleurs, des entreprises et des communautés d'Afrique. Dans le même temps, l'heure est à l'incertitude au niveau mondial, et le système multilatéral, et avec lui l'OIT, connaît de profonds changements.

Les grandes transformations du marché du travail résultant du changement démographique, de la transition vers des économies écologiquement durables, de la numérisation et de l'intelligence artificielle (IA) offrent d'importantes possibilités. Dans le même temps, elles interviennent sur fond d'informalité généralisée, d'inégalités persistantes, de protection sociale limitée, de déficits de compétences et de productivité, de difficultés à assurer la durabilité des entreprises et de pénurie durable d'emplois décents et productifs, en particulier pour les jeunes et les femmes. Faute d'action résolue, ces transformations risquent non pas de résoudre les fragilités existantes, mais de les aggraver.

Le propos central du présent rapport est donc clair: l'Afrique ne doit pas se contenter de s'adapter à ces transformations; elle doit agir sur leur contenu et faire de la justice sociale leur principe directeur.

Il s'agit en définitive d'une question de choix et de gouvernance. Comme je l'ai déjà souligné dans de précédents rapports, les transformations ne sont pas un gage de justice sociale. Leurs résultats dépendent des politiques que nous adoptons, de l'action que nous menons pour renforcer les institutions et de la capacité des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à peser ensemble sur le changement au moyen du dialogue social et en s'appuyant sur les normes internationales du travail.

L'OIT et ses mandants ont consolidé d'importants fondements depuis Abidjan. Windhoek devrait par conséquent marquer le début d'une nouvelle phase de réalisations et d'action. Les choix qu'opère l'Afrique aujourd'hui définissent non seulement l'avenir du travail du continent, mais aussi, et de plus en plus, la place de celui-ci dans l'économie mondiale.



Notre objectif doit être clair: il nous faut mettre les transformations au service du travail productif et décent, d'entreprises et d'institutions plus fortes, et d'une prospérité partagée pour tous – en d'autres termes, réaliser la justice sociale.



► Table des matières

	Page
Préface	3
Table des matières	5
1. Introduction	7
Vue d'ensemble du marché du travail africain	7
2. Transformations du monde du travail en Afrique.....	10
2.1. Transformation démographique	10
La transformation démographique de l'Afrique: un phénomène multidimensionnel	10
Créer des emplois productifs et décents pour une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse	11
Briser le cycle de l'informalité et du travail à faible productivité	12
Accompagner les transitions tout au long de la vie.....	12
Tirer parti du dividende démographique de l'Afrique pour promouvoir le travail décent	12
2.2. Transformation numérique	14
La numérisation: un moteur de la transformation structurelle	14
Comblar les fractures numériques et renforcer les capacités	15
Tirer profit de l'intelligence artificielle.....	16
Les plateformes numériques et l'économie des plateformes	18
Numérisation des services liés au travail et à la gouvernance du travail.....	18
Le dialogue social pour un avenir numérique centré sur l'humain.....	19
2.3. La transition écologique et climatique.....	19
Faire de la transition vers des économies écologiquement durables une voie inclusive vers le travail décent et la justice sociale.....	19
L'adaptation comme stratégie pour l'emploi, les entreprises et la résilience.....	20
Exploiter le potentiel des emplois verts et décents	21
Minéraux essentiels: le potentiel stratégique de l'Afrique dans la transition énergétique mondiale	23
Double transition et compétences	24
Financement de l'action climatique et contributions déterminées au niveau national.....	25
Gouvernance pour une transition juste.....	25
2.4. Voie à suivre – Placer la justice sociale au cœur des transformations du marché du travail en Afrique	26



3. Principales activités de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan (2020-2026).....	29
3.1. Des emplois décents pour l'Afrique, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes.....	29
3.2. Des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée	31
3.3. Une transformation inclusive au service du travail décent dans l'économie informelle et l'économie rurale	32
3.4. Des entreprises durables	33
3.5. Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs	35
3.6. Une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs.....	35
3.7. Application effective des normes du travail à jour et promotion de l'égalité de genre	37



► 1. Introduction

Vue d'ensemble du marché du travail africain

1. Depuis la 14^e Réunion régionale africaine, tenue en 2019, l'Afrique a fait preuve d'une grande résilience, malgré les perturbations profondes causées par la pandémie de COVID-19 et les bouleversements mondiaux plus récents, notamment la guerre en Ukraine et la crise au Moyen-Orient, ainsi que la vulnérabilité liée à l'aggravation de la dette, les chocs climatiques et les pressions inflationnistes persistantes. Les économies se sont progressivement stabilisées sous l'effet de l'amélioration de la situation macroéconomique, du ralentissement de l'inflation et de la demande soutenue de ressources énergétiques, de produits agricoles et de minerais. On estime que, de ce fait, la croissance réelle du produit intérieur brut (PIB) est passée de 3,5 pour cent en 2024 à 4,4 pour cent en 2025, faisant de l'Afrique le continent du monde qui, aux côtés de l'Asie, connaît la croissance la plus rapide. La croissance devrait ralentir légèrement en 2026 pour s'établir à 4,2 pour cent, conséquence attendue du conflit en cours au Moyen-Orient. Environ 40 pour cent des pays africains devraient enregistrer des taux de croissance supérieurs à 5 pour cent. Par ailleurs, en 2025, 12 des 20 économies du monde à la croissance la plus rapide étaient des économies africaines ¹.
2. Les perspectives demeurent toutefois incertaines. La croissance est inégale et insuffisante pour entraîner une hausse générale de l'emploi productif et des niveaux de vie. Les fragilités structurelles persistantes, auxquelles viennent s'ajouter les tensions géopolitiques et la volatilité des prix des denrées alimentaires et de l'énergie, continue de freiner l'investissement, la croissance des entreprises et la création d'emplois. Si l'Afrique résiste face aux chocs, la fréquence de plus en plus rapprochée des perturbations et leur interpénétration mettent en évidence la nécessité de bâtir de toute urgence des économies à même de soutenir une croissance plus résiliente et créatrice d'emplois sur le long terme.
3. C'est sur le marché du travail que l'Afrique pourra véritablement éprouver sa résilience. Les défis qui s'y posent sont de plus en plus pressants, car la population en âge de travailler continue de croître rapidement. L'emploi a augmenté, mais sa qualité reste un sujet de préoccupation. En 2026, 39,4 millions de personnes sont sans emploi, ce qui représente un taux de chômage de 6,2 pour cent ². Dans le même temps, on estime que 65,5 millions d'individus qui souhaitent travailler ne sont pas considérées comme des chômeurs, ce qui porte le taux de déficit d'emplois à 15,1 pour cent ³ et témoigne d'une importante sous-utilisation de la main-d'œuvre à l'échelle du continent.
4. Ces difficultés ⁴ sont particulièrement marquées chez les jeunes et les femmes. Une part importante (22,9 pour cent) des jeunes Africains âgés de 15 à 24 ans est sans emploi et ne suit ni études ni formation en 2026. Les jeunes femmes sont nettement plus susceptibles d'être dans cette situation que les jeunes hommes (29 pour cent contre 16,9 pour cent ⁵), ce qui s'explique en



¹ Groupe de la Banque africaine de développement, *Perspectives économiques en Afrique 2026: Mobiliser des ressources à grande échelle pour le financement du développement de l'Afrique dans un monde fragmenté*, 2026.

² ILOSTAT, septembre 2026.

³ ILOSTAT, septembre 2026.

⁴ Certains indicateurs du marché du travail ou moyennes régionales depuis 2010 montrent toutefois que la situation s'améliore légèrement ou reste stable dans certaines parties de l'Afrique.

⁵ ILOSTAT, septembre 2026.

grande partie par la répartition des responsabilités domestiques et familiales. Les niveaux d'instruction et de formation restent en outre faibles. Vingt et un pour cent des jeunes Africains âgés de 15 à 29 ans n'ont jamais été scolarisés ou n'ont pas été au-delà de l'école préprimaire ⁶. Seulement 46 pour cent ont arrêté leur scolarité à la fin de l'école primaire ou du premier cycle d'enseignement secondaire.

5. La situation des jeunes sur le marché du travail est très hétérogène au niveau régional. En Afrique du Nord, le taux de chômage des jeunes compte parmi les taux sous-régionaux les plus élevés au monde; il était de 22,3 pour cent en 2026 et de 35,6 pour cent chez les jeunes femmes. En Afrique subsaharienne, en revanche, le taux de chômage des jeunes fait partie des plus bas au monde (8,5 pour cent en 2026) – ce qui n'est pas un signe de bonne santé du marché du travail, mais reflète le fait que peu de jeunes gens peuvent se permettre de ne pas travailler, le problème étant plutôt le sous-emploi et la piètre qualité des emplois.
6. L'informalité reste l'un des principaux obstacles structurels à la progression du travail décent en Afrique. En 2026, 84,3 pour cent des travailleurs sont employés de manière informelle, et ce chiffre est même de 87,4 pour cent en Afrique subsaharienne. Les progrès sont lents; l'informalité, par exemple, n'a baissé que d'un point de pourcentage depuis 2015 ⁷. Elle freine la croissance des entreprises et la productivité, entrave le développement des compétences et l'accès aux marchés et aux ressources, limite les droits des travailleurs et la protection sociale et réduit les recettes publiques ⁸.
7. Ces tendances du marché du travail sont le reflet des contraintes structurelles plus larges. La productivité augmente principalement dans quelques secteurs tels que le transport et la communication, la construction, la finance et les services aux entreprises, qui emploient relativement peu de travailleurs, tandis que l'agriculture et les services informels absorbent toujours l'essentiel de la main-d'œuvre et enregistrent de faibles niveaux de productivité. Les entreprises formelles sont encore trop peu nombreuses par rapport à la croissance de la main-d'œuvre africaine, et les micro, petites et moyennes entreprises se heurtent à des difficultés persistantes pour accéder aux financements, aux infrastructures, aux technologies et aux marchés, comprendre la réglementation et se mettre en conformité avec elle.
8. Aux déficits persistants de travail décent s'ajoute la couverture sociale limitée. En Afrique, seuls 19,1 pour cent de la population sont couverts par au moins une prestation sociale, contre 52,4 pour cent en moyenne au niveau mondial ⁹. Pour de nombreux travailleurs, en particulier ceux de l'économie informelle, la maladie, les pandémies, les chocs économiques et les catastrophes climatiques sont souvent synonymes de perte de moyens de subsistance, d'insécurité du revenu et de pauvreté. L'extension de la protection sociale est donc un impératif social et constitue également un investissement économique en faveur du développement du capital humain, des transitions sur le marché du travail, de la durabilité des entreprises, de la formalisation et de la résilience.



⁶ Valentina Stoevska, «Autonomisation de la jeunesse africaine: nécessité de renforcer la formation professionnelle et l'apprentissage sur le tas», *ILOSTAT Blog* (blog), 11 août 2025.

⁷ ILOSTAT, septembre 2026.

⁸ OIT, *Résultat de la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, ILC.113/Compte rendu n° 7A, 2025.

⁹ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026: Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*, 2025. La région a toutefois enregistré de modestes progrès au fil des ans, ce chiffre étant passé de 15,2 pour cent en 2015 à 17,4 pour cent en 2020, puis à 19,1 pour cent en 2023.

9. La pression budgétaire limite par ailleurs la capacité de nombreux pays à faire face à ces difficultés. L'alourdissement des obligations du service de la dette réduit considérablement la marge budgétaire¹⁰, ce qui limite l'investissement public dans l'éducation, la santé, les infrastructures et la protection sociale. L'augmentation des coûts d'emprunt, la volatilité des taux de change et les prix élevés des importations fragilisent en outre l'investissement et la création d'emplois.
10. Ces défis s'inscrivent dans un contexte marqué par trois grandes transitions: la transition démographique, la transition numérique et la transition verte, qui modifient en profondeur les marchés du travail et la trajectoire de développement de l'Afrique. La section 2 du présent rapport traite des possibilités et des risques associés à chacune d'elles et des réponses à apporter pour faire progresser le travail décent et la justice sociale.



¹⁰ En 2024, le service de la dette représentait selon les estimations environ un tiers des recettes publiques, soit davantage que les dépenses sociales de nombreux pays. Banque africaine de développement, *Perspectives économiques en Afrique 2026 : Mobiliser des ressources à grande échelle pour le financement du développement de l'Afrique dans un monde fragmenté – Points saillants*, 2026.

► 2. Transformations du monde du travail en Afrique

2.1. Transformation démographique

La transformation démographique de l'Afrique: un phénomène multidimensionnel

11. La transformation démographique de l'Afrique n'est pas une perspective lointaine; ses effets sur le monde du travail sont déjà manifestes. La population du continent a augmenté, passant de quelque 230 millions d'habitants en 1950 à plus de 1,5 milliard en 2025 et devrait selon les prévisions atteindre environ 2,5 milliards d'ici à 2050. La population en âge de travailler (tranche des 15-64 ans), qui s'élevait en 2025 à 892 millions de personnes, devrait quasiment doubler d'ici à 2050 et atteindre 1,6 milliard ¹¹. La population des jeunes âgés de 15 à 34 ans, qui représente environ 60 pour cent de la population en âge de travailler, croît rapidement et devrait atteindre 846 millions d'ici à 2050, ce qui représente 300 millions de jeunes de plus qu'en 2025 ¹².
12. Bien que la transformation démographique de l'Afrique soit souvent envisagée sous le seul angle de l'augmentation de la population jeune, ce processus revêt en réalité des dimensions multiples qui ne se limitent pas à la seule catégorie des jeunes. Il englobe l'évolution de la structure par âge de la population et le déclin des taux de fécondité, les changements dans la composition des familles et des ménages, l'urbanisation, les migrations internes et internationales et l'augmentation concomitante de la proportion de jeunes et de personnes âgées dans la population. L'effet conjugué de ces dynamiques crée des trajectoires démographiques différentes selon les pays, ce qui nécessite des politiques inclusives et anticipant l'avenir. Par exemple, le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus devrait selon les projections augmenter rapidement et passer de 57 millions en 2025 à 144 millions en 2050, ce qui créera de nouveaux besoins au niveau des systèmes de protection sociale, de santé et de soin ainsi que des marchés du travail, l'économie du soin étant ainsi appelée à devenir elle-même une source croissante d'emplois.
13. La transformation démographique revêt aussi une dimension territoriale. Elle est favorisée par une urbanisation rapide, l'évolution des modes d'habitat et l'extension des villes secondaires, des tendances qui ont par ailleurs des conséquences majeures pour l'emploi, le logement, les infrastructures et la productivité. L'économie rurale reste néanmoins une importante source d'emplois, bien qu'elle soit marquée par des taux élevés d'informalité et de vulnérabilité aux aléas climatiques. Les migrations internes, la mobilité régionale et les migrations internationales contribuent également à transformer les marchés du travail et les perspectives d'emploi des jeunes, dont la population ne cesse d'augmenter.
14. Ces tendances varient cependant selon les pays en fonction du stade de leur transition démographique, de leur degré d'urbanisation et des conditions propres aux États fragiles ou en proie à des conflits ou aux petits États insulaires. Cette diversité appelle des politiques sur mesure et adaptées au contexte. L'enjeu central est donc de déterminer les moyens à mettre en œuvre pour



¹¹ Voir Nardos Bekele-Thomas et Snorre Westgaard, «Libérer le potentiel de la jeunesse africaine», *Afrique Renouveau* (Nations Unies), 4 octobre 2024 (contenu consulté en avril 2026).

¹² Nations Unies, «World Population Prospects 2024».

que ces trajectoires démographiques différentes contribuent à la création de possibilités de travail décent et productif au lieu d'exacerber les pressions et les inégalités sur le marché du travail.

15. La transition démographique en Afrique pourrait générer un dividende démographique considérable en renforçant la croissance économique, la productivité et la transformation structurelle. Mais ce résultat n'est pas automatique. Il suppose que les pays parviennent à créer des emplois décents et productifs en nombre suffisant, à améliorer la qualité du travail, à donner aux gens les moyens de s'adapter à l'évolution des marchés du travail et à mettre en place les institutions et la protection voulues pour accompagner les transitions, faute de quoi l'évolution démographique n'aura d'autre effet que d'accroître la pression sur le marché du travail. Les normes internationales du travail et un dialogue social efficace sont au fondement des choix à faire pour y parvenir.

Créer des emplois productifs et décents pour une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse

16. L'emploi des jeunes est au cœur de ce défi. Il ne peut y avoir de justice sociale alors que des millions de jeunes n'ont pas accès à des possibilités d'emploi décent et productif¹³. La Stratégie de l'UA-OIT pour l'emploi des jeunes en Afrique (YES-Africa) de 2025, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et la Déclaration d'Abidjan de l'OIT, 2019, réaffirment l'engagement des États Membres à prendre des mesures concrètes en faveur de l'emploi des jeunes.
17. Le principal obstacle qui entrave l'accès des jeunes au marché du travail dans toute l'Afrique est l'absence d'emplois décents et productifs. La croissance économique n'est pas suffisamment inclusive, et la transformation structurelle a été trop lente pour permettre aux jeunes travailleurs de se réorienter vers des secteurs à plus forte productivité. L'agriculture emploie encore près de 60 pour cent des jeunes en Afrique subsaharienne, tandis que le taux d'emploi des jeunes dans l'industrie manufacturière se maintient autour de 6 pour cent. La croissance limitée des entreprises productives, conjuguée aux contraintes qui pèsent sur la productivité et la compétitivité des micro, petites et moyennes entreprises, entravent la création massive d'emplois.
18. Dans le même temps, la faiblesse de l'offre aggrave le problème. Des inadéquations persistent entre l'offre et la demande de compétences, les systèmes de formation demeurent insuffisamment corrélés à la demande des employeurs, la fracture numérique entrave la productivité, et les jeunes entrepreneurs ont difficilement accès aux sources de financement, à la terre, aux réseaux et à des services de l'emploi efficaces. Par ailleurs, l'emploi des jeunes n'est toujours pas assez intégré dans les politiques macroéconomiques, sectorielles et relatives à l'investissement.
19. Pourtant, les jeunes d'Afrique ne se contentent pas de subir cette transformation, ils en sont aussi des acteurs de premier plan. Ils sont déjà le fer de lance de l'économie numérique, de l'économie de la création et de l'économie verte sur le continent. Le rôle des politiques est d'éliminer les obstacles structurels qui empêchent ce potentiel de se concrétiser sous la forme de créations massives d'emplois décents et productifs.
20. L'emploi est plus qu'une source de revenu. C'est un gage de dignité, d'inclusion et de participation à la société, et une condition indispensable de la capacité des jeunes à bâtir leur avenir avec confiance. C'est pourquoi il ne suffit pas, pour faire face au défi que représente l'emploi des jeunes, de leur donner du travail: la qualité et la sécurité du travail et les perspectives offertes par



¹³ OIT, *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024: Des emplois décents pour un avenir meilleur*, 2024.

celui-ci sont tout aussi importantes. Comme je l'ai dit précédemment, «une génération qui n'a pas accès au travail décent ne peut pas bâtir son avenir avec confiance».

Briser le cycle de l'informalité et du travail à faible productivité

21. La plupart des jeunes en Afrique entrent sur le marché du travail par la voie de l'économie informelle. Compte tenu de son ampleur, l'économie informelle ne saurait être considérée comme un phénomène marginal; c'est au contraire elle qui fournit l'essentiel du travail, du commerce, de la production, de l'innovation et des moyens de subsistance en Afrique ¹⁴. L'informalité est donc un facteur de la transformation démographique. L'emploi informel n'est souvent pas qu'une phase passagère: l'entrée dans la vie active par cette voie a des répercussions durables, orientant la trajectoire des revenus à la baisse, retardant, voire empêchant, l'accumulation de droits à la protection sociale et condamnant les travailleurs concernés à passer d'une forme de travail incertain à une autre au lieu de progresser vers le travail décent.
22. Il faut par conséquent agir sur trois fronts. Premièrement, accroître la productivité et les revenus dans les secteurs qui emploient la majorité des jeunes, tout en faisant bénéficier ces derniers de la protection sociale et en renforçant leurs droits et leur représentation. Deuxièmement, offrir aux travailleurs et aux unités économiques des moyens pratiques et des parcours structurés vers la formalisation, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Troisièmement, accélérer la transformation structurelle et la création d'emplois formels, en particulier par le développement durable du secteur privé. Il faut à la fois améliorer la qualité des emplois existants et ouvrir de nouvelles perspectives pour l'avenir.

Accompagner les transitions tout au long de la vie

23. La transformation démographique ne concerne pas seulement l'entrée sur le marché du travail; elle a aussi pour effet de modifier la nature et la fréquence des transitions au cours de la vie. La priorité n'est donc pas uniquement de doter les nouveaux arrivants sur le marché du travail des compétences exigées par les formes émergentes de travail; elle consiste aussi à donner aux travailleurs les moyens, aux différentes étapes de leur vie, de s'adapter à l'évolution des technologies et des métiers.
24. Il faut pour cela établir des liens plus étroits entre les systèmes d'éducation, les services de l'emploi, les employeurs, le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, et la protection sociale afin que les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés puissent participer à des marchés du travail où la technologie occupe une place de plus en plus importante, s'adapter à leur évolution et influencer plus activement sur celle-ci. Les services de l'emploi, les systèmes de développement des compétences et la protection sociale doivent par conséquent fonctionner de manière coordonnée et non comme des domaines d'action distincts.

Tirer parti du dividende démographique de l'Afrique pour promouvoir le travail décent

25. La première des priorités est de placer l'emploi au cœur des politiques publiques, conformément à la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Les politiques macroéconomiques, sectorielles, commerciales et relatives à l'investissement devraient être évaluées non seulement à l'aune de leur contribution à la croissance, mais aussi sous l'angle de la quantité et de la qualité

¹⁴ Pierre Nguimkeu, «Rethinking informality in Africa: An economy hiding in plain sight», Brookings, 14 mai 2026.



des emplois qu'elles permettent de créer pour les jeunes. La transformation structurelle doit être résolument axée sur les secteurs riches en emplois, et les jeunes doivent avoir accès à des possibilités de développement des compétences et à des services efficaces sur le marché du travail. L'investissement dans le développement des compétences est d'autant plus efficace qu'il s'accompagne de politiques centrées sur la demande – portant par exemple sur les investissements dans les secteurs créateurs d'emplois et l'intégration commerciale favorable à l'emploi dans le cadre de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECAf) – qui créent des emplois correspondant au profil des jeunes qualifiés. En outre, l'impact positif de la transformation sur le marché du travail est plus limité lorsque les jeunes femmes demeurent largement exclues de l'éducation et des possibilités d'emploi.

26. YES-Africa constitue un cadre important pour traduire cette approche en actes à l'échelle du continent. Maintenant que des stratégies en faveur de l'emploi (des jeunes) ont été élaborées dans la plupart des pays de la région, les efforts portent de plus en plus sur la mise en œuvre: il s'agit désormais de renforcer les capacités institutionnelles et d'assurer le financement et la coordination de stratégies bien conçues de nature à produire des résultats à grande échelle en faveur des jeunes.
27. Une deuxième priorité consiste à établir des systèmes de protection sociale solides garantissant des prestations tout au long de la vie. Une grande proportion des jeunes ont du mal à trouver un emploi décent et occupent souvent un emploi informel qui ne leur donne pas accès à une protection sociale propre à les aider à mieux traverser les transitions professionnelles et personnelles. Les changements à l'œuvre sur les marchés du travail, en particulier le développement de formes d'emploi incertaines, telles que le travail temporaire, le travail indépendant et le travail via des plateformes, augmentent la fréquence des transitions et, par là même, multiplient à la fois les opportunités et les risques.
28. La troisième priorité est de permettre aux jeunes de prendre une part active dans l'élaboration des politiques. Cela suppose de les associer à toutes les étapes des interventions en faveur de l'emploi, du développement des compétences et de la protection sociale, depuis la conception jusqu'à la gouvernance, la mise en œuvre et l'évaluation, de renforcer les capacités des organisations représentatives des jeunes et de permettre aux jeunes de faire davantage entendre leur voix dans les structures établies de dialogue social. Les jeunes ont le droit de participer aux décisions qui les concernent, et possèdent les connaissances et les capacités nécessaires à cette fin.
29. Pour atteindre ces objectifs, il ne suffit pas de créer des emplois. La rapidité de la transformation démographique est aussi un défi pour les institutions. Les gouvernements doivent assurer la cohésion des politiques relatives à l'emploi, à l'éducation, au développement des compétences, aux entreprises et à la protection sociale, tandis que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle central à jouer dans l'anticipation de l'évolution des besoins de compétences et des besoins des marchés du travail, ainsi que dans l'élaboration de solutions au moyen du dialogue social.
30. La transformation démographique de l'Afrique sera aussi façonnée par l'évolution de la nature du travail. L'essor rapide du numérique, l'expansion du travail via des plateformes, le déploiement généralisé de l'intelligence artificielle (IA) et la croissance de l'économie de la création modifient déjà le mode de création des emplois, les modalités d'organisation du travail et le type de compétences les plus recherchées. Ces changements peuvent élargir l'accès au travail et aux marchés, en particulier pour les jeunes, mais peuvent aussi créer de nouveaux obstacles à l'entrée dans la vie active, fragiliser les mécanismes de progression professionnelle et creuser les écarts de compétences entre les générations. La section qui suit porte sur la



transformation numérique et les choix qui s'imposent pour faire en sorte que le changement technologique soit propice au travail décent et productif.

2.2. Transformation numérique

La numérisation: un moteur de la transformation structurelle

31. La transformation numérique influe de manière de plus en plus déterminante sur les économies, les sociétés et les marchés du travail du monde entier. L'économie numérique en Afrique représente déjà plus de 5 pour cent du PIB du continent, et son importance va continuer à augmenter ¹⁵. L'OIT et ses mandants ne devraient pas seulement envisager la transformation numérique comme une simple expansion des nouvelles technologies, dont l'IA. Ce phénomène redéfinit la production, les services, le commerce et l'emploi, créant de nouveaux secteurs d'activité et de nouveaux métiers tout en transformant ceux qui existent.
32. Les gains potentiels sont considérables. Les technologies numériques peuvent accroître la productivité dans les secteurs qui continuent d'employer la majorité des travailleurs africains, et notamment contribuer à: améliorer la production agricole grâce à l'information climatique et aux techniques agricoles de précision; renforcer l'industrie manufacturière, la logistique et les chaînes d'approvisionnement; étendre l'accès aux financements; et permettre à l'administration publique de gagner en efficacité. Pour ce qui est des micro, petites et moyennes entreprises, les outils numériques peuvent améliorer leur gestion, faciliter leur accès à de nouveaux clients et aux services financiers et favoriser leur participation aux chaînes de valeur nationales, régionales et mondiales. Si elles s'accompagnent de politiques et de cadres de gouvernance appropriés, les technologies numériques peuvent aussi faire avancer le travail décent et les transitions vers la formalité en facilitant l'enregistrement des travailleurs et des unités économiques et en élargissant leur accès aux services de l'emploi et aux services d'aide aux entreprises, aux mesures de protection des travailleurs et aux prestations sociales.
33. Le commerce numérique crée de nouvelles possibilités transfrontières pour les économies africaines. Le commerce électronique et les modalités connexes en matière de paiements numériques, de logistique, de cybersécurité et de communication font baisser les coûts de transaction et élargissent l'accès au marché, notamment pour les entreprises qui étaient auparavant entravées par leur situation géographique et leurs infrastructures matérielles limitées. D'après les estimations, le commerce électronique a dépassé les 520 millions d'acheteurs en ligne en 2025 ¹⁶ et créé jusqu'à 3 millions d'emplois directs dans la région ¹⁷. Une corrélation directe a été établie entre l'augmentation des paiements en ligne dans le cadre du commerce numérique et la hausse importante de la croissance économique ¹⁸. Associées à la ZLECAf, ces évolutions peuvent encourager l'intégration régionale, l'entrepreneuriat et la diversification de l'activité économique. Les technologies mobiles et les plateformes numériques favorisent aussi un accès élargi aux services bancaires, aux services de formation et aux services aux entreprises, à l'information et à la participation civique. Les incidences de la transformation numérique sont donc à la fois économiques et sociales.



¹⁵ Société financière internationale (SFI) et Google, «E-Conomy Africa 2020: Africa's \$180 billion internet economy future», 2020.

¹⁶ SFI et Google, «E-Conomy Africa 2020: Africa's \$180 billion internet economy future».

¹⁷ Patrick Dupoux *et al.*, «How Online Marketplaces Can Power Employment in Africa», Boston Consulting Group, mars 2019.

¹⁸ Purva Khera *et al.*, «Is Digital Financial Inclusion unlocking Growth?», IMF Working Paper No. 2021/167 (FMI, 2021).

34. Le déploiement rapide de l'IA, en particulier des outils d'IA générative, s'appuie sur les vagues précédentes de la transformation numérique, et cette technologie s'est déjà solidement implantée sur plusieurs marchés en Afrique, dont certains comptent désormais parmi les plus grands utilisateurs à l'échelle mondiale. Toutefois, l'accès à l'IA ne suffira pas à lui seul à faire de la technologie un moteur de la transformation structurelle et de la création d'emplois décents. Il faudra pour cela adopter et intégrer les technologies, en particulier dans les petites entreprises et les start-up, en mettant à disposition des applications et des modèles d'un coût abordable qui puissent fonctionner avec l'infrastructure existante et sur des appareils largement disponibles et exploiter les données pertinentes disponibles localement dans les différentes langues du continent. Parallèlement, il faudra accroître les investissements dans le développement de l'infrastructure numérique et de l'IA en Afrique. L'IA contribuera au travail décent à condition qu'elle soit utilisée dans des secteurs à forte croissance, selon des modalités propices à la création d'emplois de qualité, à l'augmentation de la productivité et à des débouchés plus nombreux pour les entreprises et les travailleurs africains.

Comblar les fractures numériques et renforcer les capacités

35. Pour maximiser les effets bénéfiques de la vague actuelle de transformation numérique, l'Afrique doit surmonter des contraintes structurelles de taille, notamment des problèmes de connectivité, des coûts technologiques élevés, un accès limité aux financements, des déficits de compétences numériques et managériales et des capacités restreintes en matière de cybersécurité, qui limitent l'adoption de la technologie, en particulier au sein des micro, petites et moyennes entreprises. Ces obstacles entravent la capacité de traduire le progrès technologique en gains de productivité et risquent de creuser les inégalités entre les pays, les entreprises et les travailleurs.
36. La connectivité est devenue une condition sine qua none de l'accès à l'emploi, à l'entrepreneuriat, à l'éducation, aux financements et aux services publics. Pourtant, des inégalités notables persistent en ce qui concerne l'accès à des services Internet fiables, rapides et abordables^{19, 20}, à l'électricité, à des équipements à prix raisonnable, à des contenus adaptés aux réalités locales, et aux compétences numériques, en particulier entre les zones rurales et urbaines²¹. Les femmes²², les jeunes, les personnes en situation de handicap et les travailleurs de l'économie informelle se heurtent souvent à des obstacles supplémentaires. Alors que l'activité économique et les services publics se développent de plus en plus en ligne, l'exclusion numérique devient un facteur croissant d'exclusion sociale et d'exclusion du marché du travail. Il est par conséquent essentiel de combler ces fractures pour parvenir à la justice sociale.

¹⁹ En 2024, la vitesse moyenne de téléchargement en Afrique était de 23 mégabits par seconde (Mbps), soit très en deçà des 78 Mbps enregistrés en Amérique latine et dans les Caraïbes et des 54 Mbps des pays en développement d'Asie. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Union africaine, *Dynamiques du développement en Afrique 2024: Compétences, emplois et productivité*, 2024.

²⁰ Il est estimé que, si l'utilisation d'Internet à l'échelle du continent africain pouvait se développer aussi rapidement que dans les pays à revenu élevé, 140 millions de nouveaux emplois pourraient être créés, et le PIB du continent augmenter de 2 200 milliards de dollars. SAIIA, «*The Digital Economy and Ecommerce in Africa – Drivers of the African Free Trade Area?*», Special Report (South African Institute of International Affairs (SAIIA), 2020).

²¹ Banque mondiale, «*From Connectivity to Services: Digital Transformation in Africa*», Results Brief, 26 juin 2023.

²² Union internationale des télécommunications (UIT), «*Facts and Figures 2023: The gender digital divide*». La fracture numérique entre les femmes et les hommes en Afrique est l'une des plus importantes au monde (en 2023, 42 pour cent des hommes utilisaient Internet, contre 32 pour cent des femmes). En 2024, l'écart relatif entre les hommes et les femmes utilisant l'Internet mobile était de 29 pour cent; l'écart relatif entre les hommes et les femmes possédant un téléphone mobile était de 13 pour cent, et l'écart relatif entre les hommes et les femmes possédant un téléphone intelligent était de 25 pour cent. Voir GSM Association (GSMA), «*The Mobile Gender Gap Report 2025*», 2025.



37. Les compétences sont tout aussi déterminantes. Selon les projections, d'ici à 2030, environ 70 pour cent de la demande de compétences numériques en Afrique portera sur des compétences de base, et 23 pour cent sur des compétences intermédiaires²³. Or il ressort des données recueillies dans 15 pays d'Afrique que seule une infime minorité de jeunes possède des compétences numériques, qui plus est élémentaires. Les compétences numériques sont de plus en plus recherchées dans tous les secteurs de l'économie mais, d'une manière générale, les employeurs ont aussi besoin de compétences techniques, cognitives et socio-émotionnelles²⁴.
38. Il importe donc que les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie gagnent en robustesse et en souplesse, que l'enseignement et la formation techniques et professionnels soient de meilleure qualité et proposent notamment des modalités de formation en situation de travail, que les compétences acquises dans des contextes informels soient reconnues et que des possibilités de perfectionnement et d'actualisation des compétences soient assurées. Les politiques de développement des compétences doivent par conséquent être intégrées aux stratégies relatives à l'emploi, à l'industrie et au développement des entreprises de manière à créer des possibilités d'emploi productif dans lesquelles les compétences en question pourront être pleinement mises à profit²⁵.

Tirer profit de l'intelligence artificielle

39. Les progrès rapides de l'IA créent de nouvelles possibilités, mais aussi de nouveaux défis à travers le monde. Comme je l'ai souligné dans mon rapport à la 114^e session de la Conférence internationale du Travail, intitulé *À l'heure des choix: Mettre l'intelligence artificielle au service du travail décent*, la question de savoir si l'IA permettra d'accroître la productivité et d'améliorer les moyens de subsistance tout en faisant progresser le travail décent n'est pas une question d'ordre purement technologique, mais dépend également des choix qui seront faits au niveau des politiques et des institutions.
40. Pour l'Afrique, le défi dans l'immédiat ne tient probablement pas tant à des suppressions massives d'emplois qu'aux effets variables de l'IA sur la qualité des emplois, les besoins en compétences, l'organisation du travail et la productivité. Les travaux de recherche de l'OIT montrent que l'Afrique reste la région où la part de l'emploi exposée à l'IA générative est la plus faible: on estime que 19 pour cent des emplois y sont exposés (contre 24 pour cent à l'échelle mondiale), avec un risque d'exposition notable ou élevé pour seulement 2 pour cent des emplois, qui comprennent une plus grande proportion de tâches susceptibles d'être automatisées (contre 8 pour cent à l'échelle mondiale).
41. S'agissant des jeunes, les premières données disponibles au niveau mondial indiquent que les postes de novices et de premier échelon, qui offrent généralement aux nouveaux arrivants sur le marché du travail une porte d'entrée dans les secteurs fortement numérisés²⁶, sont potentiellement exposés à l'automatisation par l'IA, car ils comportent souvent des tâches cognitives routinières. Lorsque ces postes sont un tremplin indispensable pour acquérir des compétences et évoluer professionnellement, leur raréfaction peut empêcher les jeunes travailleurs de gravir les échelons et réduire leurs perspectives²⁷. Cette dimension doit être suivie

²³ OCDE et Union africaine, *Dynamiques du développement en Afrique 2024: Compétences, emplois et productivité*.

²⁴ OIT, «*Lifelong learning and skills for the future: Insights for Africa*», Regional Research Brief, 2026.

²⁵ OIT, «*Lifelong learning and skills for the future: Insights for Africa*».

²⁶ Les services numériques et l'externalisation des processus opérationnels ont fourni des possibilités d'emploi formel aux jeunes ayant un bon niveau d'instruction.

²⁷ OIT, *À l'heure des choix: Mettre l'intelligence artificielle au service du travail décent*, ILC.114/I(B), 2026.



de près afin que l'adoption de l'IA ne réduise pas davantage les possibilités d'accès à un marché du travail déjà difficile pour les jeunes.

42. L'IA commence également à avoir des effets sur les industries créatives, notamment dans les médias, le design, la publicité, la musique, le cinéma, les jeux vidéo, la création de contenus et les arts numériques, autant de domaines dans lesquels les jeunes représentent souvent une part importante des travailleurs. Ces effets peuvent être aussi bien positifs que négatifs: l'IA ouvre de nouvelles perspectives tout en bouleversant les parcours professionnels traditionnels des jeunes. S'il est peu probable que l'IA fasse disparaître toute créativité, elle transforme néanmoins la manière dont le travail créatif est accompli et valorisé.
43. Les travailleurs âgés peuvent se heurter à d'autres difficultés, en particulier lorsque les différences générationnelles dans la maîtrise des compétences numériques compliquent l'adaptation aux tâches utilisant l'IA. Il est donc d'autant plus nécessaire que les travailleurs aient accès à des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie et de reconversion professionnelle qui les accompagnent aux différents stades de leur parcours professionnel. Il importe également de renforcer les liens entre l'enseignement formel, la formation professionnelle et l'apprentissage en situation de travail, tout en intégrant davantage ces dispositifs dans les services de l'emploi et les politiques actives du marché du travail ²⁸.
44. Les gouvernements du monde entier répondent à cette transformation en adoptant de nouvelles politiques et stratégies en matière d'IA, encore que les réglementations exhaustives restent dans une large mesure l'apanage des pays à revenu élevé. En Afrique, les stratégies nationales concernant l'IA mettent de plus en plus l'accent sur l'innovation responsable, le développement économique, l'amélioration de la prestation des services publics et l'inclusion numérique. Des pays comme le Rwanda, l'Égypte, le Kenya et le Nigéria ont adopté des cadres nationaux relatifs à l'IA, tandis que la Stratégie continentale de l'Union africaine sur l'IA, adoptée en juillet 2024, fait de l'IA un enjeu prioritaire pour le développement et la gouvernance. Il faut saisir l'occasion que nous offre cette évolution pour faire en sorte que le travail décent soit pleinement intégré dans ces stratégies.
45. Si elle ne dispose pas de normes spécialement consacrées à l'IA, l'OIT peut cependant fournir des conseils dans le domaine des politiques en s'appuyant sur les normes internationales du travail existantes ainsi que sur les évolutions normatives récentes et les discussions tripartites. Par exemple, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, soulignent l'importance d'adapter les politiques de l'emploi en fonction des changements technologiques. Les conclusions et recommandations issues de la Réunion technique sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière sont également pertinentes ²⁹. La discussion générale qui doit avoir lieu en 2027 sur la technologie, la productivité et la transformation structurelle offrira un cadre général permettant d'examiner les grandes questions liées à l'IA et au travail décent et d'assurer un suivi à cet égard.
46. Lorsqu'il s'agit d'évaluer les effets de la technologie, la qualité des emplois importe tout autant que leur nombre. L'IA peut jouer un rôle complémentaire par rapport aux travailleurs, améliorer l'accès à l'information, faciliter la prise de décisions, renforcer les services publics et aider les entreprises à adopter des pratiques plus productives. Cela étant, elle peut aussi entraîner une



²⁸ OIT, *À l'heure des choix: Mettre l'intelligence artificielle au service du travail décent*.

²⁹ OIT, [Conclusions et recommandations](#), Réunion technique sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière, 2026.

intensification du travail, réduire l'autonomie du fait de la gestion algorithmique, creuser le fossé entre les entreprises et les travailleurs et accentuer les inégalités lorsque l'accès aux infrastructures et aux compétences n'est pas le même pour tous.

47. L'Afrique fait donc face à un double défi: il faut tirer profit de l'IA pour accroître la productivité et appuyer la transformation économique tout en veillant à ce que la main-d'œuvre du continent, qui connaît une croissance rapide, ait accès aux compétences et aux possibilités nécessaires pour participer à un monde du travail mondial assisté par l'IA. Pour les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, la concrétisation de ce potentiel nécessitera un meilleur accès à des technologies abordables, à des financements, à des infrastructures numériques fiables et abordables et aux compétences requises pour adopter l'IA et l'utiliser à bon escient.

Les plateformes numériques et l'économie des plateformes

48. L'économie des plateformes est l'une des principales manifestations visibles de la transformation numérique, ouvrant directement aux individus des possibilités nouvelles en matière d'innovation, d'entrepreneuriat, de génération de revenus, de souplesse et d'accès aux marchés du travail internationaux. Les secteurs prédominants dans ce contexte sont notamment ceux du transport de personnes, des services de livraison et du commerce numérique, auxquels s'ajoutent les plateformes de travail en ligne qui proposent des missions ponctuelles et du travail indépendant dans des domaines allant du développement de logiciels et de l'analyse de données à la traduction, au design et aux services d'appui administratif.
49. Le travail via des plateformes offre des possibilités d'emploi aux jeunes arrivant sur le marché du travail, qui ont généralement des difficultés à accéder à l'emploi, en particulier dans l'économie formelle. La qualité du travail via des plateformes reste toutefois variable. Les études de l'OIT font état, dans certains secteurs, de revenus inférieurs au salaire minimum applicable, ainsi que de durées de travail longues ou imprévisibles, d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'une protection sociale limitée et de problèmes de sécurité dans les services géolocalisés, tels que le transport de personnes et la livraison.
50. L'adoption récente de la convention (n° 193) sur le travail décent dans l'économie des plateformes, 2026, marque une étape importante dans l'élaboration de normes internationales du travail visant à promouvoir le travail décent dans l'économie des plateformes, tout en garantissant des protections adéquates et le respect des droits fondamentaux. Les mandants tripartites des pays d'Afrique ont activement participé au processus d'élaboration de cette norme.



Numérisation des services liés au travail et à la gouvernance du travail

51. Les technologies numériques, y compris l'IA, peuvent renforcer la gouvernance du marché du travail et la prestation de services en améliorant les informations sur le marché du travail, les services de l'emploi, l'inspection du travail, la conformité et l'appui fourni par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les systèmes numériques intégrés d'identification, d'administration et de paiement peuvent élargir l'accès à la protection sociale et faire gagner en efficacité. L'amélioration des données disponibles peut faciliter la planification en matière de compétences et aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à gérer les transitions liées à l'emploi. Lorsqu'ils sont mis en œuvre efficacement, ces outils peuvent permettre de réduire les coûts, de rationaliser les procédures, d'améliorer le partage de l'information, de renforcer l'accessibilité et de favoriser la formalisation du marché du travail.
52. Les services publics numériques doivent toutefois être inclusifs, accessibles et soumis à des mécanismes de responsabilisation. Aucun travailleur ni aucune entreprise ne devrait se trouver

exclu en raison d'une connectivité ou de compétences numériques limitées, d'un manque de documentation, d'une situation de handicap ou de moyens insuffisants pour acquérir les équipements voulus. Les services numériques devraient compléter, et non remplacer, les services assurés en présentiel, en particulier pour les groupes qui continuent d'en dépendre³⁰. La confiance dans les services numériques repose non seulement sur leur efficacité, mais aussi sur la transparence, le respect de la vie privée, l'accessibilité et l'existence de voies de recours efficaces. La conception et la mise en œuvre de services numériques nécessitent également l'établissement de garde-fous clairs en matière de protection des données, de transparence, de non-discrimination, de durabilité et de contrôle humain.

Le dialogue social pour un avenir numérique centré sur l'humain

53. En définitive, la gouvernance de la transformation numérique est autant une gageure institutionnelle qu'un défi technologique. Les institutions du marché du travail doivent évoluer en même temps que les technologies afin que l'innovation soit moteur de progrès en matière d'emploi productif, de croissance de la productivité et de partage équitable des gains, de salaires et de revenus du travail adéquats, de protection des droits au travail et de travail décent. Il faut notamment mettre en place des cadres appropriés pour la gouvernance des données, la protection de la vie privée, la transparence algorithmique et la responsabilisation, tout en veillant à ce que les travailleurs restent en mesure de faire véritablement entendre leur voix à l'égard des décisions qui ont une incidence sur leur travail. Il faut également renforcer les capacités des ministères du travail, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs afin qu'ils puissent être acteurs de l'évolution technologique et contribuer à sa gouvernance, notamment par l'élaboration de politiques, grâce à des institutions efficaces de fixation des salaires, à la négociation collective et à un dialogue social tripartite. Dotés des capacités nécessaires, les mandants pourront mieux participer à l'action généralement menée par les gouvernements dans le domaine de la numérisation et des politiques relatives à l'IA.
54. Le tripartisme et le dialogue social devraient rester au cœur du processus. Les décisions relatives à la numérisation ne sauraient être laissées à l'entière discrétion des entreprises technologiques, des autorités de réglementation ou des ministères chargés des communications et de l'innovation. Les ministères du travail, les employeurs et les travailleurs ont un rôle indispensable à jouer pour l'élaboration de politiques faisant rimer l'innovation avec le respect des droits, la productivité avec l'inclusion, et le progrès technologique avec le travail décent. La négociation collective et les institutions de fixation des salaires sont importantes pour faire en sorte que les gains de productivité se traduisent par de meilleurs salaires et conditions de travail.



2.3. La transition écologique et climatique

Faire de la transition vers des économies écologiquement durables une voie inclusive vers le travail décent et la justice sociale

55. Le changement climatique, la perte de biodiversité, la désertification, la dégradation des terres et la pollution constituent des préoccupations environnementales urgentes pour l'Afrique. Pour l'OIT et ses mandants, ces enjeux débordent la sphère environnementale. Ils transforment déjà les

³⁰ L'OIT souligne que la technologie ne constitue pas une solution uniforme: pour garantir une prestation de services inclusive, il est souvent nécessaire d'avoir recours à un modèle hybride combinant des services en ligne, par téléphone et en présentiel, en particulier pour les usagers qui n'ont pas une connectivité, une documentation ou des compétences numériques suffisantes. OIT, *Global report: Technology Adoption in Public Employment Services – Catching up with the Future*, 2022.

marchés du travail dans l'ensemble du continent. Ils ont une incidence sur les lieux où il est possible de travailler, sur l'organisation du travail, sur la capacité des travailleurs et des entreprises à être productifs et sur les secteurs susceptibles d'assurer des moyens de subsistance. En même temps, la transition écologique offre une occasion de promouvoir la création d'emplois, de faire progresser la justice sociale et d'amorcer une transformation qui profite à tous.

56. Les faits parlent d'eux-mêmes. Les phénomènes météorologiques extrêmes sont de plus en plus fréquents ³¹. En 2025, les inondations ont représenté plus de la moitié des phénomènes météorologiques signalés en Afrique, tandis que la sécheresse a touché plus de 8,5 millions de personnes en Afrique de l'Est ³². À lui seul, le stress thermique dû à la hausse des températures pourrait entraîner en Afrique, d'ici à 2030, une perte de 2,3 pour cent des heures de travail, soit l'équivalent de plus de 14 millions d'emplois à temps plein, cette proportion atteignant près de 5 pour cent en Afrique de l'Ouest ³³. La dégradation des terres, la perte de biodiversité et la hausse de la pollution atmosphérique et de la pollution plastique dans les villes en pleine croissance font que ces pressions pèsent encore plus fortement sur l'agriculture, la pêche, les forêts et les moyens de subsistance dans l'économie informelle urbaine. Il ne s'agit pas de chiffres abstraits: c'est une réalité tangible pour les agriculteurs, les vendeurs de rue, les travailleurs des transports et de la construction et pour les petites entreprises qui sont au cœur des économies locales.
57. La situation pose également un défi de taille sur le plan financier. La région, qui a pourtant une responsabilité historique minime dans le changement climatique et des besoins considérables en matière de développement, doit faire face à une transition coûteuse avec une marge de manœuvre budgétaire limitée et un appui international insuffisant. En 2022, le continent a essuyé quelque 9 milliards de dollars É.-U. de pertes et de dommages, avec un coût de reconstruction compris entre 5 et 15 pour cent du PIB par habitant, au minimum ³⁴. Selon les estimations, les pays africains ont besoin d'environ 2 800 milliards de dollars É.-U. afin de mettre en œuvre leurs contributions déterminées au niveau national pour la période 2020-2030, alors que les financements climatiques actuellement disponibles sont encore très loin de suffire ³⁵. Cela étant, l'action climatique et environnementale peut aussi stimuler l'emploi, le développement des entreprises, la croissance de la productivité et la transformation structurelle.
58. Pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, la question est donc de savoir si la transition vers des économies écologiquement durables accentuera les vulnérabilités existantes ou si, au contraire, elle peut ouvrir la voie vers le travail décent et la justice sociale.



L'adaptation comme stratégie pour l'emploi, les entreprises et la résilience

59. En Afrique, l'adaptation est un enjeu central pour l'avenir du travail, car les marchés du travail du continent restent fortement exposés aux changements environnementaux. Les systèmes agroalimentaires représentent 64,5 pour cent de l'emploi, de sorte que des millions de travailleurs

³¹ Banque mondiale. *June 2025: Global Economic Prospects*, 2025.

³² Organisation météorologique mondiale (OMM), *État du climat en Afrique 2025*, 2026.

³³ OIT, *Travailler sur une planète plus chaude: L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*, 2020.

³⁴ Banque africaine de développement, «L'Afrique perd chaque année jusqu'à 15 % de son PIB par habitant à cause du changement climatique – Kevin Urama, économiste en chef par intérim de la Banque africaine de développement», 12 septembre 2022.

³⁵ Sandra Guzmán et al., «The State of Climate Finance in Africa: Climate Finance Needs of African Countries» (Climate Policy Initiative, 2022).

et de ménages dépendent de ressources et d'activités tributaires du climat³⁶. Dans de nombreuses zones rurales, les moyens de subsistance restent étroitement liés aux précipitations, aux terres, aux ressources en eau, à l'élevage, aux forêts et à la pêche.

60. L'adaptation devrait donc être envisagée non pas uniquement comme un moyen de se prémunir contre des pertes, mais aussi comme une stratégie pour l'emploi, la résilience et les entreprises, c'est-à-dire comme une occasion à saisir, et non une simple réponse aux risques. Les investissements dans une agriculture résiliente face au changement climatique, l'irrigation, la gestion de l'eau, la protection contre les inondations, la résilience des zones côtières, la restauration des écosystèmes, la gestion durable des terres et des infrastructures routières résilientes peuvent protéger les moyens de subsistance tout en créant des possibilités de travail décent. Les programmes publics pour l'emploi peuvent aider les communautés à construire des infrastructures résilientes face au changement climatique et, ce faisant, apporter un soutien au revenu, des compétences et de la valeur locale. L'adaptation urbaine offre des possibilités similaires, moyennant le développement d'infrastructures résilientes, de transports durables, de bâtiments économes en ressources et de services d'assainissement et de gestion des déchets.
61. Ces possibilités ne bénéficieront toutefois pas automatiquement aux travailleurs et aux entreprises qui en ont le plus besoin. De nombreux travailleurs tributaires du climat exercent toujours dans l'économie informelle, ce qui limite leur accès à une protection au travail et à une protection sociale, et donc leur capacité d'adaptation. Partant, les politiques devraient associer les mesures d'adaptation à des mesures d'incitation en faveur de la formalisation, à la protection sociale et à la sécurité au travail, tout en tenant compte de la capacité des micro, petites et moyennes entreprises à se conformer aux prescriptions applicables. Les micro, petites et moyennes entreprises, qui sont les principales pourvoyeuses d'emploi, mais qui se heurtent souvent à diverses contraintes, devraient bénéficier d'un soutien ciblé qui renforce leur accès à des financements, aux technologies, aux informations liées au climat, aux compétences et à une assistance technique, ainsi qu'à des services visant la résilience des infrastructures et le développement des entreprises qui permettent d'investir dans des mesures d'adaptation.
62. Les lieux de travail sont eux aussi exposés aux changements environnementaux. Le stress thermique, les phénomènes météorologiques extrêmes, la pollution atmosphérique, les maladies à transmission vectorielle, les rayonnements ultraviolets et l'exposition aux produits agrochimiques modifient les profils de risque associés aux tâches dans l'ensemble du continent. Une analyse récente de l'OIT montre que 92,9 pour cent des travailleurs en Afrique sont exposés à une chaleur excessive, contre 71 pour cent à l'échelle mondiale³⁷. Les systèmes nationaux de sécurité et de santé au travail (SST) devraient être renforcés pour intégrer les risques climatiques en prévoyant des plans d'action contre la chaleur, des évaluations des risques, des inspections du travail, un accès à l'eau et des périodes de repos, ainsi que des aménagements du temps de travail si nécessaire, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.



Exploiter le potentiel des emplois verts et décents

63. L'écologisation de l'économie offre un potentiel d'emploi considérable. Des secteurs tels que les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, la construction durable, les transports publics, l'agriculture intelligente face au climat, la restauration des écosystèmes, le recyclage et les

³⁶ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), «La FAO améliore la couverture de données sur l'emploi dans les systèmes agroalimentaires», 1^{er} novembre 2024.

³⁷ OIT, *Heat at work: Implications for safety and health – A global review of the science, policy and practice*, 2024.

services environnementaux peuvent créer de nombreux emplois tout en favorisant des entreprises plus durables. En 2024, le secteur des énergies renouvelables comptait 16,6 millions d'emplois dans le monde, mais seulement 344 000 environ en Afrique ³⁸. Or, le continent africain possède 60 pour cent des meilleures ressources solaires mondiales et un fort potentiel dans d'autres secteurs verts ³⁹.

64. Cet écart à combler représente une formidable opportunité. La transition verte de l'Afrique pourrait créer jusqu'à 3,3 millions d'emplois directs d'ici à 2030 et jusqu'à 84,5 millions d'ici à 2050 si les investissements, le développement des compétences et la croissance des entreprises évoluent au même rythme ⁴⁰. Il ne s'agit pas d'une perspective lointaine. Les gouvernements sont déjà à l'œuvre. Le Partenariat pour une transition énergétique juste mis en œuvre en Afrique du Sud, la stratégie à long terme de développement à faible taux d'émissions récemment adoptée par la Namibie, ainsi que les stratégies nationales pour une croissance verte et une transition juste menées par le Maroc, le Kenya, la Côte d'Ivoire, le Sénégal et d'autres pays, traduisent ces ambitions en possibilités concrètes en matière d'énergies renouvelables, de biodiversité et d'utilisation efficace des ressources. Les investissements en faveur de la nature prennent aussi de nouvelles formes, allant des obligations dédiées à la protection de la faune sauvage aux crédits biodiversité, signe que la préservation des écosystèmes peut aller de pair avec la création d'emplois.
65. Le développement des secteurs verts ne suffira pas à lui seul. L'Afrique doit également veiller à ce que les travailleurs, les entreprises et les communautés obtiennent une plus large part des gains générés par la transition verte en matière d'emploi, de productivité et de développement. Malgré une hausse des investissements dans le secteur de l'énergie, l'Afrique n'attire encore que 2 pour cent environ des investissements mondiaux dans les énergies propres ⁴¹, d'où la nécessité d'accroître les financements et de renforcer la création de valeur ajoutée au niveau local. L'ampleur de la progression de l'emploi dépendra des niveaux d'investissement, du développement des entreprises, de la croissance de la productivité, de l'adoption des technologies et de la compétitivité des entreprises africaines sur les marchés verts émergents.
66. Les emplois verts ne sont toutefois pas nécessairement synonymes d'emplois décents. Les stratégies en faveur de l'emploi vert doivent traiter les questions clés que sont les salaires, les conditions de travail, les droits au travail, la sécurité et la santé au travail, les compétences, la protection sociale, l'égalité de genre, l'emploi des jeunes, la productivité des entreprises, les voies vers la formalité, ainsi qu'une transition juste pour les travailleurs et les entreprises des secteurs à forte émission de carbone, vulnérables face au changement climatique ou susceptibles de faire l'objet d'une réorganisation sous l'effet des nouvelles technologies et réglementations.
67. L'économie circulaire représente à la fois une opportunité et un défi. La réparation, la réutilisation, le recyclage, le réusinage et la gestion durable des déchets peuvent réduire la consommation de ressources et la pollution tout en créant des emplois. Selon des estimations récentes, entre 121 millions et 142 millions de personnes dans le monde sont employées dans des activités de



³⁸ Agence internationale pour les énergies renouvelables (IRENA) et OIT, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2025*, 2026.

³⁹ Victoria Masterson, «Africa is Leading the Way in Solar Power Potential», Forum économique mondial, 23 septembre 2022 (cité dans Agence internationale de l'énergie (AIE)).

⁴⁰ FSD Africa, «De nouvelles recherches suggèrent que l'économie verte africaine pourrait créer plus de 3 millions d'emplois directs d'ici 2030», communiqué de presse, 24 juillet 2024; FSD Africa, Shortlist et Boston Consulting Group, «Prévisions pour les emplois verts en Afrique», 2024; Shell Foundation, «Africa's Green Transition to Create up to 84m Jobs by 2050 but it Risks Embedding Inequality Without Urgent Action, says Report», communiqué de presse, 16 juin 2026; FSD Africa, Shell Foundation et Shortlist, «Unlocking Africa's Green Transition: Opportunities Towards a Green and Inclusive Workforce», 2026.

⁴¹ AIE, «World Energy Investment 2025», 2025.

l'économie circulaire ⁴². D'après ces mêmes estimations, l'Afrique compte au moins 12,9 millions de personnes employées dans l'économie circulaire, soit 5,6 pour cent de l'emploi total de la région, hors agriculture. Or, bon nombre de ces emplois, notamment dans la collecte et le recyclage des déchets, sont informels, stigmatisés, peu rémunérés et exposés à de graves risques en matière de sécurité et de santé au travail. En effet, quelque 80 pour cent des travailleurs de l'économie circulaire de la région, soit environ 10,3 millions de personnes, travaillent dans l'économie informelle. Aussi les politiques d'économie circulaire devraient-elle être conçues comme des politiques en faveur du travail décent, du développement des entreprises et de la formalisation du travail. Elles devraient prendre en considération et organiser les travailleurs du secteur des déchets, soutenir les coopératives et autres entités de l'économie sociale et solidaire, renforcer les normes de santé et de sécurité au travail, étendre la protection sociale, améliorer les normes de recyclage et créer des voies vers des emplois plus productifs, plus sûrs et mieux protégés dans l'ensemble de l'économie circulaire. Ces politiques devraient en outre attirer les investissements privés dans les chaînes de valeur du recyclage et du réusinage et s'accompagner de mesures visant à améliorer les conditions de travail et à encourager la formalisation.

Minéraux essentiels: le potentiel stratégique de l'Afrique dans la transition énergétique mondiale

68. Les minéraux essentiels et l'industrialisation verte constituent une autre opportunité. L'Afrique subsaharienne détiendrait environ 30 pour cent des réserves prouvées de minéraux essentiels dans le monde, ce qui confère à la région une position stratégique dans la transition énergétique mondiale ⁴³. Le cobalt, le cuivre, le lithium, le manganèse, le graphite, le nickel et les terres rares sont indispensables à la fabrication des batteries, aux systèmes d'énergie renouvelable, aux réseaux électriques et à la mobilité électrique.
69. Les minéraux essentiels ne doivent toutefois pas être considérés uniquement comme des intrants nécessaires à la décarbonisation mondiale ou aux progrès technologiques. La demande croissante en minéraux essentiels peut favoriser une transformation structurelle en encourageant les activités à forte valeur ajoutée au-delà de l'extraction, le développement des compétences, la création d'entreprises locales, les chaînes de valeur régionales, la diversification de l'économie et l'élargissement des possibilités d'emploi. Autrement dit, ils sont autant un enjeu du marché du travail qu'un enjeu de développement industriel. La question est de savoir si le discours naissant autour des richesses en minéraux essentiels perpétuera une dépendance vis-à-vis des matières premières et amplifiera les risques pesant sur le travail décent – tels que des milieux de travail dangereux et insalubres, une faible application de la réglementation et l'informalité – ou s'il favorisera une transformation structurelle. La stratégie pour les minéraux verts adoptée par l'Union africaine va dans ce sens, puisqu'elle met l'accent sur la valorisation des ressources au niveau local, l'industrialisation régionale, la création d'emplois et la diversification économique ⁴⁴. Sa mise en œuvre nécessitera des projets susceptibles d'attirer des investissements, un cadre réglementaire prévisible, des infrastructures et des capacités

⁴² Circle Economy, OIT, Banque mondiale et Partnership for Action on Green Economy, *Employment in the Circular Economy: Leveraging Circularity to Create Decent Work*, 2025.

⁴³ Wenjie Chen et al., *Afrique subsaharienne: tirer parti de l'abondance des minerais essentiels*, Perspectives économiques régionales: Note d'analyse (FMI, 2024).

⁴⁴ Union africaine, «Africa's Green Minerals Strategy: African Union's Mineral Resources Strategy for the Just Transition and Decarbonising Future», 2024.



énergétiques adéquates, des données géologiques, des compétences, une logistique compétitive et des capitaux privés responsables.

70. Alors que la demande en minéraux essentiels ne cesse de croître, les principes et droits fondamentaux au travail doivent rester au cœur des priorités. Associée à des investissements en faveur de l'emploi et du développement des compétences, au renforcement de la gouvernance, à des institutions du marché du travail efficaces ainsi qu'à des processus inclusifs favorisant le dialogue social, l'égalité de genre, la non-discrimination et la participation des communautés, cette dynamique peut garantir que les chaînes d'approvisionnement en minéraux essentiels génèrent des résultats tant en matière d'emploi décent que de développement durable.

Double transition et compétences

71. La transition verte et la transition numérique agissent l'une sur l'autre. La numérisation peut favoriser l'adaptation au changement climatique, l'efficacité des systèmes de transport et d'énergie, l'agriculture de précision, la préparation aux catastrophes et des modes de production plus durables. Elle n'est toutefois pas neutre sur le plan environnemental: les centres de données, les appareils électroniques, les minéraux essentiels et les déchets électroniques ⁴⁵ génèrent de nouveaux besoins en énergie et en ressources naturelles. Les politiques numériques et environnementales doivent donc être pensées comme des éléments d'une transition juste qui se renforcent mutuellement.
72. L'OIT met en avant le fait que la transition verte et la transition numérique redéfinissent la demande en compétences et rendent encore plus indispensables des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie qui favorisent l'adaptation et garantissent un accès équitable à de nouvelles possibilités ⁴⁶. Partout en Afrique, l'adaptation au changement climatique et la lutte contre ses effets modifient déjà les compétences requises dans les secteurs de l'agriculture, de la gestion de l'eau, de la construction, de l'énergie, de la pêche, de la sylviculture, des transports et de la gestion des déchets. Toutefois, préparer les travailleurs à des économies plus vertes ne se résume pas à leur transmettre des compétences environnementales ou techniques pointues. Les marchés du travail africains montrent en effet que les employeurs recherchent de plus en plus des profils polyvalents, alliant capacités techniques et compétences cognitives, socio-émotionnelles, numériques, managériales, ainsi que des aptitudes à la résolution de problèmes et à l'amélioration de la productivité.
73. Les travailleurs les plus exposés aux risques climatiques, en particulier dans l'économie informelle, sont pourtant souvent ceux peinent le plus à accéder à un apprentissage structuré. Si les politiques en matière de compétences ne s'adressent qu'aux entreprises formelles, aux établissements de formation formels ou aux travailleurs déjà salariés, elles laisseront de côté la majorité des travailleurs africains. L'apprentissage tout au long de la vie doit donc être traité comme un élément central de la politique de promotion d'une transition juste. Il s'agit donc de relier l'apprentissage formel, non formel et informel, de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du travail et des apprentissages informels, d'offrir des parcours souples aux travailleurs disposant d'un revenu limité, de peu de temps ou ayant des responsabilités en matière de soin et de mettre la formation



⁴⁵ Cornelis P. Baldé et al., *Rapport mondial sur les déchets d'équipements électriques et électroniques 2024* (Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) et UIT, 2024). L'Afrique a généré environ 2 milliards de kilogrammes de déchets électroniques en 2022, dont 0,7 pour cent seulement ont été collectés et recyclés par les circuits officiels, contre un taux de recyclage mondial de 22,3 pour cent. Selon le rapport, seuls 12 pays de la région disposaient d'une politique, d'une législation ou d'une réglementation nationale en matière de déchets électroniques.

⁴⁶ OIT, «Lifelong learning and skills for the future: Insights for Africa».

en adéquation avec les stratégies nationales en faveur de l'industrialisation verte, de la résilience climatique et du travail décent. Cela suppose en outre d'investir dans les systèmes d'information sur le marché du travail, l'anticipation des besoins en compétences, l'orientation professionnelle, l'assurance qualité, le financement et le dialogue social.

Financement de l'action climatique et contributions déterminées au niveau national

74. Le financement de l'action climatique est souvent abordé sous l'angle du volume des ressources mobilisées. Cet aspect, s'il est certes essentiel, n'est toutefois pas suffisant. Il convient d'apprécier ce financement également à l'aune de ses retombées sur la situation sociale, sur le marché du travail et en matière de développement des entreprises, et de se demander s'il crée des emplois décents, protège les travailleurs et les communautés contre les chocs climatiques, permet aux entreprises locales et aux micro, petites et moyennes entreprises d'investir et de participer à des chaînes de valeur vertes, élargit l'accès à l'énergie, aux infrastructures et aux services essentiels, aide les femmes, les jeunes, les travailleurs ruraux et ceux de l'économie informelle, et réduit les inégalités entre les pays, les secteurs et les communautés.
75. Il en va de même pour les contributions déterminées au niveau national, les plans nationaux d'adaptation, les stratégies énergétiques et les politiques industrielles vertes, qui ne doivent pas être considérés uniquement comme des cadres en matière d'investissement et d'environnement. Ce sont également des plans relatifs à l'emploi, aux compétences, à l'entreprise et à la protection sociale qui prévoient des études d'impact sur le marché du travail, des stratégies sectorielles pour l'emploi, l'anticipation des besoins en compétences, un appui aux micro et petites et moyennes entreprises, des mesures de protection sociale, des clauses relatives au travail dans les investissements liés au climat, des clauses relatives au travail dans les accords commerciaux, des marchés publics verts, des clauses de contenu local et des dispositifs visant à promouvoir la formalisation et le travail décent.

Gouvernance pour une transition juste

76. Une transition juste ne s'opérera ni par la seule volonté ni par des plans uniquement. Elle nécessite des institutions, des modes de financement et de gouvernance qui placent sciemment les personnes, les droits et le travail décent au cœur de l'action climatique. Les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous constituent un référentiel normatif clair, qui relie la durabilité environnementale au travail décent, à la justice sociale, au dialogue social, à la protection sociale, aux droits au travail, au développement des compétences, à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'aux entreprises durables⁴⁷. Cela revêt une importance particulière pour l'Afrique, car les mesures liées à la transition doivent permettre de progresser vers les objectifs environnementaux tout en favorisant la création d'emplois, la réduction de la pauvreté, la transformation structurelle et la justice sociale.
77. Le dialogue social est un élément central pour parvenir à cet équilibre. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs disposent de connaissances complémentaires sur les secteurs d'activité, les lieux de travail et les communautés; c'est pourquoi ils devraient être associés en amont à la conception des politiques en matière de climat, d'investissement et d'industrie, et non pas seulement à la gestion de leurs conséquences pour le marché du travail. Une participation effective passe aussi par un environnement favorable, le respect de la liberté syndicale et de la négociation

⁴⁷ OIT, *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015.



collective, des administrations du travail et des services d'inspection du travail efficaces, ainsi que l'accès à des voies de recours ⁴⁸. La gouvernance pour une transition juste doit également refléter la structure des marchés du travail. Elle ne peut se limiter à l'emploi salarié formel ou aux grandes entreprises. Elle doit, de même, englober les travailleurs informels, les travailleurs indépendants, les producteurs ruraux, les ramasseurs de déchets et les travailleurs du secteur des transports, en particulier dans un marché du travail dominé par l'informalité. La protection sociale est un autre pilier essentiel, qui aide les travailleurs et les ménages à faire face aux chocs climatiques, aux pertes de revenus temporaires et dans les périodes de transition entre deux emplois, secteurs et lieux.

- 78.** Pour l'OIT et ses mandants en Afrique, la priorité est de mettre en œuvre une gouvernance pour une transition juste dans le cadre de mécanismes tripartites et consultatifs plus larges et efficaces, de systèmes d'information sur le marché du travail plus solides, d'une planification de l'action climatique axée sur l'emploi, de systèmes de protection sociale adaptés aux risques climatiques et d'un financement visant à encourager la création d'emplois décents. L'action climatique peut, pour autant qu'elle soit le fruit du dialogue social et qu'elle repose sur les droits, le développement des compétences et la protection sociale, ouvrir la voie vers la résilience, la productivité, des entreprises durables et la justice sociale.

2.4. Voie à suivre – Parvenir à la justice sociale grâce à des transformations inclusives du marché du travail en Afrique

- 79.** Le marché du travail africain est déjà en pleine mutation. Il ne s'agit pas de ralentir ce processus, mais de le gérer efficacement. Ainsi que nous l'avons vu précédemment, les transformations ne seront pas sans conséquences sur le plan social. Les choix opérés aujourd'hui seront déterminants: soit ils aggraveront l'exclusion, soit ils favoriseront la transformation structurelle, le travail décent et la justice sociale. Une conclusion majeure s'impose, à savoir que la justice sociale doit être le principe directeur, et non pas la finalité souhaitée à l'issue du processus. Dans cette optique, je propose quelques réflexions sur la voie à suivre.
- 80.** Premièrement, il importe de placer l'emploi productif et décent, en particulier pour la population active jeune et en pleine expansion, au cœur des transformations. Les stratégies macroéconomiques, sectorielles, commerciales, industrielles, climatiques, numériques et d'investissement doivent être appréciées en fonction de la quantité et de la qualité des emplois, des revenus et des capacités productives qu'elles génèrent, ainsi que de leur capacité à étendre les droits et les possibilités. Les objectifs d'emploi devraient être intégrés dans l'ensemble des politiques publiques, des processus de planification, de budgétisation et d'évaluation des projets et s'appuyer sur les normes internationales du travail, ainsi que sur des institutions solides, une coordination efficace et des cibles mesurables.
- 81.** Deuxièmement, il importe de renforcer les fondements sur lesquels reposent les entreprises durables tout en assurant une transition équitable vers la formalité. Les entreprises constituent la principale source d'emplois et de moyens de subsistance. Aussi est-il essentiel de réunir les conditions permettant aux entreprises de démarrer leurs activités, d'investir, d'innover, d'être productives, de se développer, d'être compétitives et de générer des emplois décents. Cela vaut tout particulièrement pour les micro, petites et moyennes entreprises, qui emploient la majorité

⁴⁸ OIT, *Gérer le changement grâce à un dialogue social inclusif: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022*, ILC.114/Rapport IV, 2026.



des travailleurs, mais sont souvent limitées par des contraintes liées aux financements, aux infrastructures, à la technologie, aux compétences, à l'accès aux marchés et à la stabilité du cadre réglementaire. Les politiques devraient s'attaquer à ces obstacles tout en améliorant la productivité, la résilience et les conditions de travail. Dans le même temps, la justice sociale impose de prendre acte du fait que la plupart des travailleurs africains gagnent leur vie dans l'économie informelle. On ne peut attendre la création d'emplois formels pour étendre les droits, la protection et les possibilités. L'amélioration des conditions de travail des personnes, là où elles se trouvent, doit aller de pair avec l'ouverture de perspectives. La voie à suivre doit donc combiner des améliorations immédiates en matière de productivité, de revenus, de sécurité et de santé au travail, de protection sociale et de représentation dans l'économie informelle, tout en créant des moyens concrets et progressifs d'accéder à la formalité et au travail décent.

82. Troisièmement, il importe de donner aux personnes et aux entreprises les moyens de faire face au changement. Aucune transformation ne peut être inclusive si les personnes en assument seules les risques. La protection sociale universelle doit devenir la pierre angulaire des transformations. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail, les travailleurs touchés par les chocs climatiques ou les mutations technologiques, les femmes dont les possibilités économiques sont limitées par le travail de soin non rémunéré, ainsi que les travailleurs passant d'un emploi ou d'un secteur à l'autre ont tous besoin d'une protection qui s'adapte à l'évolution des réalités. Les systèmes de protection sociale doivent couvrir toutes les étapes de la vie et s'étendre aux travailleurs informels, travailleurs indépendants et migrants ainsi qu'aux travailleurs des plateformes. Le développement de compétences pertinentes revêt une importance tout aussi grande. La politique en matière de compétences doit en outre être étroitement liée à la politique de l'emploi et à la politique industrielle. L'Afrique a besoin de systèmes d'apprentissage tout au long de la vie inclusifs, qui combinent des compétences fondamentales, techniques, numériques, vertes, cognitives et socio-émotionnelles; qui reconnaissent les acquis obtenus par le travail et les apprentissages informels; et qui développent des apprentissages de qualité, la formation en situation de travail et la validation des acquis de l'expérience. Cependant, les compétences seules ne suffisent pas. La formation doit s'accompagner d'investissements productifs, de services de l'emploi efficaces et d'informations fiables sur le marché du travail.
83. Quatrièmement, il importe de veiller à ce que la transition verte et la transition et numérique soient centrées sur l'humain et justes. L'action climatique doit être pensée non seulement comme une politique environnementale, mais aussi comme une politique de l'emploi, une politique pour les entreprises et une politique sociale. Les plans d'adaptation, les stratégies énergétiques et les politiques industrielles vertes devraient prévoir des mesures en faveur des emplois décents, des compétences, de la sécurité et de la santé au travail, de la protection sociale, ainsi que du développement et de la formalisation des entreprises locales. De même, la numérisation et l'IA devraient augmenter les capacités humaines, accroître la productivité et élargir l'accès aux marchés et aux services, tout en étant encadrées par des garanties en matière de confidentialité, de transparence, de responsabilité, de non-discrimination et de contrôle humain. Les gains issus du progrès technologique doivent être répartis équitablement sous forme de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et d'un dialogue social renforcé.
84. Cinquièmement, il importe de fonder la transformation sur les droits, l'égalité et l'inclusion. Les jeunes doivent pouvoir faire entendre leur voix de manière constructive dans les politiques qui façonnent leur avenir. La participation des femmes passe par des mesures de lutte contre la discrimination, les inégalités en matière d'activités de soin, la violence et le harcèlement, ainsi que par des investissements dans l'économie du soin. Les producteurs ruraux, les travailleurs informels, les travailleurs migrants, les personnes en situation de handicap, les petites entreprises et les communautés touchées par le changement climatique doivent être représentés dans la



prise de décisions et pouvoir accéder aux possibilités nouvelles. Les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail constituent le fondement d'une transformation inclusive, au même titre que des institutions efficaces de fixation des salaires et des salaires adéquats.

85. Sixièmement, il importe de renforcer les institutions, le dialogue social et la capacité d'action. Les mutations à l'œuvre n'attendent pas que les institutions rattrapent leur retard; elles exigent des institutions solides et compétentes. Les ministères du travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les administrations du travail, les services d'inspection et les institutions de dialogue social doivent disposer des moyens nécessaires pour anticiper les changements, négocier les transitions et faire respecter les droits. Le dialogue tripartite devrait débiter en amont, là où se prennent les décisions concernant l'économie, le climat, la technologie et les investissements, et s'accompagner de mécanismes allant au-delà de l'économie formelle. Sa mise en œuvre nécessitera un financement public soutenu, des capacités de mise en œuvre renforcées, de meilleures données sur le marché du travail, ainsi que des partenariats et une coopération renouvelés. L'action menée devra s'appuyer sur les cadres régionaux et mondiaux, en particulier l'Agenda 2063 de l'Union africaine et le Programme de développement durable à l'horizon 2030. À l'approche de 2030 et dans le cadre des engagements pris pour l'après-2030, des occasions importantes s'offrent de renforcer davantage la place du travail décent et de la justice sociale. La Coalition mondiale pour la justice sociale peut contribuer à mobiliser l'action collective. Il s'agit aujourd'hui de leur donner corps afin que les travailleurs, les entreprises et les communautés africaines puissent mieux gérer le changement, s'y adapter en toute sécurité et dignité et bénéficier équitablement de la prospérité et du progrès qui peut en découler.
86. Les priorités susmentionnées se renforcent mutuellement. Sans entreprises compétentes, les investissements ne permettront pas de créer des emplois largement accessibles; sans demande de main-d'œuvre, les compétences n'auront qu'une valeur limitée; sans garde-fous, la technologie risque de creuser les inégalités; et l'action climatique perdra toute légitimité si ses coûts et ses bénéfices sont répartis de manière inéquitable. La voie à suivre exige donc la cohérence des politiques, un financement durable, un renforcement des capacités de mise en œuvre et une coopération renouvelée entre les gouvernements, les partenaires sociaux, les institutions africaines, les partenaires de développement et le système multilatéral. Ma vision est celle d'une Afrique qui ne se contente pas de subir les transformations, mais qui est actrice de ces transformations, en donnant aux travailleurs, aux entreprises et aux communautés les moyens d'en orienter le cours et de partager équitablement les bénéfices, les progrès et les opportunités qui en découlent.



► 3. Principales activités de mise en œuvre de la Déclaration d'Abidjan (2020-2026)

87. La 14^e Réunion régionale africaine, tenue à Abidjan en décembre 2019, a adopté une déclaration intitulée «Déclaration d'Abidjan – Vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique».
88. Cette partie présente un résumé non exhaustif ⁴⁹ des principales activités menées de 2020 à 2026 dans les sept domaines de travail définis dans le plan de mise en œuvre complétant la Déclaration d'Abidjan. Ce résumé a été établi à partir des informations relatives à l'Afrique figurant dans les rapports successifs sur l'exécution du programme.
89. La mise en œuvre de la déclaration s'est déroulée dans un contexte mouvementé. Après une période biennale 2020-21 dominée par les effets de la pandémie de COVID-19, la période 2022-23 a été centrée sur la reprise et la gestion de plusieurs crises interdépendantes. Des progrès ont de nouveau été observés au cours de la période 2024-2026, malgré les pressions géopolitiques et économiques et les difficultés pesant sur le système multilatéral. D'abord axée sur la réponse aux crises, l'action a progressivement été réorientée vers le renforcement institutionnel, la cohérence des politiques, la consolidation et le déploiement à l'échelle continentale. La mise en œuvre a été renforcée au moyen d'une action coordonnée et de partenariats avec l'Union africaine, la Communauté économique africaine (CEA), la Banque africaine de développement (BAfD) et les communautés économiques régionales.
90. Les évaluations indépendantes des interventions conduites par l'OIT en Afrique entre 2020 et 2026, ainsi que les évaluations de haut niveau des stratégies de l'Organisation concernant les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), confirment la pertinence de l'action menée et son étroite corrélation avec la Déclaration d'Abidjan. Globalement, les interventions de l'OIT se sont révélées efficaces, en particulier celles axées sur l'inclusion, le renforcement des capacités, le tripartisme et le dialogue social. Il apparaît néanmoins qu'une transformation durable nécessite une meilleure appropriation et davantage de financements à l'échelle nationale, un renforcement des capacités institutionnelles et l'intégration systématique des normes du travail.



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

91. Toujours au cœur des priorités régionales, la création d'emplois est à présent mieux ancrée dans les plans nationaux de développement, les stratégies sectorielles, les programmes d'investissement publics, les processus d'élaboration des politiques et les budgets.
92. L'élaboration et la mise en œuvre d'une nouvelle génération de cadres de politiques nationales de l'emploi (concernant l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)) dans plus de 19 pays ⁵⁰ ont renforcé la cohérence des politiques, la coordination institutionnelle et l'exécution des programmes pour l'emploi. Ces nouveaux programmes et politiques reposent sur

⁴⁹ Les rapports d'exécution détaillés sont disponibles sur la page «À propos de l'OIT».

⁵⁰ Notamment l'Afrique du Sud, le Botswana, le Burkina Faso, le Congo, le Gabon, le Ghana, la Guinée, la Guinée équatoriale, le Kenya, Madagascar, Maurice, le Mozambique, la Namibie, l'Ouganda, la République centrafricaine, le Rwanda, le Sénégal, la Zambie et le Zimbabwe.

une approche intégrée qui allie planification de l'emploi, mesures actives du marché du travail, création d'emplois en zone rurale et stratégies en faveur d'une transition juste. Répondant aux objectifs en matière de transformation structurelle, ils prévoient également des mesures pour lever les obstacles auxquels doivent faire face les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les travailleurs des économies informelle et rurale.

93. En outre, plusieurs pays, dont le Burkina Faso, le Cameroun, le Mozambique et la Namibie, ont adopté des approches budgétaires favorables à l'emploi, renforçant l'adéquation entre les objectifs en matière d'emploi et les systèmes nationaux de prévision budgétaire et de planification, moyennant une collaboration étroite avec les ministères des finances et de la planification. Au niveau infrarégional, la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) ont fait progresser, avec l'appui de l'OIT, l'élaboration de lignes directrices régionales sur les politiques nationales de l'emploi. En juillet 2026, le Comité technique spécialisé de l'Union africaine sur les finances, les questions monétaires, la planification économique et l'intégration a chargé l'OIT et l'Union africaine de poursuivre l'institutionnalisation des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi.
94. De plus, des pays comme le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, Madagascar, le Malawi, la Namibie et le Rwanda se sont appuyés sur des études d'impact sur l'emploi pour renforcer le potentiel de création d'emplois des programmes d'investissement publics.
95. Les interventions en faveur de l'emploi des jeunes se sont multipliées et ont été source d'innovation. En 2024, 37 des 54 pays africains (soit près de 70 pour cent) disposaient de stratégies actives pour l'emploi des jeunes. Ces interventions portent sur les domaines traditionnels de l'éducation, de la formation, du développement des compétences et des entreprises, mais aussi sur les nouveaux enjeux associés aux mesures liées à la demande de main-d'œuvre, au droit du travail et aux politiques macroéconomiques et sectorielles.
96. Concrétisant l'un des grands engagements pris dans la Déclaration d'Abidjan, la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine a adopté en février 2025 la stratégie YES-Africa, un cadre continental visant à promouvoir l'emploi décent des jeunes. S'appuyant sur cette initiative, le Laboratoire d'action de l'OIT pour l'emploi des jeunes en Afrique a fourni une plateforme d'innovation et d'échange pour huit pays en 2025. Le programme mené conjointement par l'OIT, l'Union internationale des télécommunications et l'Union africaine sur l'emploi des jeunes dans l'économie numérique a permis à 15 000 jeunes d'accéder à l'emploi dans l'économie numérique à travers neuf pays, tandis que le Pacte de Dakar pour la jeunesse a établi un cadre commun visant à promouvoir l'emploi des jeunes dans des contextes de fragilité.
97. La collaboration avec la BAfD sur les emplois décents a franchi un cap important avec le lancement en 2025 de la phase pilote du Système de marqueurs pour la jeunesse, l'emploi et les compétences, un dispositif intégré conçu pour favoriser une prise de décisions axée sur l'emploi dans toutes les activités de la BAfD. L'OIT collabore également avec la BAfD en vue de l'établissement du rapport phare intitulé *Unlocking Africa's Job Potential through Strategic Investments*.
98. Le programme d'action pour l'emploi inclut désormais les secteurs de la culture et de la création, reconnaissant leur rôle dans la diversification économique, l'emploi des jeunes et la transformation du marché du travail. En 2025, sept pays ont élaboré des feuilles de route visant à maximiser le potentiel de création d'emplois de ces secteurs.
99. Les travaux publics et programmes d'infrastructure à forte intensité d'emploi ont continué à créer de nombreuses possibilités d'emploi. En 2025, ces activités ont été à l'origine de 984 001 journées de travail dans 15 pays, les femmes représentant 40 pour cent des bénéficiaires.



- 100.** Au moins 68 pour cent des pays d'Afrique intègrent désormais les principes d'une transition juste dans leurs contributions déterminées au niveau national, reconnaissant que les politiques climatiques doivent également favoriser l'emploi, le développement des compétences, les entreprises et la protection sociale. De plus en plus souvent, les PPTD visent expressément des éléments, résultats ou produits relatifs à la transition juste, à l'économie bleue, aux emplois verts, à la résilience climatique, à la durabilité environnementale et à des politiques d'emploi tenant compte du climat.

3.2. Des compétences renforcées et une technologie mieux exploitée

- 101.** Depuis 2020, l'action menée en Afrique au service du développement des compétences a sensiblement évolué, passant d'interventions stratégiques isolées et d'activités classiques de renforcement des capacités et de formation à des approches plus cohérentes et intégrées, ce qui témoigne d'une meilleure articulation entre les politiques concernant les compétences, les systèmes d'information sur le marché du travail, la transformation numérique et les cadres d'intégration régionale. Dans l'ensemble, 24 pays ont été soutenus dans l'élaboration de politiques ou stratégies nationales intégrées et inclusives relatives aux compétences. Le développement des compétences a été élevé au rang de priorité nationale en matière d'investissement, ce qui a permis de mobiliser des financements publics et de renforcer la participation du secteur privé.
- 102.** Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne les données et le suivi. Quarante et un pays ont communiqué des indicateurs harmonisés sur l'achèvement des programmes d'EFTP, tandis que 31 ont recueilli des données relatives à l'apprentissage en situation de travail. Plusieurs pays ont élaboré des modules de formation numérique, renforçant la base de données factuelles et accélérant la transformation numérique des systèmes d'EFTP.
- 103.** Dans le cadre du Programme mondial de l'OIT sur les compétences, le Pôle de compétences pour l'Afrique a développé l'innovation, les partenariats et l'apprentissage tout au long de la vie dans 30 pays en 2024, ciblant les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables et contribuant directement à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) 4 et 8. Le processus d'élaboration puis l'adoption de la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, ont accru l'attention accordée dans les politiques à l'évaluation des systèmes et à l'établissement de stratégies. Des progrès ont été observés dans au moins 17 pays, qui ont élargi les possibilités offertes aux jeunes en améliorant les systèmes d'apprentissage, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle.
- 104.** Le soutien apporté aux communautés économiques régionales a consolidé la collaboration régionale, conduisant à l'adoption par la SADC d'une stratégie en matière d'EFTP pour 2025-2034 et à l'amélioration des cadres sur la transférabilité des compétences. Les initiatives régionales et les programmes relatifs aux migrations de main-d'œuvre ont permis d'améliorer la reconnaissance des compétences, la mobilité et l'application de normes harmonisées entre les pays. Au niveau national, l'élargissement de la validation des acquis dans au moins 12 pays a permis d'améliorer l'inclusion des travailleurs informels, des migrants et des populations déplacées.
- 105.** La numérisation a continué de transformer les systèmes liés aux compétences en intégrant des compétences axées sur le numérique et l'IA et en élargissant les possibilités d'emploi et de formation numériques dans plusieurs pays. Au Nigéria, au Kenya, au Rwanda et en Afrique du Sud, des interventions ciblées fondées sur des évaluations des compétences numériques ont été menées pour



répondre aux besoins en compétences propres à l'économie des plateformes, ce qui a permis aux travailleurs et aux jeunes d'avoir accès à des possibilités d'emploi numérique et d'en tirer parti.

3.3. Une transformation inclusive au service du travail décent dans l'économie informelle et l'économie rurale

- 106.** La transition vers l'économie formelle et le renforcement des moyens de subsistance en milieu rural ont fait l'objet d'un regain d'attention à la suite de la pandémie de COVID-19, qui a mis en évidence des vulnérabilités structurelles et touché tout particulièrement les travailleurs de l'économie informelle et les micro, petites et moyennes entreprises, confirmant la nécessité d'assurer la mise en œuvre de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Le Cameroun, la Namibie, le Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, le Tchad et le Zimbabwe ont élaboré des feuilles de route nationales et des stratégies sectorielles à l'appui de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- 107.** Au moins 15 pays ont intégré le travail décent à leurs politiques et programmes en matière d'emploi informel et rural. Il est de plus en plus reconnu dans les cadres nationaux que les travailleurs informels constituent un groupe prioritaire aux fins des stratégies relatives à l'emploi, au développement rural et aux divers secteurs, de sorte que l'informalité est désormais abordée au moyen d'approches inclusives et graduelles fondées sur les droits.
- 108.** Les politiques de l'emploi ont concrétisé cette approche sous la forme de mesures de création d'emplois, notamment d'investissements à forte intensité d'emploi, d'initiatives de développement rural et d'interventions dans des contextes de fragilité. À Madagascar, entre 2020 et 2023, les activités menées avec le soutien de l'OIT dans le cadre du Programme des investissements à forte intensité de main-d'œuvre ont permis de remettre en état plus de 100 kilomètres de routes rurales et de systèmes d'irrigation et de bâtir une cinquantaine d'écoles, créant ainsi plus de 4 700 emplois. En Éthiopie, au Niger et en République démocratique du Congo, ces programmes ont créé des milliers d'emplois ruraux de courte durée et ont amélioré les infrastructures locales, la prestation de services et la résilience des communautés. Des activités visant l'économie rurale au Ghana, au Kenya, au Mozambique, en Ouganda, au Rwanda et au Zimbabwe ont intégré le développement de la chaîne de valeur, les infrastructures, le renforcement des compétences, l'accès au marché et les questions de financement, favorisant ainsi la diversification, la productivité et la pérennité des moyens de subsistance tout en renforçant les liens entre les systèmes de production locaux, le développement des entreprises et les objectifs nationaux en matière d'emploi.
- 109.** Faisant fond sur le lien entre l'action humanitaire, le développement et la paix, ainsi que sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, l'OIT a étendu ses activités dans les contextes de crise et de conflit en Afrique. Dans des pays tels que le Burkina Faso, le Burundi, le Cameroun, la Libye, le Mali, le Mozambique, le Niger, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo et le Soudan du Sud, l'OIT a renforcé la résilience, les moyens de subsistance et la cohésion sociale au sein des populations touchées. En Éthiopie, en Ouganda et au Soudan, dans le cadre du programme PROSPECTS, elle a œuvré en faveur de l'inclusion économique des populations déplacées de force en améliorant l'accès à l'emploi, à l'entrepreneuriat et aux marchés du travail.
- 110.** Les interventions menées dans le cadre de la Stratégie régionale de protection sociale en Afrique ⁵¹ et de l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions



⁵¹ La question de la protection sociale est traitée en détail dans la partie 3.6.

justes ont appuyé les réformes visant à lever les obstacles à la couverture et à favoriser les transitions dans les économies informelle et rurale. Par exemple, la Côte d'Ivoire, Cabo Verde, le Ghana et la République démocratique du Congo ont mis en place des mécanismes adaptés pour le recouvrement des cotisations et l'enregistrement des travailleurs informels.

- 111.** Avec le soutien de l'OIT, un nombre croissant de pays africains, dont l'Afrique du Sud, l'Angola, Djibouti, l'Eswatini, le Lesotho, le Malawi, le Maroc, les Seychelles, la République-Unie de Tanzanie et le Zimbabwe, ont mis leurs systèmes statistiques en conformité avec la Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle, qui a été adoptée par la 21^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2023 ⁵², ce qui a amélioré la qualité et la comparabilité des données qui sous-tendent les politiques et les stratégies relatives à la formalisation et à la transformation inclusive des marchés du travail.

3.4. Des entreprises durables

- 112.** Les réformes de l'environnement des entreprises ont progressé dans la région. Au Burkina Faso, des centres de formalisation des entreprises procèdent chaque année à l'enregistrement d'environ 5 000 entreprises, tandis que la République-Unie de Tanzanie et d'autres pays ont instauré des guichets uniques et ont simplifié les procédures d'enregistrement des entreprises. Plusieurs pays ont élaboré des feuilles de route nationales afin de favoriser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (voir la partie 3.3), notamment des mesures destinées à améliorer l'accès aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles. Le programme de formation Formalisez votre entreprise a appuyé les efforts de mise en œuvre dans plusieurs pays. La Guinée a lancé et appliqué des réformes fiscales, monétaires et administratives, tandis que le Mali et la République centrafricaine ont instauré des plateformes de dialogue entre les secteurs public et privé. Le Cameroun a adopté et promulgué des lois en faveur d'une sous-traitance responsable, créant de nouvelles possibilités pour les micro, petites et moyennes entreprises. En outre, le Congo, l'Égypte et le Kenya ont adopté des politiques nationales relatives aux micro, petites et moyennes entreprises et la Namibie, l'Ouganda et la Zambie élaborent actuellement des politiques nationales de productivité.
- 113.** Les systèmes visant la conduite responsable des entreprises ont été renforcés grâce à la désignation, dans neuf pays, de points focaux nationaux chargés de promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales) ⁵³. Un soutien sectoriel a été apporté à des microentreprises et à des petites entreprises d'au moins 13 pays ⁵⁴ dans les secteurs de l'agro-industrie, de l'automobile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure, du marbre, de la construction résiliente face au changement climatique et de l'économie numérique.
- 114.** Des partenariats avec plus de 585 institutions et prestataires de services d'aide au développement des entreprises et de services financiers ont bénéficié à plus de 71 000 entrepreneurs, micro, petites et moyennes entreprises, coopératives et entités de l'économie sociale et solidaire,

⁵² OIT, [Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle](#), 21^e Conférence internationale des statisticiens du travail, ICLS/21/2023/Rés. I, 2023. Ce cadre couvre toutes les formes de travail, améliore la mesure des emplois et des entreprises du secteur informel, rend compte des conditions de travail et des facteurs d'informalité et facilite l'analyse des transitions de l'économie informelle vers l'économie formelle.

⁵³ Afrique du Sud, Botswana, Cabo Verde, Cameroun, Ghana, Lesotho, Madagascar, Mozambique et Namibie.

⁵⁴ Afrique du Sud, Algérie, Cabo Verde, Cameroun, Égypte, Éthiopie, Kenya, Ouganda, Maroc, Mauritanie, Rwanda, Tunisie et Zimbabwe.



notamment à des femmes, à des jeunes, à des réfugiés et à des migrants. Les activités menées ont créé plus de 78 348 emplois directs et 92 500 emplois indirects, amélioré les conditions de travail, contribué à l'élaboration de plus de 25 politiques liées aux entreprises et appuyé le renforcement des capacités de plus de 300 mandants tripartites.

- 115.** La promotion d'écosystèmes de productivité propices au travail décent s'est imposée comme un pilier central du soutien apporté par l'OIT aux entreprises durables en Afrique, ce qui témoigne du fait que les gains de productivité nécessitent une interaction efficace entre les politiques, les institutions et les différents acteurs aux niveaux macro, méso et micro. Des pays comme l'Afrique du Sud, le Ghana, l'Éthiopie, l'Égypte, le Lesotho, Maurice, la Zambie et le Zimbabwe ont mis en œuvre des interventions en faveur de la productivité qui tiennent compte de l'approche de l'OIT sur les écosystèmes de productivité et qui, bien souvent, reposent sur les organisations nationales de productivité ou bénéficient de leur soutien. Ces interventions ont contribué à renforcer la coordination entre les ministères, à améliorer les capacités institutionnelles et à promouvoir le dialogue social sur les questions de productivité et de travail décent. Au niveau régional, la collaboration avec l'Association panafricaine de productivité a encore été renforcée, favorisant le partage des connaissances et l'apprentissage par les pairs entre les institutions nationales compétentes. Cette collaboration a également contribué à accroître la participation des pays africains à l'analyse comparative de la compétitivité à l'échelle mondiale, le Ghana, le Kenya et le Nigéria ayant intégré le classement mondial des pays les plus compétitifs, ce qui porte à six le nombre total d'économies africaines représentées.
- 116.** L'économie sociale et solidaire s'est considérablement développée en Afrique depuis que la Conférence internationale du Travail a adopté la Résolution concernant le travail décent et l'économie sociale et solidaire à sa 110^e session (2022), une évolution qui a débouché en février 2025 sur l'adoption de la stratégie décennale en matière d'économie sociale et solidaire et du plan de mise en œuvre correspondant (2023-2032) par la Conférence des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine. Cette étape clé a accéléré les réformes législatives et politiques dans de nombreux pays, notamment au Kenya avec la stratégie de transformation des coopératives, ainsi que les réformes relatives à l'économie sociale et solidaire en Afrique du Sud, en Côte d'Ivoire, en Éthiopie, au Kenya, en Ouganda, au Niger, au Sénégal, en Sierra Leone, au Soudan et en Tunisie.
- 117.** Les travaux de recherche, les diagnostics et les évaluations ont joué un rôle central en renforçant l'élaboration des politiques par des données factuelles et en contribuant à une action intégrée en faveur des entreprises durables. Les diagnostics de productivité sectorielle, les évaluations des systèmes de marché et les analyses concernant les institutions et les entreprises qui ont été réalisés dans plus de 25 pays, ainsi que les évaluations régionales menées en collaboration avec la Commission de l'Union africaine, ont apporté un éclairage essentiel pour concevoir des activités ciblées, renforcer la cohérence des politiques et accroître l'efficacité et la pérennité des stratégies de développement des entreprises dans la région.
- 118.** L'incertitude en matière d'investissement, le besoin de prévisibilité réglementaire, le coût de l'activité entrepreneuriale et l'accès au financement constituent toujours des défis majeurs. La capacité de se conformer aux normes peut aussi faire défaut aux acteurs du secteur privé africain, en particulier aux petites et moyennes entreprises qui souhaitent accéder aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Le renforcement des capacités, l'exercice d'une diligence raisonnable proportionnée et fondée sur les risques, l'interopérabilité des normes et la rationalisation des exigences en matière d'établissement de rapports demeurent donc des priorités essentielles.



3.5. Un tripartisme et un dialogue social efficaces et inclusifs

- 119.** L'Afrique continue d'afficher l'un des taux les plus élevés au monde d'institutions nationales permanentes de dialogue social. Ces organismes, sans cesse renforcés, constituent des cadres essentiels pour les consultations tripartites et la recherche de consensus, bien que leur mandat, leur composition, leur efficacité et leurs capacités techniques varient largement d'un pays à l'autre.
- 120.** La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est presque universellement ratifiée – 47 pays africains sur 54 l'ayant ratifiée, dont la Somalie, le Soudan, l'Angola et Cabo Verde entre 2020 et 2026, ce qui offre une base normative solide pour un tripartisme institutionnalisé et un engagement structuré des pouvoirs publics et des partenaires sociaux pour faire progresser le travail décent. Plusieurs pays ont renforcé ou reconfiguré les conseils sociaux et les comités consultatifs du travail. Les réformes de la gouvernance du travail mises en œuvre dans plusieurs pays, notamment l'Éthiopie, Maurice, le Mozambique, la Namibie, l'Eswatini, le Burkina Faso, le Tchad, la Côte d'Ivoire, la Guinée, Sao Tomé-et-Principe et le Togo, ont accru la visibilité et le rôle opérationnel des institutions de dialogue.
- 121.** À la suite de l'adoption des conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, en mars 2024, qui a marqué une étape importante, l'OIT a élargi son soutien aux gouvernements et aux partenaires sociaux africains afin qu'ils renforcent les institutions de fixation des salaires, la négociation collective, le dialogue social et les bases de données. Quarante-deux pays africains disposent à présent de systèmes de salaire minimum opérationnels, tandis que la Namibie et le Zimbabwe ont instauré un salaire minimum national en 2025. Des estimations relatives au salaire vital ont été établies pour le secteur du jasmin en Égypte, tandis que les travaux menés en Côte d'Ivoire, en Éthiopie et en Ouganda devraient éclairer la fixation des salaires et le dialogue social.

3.6. Une protection sociale pour tous et une protection de tous les travailleurs

- 122.** La protection sociale est restée une priorité essentielle en Afrique, comme en attestent les lacunes mises au jour par la pandémie de COVID-19. Dans ce contexte, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique et les partenaires régionaux ont lancé la Stratégie régionale de protection sociale en Afrique (2021-2025) afin d'accélérer l'élargissement de la couverture. Malgré une évolution progressive, la couverture est passée de 17,4 pour cent en 2020 à 19,1 pour cent en 2023⁵⁵, au regard de l'indicateur 1.3.1 des ODD (proportion de la population bénéficiant d'au moins une prestation de protection sociale). Il convient de noter qu'environ la moitié de l'augmentation totale enregistrée depuis 2015 s'est produite après 2021, ce qui témoigne d'un engagement politique plus fort et d'efforts soutenus en vue d'étendre la couverture de la protection sociale au cours des six dernières années.
- 123.** Au moins 22 pays⁵⁶ ont mis en œuvre des réformes visant à étendre la couverture, à renforcer les régimes contributifs et à améliorer l'adéquation des prestations et les services fournis, notamment pour les travailleurs informels. Un appui a été apporté à l'Angola, au Cameroun, à la

⁵⁵ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2020-2022 – La protection sociale à la croisée des chemins: bâtir un avenir meilleur*, 2021.

⁵⁶ Afrique du Sud, Angola, Botswana, Cameroun, Égypte, Eswatini, Éthiopie, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Malawi, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Nigéria, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Somalie, Togo et Zambie.



Côte d'Ivoire, au Kenya, au Sénégal et à la Sierra Leone pour les aider à améliorer la conception des prestations et à étendre la protection.

124. Au moins 32 pays ont amélioré la gouvernance en matière de SST par des politiques et législations nationales, des comités de SST, des profils et des plans d'action, et des mesures visant à faire face aux risques émergents sur le lieu de travail. Les interventions menées ont porté sur les économies formelle et informelle, tout particulièrement sur la prévention, les capacités et la conformité avec les conventions n^{os} 155 et 187 de l'OIT.
125. Le rôle des données et des statistiques dans la conception, l'évaluation et le suivi des politiques a été mis en évidence dans le cadre des travaux relatifs à la protection sociale. Un renforcement des capacités a été constaté dans au moins 30 pays dans les domaines du suivi des ODD et des données sur la protection sociale, tandis que certains pays ⁵⁷ ont fait progresser des réformes concernant les statistiques liées à la protection sociale, les publications, les systèmes de gestion informatisés, les stratégies numériques, les mécanismes de suivi et l'intégration de modules de protection sociale dans les enquêtes nationales.
126. Grâce à l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes, huit pays pionniers ⁵⁸ mènent des activités porteuses de changements qui sont axées sur la création d'emplois décents et sur la protection sociale universelle, notamment la formalisation des unités économiques et de l'emploi informels. Des initiatives récentes en Namibie, au Rwanda et au Malawi révèlent une nouvelle approche, qui consiste à relier la création d'emplois et la protection sociale aux stratégies sectorielles et à intégrer et coordonner les politiques dans l'ensemble des services gouvernementaux.
127. Une attention accrue est portée à la gouvernance des migrations de main-d'œuvre grâce à des programmes régionaux, en particulier le Programme conjoint sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, et à des projets infrarégionaux comme le projet de gestion des flux migratoires en Afrique australe, le projet pour une meilleure gestion régionale des migrations et le projet sur la libre circulation des personnes et la transhumance dans la région de l'IGAD. Le soutien technique du Bureau a contribué au renforcement de la coopération régionale en matière de mobilité de la main-d'œuvre, notamment à l'adoption des lignes directrices de la SADC sur la transférabilité des prestations de sécurité sociale en 2020. Il a aussi contribué au développement des principaux cadres stratégiques régionaux relatifs aux migrations, comme la déclaration de l'Union africaine sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants (2021) et les lignes directrices de l'Union africaine relatives à l'élaboration d'accords bilatéraux sur la main-d'œuvre (2021). L'appui du Bureau a entraîné une augmentation du nombre de ratifications des instruments de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre par des pays d'Afrique et a facilité la révision ou l'adoption de politiques et législations en la matière (en Éthiopie, au Kenya, au Nigéria et au Ghana, par exemple). L'adoption de la Stratégie de recrutement équitable et éthique pour l'Afrique et de la Déclaration de Doha sur la mobilité de la main-d'œuvre a encore renforcé les cadres stratégiques en faveur de la protection des droits des travailleurs migrants.



⁵⁷ Par exemple Angola, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Mauritanie, Mozambique et République démocratique du Congo.

⁵⁸ Cabo Verde, Guinée, Malawi, Namibie, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal et Tunisie.

3.7. Application effective des normes du travail à jour et promotion de l'égalité de genre

- 128.** La région a accompli des progrès considérables en matière de ratification, 97 ratifications ayant été enregistrées depuis 2020 (92 concernant des conventions, et 5 des protocoles)⁵⁹, et a ainsi réaffirmé l'importance des normes internationales du travail, qui était déjà soulignée dans la Déclaration d'Abidjan. Une avancée notable est que des États Membres qui étaient liés par des instruments dépassés ont ratifié les instruments à jour correspondants (sachant qu'une inaction aurait entraîné un déficit de protection ou l'aurait perpétué), à la suite de décisions du Conseil d'administration⁶⁰. Ont ainsi été ratifiées: les conventions n^{os} 155 et 187 par l'Angola, la Sierra Leone et la Somalie; la convention (n^o 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, par l'Angola, Cabo Verde, les Comores, la Côte d'Ivoire, la Sierra Leone et Sao Tomé-et-Principe; la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), par l'Angola, l'Égypte, la Sierra Leone et la Guinée-Bissau. En ce qui concerne la convention (n^o 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n^o 138) sur l'âge minimum, 1973, il ne leur manque plus à l'une et à l'autre qu'une seule ratification pour avoir été ratifiées par tous les États Membres du continent⁶¹. Le nombre de ratifications enregistrées concernant des instruments fondamentaux témoigne de l'engagement durable des mandants de toute la région en faveur des droits fondamentaux au travail.
- 129.** Surtout, des pays de la région ont pris des mesures qui ont favorisé l'application des instruments ratifiés, à la suite de commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Ces mesures, dont la CEACR a pris note avec satisfaction, ont par exemple consisté en des réformes législatives ou en des modifications apportées à la politique ou à la pratique nationales, notamment en Algérie, en Angola, au Botswana, au Burundi, aux Comores, en Côte d'Ivoire, en République démocratique du Congo, à Djibouti, en Éthiopie, en Eswatini, au Gabon, en Guinée, au Lesotho, au Libéria, à Madagascar, au Malawi, au Mali, en Mauritanie, au Mozambique, à Sao Tomé-et-Principe, aux Seychelles, en Sierra Leone, au Togo, en Zambie et au Zimbabwe. Certains des progrès constatés peuvent également porter sur des obligations liées aux normes, comme celle de soumettre les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes (ce qu'ont fait par exemple le Bénin, le Botswana, le Burkina Faso, l'Égypte, l'Eswatini, la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, les Seychelles, le Tchad et le Togo).
- 130.** L'OIT continue d'aider les États Membres à s'acquitter de leurs obligations en matière de normes, et notamment: à appliquer les dispositions des instruments ratifiés, y compris dans le cadre du suivi des commentaires de la CEACR et des conclusions de la Commission de l'application des normes, ainsi que de la préparation des discussions suivantes de cette dernière; à se conformer pleinement et en temps utile à leurs obligations en matière de rapports; à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence, mais non encore ratifiés. L'OIT a également fourni un appui technique aux partenaires sociaux nationaux afin qu'ils puissent contribuer activement à l'application et à la promotion des normes internationales du travail et au bon fonctionnement du système de contrôle régulier de l'OIT. Enfin, elle a accompagné les



⁵⁹ Chiffres à la date du 30 septembre 2026.

⁶⁰ Suivant des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes et de la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006).

⁶¹ Les cinq conventions fondamentales qui ont été ratifiées par l'ensemble des 54 États Membres du continent sont: la convention (n^o 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n^o 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

États Membres dans le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes concernant les instruments dépassés, ainsi que dans l'évaluation de leur état de préparation en vue de la ratification des instruments désignés comme prioritaires.

131. De nouveaux progrès ont été accomplis en faveur de l'élimination du travail des enfants, au moyen d'un renforcement des lois, du suivi, des interventions et du soutien apporté aux pays de l'Alliance 8.7. La prévalence du travail des enfants a diminué de 1,8 point de pourcentage en quatre ans, et le nombre d'enfants astreints à des travaux dangereux a également reculé. Néanmoins, 94,5 millions d'enfants travaillent encore en Afrique, soit 19,8 pour cent des enfants de la région, et la croissance démographique a augmenté le nombre d'enfants concernés, en valeur absolue. Les systèmes d'éducation insuffisants, une protection sociale limitée, les conflits, les chocs climatiques et économiques, ainsi que le manque de possibilités de travail décent pour les adultes, de financements et de coordination, restent des obstacles majeurs à surmonter.
132. L'OIT a renforcé l'intégration des considérations de genre dans les politiques relatives à l'emploi et a soutenu des plans d'action porteurs de changements en matière de genre. Elle a contribué à l'adoption de la Convention de l'Union africaine sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles en février 2025, et de la loi cadre du Parlement panafricain sur l'équité et l'égalité de genre en 2025. Plusieurs pays ont révisé leur législation conformément à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
133. L'Afrique a été l'une des premières régions à ratifier la convention n° 190 et totalise à ce stade 12 ratifications. Au niveau national, l'OIT s'emploie à renforcer les capacités des États Membres au moyen d'outils de mise en œuvre portant sur l'égalité et sur la SST, notamment des recueils de normes, des modules de formation et des manuels. Sur la base de ces activités, des statistiques sur la prévalence et la fréquence ont été produites dans trois pays africains, au profit des travaux mondiaux menés avec la CIST. Des progrès ont également été observés concernant les politiques de soin, le Kenya ayant par exemple adopté en 2025 une politique nationale en la matière, la République-Unie de Tanzanie s'étant dotée de programmes relatifs au travail domestique et l'Union africaine travaillant à l'élaboration d'une convention sur le soin.
134. Les États Membres ont consolidé les cadres de SST, les systèmes de notification, les services de santé au travail et les services d'inspection du travail. Les réformes en matière de SST au Cameroun, au Congo, au Gabon, au Tchad et en République centrafricaine ont amélioré la prévention des risques et la collecte des données. Néanmoins, près de 18 pour cent des accidents du travail mortels se produisent en Afrique.
135. La qualité des données sur le travail s'est améliorée, 94 pour cent des pays africains communiquant désormais leurs données à ILOSTAT. Les normes internationales ont été progressivement intégrées aux enquêtes et aux recensements, tandis que les systèmes d'information sur le marché du travail se sont développés, en particulier en Afrique australe.

