



Bureau
international
du Travail

VERS UN DÉVELOPPEMENT INCLUSIF ET DURABLE EN AFRIQUE GRÂCE AU TRAVAIL DÉCENT

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



13^e

RÉUNION RÉGIONALE
AFRICAINNE
ADDIS-ABEBA,
ÉTHIOPIE

30 nov.-
3 déc.

2015

**Vers un développement
inclusif et durable en Afrique
grâce au travail décent**

13^e Réunion régionale africaine
Addis-Abeba, Éthiopie
30 novembre-3 décembre 2015

Vers un développement inclusif et durable en Afrique grâce au travail décent

Rapport du Directeur général

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

ISBN 978-92-2-230019-8 (imprimé)
ISBN 978-92-2-230020-4 (pdf Web)
ISSN 0255-3503

Première édition 2015

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

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse: ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographiques, mise en pages, préparation des manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-JMB-CORR-REPRO

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et acronymes	vii
 PARTIE I.	
Assurer un développement durable en Afrique: perspectives et principaux défis	1
Introduction	1
Progrès accomplis depuis le lancement de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015)	2
Favoriser le travail décent au service du développement durable en Afrique.	13
 PARTIE II.	
Agenda du travail décent en Afrique: examen final (2007-2015)	15
Objet.	15
Méthodologie de l'évaluation	16
Limites	16
 1. Progrès vers la réalisation des objectifs de l'agenda (2007-2015)	17
1.1. Etat d'avancement des 17 objectifs de l'agenda	17
1.2. Efforts nationaux visant à transformer les objectifs de l'agenda en résultats nationaux.	41
 2. Au-delà des objectifs: progrès accomplis vers le respect d'autres engagements inscrits dans les conclusions et les recommandations des onzième et douzième Réunions régionales africaines.	45
2.1. Mobiliser les mandants tripartites sur le continent	45
2.2. Elaborer un important programme de soutien à l'agenda.	45
2.3. Travailler avec la CUA, la CEA, la BAD et le PNUD à un forum régional de l'emploi	48
2.4. Organiser annuellement un colloque africain sur le travail décent pour faire le bilan des connaissances sur l'agenda	48
2.5. Développer des partenariats avec d'autres institutions internationales, utiliser les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, et participer pleinement à l'initiative «Unité d'action des Nations Unies»	49
2.6. Etablir un rapport sur les mesures de mise en œuvre et la réalisation des objectifs à la prochaine Réunion régionale africaine.	50

3. Facteurs ayant facilité ou entravé la réalisation des objectifs, classés par catégorie	53
3.1. Détermination	53
3.2. Capacité.	53
3.3. Ressources.	53
3.4. Echelle du programme	54
3.5. Contexte/environnement	54
3.6. Partenariat/collaboration stratégique	54
3.7. Réactivité de l'OIT dans ses activités d'assistance.	55
 4. Principales conclusions	 57
4.1. Atteindre les objectifs	57
4.2. Mettre en œuvre un agenda ambitieux	61
 5. Recommandations stratégiques sur la voie à suivre	 63
5.1. Réaligner les objectifs de l'agenda sur les domaines prioritaires de la Déclaration et du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif	63
5.2. Tirer parti de l'expérience de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique aux fins du programme de développement durable à l'horizon 2030. . .	63
5.3. L'application effective du PPTD, principal vecteur de soutien pour l'agenda	64
5.4. Proposer et étendre l'utilisation du Profil par pays concernant le travail décent . . .	64
5.5. L'échelle du programme compte pour la réalisation des objectifs ambitieux de l'agenda	65
5.6. Associer des politiques/plans d'action solides à des mécanismes de mise en œuvre efficaces	65
5.7. Encourager le financement par les pays des PPTD afin d'obtenir des résultats durables au niveau national.	65
 Bibliographie	 67

Sigles et acronymes

BAD	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du Travail
CAE	Communauté d’Afrique de l’Est
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEA	Commission économique pour l’Afrique des Nations Unies
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CSI	Confédération syndicale internationale
CUA	Commission de l’Union africaine
FAO	Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
IDE	investissements directs étrangers
JLMP	Programme conjoint de gouvernance de la migration de main-d’œuvre
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMD	objectifs du Millénaire pour le développement
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l’aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
SADC	Communauté de développement de l’Afrique australe
UA	Union africaine
USAID	Agence des Etats-Unis pour le développement international
VIH/sida	virus de l’immunodéficience humaine/syndrome de l’immunodéficience acquise

PARTIE I.

Assurer un développement durable en Afrique: perspectives et principaux défis

Introduction

1. La treizième Réunion régionale africaine se tient à un moment clé. Une nouvelle ère vient de s'ouvrir, dans laquelle l'instauration d'une croissance durable fondée sur le travail décent devient un projet réaliste. En effet, l'Afrique peut aujourd'hui tirer parti de son essor démographique et du dynamisme de sa jeunesse, qui est mieux formée et dont l'accès aux nouvelles technologies et aux réseaux de connaissances est plus facile que jamais. L'ensemble du continent bénéficie d'une forte croissance économique et de conditions macroéconomiques relativement stables. L'esprit d'entreprise y est manifestement très développé, et l'on a pris conscience du fait que la protection sociale était porteuse de changement. L'Afrique possède également des ressources naturelles qui connaissent une pénurie chronique à l'échelle mondiale. Bien qu'une grande partie du potentiel du continent reste inexploitée, ce qui est un obstacle à une croissance plus inclusive et plus durable, un avenir meilleur y est possible, pour autant que les politiques soient bien orientées.

2. On est de plus en plus conscient des avantages de cette réorientation des politiques. L'emploi et le travail décent occupent une place importante dans la vision qu'a l'Afrique de son avenir. Plusieurs manifestations de premier plan ont clairement montré que le travail décent est un facteur capital pour la mise en place d'un nouveau paradigme de développement pour l'Afrique. On citera notamment le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, septembre 2004); la Conférence des ministres africains des Finances, de la Planification et du Développement économique (Abuja, mai 2005); la Conférence des ministres africains (Ouagadougou, mai 2006); et la onzième et la douzième Réunions régionales africaines de l'OIT, qui se sont tenues respectivement à Addis-Abeba (avril 2007) et à Johannesburg (octobre 2011). Plus récemment (janvier 2015), l'Union africaine (UA) a adopté une déclaration qui fait du travail décent un objectif primordial des politiques économiques et sociales et a lancé l'Agenda 2063, qui définit la voie à suivre pour tirer parti des nouvelles possibilités de développement et d'investissement.

3. Par ailleurs, le programme de développement durable à l'horizon 2030 constitue un jalon majeur pour les mandants tripartites de l'OIT, car il leur permettra de faire de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent un objectif aux niveaux national, sous-régional et régional. Le travail décent figure déjà au cœur du programme de développement pour l'après-2015. Les conclusions de la Conférence internationale sur le financement du développement (juillet 2015) et de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques devraient également contribuer à orienter ces efforts.

4. L'Afrique dispose aujourd'hui – et c'est là un élément important – d'une plus grande marge d'action. Face à la crise mondiale, à la récession prolongée qui touche de nombreuses économies avancées et au ralentissement que l'on peut constater depuis quelque temps en Asie et en Amérique latine (des marchés d'une importance capitale pour les produits africains), la majorité des pays africains s'en sortent beaucoup mieux qu'on aurait pu le prévoir sur la base de l'expérience acquise antérieurement. On observe un regain d'intérêt pour le renforcement de l'intégration économique entre pays africains, en vue de stimuler les facteurs endogènes de la croissance économique et de la création d'emplois et de rendre le continent moins dépendant des facteurs extérieurs.

5. Il est d'autant plus important de disposer et de tirer parti au mieux de cette marge d'action que les gains économiques substantiels enregistrés durant la dernière décennie et les nombreuses possibilités nouvelles qui s'ouvrent pour l'Afrique n'empêchent nullement la persistance de difficultés majeures et de déficits alarmants en matière de travail décent. Dans les conclusions de la douzième Réunion régionale africaine de 2011, il est précisé que la croissance économique ne suffit pas à elle

seule à stimuler l'emploi et, a fortiori, à créer des emplois décents – la situation actuelle corrobore d'ailleurs cette affirmation.

6. L'un des défis à relever consiste à mieux tirer profit du tripartisme pour que la marge d'action soit effectivement mise au service des objectifs relatifs au travail décent et à l'emploi productif.

7. Une autre difficulté de taille tient au fait que de nombreuses entreprises continuent d'être pénalisées par leur faible productivité, en particulier dans l'économie informelle et dans les zones rurales. Il est absolument indispensable de s'attaquer à cette difficulté pour améliorer le niveau de vie des Africains. Les investissements étrangers et l'exploitation des ressources naturelles ne sont pas rattachés de manière homogène aux autres pans de l'économie, avec le risque d'un développement reposant sur un nombre restreint de secteurs et des avantages limités pour la population.

8. On constate également que les progrès sont inégaux d'un pays à l'autre. Dans certaines régions, les troubles sociaux se sont intensifiés et les tensions politiques restent aiguës, ce qui a aussi provoqué l'émigration massive d'Africains qualifiés.

9. L'objectif de la treizième Réunion régionale africaine devrait être de tirer les leçons du passé et de tracer la voie à suivre, notamment en ce qui concerne l'action à engager pour surmonter les principaux obstacles à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et contribuer ainsi à l'instauration d'un avenir plus satisfaisant sur les plans économique et social. Cette réunion devrait permettre d'orienter clairement l'action de l'OIT en Afrique. Le programme et budget de l'OIT pour 2016-17 définit les objectifs prioritaires de l'Organisation. Les mandants ont estimé que plusieurs domaines d'action prioritaires présentaient un caractère d'urgence particulier pour l'Afrique, notamment ceux qui concernent la formalisation de l'économie informelle, la promotion d'entreprises durables, la création et l'extension de socles de protection sociale et le travail décent dans l'économie rurale. La réunion régionale est en mesure de tenir compte de la spécificité des contextes nationaux africains, notamment de la situation de fragilité et de conflit dans laquelle se trouvent certains pays, et d'adapter les réponses à la région.

10. Cette réunion offre également aux participants la possibilité – et leur confère la responsabilité – de porter le regard au-delà des années qui précèdent l'entrée de l'OIT dans le deuxième siècle de son histoire – on sait en effet que la prochaine Réunion régionale africaine aura lieu en 2019, année où l'OIT franchira ce cap. Une vision ambitieuse et une action audacieuse, voilà ce qu'on attend des délégués de cette région dynamique, qui est également une région de contrastes sur le plan des richesses, des ressources et des capacités.

11. L'OIT a lancé les initiatives du centenaire – sur la gouvernance, l'éradication de la pauvreté, la transition vers une économie verte, les entreprises, les femmes au travail, le rôle des normes internationales du travail et l'avenir du travail –, qui concernent l'Afrique de près. Compte tenu des transformations en cours dans le monde du travail, il est indispensable que l'Afrique puisse faire entendre sa voix et témoigner de son expérience dans le cadre de l'initiative sur l'avenir du travail.

12. La partie II du présent rapport traite en détail des progrès accomplis vers la réalisation des objectifs définis dans l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015). Près de dix ans après le lancement de l'agenda, quelles sont les perspectives d'ensemble? Quelles réalisations peut-on évoquer, et pourquoi les progrès ne sont-ils pas plus rapides, alors même que la croissance économique se renforce? Ces questions d'ordre général sont examinées dans les deux sections suivantes. Nous proposons ensuite quelques considérations sur les activités futures de l'OIT en Afrique.

Progrès accomplis depuis le lancement de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015)

13. La onzième Réunion régionale africaine qui s'est tenue en 2007 a officiellement adopté l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015), qui comportait l'engagement de faire du travail décent une réalité, moyennant notamment l'adoption de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Il préconisait également la coopération avec les organismes partenaires pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) des Nations Unies, qui parviennent à échéance.

Principaux résultats obtenus depuis 2007...

14. Depuis 2007, l'ensemble du continent africain a fait d'importants progrès sur le plan économique. Bénéficiant d'une période de croissance d'une durée inégalée dans son histoire, il affiche un taux de croissance annuelle moyen de 4,5 pour cent – ce taux atteignant 6 pour cent ou plus dans 25 pour cent des pays et se situant entre 3,5 et 6 pour cent dans 47 pour cent d'entre eux. L'Afrique est le continent qui a connu la croissance la plus rapide ces deux dernières années.

15. Aujourd'hui, le revenu moyen des Africains est supérieur de 11 pour cent à celui dont ils bénéficiaient en 2011 et de 15 pour cent à leur revenu moyen de 2007, année du lancement de l'Agenda du travail décent en Afrique. Il s'agit de la plus forte augmentation enregistrée au niveau mondial, après celle de l'Asie. En revanche, le revenu réel avait diminué dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, qui furent considérées par beaucoup comme des décennies sacrifiées à la mise en œuvre des programmes d'«ajustement structurel».

16. L'implantation des nouvelles technologies sur le continent s'est faite d'une manière que bien peu auraient pu prévoir. Le nombre d'utilisateurs d'Internet a presque doublé au cours des trois dernières années et, du Nigéria à l'Afrique du Sud, de nouvelles entreprises ne cessent de voir le jour. Certains indicateurs montrent que l'esprit d'entreprise est plus développé en Afrique que partout ailleurs. En 2012, par exemple, le pourcentage d'Africains à la tête d'une nouvelle entreprise était significativement plus élevé qu'en Asie ou en Amérique latine¹. Sachant que le nombre d'entreprises formelles y est relativement peu élevé, on peut en conclure que l'Afrique ne souffre nullement d'un manque d'esprit d'entreprise. Toute la difficulté consiste plutôt à savoir tirer parti de ce dynamisme créateur pour permettre à ces petites entreprises de se développer, de se formaliser, d'atteindre une masse critique et de favoriser ainsi la création d'emplois décents.

17. Le volume des investissements directs étrangers (IDE) est d'un sixième plus élevé qu'en 2011 et de trois quarts plus élevé qu'en 2007. Les investissements dans les ressources naturelles constituent l'essentiel des IDE. Depuis quelque temps, cependant, l'agriculture et les services attirent d'importants flux d'investissement. Les pays d'Afrique sont de plus en plus en mesure d'accéder aux marchés financiers mondiaux, où ils ont pu à de nombreuses reprises se procurer plus aisément les ressources financières requises pour les investissements publics indispensables. Le montant des IDE dépasse aujourd'hui celui de l'aide publique au développement. Un quart environ des IDE proviennent des grandes économies émergentes d'Asie et d'Amérique latine, et notamment de la Chine, qui est désormais le plus gros partenaire commercial de l'Afrique.

18. Mais le renforcement de l'intégration dans le système financier et économique mondial a aussi pour effet de rendre la région vulnérable aux aléas extérieurs – notamment, s'agissant des flux de capitaux, aux risques associés aux modifications des politiques monétaires des économies avancées – ou de l'exposer davantage aux récessions frappant les grandes économies émergentes.

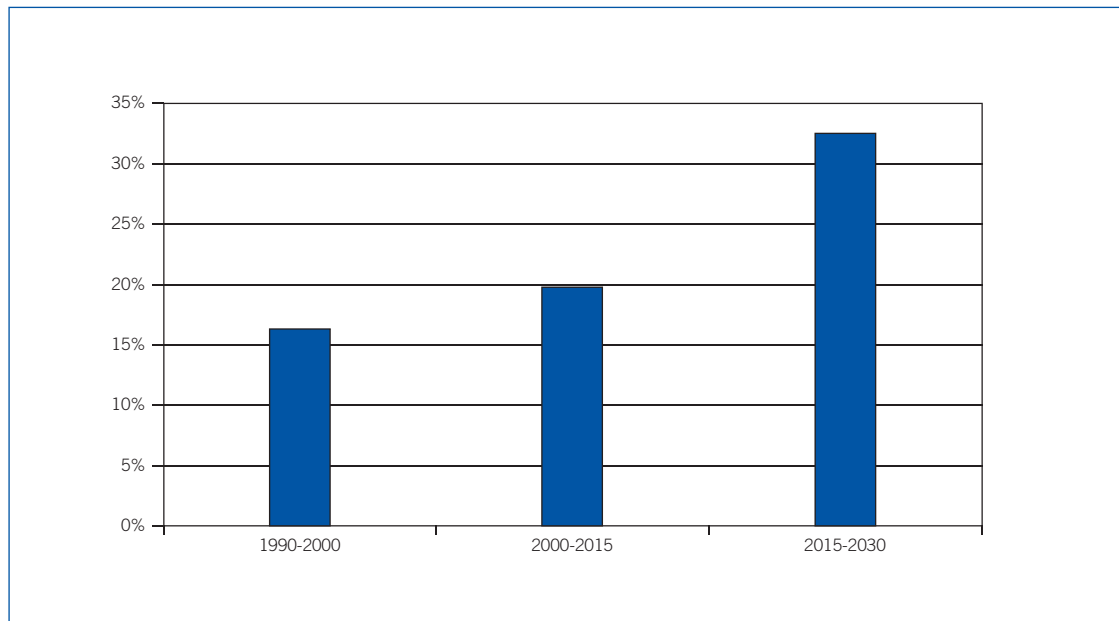
19. Des progrès encourageants ont été accomplis sur le front de la réduction de la pauvreté. L'incidence de l'extrême pauvreté – définie comme le fait de disposer d'un revenu inférieur à 1,25 dollar E.-U. par jour –, qui était passée de 51 pour cent en 1981 à 58 pour cent en 1999, a diminué depuis lors de près de 12 points de pourcentage.

20. Une classe moyenne est en train de voir le jour. Selon le rapport du BIT intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour 2015*, son effectif a presque doublé depuis 2000. Cette classe moyenne est plus importante en Afrique du Nord qu'en Afrique subsaharienne, mais on constate, dans la plupart des pays, l'émergence d'une classe moyenne urbaine, éduquée et dynamique. Si elle se poursuit, cette tendance va ouvrir de nouvelles et importantes possibilités pour l'économie et la société.

21. Le niveau d'instruction s'est sensiblement élevé: selon les indicateurs les plus récents, 41 pour cent des jeunes d'Afrique subsaharienne accèdent à l'enseignement secondaire, alors qu'ils n'étaient que 26 pour cent en 2000. En Afrique du Nord, près de 80 pour cent des jeunes vont au terme du cycle secondaire et 31 pour cent achèvent des études supérieures.

¹ M. Herrington, D. Kelley: *African Entrepreneurship: Sub-Saharan African Regional Report*, 2012.

Figure 1 Pourcentage d'Africains sur le nombre total de nouveaux venus sur le marché du travail dans le monde



Note: La figure présente l'évolution du pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans) en Afrique par rapport à la population en âge de travailler dans le monde entier.

Source: Département de la recherche du BIT, sur la base du rapport du Bureau intitulé *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour 2015*.

22. Si l'on se tourne vers l'avenir, on constate que l'Afrique dispose du potentiel nécessaire pour devenir le principal moteur de la création d'emplois dans le monde. Il est d'ailleurs d'une importance capitale pour le continent qu'il en soit ainsi. Au cours des quinze prochaines années, une personne sur trois arrivant sur le marché mondial du travail sera africaine (voir la figure 1). Si les nouveaux arrivants disposent des compétences requises et peuvent accéder à des emplois décents, le continent est susceptible de devenir un véritable foyer d'attraction pour les entreprises durables, les investissements et l'innovation dans le domaine de l'entreprise. L'Afrique peut en fait devenir le fer de lance de la mise en œuvre du programme de développement durable à l'horizon 2030.

... grâce à une plus grande marge d'action

23. Certains signes encourageants indiquent également que, compte tenu de la reconnaissance accrue du rôle que jouent les politiques favorables au travail décent dans la promotion d'un développement équilibré et durable², l'Afrique est en passe de devenir une source d'innovation en la matière. *Premièrement*, on attache de plus en plus d'importance aux politiques visant à apporter une réponse aux difficultés découlant d'une faible productivité, qui jouent un rôle central dans le sous-développement. Ces politiques comportent des mesures visant à promouvoir l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi, qui présentent le double avantage de stimuler la création d'emplois et de renforcer la capacité de production.

24. Par ailleurs, le travail décent est d'une importance capitale pour sortir des impasses où peut conduire une faible productivité, lorsque des travailleurs qualifiés et des entrepreneurs dynamiques se retrouvent piégés dans une situation qui ne leur permet pas d'exploiter pleinement leur potentiel économique. Une difficulté de taille tient au nombre élevé d'entreprises informelles et non déclarées dans les zones urbaines de nombreux pays africains. La lutte contre l'informalité est indispensable

² BIT: *Rapport sur le travail dans le monde 2014: un développement riche en emplois* (Genève, 2014).

pour relier les secteurs axés sur les exportations au reste de l'économie et améliorer la position de l'Afrique dans les chaînes de valeur mondiales.

25. Ces dernières années, plusieurs initiatives intéressantes ont été prises en vue de remédier aux taux élevés d'informalité en combinant de manière innovante les politiques fiscales, les politiques de protection sociale et les politiques du marché du travail. Le Rwanda offre à cet égard un exemple éclairant: plus de 10 000 conducteurs de moto-taxis, essentiellement de jeunes hommes, sont affiliés à l'une des deux associations mises en place pour les motocyclistes. Ces associations permettent à leurs membres de bénéficier d'une protection sociale et d'avoir accès au crédit et assurent en outre la gestion de moto-écoles. On a également pu constater que le fait d'organiser les travailleurs de l'économie informelle et d'inciter les entreprises de ce secteur à se regrouper au sein de systèmes productifs locaux ou de coopératives contribuait grandement à renforcer le travail décent dans l'économie informelle³. Dans les économies rurales du continent, les coopératives et leurs organisations faîtières ont joué un rôle essentiel non seulement pour la production, mais aussi pour la transformation, le stockage, le transport et la commercialisation des produits d'exportation et ont ainsi permis à leurs membres de bénéficier de revenus nettement plus élevés⁴.

26. Des efforts ont par ailleurs été déployés pour stimuler l'emploi productif dans les zones rurales. Le programme de soutien à la productivité mis en place en Ethiopie, s'il ne garantit pas le plein emploi, assure cependant aux ménages les plus pauvres sélectionnés pour participer au programme un nombre minimal de jours de travaux publics pendant la durée du programme ou jusqu'à ce qu'ils n'aient plus besoin de soutien. Le programme est axé sur le développement des infrastructures rurales, la remise en état des terres et l'amélioration de la gestion des bassins versants et contribue ainsi à accroître la productivité agricole. Les entreprises coopératives telles que les coopératives d'épargne et de crédit ou les sociétés funéraires mettent également en place des mécanismes complémentaires de création d'emplois et de protection sociale⁵.

27. Il est très important que ces initiatives puissent être reproduites et menées sur une plus grande échelle. C'est dans ce contexte que l'OIT a lancé, notamment en Côte d'Ivoire, au Mozambique et en Zambie, des programmes qui encouragent l'utilisation des énergies renouvelables tout en favorisant le travail décent.

28. *Deuxièmement*, on sait que, si la protection sociale sert à protéger les membres vulnérables de la population, elle permet aussi, si elle est bien conçue, de stimuler les sources de croissance nationale et de renforcer les capacités individuelles. La priorité donnée à la protection sociale pour une croissance inclusive par les chefs d'Etat lors du 25^e sommet de l'UA en juin 2015 souligne l'importance de la protection sociale sur le continent, et la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, occupe désormais une place centrale dans le débat sur les politiques et les actions qui sont menées dans ce domaine.

29. La protection sociale a par ailleurs fait l'objet de nombreuses politiques novatrices en Afrique. Maurice a adopté en 2009 une allocation de chômage transitoire. Financé par des cotisations – pratique qui reste inhabituelle en Afrique –, ce système, qui alloue des prestations pour une durée pouvant aller jusqu'à une année et comporte également des volets placement et formation, complète une offre de sécurité sociale pour tous déjà généreuse. Au Rwanda, la transformation récente des régimes d'assurance-maladie communautaires en régime national a permis d'assurer une couverture presque universelle dans ce domaine. Les pays d'Afrique du Nord, en particulier le Maroc, ont fourni d'intéressants exemples de formalisation de l'économie informelle par l'adoption de régimes de sécurité sociale spéciaux et subventionnés destinés à des groupes dont la couverture est normalement difficile à assurer, comme les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques. L'Algérie a

³ BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapport V (I), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.

⁴ Banque mondiale: *Driving Innovation in Africa*, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Africa/Report/ida-driving-innovation-in-afr.pdf>.

⁵ Voir, par exemple, BIT: *L'Afrique solidaire et entrepreneuriale, la renaissance du mouvement coopératif africain*, 2008, ou BIT: *The cooperative model for the delivery of home based care services for people living with HIV* (Le modèle coopératif pour la prestation de services de soins à domicile pour les personnes vivant avec le VIH), 2011.

mis en place un mécanisme de financement novateur reposant sur des recettes fiscales affectées à cette fin.

30. Le Rwanda est le premier pays du continent à mettre en place un congé de maternité rémunéré. La Namibie, la Tunisie et la Zambie étudient des régimes similaires. Plusieurs pays sont sur le point d'adopter un système d'indemnisation des accidents du travail.

31. L'assistance sociale a progressé dans de nombreux pays africains. En Afrique du Sud, le système de pension sociale non contributif couvre 65 pour cent de la population âgée de plus de 60 ans⁶, alors que l'allocation pour enfant à charge mise en place en 1998 bénéficiait en 2010 à plus de 10 millions d'enfants parmi les plus pauvres⁷. Le Botswana et la Namibie fournissent des prestations universelles comparables. Et, au Niger, l'initiative 3N (Les Nigériens nourrissent les Nigériens) constitue une approche novatrice qui conjugue protection sociale et soutien à l'emploi pour la population rurale.

32. A Cabo Verde, par suite du développement des régimes de pension non contributifs et contributifs ces dernières années, plus de 90 pour cent de la population âgée de plus de 60 ans perçoivent désormais une pension⁸.

33. Le salaire minimum constitue également un mécanisme essentiel pour accroître la demande et promouvoir l'emploi de qualité, comme il est indiqué dans le *Rapport mondial sur les salaires 2014/15* du BIT. Il s'agit d'un domaine où la couverture est souvent insuffisante. Pourtant, des pays comme la Zambie ont montré qu'il était possible d'accroître le nombre de bénéficiaires du salaire minimum, en particulier grâce à une nouvelle législation adoptée en 2011⁹.

34. *Troisièmement*, les piliers du travail décent concernant les droits et le dialogue social constituent des fins en soi, mais aussi des moyens de réaliser d'autres objectifs, comme en témoignent certains signes encourageants. Les normes fondamentales du travail et les droits au travail sont des conditions préalables à la promotion de l'équité et peuvent, par conséquent, contribuer à mettre fin à la pauvreté et à réduire les inégalités. A ce jour, 46 des 54 pays d'Afrique ont ratifié les huit conventions fondamentales de l'OIT¹⁰, ce qui constitue l'expression d'un engagement fort, même si ces conventions sont très diversement appliquées.

35. Le dialogue social fondé sur le droit de s'organiser librement permet de confronter les opinions en vue de trouver des solutions équilibrées et justes et joue donc un rôle essentiel dans la promotion du développement inclusif. L'expérience montre qu'il n'y a pas de formule universellement applicable, mais que la stratégie en matière de travail décent doit s'adapter aux conditions initiales et aux particularités nationales. Le dialogue social est un élément clé de la recherche d'un compromis entre les partenaires sociaux, ainsi que du renforcement de la capacité de réforme. A titre d'exemple récent, le nouveau contrat social signé en 2013 en Tunisie par les représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs à l'occasion du deuxième anniversaire du Printemps arabe a fait du dialogue social un facteur crucial de la bonne gouvernance du pays.

36. Il est encourageant de noter que de nombreux pays d'Afrique ont dernièrement entrepris d'établir un cadre pour le dialogue social tripartite et la concertation stratégique ou de renforcer les cadres existants, afin d'améliorer la gouvernance participative et de consolider la paix sociale. C'est le cas du Sénégal, qui a institué en 2014 le Haut Conseil du dialogue social; du Burundi, qui a mis en place en 2013 la Commission nationale du dialogue social; des Seychelles, qui ont relancé en 2013 le Conseil consultatif national sur l'emploi et le travail; et enfin du Malawi, qui a établi en 2015 le Conseil consultatif tripartite du travail. D'autres pays ont entrepris de modifier leur législation pour renforcer la négociation collective; c'est ce qu'a fait le Rwanda en 2015.

⁶ Voir <http://www.pension-watch.net/pensions/country-fact-file/south-africa/>.

⁷ B. Levy, A. Hirsch et I. Woolard: *South Africa's evolving political settlement in comparative perspective*, Southern Africa Labour and Development Research Unit, Working Paper Series No. 138, disponible à l'adresse http://www.opensaldru.uct.ac.za/bitstream/handle/11090/770/2014_138_Saldrup.pdf?sequence=1.

⁸ Voir <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=50638>.

⁹ Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_154419.pdf.

¹⁰ Voir <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:0:NO>.

37. A ce jour, des mécanismes plus ou moins perfectionnés de promotion du dialogue social au niveau national, notamment des conseils économiques et sociaux, ont été institués dans quelque 38 pays africains.

38. Il est aussi intéressant de noter que, au niveau sous-régional, des mécanismes tripartites de dialogue social ont été mis en place, notamment au sein de l'Union économique et monétaire ouest-africaine, de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC).

39. L'OIT a soutenu un grand nombre de ces initiatives. Ancrer le dialogue social dans les structures institutionnelles et la gouvernance d'un pays constitue un bon investissement pour l'avenir. Si elles sont utilisées efficacement, les institutions de dialogue social peuvent aider les pays africains à consolider la démocratie, à prévenir les conflits sociaux, qui se multiplient dans de nombreux pays, en particulier dans le secteur public, à promouvoir la paix et à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les déficits de travail décent restent toutefois considérables...

40. Le défi auquel est confrontée la treizième Réunion régionale africaine consiste à trouver un terrain d'entente sur les mesures requises pour transformer le potentiel actuellement sous-exploité de l'Afrique en processus de développement conformes aux principes de justice sociale de l'OIT et pour mettre en œuvre son Agenda du travail décent. Les pays africains et leurs habitants ne bénéficient pas tous de la forte croissance économique. Les disparités sont grandes et, dans certains cas, elles se creusent. Les progrès sur la voie du travail décent peinent à suivre le rythme de l'essor économique. Ce qui est clair, c'est que la croissance économique n'est pas suffisamment inclusive, car elle ne permet pas à des millions de personnes d'accéder à la dignité que confère un travail, ce qui exacerbe les inégalités et, en fin de compte, réduit l'assise du développement durable. Si l'on ne parvient pas à réduire ces déficits, les progrès déjà acquis risquent d'être remis en cause.

41. L'Afrique, où se trouvent 34 des 48 pays considérés par les Nations Unies comme les moins avancés, reste le continent le plus pauvre du globe. Le principe fondamental de la Constitution de l'OIT selon lequel «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» continue de résonner comme un appel à l'action. La situation est aggravée par l'existence d'inégalités marquées. Les plus riches, en particulier ceux qui possèdent les ressources naturelles, tirent un avantage disproportionné du contexte de croissance dynamique. Sur les 839 millions de travailleurs pauvres de la planète, 214 millions, c'est-à-dire un sur quatre, vivent en Afrique. Comme indiqué plus haut, les résultats de la mise en œuvre des OMD en Afrique offrent un tableau contrasté (voir l'encadré 1).

42. Tous ces éléments reflètent les déséquilibres qui continuent d'affecter les marchés du travail africains. La plupart des entreprises et des emplois sont informels ou précaires. De plus, l'écart de productivité entre les entreprises informelles et celles de l'économie formelle est particulièrement marqué en Afrique¹¹. Ce fait explique pour une grande part la persistance des pièges de la pauvreté où sont enfermés beaucoup de femmes et d'hommes. La forte proportion d'entreprises informelles et/ou à faible productivité témoigne des carences de la réglementation générale de la vie économique, de l'accès au financement, de la formation, de l'apprentissage tout au long de la vie et des infrastructures¹².

43. Les revenus du travail ne suivent pas le rythme de la croissance économique. D'après le *Rapport mondial sur les salaires 2014/15*, en Afrique, les salaires ont progressé de moins de 1 pour cent en 2013, soit moins qu'en Asie ou en Amérique latine¹³.

¹¹ Voir, par exemple, Banque africaine de développement: *Stratégie de développement du secteur privé du Groupe de la Banque africaine de développement 2012-2017*, mai 2012, ou M. Stampini et al.: *How Large is the Private Sector in Africa ? Evidence from National Accounts and Labor Markets*, document de travail IZA n° 6267, 2011.

¹² Pour de plus amples détails, voir www.ilo.org/eese.

¹³ Les salaires réels ont baissé de 5,5 pour cent en 2011 et ont augmenté de 1,2 pour cent en 2012.

Encadré 1 – Progrès accomplis vers la réalisation des OMD en Afrique¹

La région de l'Afrique du Nord a achevé la mise en œuvre de l'OMD 1 cinq ans plus tôt que prévu en réduisant l'extrême pauvreté (personnes vivant avec moins de 1,25 dollar E.-U. par jour), de sorte qu'elle passe de 5 pour cent en 1990 à moins de 1 pour cent en 2015. En revanche, le taux d'extrême pauvreté dans le reste de l'Afrique a baissé de manière plus modeste, ce qui n'a pas permis d'atteindre l'objectif consistant à réduire de moitié l'extrême pauvreté. De plus, les faibles taux de réduction de la pauvreté, combinés à des taux de croissance démographique élevés, ont eu pour résultat qu'en valeur absolue le nombre d'Africains vivant dans la pauvreté est passé, selon les estimations, de 290 millions en 1990 à 414 millions en 2010.

Toutefois, ces chiffres globaux masquent des variations considérables dans le temps et entre les pays. Le taux de pauvreté en Afrique subsaharienne a augmenté au cours des années quatre-vingt-dix et n'est pas redescendu sous son niveau de 1990 avant 2002, alors que les progrès en matière de réduction de la pauvreté se sont considérablement accélérés à partir de 2005 par rapport à la période précédente. En outre, six pays avaient déjà réalisé l'OMD 1 dès 2010, à savoir le Cameroun, l'Égypte, la Gambie, la Guinée, le Sénégal et la Tunisie, alors que l'Éthiopie, la Mauritanie et l'Ouganda étaient sur le point d'y parvenir en 2015. Seuls l'Angola, le Ghana, le Malawi et le Rwanda avaient atteint l'objectif de réduction de la faim en 2013, mais de nombreux autres pays avaient beaucoup progressé dans cette voie.

La région de l'Afrique subsaharienne a fait des progrès considérables dans la réalisation de l'objectif de l'éducation primaire universelle (OMD 2). Les taux nets de scolarisation sont passés de 52 pour cent en 1990 à 80 pour cent en 2015, et le nombre d'enfants scolarisés a plus que doublé, passant de 62 millions à 149 millions sur la même période. Une fois encore, ces chiffres masquent une accélération importante depuis l'année 2000 avec une augmentation de 20 pour cent entre 2000 et 2015, par rapport à une augmentation de seulement 8 pour cent pendant la période 1990-2000. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, en 2015, 93 filles pour 100 garçons étaient scolarisées dans le primaire, alors que cette proportion ne s'établissait qu'à 85 filles pour 100 garçons en 2000. L'Afrique du Nord a également fait des progrès considérables dans l'enseignement primaire, passant d'un taux de scolarisation de 80 pour cent en 1990 à une scolarisation quasi universelle en 2015.

Le pourcentage de travailleurs pauvres a baissé de manière importante. L'Afrique du Nord est la région où les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi rémunéré sont les plus criantes; en effet, le pourcentage de femmes occupant un emploi salarié non agricole y est resté stable (19 pour cent) depuis 1990. En Afrique subsaharienne, ce chiffre est passé de 24 à 34 pour cent au cours de la période 1990-2015.

L'Afrique du Nord est l'une des trois seules régions à avoir réalisé l'objectif 4.A consistant à réduire de deux tiers le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans. Ce taux y a en effet chuté de 67 pour cent entre 1990 et 2015. En Afrique subsaharienne, une réduction de 52 pour cent a été enregistrée au cours de la même période. Les deux régions sont également parvenues à faire baisser de manière considérable la mortalité maternelle, avec des réductions de 49 pour cent en Afrique subsaharienne et de 57 pour cent en Afrique du Nord entre 1990 et 2015, même si ces résultats sont en deçà de l'objectif de réduction de 75 pour cent.

¹ Les groupements régionaux mentionnés sont ceux qui sont utilisés dans les OMD des Nations Unies. Tous les chiffres sont basés sur: ONU – Commission économique pour l'Afrique 2014. *Rapport OMD 2014: Évaluation des progrès accomplis en Afrique dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement*, Addis-Abeba, Éthiopie; et ONU: *Objectifs du Millénaire pour le développement, rapport 2015*, New York, 2015.

44. Les niveaux d'emploi précaire – l'emploi indépendant et le travail familial non rémunéré entrent dans cette catégorie – sont plus élevés en Afrique que dans n'importe quelle autre région. En Afrique subsaharienne, près de huit travailleurs sur dix occupent une forme d'emploi précaire, soit près de deux fois la moyenne mondiale; de plus, les femmes africaines sont surreprésentées parmi les personnes vulnérables.

45. Le chômage des jeunes est resté invariablement élevé et a même augmenté en Afrique du Nord, ce qui contribue fortement à accroître la pression migratoire.

46. Les taux d'émigration en Afrique sont plus élevés que partout ailleurs. Et il est clair que c'est davantage le manque de possibilités de travail décent, plutôt que la faiblesse de la croissance économique, qui est un facteur déterminant pour les migrations involontaires¹⁴. Si l'on ajoute à cela les effets des conflits et de la dégradation de l'environnement, on comprend la nécessité urgente d'agir pour trouver des solutions alternatives à ces migrations. S'agissant de l'actuelle crise des migrants, les flux migratoires qui traversent les Etats méditerranéens proviennent en grande partie des pays de la «Corne de l'Afrique».

47. Bien que les transferts de fonds représentent une part importante du PIB (plus de 50 pour cent dans les Etats fragiles), leur incidence sur le développement local est souvent faible. Les transferts de fonds doivent être organisés stratégiquement afin de compenser les pertes en capital humain, car les migrants sont de plus en plus souvent des personnes qualifiées qui ne parviennent pas à trouver un emploi décent.

48. Les risques de traite d'êtres humains et de travail forcé suscitent également de grandes préoccupations. La traite de femmes vulnérables est inacceptable. Les déplacements transfrontaliers présentent des risques graves pour la santé des personnes concernées, comme le montrent les tentatives récentes de traversée de la Méditerranée faites par des migrants pour se rendre en Europe.

49. Malgré l'apparition d'un secteur agricole dynamique orienté vers l'exportation, la grande majorité des travailleurs d'Afrique se trouvent dans de petites exploitations agricoles de subsistance improductives et sont confrontés au risque d'une pauvreté durable. En outre, leurs perspectives de revenus sont fortement affectées par la dégradation de l'environnement. L'arriération des campagnes persiste, ce qui exacerbe les inégalités et prive les économies africaines d'une source majeure de développement durable.

50. Malgré l'essor considérable des systèmes de protection sociale qu'a connu l'Afrique ces dernières années, d'importantes lacunes demeurent, et le continent a toujours le plus faible taux de couverture de toutes les régions, toutes branches de protection sociale confondues. En 2013, par exemple, on estime que 35,1 pour cent de la population de l'Afrique subsaharienne en âge de travailler avaient légalement droit à une forme ou une autre de régime de pension. Toutefois, en raison de problèmes de mise en œuvre, seulement 16,6 pour cent en bénéficiaient effectivement dans la pratique¹⁵. Les seuls pays à s'être dotés de régimes d'assurance-chômage sont l'Algérie, l'Egypte, Maurice et l'Afrique du Sud¹⁶ et, le plus souvent, ces régimes ne couvrent que les salariés du secteur formel.

51. Outre ces problèmes d'ordre général, la période qui a suivi la dernière Réunion régionale africaine a été marquée par la plus importante épidémie de maladie à virus Ebola jamais observée. De plus, l'Afrique continue de payer un tribut disproportionné au VIH et au sida – 71 pour cent de l'ensemble des personnes qui vivent avec le VIH dans le monde se trouvent en Afrique. Les femmes représentent 58 pour cent des personnes vivant avec le VIH en Afrique, et seulement quatre personnes sur dix y ont accès à un traitement¹⁷. Les personnes concernées connaissent actuellement un taux de chômage trois fois plus élevé que la moyenne nationale.

52. Malgré cela, le nombre de décès dus au VIH en Afrique subsaharienne a baissé de 39 pour cent entre 2005 et 2013. Les nouveaux cas d'infection sont en baisse, et l'on a pu observer, ces trois

¹⁴ BIT: *Rapport sur le travail dans le monde 2014: un développement riche en emplois* (Genève, 2014).

¹⁵ BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation* (Genève, 2015).

¹⁶ Social Security Administration (SSA) et Association internationale de la sécurité sociale (AISS): *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2013*, SSA Publication No. 13-11803, Washington DC, août 2013.

¹⁷ UNAIDS: *The Gap Report 2014*, disponible à l'adresse http://www.unaids.org/sites/default/files/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2014/UNAIDS_Gap_report_en.pdf.

dernières années, une extension rapide de la couverture antirétrovirale. Il faut mettre à profit cette dynamique encourageante pour faire en sorte que le sida ne soit plus une menace pour la santé publique sur le continent d'ici à 2030.

53. La poursuite de la mise en œuvre des engagements figurant dans l'Agenda du travail décent en Afrique et le renforcement de la lutte intégrée contre le VIH permettraient d'accomplir de nouveaux progrès et d'atténuer l'incidence de l'épidémie sur les travailleurs. Dans des conditions de financement concurrentielles, il faudrait utiliser le financement de la lutte contre le sida comme point de départ pour le renforcement des systèmes, tout en s'occupant de questions plus générales telles que les droits de l'homme, l'égalité entre hommes et femmes, l'emploi solidaire, le développement durable et la réduction de la pauvreté.

... et nécessitent des mesures destinées à lever les obstacles au travail décent afin d'assurer un développement durable

54. En résumé, les succès obtenus ces dernières années par l'Afrique dans le domaine de la croissance ne sauraient justifier que l'on s'en tienne aux pratiques habituelles pour le développement du continent. En effet, faute d'une réorientation majeure des politiques, l'Afrique risque de s'engager dans un modèle de développement non durable et de ne pas parvenir à exploiter pleinement le potentiel qu'offre le continent. Ne pas dévier de la trajectoire actuellement suivie se traduirait par une croissance fondée sur un ensemble restreint d'activités, faisant la part belle aux ressources naturelles et ne favorisant guère le développement des entreprises, l'augmentation de la productivité et le travail décent.

55. Par ailleurs, les inégalités s'aggravaient, avec des conséquences déjà visibles aujourd'hui (migrations anarchiques, tensions sociopolitiques internes, etc.). Certains pays pourraient s'en trouver déstabilisés, ce qui ferait le lit de mouvements qui prospèrent sur le terrain fertile de l'insécurité et du désespoir. Il est important de noter que la moitié des Etats fragiles se trouvent en Afrique.

56. L'Afrique peut faire mieux; elle doit à cet effet résoudre les problèmes fondamentaux inhérents aux modèles de croissance économique qui ne sont pas suffisamment inclusifs. Pour que le développement soit équilibré et durable, il faut relever deux défis: stimuler la croissance économique et garantir une répartition à grande échelle et équitable des avantages qu'elle procure. L'expérience montre que seul le travail décent permet de relever ces défis simultanément, et cet enseignement se reflète pleinement dans le programme de développement durable à l'horizon 2030. Aussi, quels sont les obstacles à de nouveaux progrès dans la réalisation de l'Agenda du travail décent en Afrique, et comment peuvent-ils être surmontés?

57. *Premièrement*, au niveau national, des ressources suffisantes doivent être investies de manière efficace dans les politiques de promotion du travail décent. Ces ressources sont nécessaires pour mettre en place et assurer le bon fonctionnement des institutions du marché du travail, indispensables à la mise en œuvre des politiques en la matière, mais aussi pour soutenir le développement d'entreprises durables, étendre les socles de protection sociale et investir dans les emplois et les compétences. Parallèlement, la réalisation du travail décent vient renforcer cette base de financement. Ces investissements sont susceptibles d'enclencher un cercle vertueux dans le cadre duquel la réalisation du travail décent génère à son tour une base de financement plus grande encore.

58. Cela étant, dans de nombreux pays d'Afrique, les recettes publiques n'atteignent pas même 15 pour cent du PIB, ce qui peut être considéré comme le seuil minimum pour que l'Etat puisse remplir ses fonctions les plus élémentaires; des ressources supplémentaires doivent donc être mobilisées pour financer de manière appropriée les politiques du marché du travail et les systèmes de sécurité sociale. La Conférence internationale des Nations Unies sur le financement du développement, qui s'est tenue dernièrement, a rappelé combien ce point était important.

59. En moyenne, les recettes publiques représentent 21 pour cent du PIB en Afrique subsaharienne, contre près de 26 pour cent dans les pays d'Asie en développement et 30 pour cent dans les régions de l'Amérique latine et des Caraïbes prises ensemble. Dans certains pays, les recettes publiques ne représentent que 11 à 12 pour cent du PIB. Il ne peut s'agir d'une base viable pour le développement et, compte tenu du taux de croissance élevé qu'enregistrent bon nombre de pays

d'Afrique, il devrait être possible de mettre en œuvre des mesures d'investissement plus ambitieuses. Etant donné que l'aide publique au développement ne représente que 8 pour cent des flux financiers à destination des pays en développement, la réalisation du travail décent dépend également du succès de la mobilisation de ressources au niveau national.

60. L'épidémie d'Ebola a aggravé la situation et a eu des conséquences particulièrement néfastes pour l'économie et les finances publiques des pays touchés. D'après les estimations du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le taux de croissance économique s'est effondré en 2014, passant de 4,5 à 1,6 pour cent en Guinée, de 5,9 à -1,8 pour cent au Libéria et de 11,4 à 7,4 pour cent en Sierra Leone. Avant l'épidémie d'Ebola, la Sierra Leone était le pays d'Afrique de l'Ouest qui connaissait la croissance la plus rapide. Alors qu'il est urgent de stimuler la croissance et la création d'emplois, le recul des entrées de capitaux aura comme conséquence immédiate une plus forte pression sur les réserves et taux de change, laquelle se traduira par des rééquilibrages budgétaires qui pourraient compromettre les engagements d'investissements et les dépenses sociales.

61. *Deuxièmement*, bien que des mesures aient été prises récemment, les structures institutionnelles et la capacité de mise en œuvre pour soutenir l'emploi productif et le travail décent sont toujours insuffisantes en Afrique. A cet égard, l'application de la loi, la protection contre les contrats abusifs et les apports de ressources illicites ainsi que l'efficacité et l'intégrité dont font preuve les pouvoirs publics sont indéniablement les clés de la réussite. Sans les bases institutionnelles nécessaires, la législation du travail et les dispositions réglementaires connexes resteront vraisemblablement lettre morte, et a fortiori quand une bonne partie de la main-d'œuvre se livre à des activités informelles.

62. Par exemple, 90 pour cent des pays d'Afrique pour lesquels des données sont disponibles ont instauré un salaire minimum légal¹⁸, 60 pour cent ont adopté une législation en vertu de laquelle les pouvoirs publics sont tenus de mener des consultations avec un organisme spécialisé en vue de définir le salaire minimum, 17 pour cent ont adopté une législation disposant que les pouvoirs publics sont tenus de mener des consultations avec les partenaires sociaux et 8 pour cent ont adopté une législation en vertu de laquelle les salaires minima doivent faire l'objet de négociations collectives. Dans 55 pour cent des pays concernés, le salaire minimum est défini par secteur; 35 pour cent des pays ont limité la durée de travail hebdomadaire à 40 heures, 27 pour cent à une durée comprise entre 42 et 45 heures et 29 pour cent à 48 heures. S'agissant de la restriction du nombre d'heures supplémentaires, 55 pour cent des pays limitent la durée hebdomadaire maximale de travail à moins de 59 heures, et 20 pour cent à 60 heures ou plus. Toutefois, si les pays ne disposent pas des moyens nécessaires pour faire appliquer la loi, la réalité du travail peut différer considérablement de ces prescriptions légales. La réalisation du travail décent passe par la mise en place des capacités institutionnelles nécessaires.

63. Par ailleurs, comme il a été souligné, bien qu'une forte croissance économique puisse contribuer à élargir l'assiette fiscale, l'étendue de la protection sociale reste insuffisante en Afrique. Ce point reflète également les failles des institutions et des mécanismes de mise en œuvre existants, comme il ressort du rapport mondial du BIT sur la protection sociale 2014-15¹⁹.

64. En outre, il est nécessaire de renforcer les capacités institutionnelles pour garantir la pleine conformité avec les dispositions des normes internationales du travail ratifiées, et en particulier celles qui définissent les droits fondamentaux au travail. En Afrique, le taux de ratification des huit conventions fondamentales est très élevé. Néanmoins, la mise en œuvre ayant pris du retard, il n'est pas garanti pour autant que ces droits soient pleinement respectés en pratique. Des cas de travail abusif des enfants, de travail forcé, de discrimination caractérisée et de déni des droits fondamentaux des travailleurs sont signalés, et ce même dans des pays riches en ressources naturelles qui connaissent une croissance économique élevée et bénéficient d'un climat propice à l'investissement. De telles pratiques sont inacceptables et doivent cesser rapidement.

¹⁸ Les données ci-après concernant les conditions de travail sont issues du rapport du BIT intitulé *Working Conditions Laws Report 2012* (Genève, 2013), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf.

¹⁹ BIT: *Rapport mondial sur la protection sociale 2014-15. Bâtir la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale* (Genève, 2014).

65. Le plein exercice de ces droits, et en particulier des droits liés à la liberté syndicale, est une condition préalable indispensable à un tripartisme et à un dialogue social efficaces, de même que l'existence et le bon fonctionnement d'organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, solides et représentatives. Sur le plan méthodologique, il est extrêmement difficile d'évaluer ces variables en Afrique, du fait notamment du nombre limité de données dont on dispose sur le taux de syndicalisation et les effectifs syndicaux, et de l'absence quasi totale de données sur l'affiliation aux organisations d'employeurs²⁰. Sur les douze pays d'Afrique pour lesquels des données sont disponibles, les taux de syndicalisation les plus élevés parmi les travailleurs salariés s'élèvent à 70 pour cent au Ghana (2006), 46,8 pour cent en Sierra Leone (2008) et 39,8 pour cent en Afrique du Sud (2008).

66. Cependant, compte tenu de la structure des marchés du travail en Afrique et de la part importante qu'occupent l'emploi rural et l'emploi informel, le taux de syndicalisation rapporté à l'emploi total est bien plus faible: les taux les plus élevés sont enregistrés en Afrique du Sud (24,9 pour cent en 2008), en Egypte (16,1 pour cent en 2007) et à Maurice (14,8 pour cent en 2007). Dans tous les autres pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux de syndicalisation rapporté à l'emploi total est inférieur à 5 pour cent. Trop souvent, la fragmentation excessive des mouvements syndicaux peut réduire leur efficacité en deçà de ce qui pourrait être attendu de ces niveaux de représentation. Parallèlement, la proportion de travailleurs en activité dont le salaire ou les conditions de travail sont définis par des conventions collectives – ou la couverture de la négociation collective – est la plus élevée en Afrique du Sud, où elle s'établit à 17,1 pour cent. L'Afrique du Sud est le seul pays pour lequel on dispose de données où la couverture de la négociation collective est supérieure à 10 pour cent de l'emploi total.

67. Ces constatations soulignent à quel point il est fondamental pour l'Afrique de promouvoir les atouts de ses organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les mécanismes qui leur permettent de mener des échanges tripartites effectifs et efficaces. Cela nécessitera un effort intense sur le plan technique pour combiner le renforcement des capacités, la volonté politique et la détermination nécessaires à la mise en œuvre de processus qui renforceront la participation et la démocratie. Il s'agit d'un effort sur lequel l'Afrique peut difficilement faire l'impasse.

68. *Troisièmement*, l'Afrique n'est pas suffisamment intégrée sur le plan économique, et il est possible de favoriser le développement d'un environnement favorable aux entreprises. Nul n'ignore les avantages qui pourraient découler d'une meilleure intégration économique aux niveaux régional et sous-régional en Afrique. Parmi ces avantages figure la possibilité accrue de déjouer les pièges de la faible productivité, de tirer parti des sources internes de développement et de faire en sorte que de larges couches de la population – notamment en milieu rural et dans l'économie informelle – tirent profit de la croissance économique.

69. Cependant, à l'heure actuelle, le commerce intra-africain ne représente guère plus de 10 pour cent du total des échanges au sein de la région. Ce faible taux présente de sérieux inconvénients, tels que de faibles taux d'investissement et une forte vulnérabilité face aux chocs extérieurs²¹.

70. En outre, la plupart des pays du continent restent fortement tributaires des exportations de produits de base vers les pays développés et certains marchés émergents. Le Brésil, la Chine et l'Inde représentent à eux trois environ 38,3 pour cent des exportations des pays d'Afrique subsaharienne. Les combustibles, y compris le pétrole et le charbon, constituent une part importante des exportations à destination de ces pays; en 2013, ces produits représentaient environ 55,6 pour cent du total des recettes d'exportation de la région, tandis que les produits de base hors combustibles tels que le cuivre, le platine et l'or comptaient pour 24,8 pour cent. La baisse récente des cours des produits de base exerce d'ores et déjà une forte pression sur la croissance et les finances publiques de nombreux pays de la région. Par exemple, au Nigéria, le point d'équilibre budgétaire correspond, selon les estimations, à un prix du baril de pétrole supérieur à 100 dollars E.U., alors que, au moment de la rédaction du présent document, le prix n'atteignait même pas la moitié de cette valeur. Les transitions politiques difficiles, les problèmes de sécurité et les conflits régionaux émergents continuent de peser

²⁰ Les données ci-après sont extraites de la publication de S. Hayter et V. Stoevska: *Social Dialogue Indicators: International Statistical Inquiry 2008-09; Technical brief* (Genève, BIT), disponible à l'adresse <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf>.

²¹ BIT: *Des modalités d'emploi en pleine mutation – Emploi et questions sociales dans le monde 2015* (Genève, 2015).

sur les perspectives économiques de l'Afrique du Nord. Tous ces facteurs ont alimenté les tensions sociales et favorisé les troubles politiques et les migrations involontaires.

71. De manière plus générale, il est indispensable de créer un environnement propice aux entreprises durables au sein d'un secteur privé dynamique qui doit être le moteur du développement. L'OIT a élaboré toute une série d'outils permettant de réduire certains obstacles majeurs à la croissance des petites entreprises et de celles qui relèvent de l'économie informelle. Il s'agit notamment d'une approche globale de la promotion d'un environnement favorable aux entreprises, de la formation à l'entrepreneuriat, du développement de la chaîne de valeur et d'un programme qui favorise le développement des petites et moyennes entreprises (PME) et améliore les conditions de travail dans ces entreprises.

72. Une base de croissance économique trop étroite reflète vraisemblablement une forte concentration du pouvoir économique et un accès restreint aux ressources financières et freine de ce fait la création d'entreprises. Elle fragilise en outre la base de financement pour le développement. Des mesures destinées à promouvoir la formalisation des entreprises seraient donc tout indiquées pour atteindre les objectifs en matière de financement du développement.

73. En somme, les approches appliquées de longue date dans le domaine du développement – qui reposent principalement sur une croissance tirée par les exportations – ne semblent pas en mesure d'offrir suffisamment de perspectives de croissance durable et inclusive. Les pays fortement tributaires des exportations de produits de base peuvent connaître une forte croissance économique, en particulier pendant les périodes où les conditions extérieures sont favorables. Néanmoins, outre la volatilité et les incertitudes inhérentes à cette croissance, celle-ci a peu de chances de générer des retombées à plus grande échelle et ne devrait donc guère contribuer à la réalisation des objectifs de développement de plus grande portée. Les modes de développement qui reposent sur des emplois de piètre qualité présentent des risques sociaux non négligeables, mais peuvent aussi très concrètement favoriser la mise en place des pièges associés à la faible productivité et provoquer l'émigration des jeunes les plus qualifiés. Le fait de placer le travail décent au cœur de l'élaboration des politiques devrait améliorer les perspectives de croissance équitable, et donc de développement durable.

Favoriser le travail décent au service du développement durable en Afrique

74. Les conditions sont réunies pour que l'Afrique soit le moteur de la réussite du programme de développement durable à l'horizon 2030. En effet, l'Afrique dispose des ressources, de l'évolution démographique et de la marge d'action nécessaires pour jouer un rôle nouveau et dynamique dans l'économie mondiale. L'OIT a procédé à sa propre réorganisation, a aligné ses priorités sur celles de l'Afrique et est à présent plus à même de mettre sa base de connaissances et ses services à la disposition de ses mandants. Le système multilatéral prend de plus en plus conscience du rôle que peuvent jouer le travail décent et les entreprises durables pour stimuler le développement.

75. Le potentiel est là, et cette Réunion régionale africaine peut jouer un rôle décisif pour que ce potentiel se réalise. Pour accomplir de véritables progrès, il ne suffira pas d'intensifier les efforts déployés par le passé. Cette approche, qui était axée sur une accélération de la croissance économique, soutenue particulièrement par la libéralisation des échanges, l'investissement direct étranger et l'amélioration du niveau d'instruction, a certes contribué à la réduction de la pauvreté, mais n'a pas entraîné d'améliorations majeures dans le domaine du travail décent, dont dépend un développement équitable et durable.

76. Quelle que soit la voie vers laquelle les pays d'Afrique choisissent d'orienter leur action – zones urbaines ou zones rurales, agriculture ou industrie, services ou production –, tout changement de stratégie en faveur du développement durable nécessite, d'abord et avant tout, une volonté claire de donner une place centrale au travail décent. Cet engagement est une condition préalable indispensable à la diversification des fondements du développement pour l'Afrique et au partage sans exclusive et équitable des fruits de ce développement.

77. L'OIT est disposée à assumer ses responsabilités pour que ce programme soit mené à bien. Toutefois, la réussite de ces efforts sera fonction de la pleine adhésion et de l'engagement des

mandants tripartites de l'Organisation à l'égard d'un programme d'action approuvé pour les quatre années à venir, qui mèneront à la prochaine Réunion régionale africaine et au centenaire de l'OIT en 2019. Cette réunion est l'occasion pour nous de mettre au point ce programme et de nous engager, tous ensemble, en faveur de sa mise en œuvre.

PARTIE II.

Agenda du travail décent en Afrique: examen final (2007-2015)

Objet

78. Depuis l'adoption de l'Agenda du travail décent en Afrique en 2007, les Etats Membres, l'OIT, les partenaires sociaux et les autres partenaires stratégiques ont mis en œuvre plusieurs interventions de PPTD visant 17 objectifs. Au titre de leur contribution au mécanisme de suivi de Ouagadougou, qui préconise une évaluation générale des décisions du sommet en 2009 et 2014, l'OIT et ses mandants ont été chargés de dresser le bilan des progrès à l'horizon 2015 aux fins d'identifier et d'échanger les meilleures pratiques et de remédier aux carences. Plus particulièrement, la onzième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 2007) a demandé à l'OIT de «présenter un rapport sur l'application et la réalisation de ces objectifs lors de la prochaine Réunion régionale africaine». Pour répondre à cette demande et diffuser les grands enseignements tirés des cinq premières années de soutien à la réalisation du programme, l'OIT a procédé à un examen critique interne à mi-parcours de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent sur la période 2007-2010, dont les conclusions figurent dans le rapport du Directeur général à la douzième Réunion régionale africaine (Johannesburg, 2011).

79. L'examen à mi-parcours a conclu que les objectifs semblaient plutôt ambitieux. Toutefois, la douzième Réunion régionale africaine a reconnu que des progrès avaient été faits dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) et que certains objectifs accusaient des retards, en particulier ceux se rapportant à l'égalité hommes-femmes, à l'emploi des jeunes, à la migration de main-d'œuvre, au travail forcé, au VIH et au sida sur le lieu de travail, à la protection sociale et à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Les participants se sont dits vivement préoccupés par le fait que, en dépit d'une croissance économique substantielle, le continent africain soit encore affligé de crises telles que la montée du chômage des jeunes, la persistance de la pauvreté, la croissance des inégalités, une informalité généralisée et le travail précaire. Ils ont souligné la nécessité d'une accélération de l'Agenda du travail décent et de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique.

80. La création d'emplois décents n'a pas été suffisante pour absorber la population en âge de travailler dans tous les pays d'Afrique. Dans la plupart, la phase de croissance économique 2004-2013 ne s'est pas traduite par des emplois. Bien que les économies africaines aient connu un taux de croissance moyen de 5,3 pour cent²², la progression de l'emploi n'a pas suivi. Dans certains pays, le lien entre croissance économique et création d'emplois est resté faible. Dans d'autres, la situation politique a eu une incidence négative sur les investissements internationaux et l'activité économique, alimentant ainsi le chômage.

81. Le but de cet examen est d'illustrer les progrès réalisés en vue de la réalisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) et de présenter cette information à l'OIT, ses mandants tripartites et ses principaux partenaires. Ses quatre objectifs spécifiques consistent à:

- déterminer l'efficacité des mandants s'agissant de la concrétisation des objectifs arrêtés et autres engagements pris au titre des onzième et douzième Réunions régionales africaines;
- évaluer les contributions de l'OIT et d'autres partenaires de développement en faveur du processus de mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique;
- identifier les facteurs qui favorisent ou entravent les progrès en matière de concrétisation des objectifs;

²² Perspectives économiques en Afrique, disponible à l'adresse <http://www.africaneconomicoutlook.org/statistics/table-2-real-gdp-growth-rates-2003-2013/>.

- proposer des recommandations stratégiques sur les mesures à prendre et instiller les éventuels enseignements et meilleures pratiques dans le processus décisionnel informé aux échelons national, sous-régional et régional.

82. L'examen a porté sur les 17 objectifs et sur tous les pays de la région africaine ainsi que sur les instances sous-régionales/continentales impliquées dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique.

Méthodologie de l'évaluation

83. Le processus d'examen était un processus inclusif, associant les mandants tripartites de l'OIT et les grandes parties prenantes internes et externes. Il a suivi une approche multivariée comportant des examens sur dossier, la collecte de données primaires et secondaires au moyen de questionnaires, des entretiens semi-structurés et des discussions en groupe lors de visites sur place dans les Etats Membres et aux bureaux de l'OIT.

- Les données secondaires ont été réunies à partir d'examens de documents publiés et non publiés provenant de l'OIT ou d'autres sources et portant sur l'Agenda du travail décent en Afrique au cours de la période visée par l'examen. Une plate-forme d'information a été mise sur pied pour faciliter l'inventaire, l'identification, le rassemblement et le partage (avec tous les bureaux) de la documentation pertinente et des autres données secondaires.
- Les données primaires devaient être recueillies dans tous les pays de la région à l'aide de questionnaires. Des questionnaires semi-structurés et des ateliers de consultation nationale ont également été utilisés dans certains pays pour réunir des informations utiles, dans le but de disposer d'un éventail d'informations plus large que celui que l'on peut obtenir à l'aide du seul questionnaire.
- Des entretiens avec des membres du personnel du BIT, des mandants et d'autres acteurs clés ont permis d'accroître le volume d'informations recueilli et offert ainsi l'occasion de valider les réponses aux questionnaires et de combler les inévitables lacunes. Des entretiens avec des mandants ainsi qu'avec des membres du personnel, y compris le personnel de direction, du BIT, se sont déroulés dans certains pays (Afrique du Sud, Cameroun, Egypte, République démocratique du Congo, Sénégal et Zambie). L'Afrique du Sud, le Cameroun, l'Egypte et le Sénégal ont été choisis en raison de la présence dans ces pays d'équipes d'appui technique au travail décent. La République démocratique du Congo a été retenue aux fins de l'évaluation des défis à relever pour remédier aux déficits de travail décent dans les Etats fragiles. La Zambie a été choisie pour permettre aux consultants – lesquels étaient basés à Lusaka – de tester la méthode utilisée dans le cadre des consultations nationales avant de s'en servir dans les cinq autres pays.
- Pour l'analyse des données, l'équipe concernée a utilisé diverses méthodes, comme la triangulation, ainsi que certaines techniques d'analyse – juste appréciation, évaluation, classement ou notation – afin de garantir la validité des données et s'assurer qu'elles sont d'une qualité acceptable.

Limites

84. Les difficultés rencontrées au cours de l'examen tenaient au caractère ambitieux des objectifs et à l'absence de données quantitatives, cette dernière n'ayant toutefois pas pour effet d'altérer la validité du rapport ou de ses conclusions et recommandations. Dans l'ensemble, les informations et données qualitatives recueillies auprès de toutes les sources sont de bonne qualité. L'examen s'est appuyé sur l'examen à mi-parcours, sur les rapports du Directeur général aux onzième et douzième Réunions régionales africaines, le deuxième Rapport complet du Président de la Commission de l'Unité africaine sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Ouagadougou 2009-2014, les Profils par pays concernant le travail décent et divers rapports et évaluations. Une autre difficulté était liée à l'impossibilité de mener tous les ateliers de consultation nationale prévus avec les mandants dans les six pays où devaient avoir lieu les visites sur le terrain (Afrique du Sud, Cameroun, Egypte, République démocratique du Congo, Sénégal et Zambie). Pour diverses raisons, notamment l'absence de certains principaux mandants, déjà liés par d'autres engagements, les consultations nationales n'ont pu avoir lieu qu'au Caire, à Dakar et à Yaoundé. Les entretiens avec des acteurs clés se sont toutefois déroulés comme prévu dans les six pays.

1. Progrès vers la réalisation des objectifs de l'agenda (2007-2015)

85. Les pays d'Afrique ont mis en œuvre divers programmes et stratégies en vue d'atteindre les 17 objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique, et il ne fait aucun doute que des progrès ont été accomplis en ce sens.

1.1. Etat d'avancement des 17 objectifs de l'agenda

86. Le présent examen se fonde sur l'examen à mi-parcours en tant que base d'évaluation des progrès réalisés et pour déterminer leur cohérence tout au long de la période considérée. Par progrès, il faut entendre le résultat final attendu (comme les politiques et programmes nationaux par exemple) ainsi que les produits ou mesures intermédiaires conduisant à l'obtention d'un résultat final. Les exemples qui ont été retenus prennent comme point de départ le rapport présenté à la douzième Réunion régionale africaine et portent principalement sur les éléments nouveaux survenus dans les Etats Membres qui n'étaient pas repris dans le rapport de 2011.

1.1.1. Objectif 1: intégrer le travail décent dans les stratégies de développement nationales, régionales et internationales

Objectif: *trois quarts (75 pour cent) des Etats Membres ont pleinement intégré, dans leurs stratégies de développement pour la réduction de la pauvreté, une évaluation des incidences sur la création et le maintien d'emplois décents et se sont fixé des cibles à atteindre en vue de créer des emplois décents en nombre suffisant pour absorber les nouveaux arrivants sur le marché du travail et réduire de moitié le nombre de travailleurs pauvres.*

Réalisation: 51 (94 pour cent) Etats Membres ont fait des progrès dans l'intégration du travail décent dans leurs stratégies et cadres nationaux de développement (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

Les Etats Membres intègrent le travail décent dans leurs cadres nationaux de développement

87. Pratiquement tous les pays d'Afrique ont mis la création d'emplois décents au nombre des objectifs clés de leurs cadres nationaux de développement. La plupart se sont rendu compte que la création d'emplois et le développement de l'entreprise sont la garantie d'une croissance économique soutenue et d'une réduction de la pauvreté par un élargissement des possibilités de travail décent. L'Ethiopie a intégré l'emploi dans sa Constitution, obligeant ainsi le gouvernement à augmenter les possibilités d'emplois rémunérés. Son cadre national de développement quinquennal, baptisé Plan de croissance et de transformation, porte sur la sécurité et la santé au travail, l'information sur le marché du travail et la protection traitées en tant que matières transversales. Au Cameroun, le programme de développement

s'articule autour de son programme de développement à long terme, Vision 2035, et de son Document de stratégie pour la croissance et l'emploi (GESP), dont l'emploi constitue un des principaux piliers.

88. En Côte d'Ivoire, l'emploi constitue un des piliers du Programme national de développement. Le gouvernement ivoirien considère le recul du chômage comme une de ses grandes priorités pour la période de l'après-avril 2011. La création d'emplois, pour les jeunes en particulier, est la préoccupation majeure du gouvernement. Une politique nationale de l'emploi (2012) ainsi qu'une stratégie nationale destinée à stimuler l'emploi (2013) ont été conçues à cette fin. Au Mali, les quatre piliers du travail décent ont été intégrés dans les orientations stratégiques du Cadre stratégique 2012-2017 pour la croissance et la réduction de la pauvreté. Le Soudan progresse dans l'intégration du travail décent dans son cadre de développement. Ce pays élabore actuellement une stratégie nationale de l'emploi qui sera intégrée dans le cadre de développement national. Sept documents d'orientation thématiques sur les particularités fondamentales de l'emploi au Soudan ont été préparés, contribuant ainsi au processus politique en matière d'emploi. Un comité présidentiel, dirigé par le Conseiller présidentiel et ministre du Travail, a été constitué afin de préparer la feuille de route qui dictera la rédaction de la politique nationale de l'emploi. Entre-temps, les thèmes de l'emploi des jeunes, des qualifications et du bien-être ont été intégrés à titre intérimaire. Au Ghana, l'emploi est un des piliers du II^e Agenda pour la croissance et le développement partagés (2014-2017). En outre, en avril 2015, le Ghana a mis en place sa toute première politique nationale de l'emploi.

89. A Maurice, le programme du gouvernement «Moving the Nation Forward (2012-2015)» souligne la pertinence de l'emploi en tant que pilier essentiel de la prospérité nationale. Ce programme met en avant: i) la mise en œuvre du PPTD; ii) la formation et les possibilités d'emplois pour les jeunes dans le cadre du programme national pour l'emploi des jeunes; iii) la promotion des emplois verts; iv) le renforcement du centre de formation à l'emploi; v) une place plus importante au secteur des PME; et vi) la mise en place d'un centre national de ressources pour l'emploi. Le Zimbabwe a mis en œuvre son PPTD, lequel est axé sur l'emploi destiné à donner des moyens de subsistance aux femmes comme aux hommes dans le cadre de sa stratégie de réduction de la pauvreté. Son PPTD a servi d'orientation pour d'autres stratégies de développement, telles que le Plan d'action national de mise en œuvre de la politique nationale de la jeunesse (2013-2015).

Les pays utilisent une politique budgétaire favorable à l'emploi

90. Soucieux d'accorder une plus grande place à l'emploi dans leurs cadres de développement, certains pays ont mis le travail décent au cœur de leur politique budgétaire et de leurs programmes d'investissement. La République-Unie de Tanzanie et le Zimbabwe ont utilisé les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent adoptés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). La République-Unie de Tanzanie les a utilisés pour intégrer l'emploi et le travail décent dans son Cadre des dépenses à moyen terme 2012-2014. De ce fait, quatre ministères ont pu planifier les résultats à atteindre en matière d'emploi dans leur budget pour 2012-13. Ces outils ont aussi servi à évaluer les résultats obtenus en matière d'emploi et de travail décent dans trente et un plans, programmes, politiques et stratégies. Le Zimbabwe a inclus des objectifs d'emploi et de création d'emplois dans ses documents-cadres pour le développement national. Dans le cadre de l'examen des dépenses publiques, le Mali a adopté une approche budgétaire favorable à l'emploi dans le but de déterminer les ressources nécessaires pour atteindre son objectif en matière d'emploi. En mars 2012, le gouvernement de Cabo Verde a adopté de nouveaux modèles de contrats de programmes d'investissement décentralisés comportant des clauses sociales relatives au travail décent. Au Cameroun, le Premier ministre a promulgué en 2008 un décret imposant d'affecter 20 pour cent des budgets d'investissement public à des programmes à forte proportion de main-d'œuvre. En 2014, l'Égypte a utilisé un modèle fermé «entrées-sorties» pour estimer l'incidence sur l'emploi de ses mesures de relance et de ses projets d'investissement. D'ici à la fin de 2015, une nouvelle matrice de comptabilité sociale permettra à l'Égypte de mieux évaluer l'impact sur l'emploi des politiques et des plans d'investissement.

Cibles nationales adoptées en vue de créer des emplois décents en nombre suffisant

91. Au Sénégal, le gouvernement a mis en chantier des politiques favorables aux pauvres (emploi et protection sociale). Il a formulé des mesures destinées à faciliter l'accès des jeunes au marché de l'emploi, à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à identifier et promouvoir

les secteurs à fort coefficient de main-d'œuvre. Le *Plan Sénégal émergent 2014* s'est donné pour objectif de créer chaque année entre 100 000 et 150 000 emplois décents. La Zambie a intégré le travail décent dans son sixième Plan national de développement révisé (2013-2016) et sa Stratégie nationale pour l'industrialisation et la création d'emplois 2012. Le but est de créer 1 million d'emplois formels d'ici à la fin de 2016. L'objectif de la politique de l'emploi du Mali est de créer 200 000 emplois décents sur une période de trois ans. Au Cameroun, un des objectifs du Document de stratégie pour la croissance et l'emploi consiste à ramener le taux de sous-emploi de 75,8 pour cent à moins de 50 pour cent en 2020 et à atteindre un objectif de création de 100 000 emplois formels par an au cours des dix prochaines années. En Afrique du Sud, le Plan national de développement mis en place en août 2012 a pour objectif la création de 11 millions d'emplois d'ici à 2030.

92. Au Nigéria, la coordination du Programme national de développement de l'entreprise est assurée par le ministère fédéral de l'Industrie, du Commerce et de l'Investissement. Il a pour objectif de créer 3,5 millions d'emplois directs et 5 millions d'emplois indirects entre 2013 et 2015 en mettant l'accent sur l'acquisition de compétences technico-commerciales et entrepreneuriales, l'accès au crédit, l'amélioration de l'accès aux marchés et un climat plus propice au développement des micro, petites et moyennes entreprises. Le Lesotho a élaboré une politique nationale de l'emploi, en attente d'approbation par le Cabinet, qui arrête un cadre visant à atteindre un objectif de création de 50 000 emplois.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

93. Les facteurs contribuant principalement à l'intégration effective du travail décent dans les programmes nationaux et ceux des Nations Unies sont: la perception croissante que l'emploi doit devenir un objectif direct du gouvernement, et l'implication accrue des mandants tripartites de l'OIT dans la formulation des PPTD, des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et des stratégies nationales de développement. Les dirigeants africains font montre d'une détermination politique et d'un engagement à mettre l'emploi et le travail décent au cœur de leurs stratégies de réduction de la pauvreté. En outre, on constate une appropriation accrue des PPTD élaborés par de plus en plus de pays de la région.

94. L'amélioration de la capacité des mandants à influencer les politiques et programmes nationaux portant sur l'emploi ainsi que l'utilisation des Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent du CCS par certains pays africains ont conforté l'intégration du travail décent dans les cadres nationaux de développement. Des approches équilibrées alliant le soutien à des interventions génératrices d'emplois à court terme (perfectionnement des compétences) à un soutien à des efforts générateurs d'emplois à long terme (tels que l'environnement propice et le renforcement des institutions du marché du travail) ont contribué à l'intégration du travail décent.

95. Entre-temps, un manque de coordination des politiques a également freiné la réalisation de l'Agenda du travail décent en Afrique; un facteur qui viennent aggraver l'absence de cadres généraux pour l'emploi et des manquements dans la mise en œuvre des politiques. Dans certains cas, les projets et programmes sont appliqués en dehors des structures nationales.

1.1.2. Objectif 2: investir dans les entreprises et les possibilités de travail décent en Afrique

Objectif: *trois quarts (75 pour cent) des pays d'Afrique adoptent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents, qui accordent une attention particulière aux femmes chefs d'entreprise. Ces stratégies doivent inclure parmi les cibles visées l'enregistrement d'au moins la moitié des entreprises opérant actuellement dans le secteur informel.*

Réalisation: 39 (72 pour cent) des Etats Membres ont accompli des progrès s'agissant de l'adoption de stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables accordant une attention particulière aux femmes chefs d'entreprise (Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

Stratégies intégrées adoptées pour le développement d'entreprises durables et la création d'emplois décents, avec une attention particulière portée aux femmes chefs d'entreprise

96. Le Sénégal a élaboré en 2014 une Stratégie nationale pour le développement de l'esprit d'entreprise des femmes. Divers mécanismes financiers ont été mis en place pour accompagner ce programme, comme le Fonds d'emprunt pour les femmes, le Fonds pour la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et le Fonds de microcrédit. Le Zimbabwe a adopté en 2012-13 un Cadre généralisé pour l'autonomisation économique des femmes qui promeut l'égalité de chances et le travail décent pour les femmes. Le ministère des Questions féminines a constitué un fonds afin d'aider les femmes chefs d'entreprise à obtenir des prêts pour des projets axés sur les moyens de subsistance et les microentreprises. Le ministère des PME a créé l'Organisation d'épargne et de crédit. Il s'agit d'un regroupement d'entreprises qui aident aussi les femmes entrepreneurs à accéder à des prêts pour des projets axés sur les moyens de subsistance dans leur communauté. La Namibie soutient le secteur des PME en facilitant l'accès au crédit et à la formation, en développant les débouchés et en favorisant l'innovation. Le Congo a investi des ressources dans la création d'emplois par un soutien aux entreprises (en particulier celles dirigées par des femmes) et aux coopératives. La formation à l'entrepreneuriat ciblée sur les femmes et l'utilisation de l'outil Gérez mieux votre entreprise de l'OIT ont été mises en œuvre au Bénin, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, en Guinée, en Mauritanie et au Togo.

97. Aux Seychelles, la société civile a mis en place des programmes d'aide à la recherche d'emploi ou à la création d'une petite entreprise s'adressant à divers groupes. Par exemple, l'Alliance pour l'épanouissement des femmes aux Seychelles, créée par l'Organisation d'action et de solidarité des femmes (WASO) en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie, d'artisanat et d'agriculture de Milan et avec un financement de l'Union européenne, a pour but de venir en aide aux femmes vulnérables et défavorisées.

98. Des progrès ont été faits pour garantir que les entreprises multinationales qui investissent en Afrique se conforment aux dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et fassent appel aux chaînes d'approvisionnement locales afin d'offrir du travail décent. En Zambie, une initiative en cours aux échelons national et local s'efforce d'établir des liens entre les PME et le secteur minier et de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. En Côte d'Ivoire, une équipe pour la promotion de l'emploi des jeunes et de l'investissement responsable a été constituée par des entreprises multinationales participantes afin de: 1) renforcer les liens entre multinationales et PME; 2) analyser l'impact des investissements étrangers et intérieurs sur l'emploi; et 3) porter l'initiative des multinationales pour l'emploi des jeunes à l'échelon sous-régional. Par ailleurs, de nouvelles initiatives sont mises en chantier dans le secteur minier afin de promouvoir des pratiques d'entreprise socialement responsables conformes aux dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT relatives au renforcement des liens entre les multinationales et les entreprises locales. Au Libéria, la Chambre de commerce libérienne, qui regroupe les employeurs, s'est dotée d'une politique sur les dispositions à prendre pour créer plus d'emplois et de meilleure qualité pour les jeunes et investir davantage. Elle a notamment donné lieu à la création d'une équipe pour la création d'emplois composée de représentants d'entreprises multinationales.

99. Certains pays ont recouru au développement coopératif pour accélérer la réforme des politiques encadrant le développement de l'entreprise. De nouvelles politiques et lois sur le développement des coopératives visant à aménager un environnement économique et politique propice à leur développement ont été élaborées au Kenya, au Lesotho, au Mozambique, en Ouganda, au Swaziland et en République-Unie de Tanzanie. Dans le même esprit, l'Éthiopie, le Malawi, le Nigéria, le Soudan du Sud et la Zambie ont procédé à une révision de leurs politiques et lois sur les coopératives.

Les stratégies visent l'enregistrement d'au moins la moitié de toutes les entreprises opérant actuellement dans le secteur informel

100. Le Niger utilise des abattements fiscaux et des exonérations fiscales pour inciter les opérateurs du secteur informel à formaliser leurs activités. L'Algérie, le Mozambique et le Sénégal ont

simplifié leurs procédures d'enregistrement des entreprises informelles. En Algérie, le Centre national du registre du commerce a réduit à 3 seulement le nombre des procédures d'enregistrement à titre individuel, bien que le demandeur doive aussi s'enregistrer auprès des services de l'administration des impôts et de la sécurité sociale lorsqu'il est employeur. Le Sénégal a simplifié les procédures administratives et créé un guichet unique afin d'accélérer le processus de formalisation. En outre, la loi arrêtant le cadre pour la promotion et le développement des PME contient une clause particulière sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le Cameroun a ouvert des bureaux spéciaux dans le but de faciliter la création d'entreprises, d'améliorer leur gestion et d'assurer l'enregistrement des artisans.

1.1.3. Objectif 3: le travail décent pour la jeunesse africaine

Objectif: *l'adoption par les trois quarts (75 pour cent) des pays africains de politiques et de programmes nationaux visant à répondre à l'augmentation importante et rapide du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi et à faire en sorte qu'il existe suffisamment de possibilités d'emplois décents pour réduire le nombre de jeunes chômeurs et de jeunes travailleurs pauvres. Les politiques et programmes adoptés devraient se traduire par une réduction significative du taux de chômage des jeunes en Afrique, qui est actuellement proche de 20 pour cent.*

Réalisation: 38 (70 pour cent) des Etats Membres ont fait des progrès en adoptant des politiques ou programmes visant à remédier au chômage des jeunes (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Gabon, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

Politiques et programmes nationaux adoptés pour répondre à l'augmentation importante et rapide du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi

101. La population africaine est majoritairement jeune. Les jeunes de 15 à 24 ans représentent 20 pour cent de la population²³ et, lorsque tous les jeunes de moins de 24 ans sont pris en compte, la proportion monte à 60 pour cent de la population totale du continent. Le taux élevé de chômage des jeunes les expose à un risque de manipulation pour les impliquer dans des conflits. Comme l'a montré l'évolution de la situation dans certaines parties de l'Afrique du Nord, des niveaux élevés et persistants de chômage, touchant principalement les diplômés de l'enseignement secondaire et supérieur, pourraient être une source d'instabilité politique, économique et sociale dans quelque société que ce soit. Pour relever ces défis ainsi que d'autres, les pays d'Afrique ont adopté des politiques et programmes pour endiguer l'augmentation rapide et significative du nombre de jeunes à la recherche d'un emploi.

102. En Egypte, le ministère de la Planification, du Suivi et de la Réforme administrative, le ministère du Développement local, le ministère de la Jeunesse, le ministère de l'Investissement et le ministère de l'Industrie, du Commerce et des PME ont lancé une initiative consistant à conférer à la Compagnie Ayadi pour le développement et l'investissement le statut de société privée d'investissement dont la capitalisation est détenue à 20 pour cent maximum par le gouvernement et à 80 pour cent par le privé. La mission de cette société consiste à mettre en chantier, au niveau des gouvernorats, une série de projets pour offrir des possibilités de travail décent aux jeunes, avec pour objectif la création de 500 000 emplois en quatre ans. Le ministère du Développement local a lancé cette initiative en coopération avec des banques publiques dans le but d'offrir 5 millions de possibilités d'emplois à des jeunes en cinq ans, cela afin d'instaurer un développement durable dans plusieurs gouvernorats, de freiner l'exode rural, d'améliorer la qualité de vie en Egypte et de créer une nouvelle génération de jeunes investisseurs.

²³ Voir <http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/p2k0data.asp>.

103. L'Angola a adopté en décembre 2013 une déclaration créant, au sein de la Chambre de commerce et d'industrie, une Commission de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le Gabon s'est doté d'un Programme national pour l'emploi des jeunes. Aux Seychelles, une nouvelle Stratégie nationale pour l'emploi des jeunes devrait faire progresser l'emploi des jeunes, en particulier dans les secteurs dont les ressortissants nationaux sont absents et dans lesquels la rétention des travailleurs pose problème. Au Soudan, les interventions ont principalement consisté à mettre les mandants en mesure de formuler des politiques nationales de l'emploi globales et intégrées, qui ciblent en premier l'emploi des jeunes.

104. Afin de dynamiser l'emploi des jeunes, le gouvernement malien a conçu et met actuellement en œuvre un large éventail de vingt-deux politiques, programmes et autres initiatives comportant, entre autres, des mécanismes institutionnels et de financement, de soutien aux jeunes chefs d'entreprise, de perfectionnement des compétences et de l'entrepreneuriat, et la participation des jeunes à des programmes à fort coefficient de main-d'œuvre, à la fois dans les zones urbaines et rurales. Une des principales initiatives prises par le Sénégal a été d'améliorer la gouvernance en matière d'emploi des jeunes en fusionnant quatre agences, dont les mandats étaient complémentaires, en une nouvelle structure, à savoir l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes. Le Bénin a constitué un fonds national pour la promotion des entreprises et l'emploi des jeunes ainsi qu'une commission nationale de l'emploi. Les Comores ont créé un centre de l'emploi et institué un projet de soutien à l'emploi des jeunes et des femmes. Elles ont aussi organisé une Foire nationale de l'emploi des jeunes dont la première édition s'est tenue en 2012. En décembre de la même année, une réunion des ministres du travail de la CEDEAO a consolidé le marché régional du travail mis en place par l'adoption d'un Plan d'action régional pour l'emploi des jeunes.

105. Le Malawi a adopté une politique nationale de soutien social et une politique nationale de la jeunesse en 2012 et a constitué un Fonds économique et de développement pour la jeunesse. Il a aussi ouvert des collèges techniques communautaires en 2015, a adopté la Politique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et à l'entrepreneuriat en 2013 et procède actuellement à un réexamen de sa politique vis-à-vis des PME. Le Sénégal et le Burkina Faso ont mis à profit l'Initiative conjointe en matière d'emploi des jeunes en Afrique, un partenariat entre la Banque africaine de développement (BAD), la Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies (CEA) et l'OIT, qui a aidé ces deux pays à préparer une cartographie et un diagnostic du chômage des jeunes par l'identification des problèmes structurels et conjoncturels que rencontrent les jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'un plan d'action destiné à promouvoir une croissance inclusive. Cabo Verde a mis sur pied un cercle de fournisseurs de services pour le développement des entreprises dans le but de renforcer la capacité du pays à s'attaquer au problème du chômage des jeunes par le développement de micro et petites entreprises.

106. Au Nigéria, le gouvernement met actuellement en œuvre une politique nationale de l'emploi, un plan d'action national pour la création d'emplois et un plan d'action pour l'emploi des jeunes. En janvier 2014, l'Afrique du Sud a commencé à appliquer un programme d'incitation financière à l'emploi qui propose aux employeurs des mesures d'incitation fiscale équivalentes à la prise en charge de la moitié du coût de l'embauche de jeunes salariés. La loi sur les services de l'emploi (loi n° 4 de 2014) prévoit la mise en place de programmes d'aide aux jeunes à la recherche d'un emploi et à d'autres «personnes vulnérables». En Zambie, parmi les mesures prises pour stimuler les possibilités d'emplois pour les jeunes figurent le Projet de politique nationale pour la jeunesse et le Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2014). Par ailleurs, le gouvernement procède également à un réexamen de la politique nationale de l'emploi et du marché du travail dans le but d'élaborer des stratégies et des mesures favorisant la création d'emplois. En 2008, le Cameroun a adopté un Pacte national pour l'emploi des jeunes pour la période 2008-2013 qui s'ajoute à ses programmes et projets permanents pour la création d'emplois. Un nouveau Pacte national pour l'emploi des jeunes est en cours de préparation pour la période 2016-2020. Le Programme d'aide à la jeunesse rurale et urbaine est un des programmes phares du gouvernement. Le gouvernement tanzanien s'est doté d'un Programme national pour la création d'emplois pour les jeunes (NYECP) qui contribuera à la création d'emplois productifs et décents pour les jeunes et en assurera la coordination.

107. En Afrique de l'Ouest, la CEDEAO met en œuvre un Plan d'action régional pour l'emploi des jeunes.

Contribution à la promotion des emplois pour les jeunes

108. Les taux de chômage des jeunes ont baissé de 14 pour cent en 2008 à 10 pour cent en 2012 en Zambie, et de 18,9 pour cent en 2009-10 à 16,5 pour cent en 2012-13 en Ethiopie. Cependant, un surcroît d'efforts s'impose pour relever le défi, le chômage des jeunes ayant progressé dans certains pays. Les taux de chômage des jeunes ont augmenté, passant de 5 pour cent en 2009 à 8,6 pour cent en 2013 au Malawi, de 9,5 pour cent en 2007 à 12,9 pour cent en 2014 en Egypte²⁴ de 25,3 pour cent en 2008 à 33,5 pour cent en 2011 au Soudan, de 15 pour cent en 2004 à 17 pour cent en 2011 au Zimbabwe, et de 53 pour cent en 2007 à 64 pour cent en 2014 au Swaziland.

1.1.4. Objectif 4: combler le déficit de qualifications

Objectif: *trois quarts (75 pour cent) des Etats Membres d'Afrique soumettent à un examen critique et appliquent, avec la participation des partenaires sociaux, les politiques et les stratégies nationales en matière d'éducation et de formation pour tous afin de faciliter l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail, et mettent en place des mécanismes pour leur mise en œuvre aux niveaux national, régional, local et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. Ces stratégies devraient inclure des cibles annuelles concernant les possibilités de formation ou de réadaptation offertes aux travailleurs pauvres, notamment les jeunes et les femmes, pour faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification d'ici à 2015.*

Réalisation: 35 (65 pour cent) Etats Membres (Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Somalie, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Zambie et Zimbabwe) ont progressé dans l'examen et la mise en œuvre de politiques et stratégies nationales en matière de qualifications qui facilitent l'intégration ou la réintégration sur le marché du travail.

109. En plus de la création d'un Conseil national de l'emploi et de la formation professionnelle, le gouvernement du Burkina Faso a revalorisé le statut de l'Observatoire de l'emploi et de la formation professionnelle pour en faire, en mars 2012, un organe statutaire autonome. La Chambre de commerce et d'industrie applique un programme quadriennal (2014-2018) de développement des qualifications des jeunes. Le Mozambique a un Programme intégré de réforme de l'éducation et de la formation techniques et professionnelles (PIREP) destiné à aligner l'éducation technique et professionnelle sur le contexte et les enjeux actuels. Il a promulgué en 2014 une nouvelle loi régissant l'éducation professionnelle afin d'associer plus étroitement l'industrie au financement et à la gestion de l'Autorité nationale de l'éducation professionnelle.

110. Les Seychelles suivent un programme de compétences non techniques conçu pour adapter les attitudes et les comportements sur le lieu de travail, un programme d'apprentissage pour aider les jeunes à apprendre un métier, et un programme d'entrepreneuriat pour les aider à créer des petites et moyennes entreprises et à mettre toute leur énergie à la recherche d'un emploi. Cette démarche s'inscrit dans le Programme social de réforme économique élaboré par le gouvernement avec l'Unité de liaison des organisations non gouvernementales des Seychelles en 2013 afin de promouvoir le renforcement des capacités, l'autonomisation socio-économique et le changement des mentalités. Le Plan de développement 2011-2013 du Soudan du Sud cible la formation accélérée et l'emploi. Au Lesotho, la société Basotho pour le développement de l'entreprise a un projet de productivité rurale qui dispense auprès des communautés locales des compétences techniques leur permettant de développer des produits à partir des ressources naturelles locales.

²⁴ D'après l'Agence centrale de mobilisation publique et de statistiques, le taux de chômage des jeunes était de 24,8 pour cent en 2007 et de 29 pour cent en 2014. Toutefois, l'enquête de l'OIT sur le passage de l'école à la vie active a établi le taux de chômage des jeunes (15 à 29 ans) en 2012 à 15,7 pour cent, un chiffre comparable aux résultats des enquêtes Egypt Labour Market Panel Survey réalisées en 1998, 2006 et 2012.

111. L'Afrique du Sud met actuellement en œuvre la troisième phase de la Stratégie nationale de développement des qualifications qui couvre la période 2011-2016 et met l'accent sur le renforcement des programmes d'apprentissage à finalité professionnelle. Les partenaires sociaux sont invités à réexaminer cette stratégie sous les auspices du Conseil national du développement économique et du travail et sont plus spécialement associés aux autorités responsables de l'éducation et de la formation sectorielles qui, dès le départ, ont joué un rôle clé dans cette stratégie. Au Mali, le gouvernement a adopté le Programme décennal de développement de la formation professionnelle pour l'emploi afin de combler l'écart entre la demande et l'offre de qualifications. Le Fonds d'aide à la formation professionnelle et l'apprentissage indique que 6 902 travailleurs du secteur formel et 7 995 opérateurs du secteur informel ont suivi une formation entre 2011 et 2012. Entre 2009 et 2012, l'Agence nationale pour l'emploi a parrainé une formation professionnelle pour 1 187 personnes en régime d'apprentissage, de recyclage, de mise à niveau des qualifications et de rafraîchissement des connaissances. Au Malawi, la Politique en matière de formation technique, de formation professionnelle et de formation à l'entrepreneuriat a fait l'objet d'une révision en 2013 et le pays a réalisé une enquête d'ensemble sur les qualifications dont les conclusions devraient aider les décideurs politiques et les prestataires de formation afin de réduire l'inadéquation entre les qualifications et les besoins du marché du travail.

112. Certains pays ont réussi à sensibiliser les consciences à la nécessité d'améliorer l'information sur le marché du travail et l'analyse des données sur le marché du travail des jeunes. A partir de l'approche analytique de l'Enquête de l'OIT sur le passage de l'école à la vie active, différentes mesures ont été prises suivant les pays: au Soudan et au Maroc, les mandants ont été habilités à formuler des politiques nationales de l'emploi globales et intégrées dans lesquelles l'emploi des jeunes occupe une place centrale; le Burkina Faso revoit sa législation en vigueur afin de faciliter des politiques budgétaires favorables à l'emploi des jeunes; et la Zambie développe et renforce les cadres institutionnels en vue d'une application effective de ses Plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes.

Les efforts de l'Afrique pour favoriser l'acquisition ou le perfectionnement des compétences

113. Les efforts consentis par les gouvernements pour améliorer les qualifications des travailleurs en Afrique restent largement insuffisants et sont tels que l'objectif consistant à faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification d'ici à 2015 demeure illusoire. Toutefois, les efforts des Etats Membres africains pour réviser et mettre en œuvre leurs politiques et stratégies nationales en matière d'éducation et de formation ont contribué à rehausser le niveau de qualification de la main-d'œuvre africaine. L'Afrique du Sud, Maurice et les Seychelles ont atteint, ou presque, cet objectif. En Afrique du Sud, le nombre de travailleurs qualifiés est passé de 43 pour cent²⁵ en 2008 à 49 pour cent en 2014²⁶. Les Seychelles disposent d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, près de 40 pour cent des travailleurs ayant un niveau de formation post secondaire, professionnel ou universitaire²⁷. La main-d'œuvre qualifiée est passée de 5,9 pour cent (Enquête sur la population active 2008) à 6,8 pour cent (Enquête sur la population active 2012) en Zambie et de 17,6 pour cent en 2007 à 19,29 pour cent en 2014 au Botswana. Au Mali, le taux d'alphabétisation des adultes était estimé à 26,2 pour cent en 2006, 29,2 pour cent en 2009 et 2010, 33,4 pour cent en 2011 et 2012, 35,2 pour cent en 2013, et 31,2 pour cent en 2014. Les taux d'éducation de la main-d'œuvre ayant un emploi étaient en 2014 à Cabo Verde: 2,2 pour cent s'agissant de l'alphabétisation de base, 42,9 pour cent pour l'éducation de base, 38,3 pour cent pour l'éducation secondaire, et 14,6 pour cent pour l'éducation tertiaire. Par

²⁵ Calculé à partir de l'Enquête trimestrielle sur la population active 2008: 1 série de données.

²⁶ Calculé à partir de l'Enquête trimestrielle sur la population active 2014: 4 séries de données et 1^{er} trimestre de l'Enquête trimestrielle sur la population active 2008, données utilisées à cette fin et pour d'autres comparaisons plutôt que celles de 2007, du fait que l'Enquête trimestrielle sur la population active a été introduite en 2008 et que les données de l'Enquête sur la population active de 2007 et des années antérieures ne sont pas strictement comparables. Le pourcentage de la main-d'œuvre qualifiée est rapporté à celui de la population économiquement active (avec ou sans emploi) qui a achevé le niveau 12 (dernière année de l'enseignement secondaire), y compris les personnes ayant un niveau de qualification supérieur.

²⁷ Seychelles, rapport OMD 2013.

contre, la proportion de main-d'œuvre qualifiée a diminué au Swaziland, passant de 37,2 pour cent en 2007 à 33,3 pour cent en 2014, ainsi qu'au Zimbabwe où elle a reculé de 8 pour cent en 2004 (Enquête sur la population active et le travail des enfants 2004) à 5 pour cent en 2014 (Enquête sur la population active et le travail des enfants 2014). Au Sénégal, le nouveau document de politique sur l'emploi indique que 46 pour cent des jeunes arrivant sur le marché du travail ne disposent pas de niveaux d'éducation, de compétence et de qualification suffisants.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

114. Les gouvernements doivent tirer parti des meilleures pratiques mentionnées dans ce rapport afin d'améliorer les compétences des travailleurs. Un défi majeur à relever est celui de la mauvaise qualité des systèmes d'éducation nationaux et de l'inadéquation entre les programmes d'enseignement ou de formation et les besoins du marché du travail.

1.1.5. Objectif 5: insertion sociale par la création d'emplois pour la prévention des conflits et la reconstruction

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

Réalisation: 31 (54 pour cent) Etats Membres (Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Guinée, Kenya, Libéria, Malawi, Mali, Mauritanie, Mozambique, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe) ont fait des progrès en matière d'inclusion sociale par le recours à des programmes publics d'emploi.

Programmes de reconstruction et de relance, comprenant le développement de l'économie locale et les investissements à forte intensité de main-d'œuvre, examinés avec les mandants

115. L'Afrique du Sud a mis en œuvre la troisième phase de son programme élargi de travaux publics (de 2014-15 à 2018-19), un programme s'appliquant à l'ensemble du territoire national et financé par le gouvernement, qui concerne toutes les administrations et entreprises publiques. Il offre de larges perspectives d'absorption de main-d'œuvre et de transferts de revenus en direction des ménages pauvres à court et moyen terme. Il constitue aussi une tentative délibérée du secteur public pour générer des possibilités d'emplois pour les chômeurs en recourant pour cela aux acquisitions de biens et services. Depuis 2013, l'Egypte a en chantier un programme de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre d'un coût de 200 millions de dollars, financé par la Banque mondiale et géré par le Fonds social pour le développement. En Egypte toujours, le Conseil de la formation professionnelle a financé le Programme de formation pour l'emploi (2014) à hauteur de 250 millions de dollars. L'Ethiopie s'est dotée d'un programme national de grande ampleur, le Programme d'accès routier universel au milieu rural, qui doit assurer un accès permanent aux centres de district et villages en les reliant au réseau routier praticable en toutes circonstances. L'objectif de ce programme est la construction de plus de 72 000 km de routes sur une période de cinq ans (2011-2015) en utilisant principalement les ressources locales et en partenariat avec de nouveaux entrepreneurs locaux (sous-traitants et consultants). L'Ethiopie applique aussi un programme de filet de protection productive, comprenant un programme de travaux publics, centré sur des démarches à forte intensité de main-d'œuvre. Le but du programme de filet de protection productive est de détourner, au moyen d'un secours d'urgence, l'attention des besoins alimentaires à court terme au profit des causes sous-jacentes de l'insécurité alimentaire des ménages.

116. L'Algérie a augmenté le financement de ses programmes à forte intensité de main-d'œuvre. Le programme intitulé «Blanche Algérie» offre des possibilités d'emplois (entretien d'espaces verts et protection de l'environnement) à des chômeurs avec un salaire minimum garanti. Au Burkina Faso, cinq programmes à forte intensité de main-d'œuvre ont été mis en œuvre entre 2008 et 2012. Le Cameroun a créé une unité de l'intensité de main-d'œuvre au sein du ministère de la Planification afin de promouvoir les approches à fort coefficient de main-d'œuvre dans les investissements publics tandis qu'une directive du Premier ministre impose à tous les ministères d'affecter 20 pour cent de leurs budgets d'investissement annuel à des projets à forte proportion de main-d'œuvre. En 2012, la Guinée a alloué 20 millions de dollars à l'élément à fort coefficient de main-d'œuvre de son programme de filet de protection sociale. En Mauritanie, le programme de formation en cours d'emploi à l'entretien des routes s'efforce de stimuler la création d'emplois à l'échelon local par des approches intensives en main-d'œuvre.

117. Des stratégies nationales de promotion des investissements publics à forte composante de main-d'œuvre ont été adoptées par les pouvoirs publics au Cameroun et au Congo et leur mise en œuvre a été réussie grâce à des projets de coopération technique soutenus par l'OIT. Il s'agit notamment d'un projet de réadaptation et de réintégration de groupes défavorisés par la construction de voiries urbaines financé par la BAD au Congo, et de deux projets au Cameroun, l'un portant sur la construction et la réfection de routes rurales et financé par le gouvernement, et l'autre consistant en un projet financé par la BAD de renforcement de l'employabilité des jeunes et de promotion de leurs possibilités d'emplois dans le cadre du Projet de développement routier Kumba-Mamfe (Cameroun). Le Tchad s'est doté d'un programme innovant pour les soldats démobilisés qui a permis l'absorption par le marché de l'emploi de 5 000 anciens militaires. En 2011, le Togo a lancé un programme d'emploi et de développement destiné à promouvoir l'aptitude à l'emploi des jeunes et combiné à un autre programme de soutien de 5 000 jeunes dans l'artisanat.

118. A Madagascar, des communautés locales et des entrepreneurs de petite et moyenne taille employant une main-d'œuvre importante ont construit des salles de classe afin d'améliorer l'accès à l'éducation pour des enfants vulnérables. En Zambie, la Stratégie d'industrialisation et de création d'emplois lancée en 2013 concrétise la volonté du pays d'exploiter ses atouts en matière de main-d'œuvre et de ressources naturelles et de développer activement des industries et entreprises à haute intensité de main-d'œuvre ayant un énorme potentiel d'emploi, en particulier dans l'agriculture et le tourisme. Par le Projet de développement du secteur privé (PSDP) et le Projet de soutien à la compétitivité et à la création d'emplois gérés par le ministère de l'Industrie et du Commerce, le Malawi s'efforce de promouvoir des secteurs de main-d'œuvre tels que le tourisme, l'agriculture, l'exploitation minière et la construction afin de stimuler une croissance riche en emplois. En Sierra Leone, le Projet de création d'emplois à impact rapide a été appliqué entre 2009 et 2013 afin de démontrer le bien-fondé du recours à la jeunesse rurale pour construire et entretenir des routes secondaires répondant aux normes techniques de l'Autorité des routes de Sierra Leone sans concessions sur la qualité technique. Le Libéria a mis en œuvre le Projet de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre (2009-2014) et le Projet de développement de l'agriculture et des infrastructures (2010-2013).

Mise en place d'institutions efficaces et responsables pour le monde du travail et pour la gouvernance économique et sociale

119. Des efforts concertés ont été déployés sur le continent afin de renforcer la gouvernance. Toutefois, il est à craindre que la pauvreté et l'exclusion sociale qui sévissent dans de nombreux pays puissent constituer le terreau de futurs conflits. La Zambie a créé dans ses ministères des Comités d'intégrité afin de promouvoir la responsabilisation dans la gestion et la transparence. La Namibie dispose d'un système de contrôle et d'évaluation structuré qui encourage cette responsabilisation. Chaque institution doit élaborer son plan quinquennal sectoriel et un plan annuel conforme aux plans nationaux de développement et faire rapport tous les ans. Le Cadre consultatif pour le développement des techniques à haute intensité de main-d'œuvre a été instauré en 2008 pour institutionnaliser l'adoption d'approches à coefficient élevé de main-d'œuvre au Mali. En Afrique du Sud, les processus de la Planification intégrée du développement à l'usage des pouvoirs locaux se fondent sur des principes de bonne gouvernance du fait qu'ils exigent la participation active de toutes les parties prenantes au niveau de l'administration locale afin d'assurer une prise de décisions démocratique et transparente.

120. L'Afrique du Sud a aussi actualisé le Code de bonnes pratiques pour le programme élargi de travaux publics en 2011. Ce code est le fruit de consultations tripartites visant à faire en sorte que ce programme élargi promeuve le travail décent. Il a été négocié par les mandants tripartites (avec des spécialistes de l'OIT), l'accent étant mis sur les moyens de créer des conditions d'emploi qui faciliteraient l'embauche de travailleurs pour de courtes durées moyennant une flexibilité suffisante sur des aspects tels que la définition des salaires, les congés, le congé de maternité et les compressions de personnel, tout en préservant les droits des travailleurs, de telle sorte que la flexibilité recherchée n'entraîne pas une exploitation. Le code a été approuvé par le Conseil national du développement économique et du travail et est entré en vigueur après sa promulgation par décret du ministre du Travail en 2002.

1.1.6. Objectif 6: investir dans un système de sécurité sociale de base pour la réduction de la pauvreté

Objectif: tous (100 pour cent) les pays d'Afrique adoptent des stratégies nationales cohérentes en matière de sécurité sociale, notamment en vue de la création ou de l'extension d'un système de sécurité sociale de base donnant accès aux soins de santé essentiels, à la protection de la maternité, à des allocations pour les enfants d'âge scolaire, à la protection contre les handicaps et à une pension minimale.

Réalisation: 41 (76 pour cent) Etats Membres ont réalisé des progrès notables dans la mise en place d'une protection sociale de base (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Gabon, Ghana, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Somalie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

121. En Zambie, le Programme de transferts sociaux en espèces pour les personnes âgées s'est élargi chaque année par l'ajout de nouveaux districts. Un des résultats essentiels des interventions de sécurité sociale dans ce pays a été l'augmentation dans le budget national des allocations sociales qui sont passées à 2,7 pour cent en 2015. Au Mozambique, les allocations sociales ont augmenté, passant de 0,15 pour cent du PIB en 2011 à 0,5 pour cent en 2014. En Ethiopie, le Cabinet a adopté la Politique nationale de protection sociale en novembre 2014. S'agissant de l'assurance-maladie, ce pays s'est doté d'une stratégie reposant sur deux éléments, à savoir l'Assurance sociale de santé et l'Assurance-maladie communautaire. En décembre 2014, la Zambie a adopté et lancé sa politique de protection sociale.

122. En 2012, le Kenya a adopté une politique nationale de protection sociale qui arrête un cadre pour la coordination des interventions de protection sociale dans le pays. Par ailleurs, des réformes sont en cours afin d'améliorer l'efficacité et la pérennité du Fonds national d'assurance-hospitalisation et du Fonds national de sécurité sociale. La loi n° 45 de 2013 sur le Fonds national de sécurité sociale institue deux fonds: un fonds de pension obligatoire couvrant tous les travailleurs de l'économie formelle, et un fonds de prévoyance facultatif pour les travailleurs indépendants. Le Fonds national de sécurité sociale compte 2 millions de cotisants actifs, et le Fonds national d'assurance-hospitalisation couvre environ 20 pour cent de la population. Cependant, moins de 2 pour cent des Kényans ont une assurance-maladie privée.

123. En Afrique du Sud, des mesures préliminaires ont été prises pour un projet pilote d'assurance-maladie nationale. A ce stade, le projet se limite à onze unités pilotes, avec une au moins dans chacune des 9 provinces. En plus de celle de la santé, le gouvernement discute depuis plusieurs années de réformes des dispositions applicables aux personnes âgées (pension, fonds de prévoyance, etc.), mais les plans ne sont pas encore finalisés. En Côte d'Ivoire, la Couverture maladie universelle est un programme ambitieux entré en vigueur après la promulgation de l'ordonnance présidentielle officialisant sa création et du décret ministériel instaurant des structures de gestion. Au Sénégal, après une étude comparative de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et de la législation nationale, un plan d'action a été adopté afin de promouvoir la ratification et l'application de ladite convention.

124. Le système de sécurité sociale de l'Egypte couvre la plupart des situations reprises dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Une nouvelle loi sur

l'assurance sociale est actuellement en préparation avec une aide technique (actuariat, législation et investissement) de l'OIT. Le Malawi a adopté en 2012 une politique nationale d'aide sociale (protection) et a étendu la couverture du programme de subventions aux intrants agricoles, des programmes de transferts sociaux en espèces, des programmes de repas scolaires et des programmes de travaux publics.

125. Au Nigéria, les programmes d'assurance-maladie et de pension ont été étendus au secteur privé. En outre, un nouveau Département de la sécurité sociale a été créé au sein du ministère fédéral du Travail et de la Productivité afin de coordonner les activités des régimes fragmentés de sécurité sociale du pays. La catégorie d'âge couverte par l'aide à l'enfance en Afrique du Sud a été étendue pour englober tous les enfants de moins de 18 ans. L'âge d'admissibilité à l'allocation de vieillesse pour les hommes a été abaissé à 60 ans pour correspondre à celui des femmes. Cette mesure a eu pour effet d'augmenter le nombre des bénéficiaires. Le Cameroun a institué une cotisation volontaire à un programme d'assurance-pension (retraite, handicap, décès) entré en vigueur le 13 août 2014. Il comporte des clauses qui étendent sa couverture à des catégories qui ne sont pas affiliées au régime obligatoire en vigueur (opérateurs du secteur informel, professions libérales).

126. Le Niger a créé en 2013 un ministère intégré du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale afin de rationaliser son offre de services de protection sociale pour répondre aux besoins. Le pays s'est aussi doté d'une politique nationale de protection sociale adoptée en 2011. Un programme spécifique à la période 2014-2017 a été adopté afin d'opérationnaliser sa Composante 4 relative à l'élargissement des initiatives ciblant les groupes les plus vulnérables. Le Gabon a créé un Fonds national de garantie de l'assurance sociale et de santé au profit des fonctionnaires, du secteur privé, des travailleurs indépendants, des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs migrants notamment. L'Ouganda a étendu son régime de protection sociale avec des transferts en espèces pour les personnes âgées.

127. Maurice a fait des progrès en modernisant sa législation nationale et en l'harmonisant avec les conventions qu'elle a ratifiées. Elle a notamment ratifié en 2012 la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, en 2014, et la convention du travail maritime, 2006 (MLC 2006), en 2014. Elle a en outre garanti la protection des droits des travailleurs en constituant, au niveau national, des instruments tels que l'*Employment Guide on Benefits for Business: Why and how to employ people with disabilities in Mauritius* (Guide de l'emploi sur les avantages pour les entreprises: Pourquoi et comment employer des personnes handicapées à Maurice?).

1.1.7. Objectif 7: s'attaquer à la crise du VIH/sida par une action sur le lieu de travail

Objectif: tous (100 pour cent) les pays d'Afrique ont des stratégies nationales de lutte contre le VIH/sida visant à faire en sorte que le milieu de travail contribue à l'objectif général de garantir un accès universel à la prévention, au traitement, à l'aide et au soutien requis.

Réalisation: 33 (61 pour cent) des Etats Membres ont réalisé des progrès pour faire en sorte que le milieu de travail contribue à élargir l'accès aux initiatives nationales de prévention, de traitement, de soins et de soutien dans le domaine du VIH/sida (Afrique du Sud, Algérie, Bénin, Botswana, Burundi, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gambie, Ghana, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Maurice, Namibie, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Seychelles, Sierra Leone, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Zambie et Zimbabwe).

128. Le Zimbabwe, le Nigéria, le Cameroun et la Côte d'Ivoire ont développé et validé des politiques tripartites nationales sur le VIH. Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles ont élaboré des politiques nationales sur le VIH/sida au travail en 2013. La Côte d'Ivoire a révisé sa politique nationale de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail en 2013 en tenant compte des recommandations formulées par les mandants tripartites et des principes énoncés dans la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. La mise en œuvre de cette politique repose sur les quatre piliers d'action stratégique prioritaires définis dans le Plan stratégique national 2012-2015. La problématique du VIH/sida dans le monde du travail est régie par la loi sur le VIH/sida de 2014

qui arrête les règles applicables à la prévention, à la protection et aux sanctions applicables. Son article 22 impose aux ministères ayant la formation dans leurs attributions d'intégrer les thèmes se rapportant aux maladies sexuellement transmissibles et au VIH/sida dans les programmes d'action. Le Nigéria a adopté une politique nationale sur le VIH/sida au travail que mettent actuellement en œuvre la plupart des organisations gouvernementales et des petites et moyennes entreprises; 14 553 travailleurs se sont volontairement soumis à un test de dépistage du VIH. Le Libéria a mis en place un programme de lutte contre le VIH/sida placé sous l'égide du ministère du Travail.

129. Le Zimbabwe a élaboré une politique de lutte contre le VIH et le sida dans les secteurs du tourisme et de l'ingénierie. Au Cameroun, trois plans sectoriels sur le VIH/sida (secteur rural, sylviculture/environnement et judiciaire) ont été élaborés, auxquels s'ajoute un partenariat public-privé sur le VIH/sida. Au Tchad, des programmes VIH ciblant le milieu de travail ont été mis en œuvre dans cinq secteurs, à savoir la construction, l'agriculture, le sucre, les télécommunications et la mine. En 2012-13, des programmes de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail ont été développés pour le Syndicat des enseignants du Botswana, l'Association du secteur informel du Botswana, la Fédération des syndicats du Botswana, le ministère du Travail et de l'Intérieur, et la Fédération des syndicats du secteur public du Botswana. Au Burundi et en République démocratique du Congo, cinq secteurs ont été retenus pour lesquels des programmes ciblant le milieu de travail sont entrés en application à partir de plans d'action élaborés en décembre 2013. Au Ghana, des programmes axés sur le lieu de travail ont été élaborés au sein de neuf associations du secteur informel du textile, du travail du bois, de la vente au détail, de la pêche et des services hospitaliers indigènes.

130. En Afrique du Sud, des programmes sur le VIH/sida dans le monde du travail ont été élaborés puis mis en application dans cinq organismes ou institutions: le Département du travail, les Services de laboratoire de la santé nationale, le Syndicat du personnel de santé et des services connexes d'Afrique du Sud, la Fédération des syndicats démocratiques d'Afrique du Sud, et le Programme syndical conjoint sur le VIH et le sida pour les organisations de travailleurs dont le Congrès des syndicats sud-africains (COSATU), le Conseil national des syndicats (NACTU) et la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA). Plus de 20 000 travailleurs ont passé des tests de dépistage du VIH dans le cadre des initiatives Zero@Work et Tested@Work. En Zambie, des programmes de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail ont été élaborés et mis en œuvre en cinq endroits dans les secteurs de l'enseignement, de l'agriculture, du transport et dans l'économie informelle. Au Kenya, l'Entreprise des postes a lancé dans 8 régions un programme de lutte contre le VIH au travail basé sur les «Principes directeurs sur le VIH et le sida pour le secteur postal» et a revu sa politique sur le VIH/sida dans le secteur postal.

131. La République-Unie de Tanzanie s'est dotée d'un Code de conduite national sur le VIH et le sida au travail. La troisième édition du Cadre national de stratégie multisectorielle (NMSF III, 2013/18) et la Directive nationale sur le VIH et le sida et les maladies non transmissibles pour les fonctionnaires ont été élaborées et adoptées. La Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) a révisé sa politique sur le VIH et le sida dans le monde du travail de 2008 afin de tenir compte des nouvelles avancées dans le traitement du VIH/sida.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

132. La pénurie de ressources nécessaires pour financer le traitement du VIH/sida demeure un défi gigantesque pour les gouvernements de tout le continent. A cela s'ajoute une concurrence acharnée pour les ressources en matière de lutte contre la maladie. Il arrive que les organisations syndicales et les associations d'employeurs soient tenues à l'écart des programmes de lutte contre le VIH/sida au motif qu'elles ne seraient pas des parties prenantes en matière de santé et n'ont par conséquent pas leur place dans ces programmes. De plus, l'élaboration de politiques nationales ne se fait pas toujours en relation avec une planification concrète de la mise en œuvre des programmes de lutte contre le VIH dans le monde du travail.

1.1.8. Objectif 8: appliquer les normes du travail sur le lieu de travail

Objectif: trois quarts (75 pour cent) des Etats Membres africains élaborent des programmes visant à améliorer les conditions de travail, assortis d'objectifs nationaux précis concernant la réduction

des infractions à la législation sur les heures de travail et le salaire minimum, la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que du nombre de journées de travail perdues par travailleur pour cause de maladie et d'accident, et l'augmentation progressive du nombre d'inspecteurs par rapport au nombre de travailleurs.

Réalisation: 44 (82 pour cent) des Etats Membres (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Somalie, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe) mettent en œuvre des normes du travail en élaborant des programmes qui visent à améliorer les conditions de travail.

133. Beaucoup de pays africains ont pris des mesures en vue d'améliorer la conformité avec les normes du travail en application des programmes en rapport avec la durée du travail et le salaire minimum, la diminution des accidents professionnels, la maladie et les journées perdues de ce fait, et une augmentation du nombre des inspections du travail. Bien que le degré d'application soit inégal d'un pays à l'autre, il est à noter que des progrès ont été réalisés dans l'application des normes relatives aux conditions de travail. Le Botswana, le Burkina Faso, Cabo Verde, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Niger, le Sénégal et la Zambie ont revu leurs salaires minima. En Ouganda, un Conseil consultatif sur le salaire minimum a été institué en août 2013 et il procède actuellement à un réexamen des salaires minima.

134. Le nombre des inspecteurs du travail en activité a augmenté en Afrique du Sud, en Algérie, au Burkina Faso, en Ethiopie, au Mali, au Niger, au Nigéria, au Sénégal et au Zimbabwe. En Afrique du Sud, le Trésor national a renforcé le statut des services de l'inspection du travail en leur allouant une dotation budgétaire relativement substantielle pour permettre l'embauche d'inspecteurs. Au total, 960 inspecteurs étaient en activité au cours de l'exercice budgétaire 2014-15. Le nombre des établissements et employeurs ayant fait l'objet d'une inspection ou d'un examen a augmenté, passant de 141 731 en 2012-13 à 184 794 en 2014-15, mais il reste toutefois inférieur aux 193 977 réalisées en 2011-12. En Ethiopie, le nombre d'inspecteurs est passé de 57 en 2005 à 450 en 2010. Le Libéria a commencé à recruter des diplômés de l'enseignement supérieur pour compléter le cadre. L'Ethiopie a adopté en 2015 une politique nationale sur la sécurité et la santé au travail censée orienter la mise en application des mesures pratiques de sécurité et de santé au niveau national et dans les entreprises. Au Nigéria, le nombre des inspecteurs d'usines chargés des inspections de sécurité et d'hygiène sur l'ensemble du territoire a augmenté tandis qu'ont été organisés des programmes de formation pour ces inspecteurs. Le Nigéria a aussi fait appel à des inspecteurs du travail supplémentaires et la campagne de recrutement est toujours en cours.

135. Le Burundi, le Cameroun, le Congo, la Côte d'Ivoire, l'Ethiopie, la République démocratique du Congo, le Soudan, le Swaziland, la Zambie et le Zimbabwe signalent une augmentation des accidents du travail. La plupart des pays africains ne déclarent pas tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles. En outre, beaucoup plus ne disposent pas de statistiques fiables qui permettraient de déterminer les tendances, et leurs listes des maladies professionnelles ne sont pas à jour.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

136. Dans un contexte dans lequel l'économie informelle représente jusqu'à 90 pour cent de la population active, il est évident que les données existantes ne reflètent pas la situation réelle. En outre, bien qu'ils se soient donné des programmes destinés à améliorer les conditions de travail, les pays africains restent confrontés à des défis lorsqu'il s'agit d'imposer le respect des normes du travail, et cela pour des raisons multiples qui tiennent aux mauvaises conditions de travail des inspecteurs et à l'absence d'un système national d'inspection adéquat pour l'application des programmes de prévention, à un financement insuffisant qui entraîne des pénuries d'effectifs et à un manque d'encadrement pour les institutions chargées de faire appliquer la réglementation, ainsi qu'à une augmentation de l'activité économique faisant suite à l'adoption du système multidevises en 2009.

1.1.9. Objectif 9: le tripartisme comme mécanisme clé de gouvernance pour une croissance inclusive axée sur la réduction de la pauvreté

Objectif: tous (100 pour cent) les Etats d'Afrique et les communautés économiques régionales établissent ou renforcent les institutions pour le dialogue social tripartite. Les gouvernements utilisent pleinement les mécanismes de dialogue social tripartite nouveaux ou existants pour élaborer et mettre en œuvre les PPTD et les stratégies nationales de développement.

Réalisation: 35 (65 pour cent) Etats Membres ont accompli des progrès s'agissant de la création et de l'utilisation de structures de dialogue social tripartite dans le cadre des PPTD et des stratégies nationales de développement. Bien que le modèle sud-africain d'utilisation du tripartisme pour une croissance inclusive axée sur la réduction de la pauvreté se distingue par son caractère novateur, 34 autres Etats Membres (Bénin, Botswana, Burkina Faso, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, République démocratique du Congo, Egypte, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Maurice, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Zambie et Zimbabwe) ont accompli des progrès à cet égard.

137. Les mandants tripartites participent activement à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la vérification des PPTD. Dans certains pays, cela se fait par le biais des structures de dialogue social en place tandis que, dans d'autres, de nouvelles structures de dialogue tripartite ont été spécialement créées à cet effet. Au Kenya, le Comité d'application du PPTD a été élevé au rang de sous-comité du Conseil national du travail et a obtenu la personnalité juridique après promulgation d'un décret du gouvernement et publication au Journal officiel de la liste de ses membres. Ainsi, le Comité d'application du PPTD fait rapport au Conseil national du travail, ce qui a pour effet d'intégrer le PPTD et toutes les réalisations qu'on en attend dans les fonctions générales des organismes administratifs compétents en matière de travail.

138. En Tunisie, les mandants tripartites ont signé en 2013 le Pacte social tunisien par lequel les parties s'engagent à créer un conseil national de dialogue social et élaborer un programme de réforme économique promouvant les principes du travail décent et les normes internationales du travail. Au Cameroun, un comité consultatif et de suivi du dialogue social a été constitué par le Premier ministre en 2014. Une Commission nationale de promotion de la négociation collective a été créée en novembre 2011 à Cabo Verde. Aux Comores, un décret de 2012 a créé un Conseil consultatif tripartite du travail et de l'emploi dont le mandat consiste à procéder à des études et à conseiller sur des questions liées aux tendances en matière de sécurité sociale, d'emploi, d'amélioration des conditions de travail, de droits fondamentaux, de mobilité du travail et de formation professionnelle. En décembre 2013, la Guinée s'est dotée d'un Conseil national de dialogue social. Au Niger, le Premier ministre a remis en activité la Commission nationale de dialogue social en décembre 2012, tandis que le gouvernement a créé un Comité interministériel pour la négociation avec les partenaires sociaux. Au Sénégal, l'attribution de la compétence en matière de dialogue social à un ministère et la création du Haut Conseil du dialogue social sont deux grandes étapes sur la voie de l'institutionnalisation. Ce conseil a été renforcé sur le plan technique par l'adjonction d'experts de la législation du travail et du dialogue social. Une avancée a eu lieu dans le dialogue social au Maroc avec la création du Conseil économique, social et environnemental en février 2011. Ce conseil, qui a statut consultatif auprès du gouvernement, étudie diverses questions économiques, sociales et de travail avant de communiquer ses propositions et avis au gouvernement et au Parlement.

139. Le Soudan a créé le Comité national des normes internationales du travail et le Comité tripartite national pour la législation. Le rôle de ce dernier consiste à réviser la législation du travail, participer au règlement des conflits du travail ainsi qu'à la négociation collective. L'Ouganda a créé le Conseil consultatif du travail, une instance tripartite nationale chargée de conseiller le gouvernement par l'intermédiaire du ministre responsable du travail sur toutes les questions liées au travail et à l'emploi et à toutes les matières sociales et économiques afférentes. En Zambie, le Conseil consultatif tripartite du travail reste l'organe principal du dialogue social dans le pays. Toutefois, plusieurs comités techniques du conseil ont vu le jour et le Groupe consultatif du secteur de l'emploi et du travail a été réactivé. En 2015, le Comité de partenariat tripartite pour le secteur minier a été créé en tant que sous-comité du Conseil consultatif tripartite du travail. Il fera fonction de forum de dialogue social pour les

partenaires sociaux du secteur minier et informera le conseil sur les questions touchant le secteur minier, notamment sur le rôle et l'impact des entreprises multinationales présentes dans ce secteur.

140. En 2011, la CEDEAO a créé un Forum tripartite de dialogue social. La SADC a créé un Comité permanent pour le dialogue social tripartite. La CAE a adopté en 2012 un cadre consultatif pour un dialogue structuré entre les organisations du secteur privé, les organisations de la société civile et d'autres groupes intéressés. La CAE et la SADC utilisent des structures de dialogue social tripartite pour les PPTD.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

141. La plupart des pays ont mis en place des structures de dialogue social qui sont de plus en plus opérationnelles. La préconisation d'une gouvernance plus inclusive et d'une aide accrue de l'OIT pour assurer un tripartisme plus effectif dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des PPTD a donné de bons résultats. Toutefois, de nombreux pays africains se heurtent encore à des difficultés dans leurs efforts pour institutionnaliser le dialogue social. Les travailleurs de l'économie informelle par exemple restent sous-représentés et certains gouvernements nationaux n'affichent pas une volonté politique d'utiliser ces institutions et de consulter les partenaires sociaux sur les questions de politique. Le fonctionnement de certaines instances tripartites existantes laisse à désirer en raison de contraintes budgétaires. En outre, les instances tripartites nationales ne sont pas utilisées efficacement pour ce qui est de la mise en œuvre des programmes et projets, ce qui va à l'encontre d'un des principes essentiels de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement.

1.1.10. Objectif 10: la liberté syndicale: moteur de l'OIT et base de la démocratie

Objectif: tous (100 pour cent) les pays de la région adoptent une législation visant à garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective au moyen de procédures administratives et judiciaires efficaces et rapides.

Réalisation: 32 (59 pour cent) Etats Membres (Afrique du Sud, Botswana, Burundi, Cabo Verde, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Guinée, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Soudan, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe) accomplissent des progrès.

142. La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, a été ratifiée à 100 pour cent en Afrique. En outre, 91 pour cent²⁸ des pays africains ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Maurice a modifié plusieurs lois et règlements afin de promouvoir la liberté d'association: le Règlement sur les droits en matière d'emploi (amendement de l'annexe) de 2013, le Règlement sur les relations d'emplois (syndicat) (amendement) de 2013, la loi de proclamation sur les relations d'emploi (amendement) de 2013, et la loi sur les relations d'emploi (amendement) de 2013. L'article 65 de la nouvelle Constitution du Zimbabwe (2013) garantit la liberté d'association et la négociation collective, y compris, de manière explicite, le droit de grève.

143. Le Code du travail reste un instrument de première importance pour garantir la liberté d'association et de participation à la négociation collective. Les Comores, la Guinée, le Niger et le Sénégal ont révisé leurs codes du travail. Au Sénégal, cette révision a donné un souffle nouveau à la liberté d'association et a permis de déterminer la représentativité des organisations syndicales. En Egypte, un nouveau code du travail est en cours d'élaboration.

144. A la suite de la révolution du 25 janvier 2011, l'Egypte a annoncé son intention de modifier sa législation afin de se conformer aux principes inscrits dans les conventions n° 87 et 98 par l'adoption d'un plan d'action sur la liberté d'association. L'actuel projet de législation a été révisé

²⁸ Cinq pays (Guinée-Bissau, Kenya, Maroc, Soudan et Soudan du Sud) ne l'ont pas ratifiée.

avec l'assistance technique du BIT en 2013 et 2014. Le nombre des syndicats indépendants a augmenté depuis la révolution, et la nouvelle loi sur les syndicats est en attente d'adoption.

145. La République-Unie de Tanzanie et l'Ouganda ont renforcé la capacité des partenaires sociaux par une formation des syndicats et des juges des tribunaux du travail aux normes internationales du travail ainsi qu'à la manière d'appliquer la jurisprudence de l'OIT, reprise dans le Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale, aux décisions des juridictions nationales.

1.1.11. Objectif 11: application effective des principes et droits fondamentaux au travail

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

Réalisation: 46 (85 pour cent) des Etats Membres ont ratifié les 8 conventions fondamentales sur les droits de l'homme (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Ethiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée équatoriale, Lesotho, Libye, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

Ratification à l'échelle du continent des conventions fondamentales de l'OIT

146. Le nombre des pays ayant ratifié les conventions fondamentales depuis l'examen à mi-parcours de mai 2011 a augmenté, avec la ratification de 3 instruments fondamentaux (conventions n^{os} 87, 98 et 182) par la Somalie et de 1 par la Sierra Leone (convention n^o 182). En outre, la Sierra Leone et le Ghana ont ratifié la convention n^o 138 et le Soudan du Sud a ratifié 7 des 8 conventions fondamentales en 2012.

Tableau 1. Nombre de pays africains ayant ratifié les 8 conventions fondamentales*

Liberté syndicale et négociation collective		Abolition du travail forcé et obligatoire		Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession		Abolition du travail des enfants	
Conv. 87	Conv. 98	Conv. 29	Conv. 105	Conv. 100	Conv. 111	Conv. 138	Conv. 182
49	54	54	54	52	54	52	53

* Total: 54 pays; état des ratifications au mois de mai 2015.

Source: NORMLEX, Système d'information sur les normes internationales du travail.

147. Quoi qu'il en soit, des Etats Membres n'ont pas ratifié certaines conventions fondamentales, ce sont la Guinée-Bissau, le Kenya, le Maroc, le Soudan et le Soudan du Sud qui doivent encore ratifier la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le Libéria et la Somalie qui n'ont pas encore ratifié la convention (n^o 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n^o 138) sur l'âge minimum, 1973, et l'Erythrée qui est le seul pays à ne pas avoir ratifié la convention (n^o 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Meilleure application des conventions ratifiées et respect effectif des principes et droits fondamentaux au travail

148. Beaucoup de pays africains ont pris les mesures qui s'imposaient pour donner effet aux conventions qu'ils ont ratifiées. Les codes du travail ont été révisés afin de garantir la liberté

d'association et de reconnaître le droit de négocier collectivement, tandis que des salaires minima ont été adoptés et sont pratiqués. En outre, de nombreux pays ont signé avec leurs institutions de formation des protocoles pour que celles-ci intègrent les principes et droits fondamentaux au travail dans leurs programmes. L'OIT a signé onze accords de partenariat avec des institutions spécialisées dans la formation au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun, en Côte d'Ivoire, à Madagascar, au Niger, au Sénégal et au Togo qui intégreront les principes et droits fondamentaux au travail dans leurs programmes. Leur application s'est améliorée grâce à une formation aux normes internationales du travail dispensée aux juges et à un renforcement des activités des services de l'inspection du travail. Beaucoup de conventions collectives contiennent des clauses relatives à la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. Des guides de méthodologie ont été élaborés plus spécialement afin d'améliorer l'inspection dans l'économie informelle dans le but d'une plus grande conformité avec les principes et droits fondamentaux au travail.

1.1.12. Objectif 12: mettre les enfants d'Afrique à l'école et les soustraire au travail

Objectif: *d'ici à 2008, tous (100 pour cent) les Etats africains auront élaboré des plans d'action nationaux assortis de délais en vue de l'élimination avant 2015 des pires formes de travail des enfants. Ces plans d'action devraient faire partie intégrante des stratégies nationales de développement afin d'assurer une coordination étroite entre les programmes d'éducation, les mesures de lutte contre le VIH/sida et ses conséquences économiques et sociales, et la mise en œuvre de la législation du travail relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Ces programmes devraient bénéficier de l'appui des PPTD de l'OIT.*

Réalisation: 36 (67 pour cent) Etats Membres ont élaboré ou sont en train d'élaborer des plans d'action nationaux contre le travail des enfants (Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie et Zambie)²⁹.

149. L'Egypte a élaboré une stratégie nationale pour le travail des enfants ainsi qu'un plan d'action national. La Constitution votée en janvier 2014 étend la protection des mineurs sur le lieu de travail. Son article 80 fixe un âge minimum d'admission à l'emploi correspondant à l'âge de scolarité obligatoire, il interdit les travaux dangereux pour les enfants de moins de 18 ans et préconise la protection des enfants contre toutes les formes d'exploitation commerciale et sexuelle. La loi sur la protection de l'enfance fixe l'âge minimum pour l'emploi à 15 ans et pour l'emploi saisonnier à 13 ans. Enfin, le Code unifié du travail autorise les enfants de 13 ans à travailler en qualité d'apprentis. Au Lesotho, le Cabinet a approuvé la mise en application du Programme d'action pour l'abolition du travail des enfants en août 2014. Le gouvernement met actuellement sur pied une unité du travail des enfants. Le Comité consultatif national du travail a conseillé au ministre d'adopter des principes directeurs relatifs à l'emploi des jeunes bouviers. Au Maroc, la proposition de loi sur les conditions d'emploi des travailleurs domestiques a été adoptée en séance plénière de la Chambre des conseillers le 27 janvier 2015. Son texte régit le travail des enfants dans ce secteur, interdisant le recours à des enfants de moins de 15 ans et protégeant ceux âgés de 15 à 18 ans contre les travaux dangereux, y compris les activités traditionnelles qui portent atteinte à l'éducation de l'enfant et à son bien-être physique et émotionnel.

150. En Mauritanie, le gouvernement a approuvé en mai 2015 le Plan d'action national contre le travail des enfants préparé en moins de deux ans avec l'assistance du BIT. Il a été validé par les partenaires sociaux le 30 mars 2015.

²⁹ Sur ces 36 pays, 4 ont préparé soit un document de travail, soit un projet de Plan d'action national sur le travail des enfants (Djibouti, Guinée, Guinée-Bissau et Libéria), 13 ont validé leur plan d'action national (Botswana, Cameroun, Egypte, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Namibie, Niger, République démocratique du Congo, Swaziland, Togo, Tunisie et Zambie), tandis que 19 autres ont officiellement adopté le plan d'action contre le travail des enfants (Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Comores, Côte d'Ivoire, Ghana, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Mauritanie, Mozambique, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Sénégal et République-Unie de Tanzanie).

151. La Politique nationale pour l'élimination des pires formes de travail des enfants du Nigéria a été adoptée par le Conseil exécutif fédéral en 2013. Un plan d'action national et une liste des travaux dangereux pour les enfants ont été validés en 2013, tandis que des comités directeurs pour le travail des enfants ont été créés au niveau de la fédération et à celui des Etats. Des plans d'action pour les Etats, conformes à la politique nationale et au plan d'action national, ont également été approuvés dans les Etats d'Ogun et d'Oyo. L'Afrique du Sud a un Programme d'action pour le travail des enfants qui est actuellement dans sa troisième phase et couvre la période 2013-2017. Des amendements ont été apportés à la loi sur les conditions d'emploi de base (loi n° 20 de 2013) afin de renforcer la législation protégeant les enfants contre les pires formes de travail des enfants. En août 2013, le Libéria a mis en place son Comité directeur national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays. Le Malawi met actuellement la dernière main à son projet de politique nationale sur le travail des enfants, tandis que les conclusions de la Conférence nationale de 2012 sur le travail des enfants dans l'agriculture servent de référence pour les actions menées pour éliminer le travail des enfants. Des services spécialisés dans le travail des enfants ont été créés en 2013 dans les principales institutions malawiennes, de telle sorte que les agents responsables puissent assurer la coordination des questions qui s'y rapportent et plaider en faveur de l'intégration de la lutte contre le travail des enfants dans leurs institutions respectives.

152. Le Zimbabwe a constitué un Fonds pour la protection de l'enfance pour soutenir le Plan d'action national pour les orphelins et les enfants vulnérables au Zimbabwe (2011-2015). Il a été conçu pour améliorer la protection et le bien-être des enfants des familles les plus pauvres et les plus vulnérables par l'apport régulier et fiable de transferts en espèces. En février 2013, Cabo Verde a créé le Comité national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, un organe consultatif chargé de donner corps à différentes interventions relatives au travail des enfants. Bien que ce phénomène ne soit pas perçu comme un problème majeur à Maurice, le gouvernement a ratifié les conventions de l'OIT concernant le travail des enfants (n°s 138 et 182).

153. En décembre 2012, les 15 Etats membres de la CEDEAO ont adopté un Plan d'action régional pour l'élimination du travail des enfants en Afrique de l'Ouest. Ce plan d'action est censé appuyer les efforts nationaux d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action nationaux et comporte, entre autres, un mécanisme d'évaluation collégiale. Afin d'accélérer la mise en œuvre de ce plan d'action régional, celle-ci a constitué en décembre 2014 un Réseau de parlementaires de la Communauté pour la lutte contre le travail des enfants en Afrique de l'Ouest. Cette initiative devrait inspirer la sous-région de l'Afrique centrale et d'autres sous-régions d'Afrique.

1.1.13. Objectif 13: éradiquer les vestiges de l'esclavage

Objectif: dans le cadre des PPTD et de leurs programmes pour le développement, tous (100 pour cent) les pays africains adoptent d'urgence des plans d'action nationaux pour éliminer toutes les formes de travail forcé d'ici à 2015.

Réalisation: 23 (43 pour cent) Etats Membres ont accompli des progrès (Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Lesotho, Libéria, Malawi, Mauritanie, Niger, Nigéria, Sénégal, Sierra Leone, République-Unie de Tanzanie, Togo, Zambie et Zimbabwe).

154. La détermination des Etats africains à éradiquer toutes les formes de travail forcé est soulignée par le fait que tous les pays ont ratifié les deux conventions de l'OIT relatives au travail forcé: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Tous, à l'exception de l'Erythrée, ont aussi ratifié la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui porte sur le travail forcé et l'esclavage des enfants.

155. Le Niger manifeste une ferme détermination à combattre le travail forcé et l'esclavage. Le ministère du Travail a créé une Commission nationale du travail forcé et de la discrimination et a rédigé un plan d'action national. Une enquête sur le travail forcé des adultes et des enfants a été réalisée par l'Institut national de statistique avec l'aide de l'OIT. En mai 2015, le Niger a été le premier pays à ratifier le protocole de 2014 à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

156. La Mauritanie a également accompli des progrès en adoptant une feuille de route pour l'éradication de l'esclavage, en dressant un plan de mise en œuvre détaillé et en adoptant une nouvelle

loi contre l'esclavage. Elle a également créé une agence qui a en charge les programmes socio-économiques pour la promotion de l'éradication de l'esclavage. En avril 2015, le gouvernement a adopté un nouveau projet de loi sur l'esclavage remplaçant celle de 2007 et, en août 2015, le Parlement a approuvé ce projet de loi qui assimile l'esclavage à un «crime contre l'humanité». Le Mali a adopté en 2012 une loi qui abolit la traite des personnes, et le Cameroun a interdit le travail forcé dans ses prisons. L'Éthiopie est venue en aide à 2 682 victimes de la traite par une réadaptation, des services de soutien et une formation professionnelle, et en les mettant en contact avec des organismes de microcrédit. La capacité des principales parties prenantes gouvernementales a été renforcée pour qu'elles comprennent effectivement le phénomène de la traite, qu'elles le combattent et poursuivent ceux qui s'en rendent coupables. Le plan d'action national (2011-2015) en vigueur en Zambie instaure une démarche multisectorielle nationale dans les domaines de la prévention, de la protection et des poursuites pénales. En 2012, la Zambie a mis en place un mécanisme national d'orientation et publié des principes directeurs pour la protection et l'aide aux victimes de la traite. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a ajouté à ses formulaires d'inspection du travail des éléments permettant de détecter le travail forcé et la traite des êtres humains.

157. Le Lesotho a promulgué la loi contre la traite des personnes en 2011. Le Libéria a créé un secrétariat de la lutte contre la traite des êtres humains. En février 2015, le Malawi a voté la loi sur la traite des personnes et le gouvernement du Zimbabwe a lui aussi adopté une loi sur la lutte contre la traite. Le Togo, le Bénin et la Côte d'Ivoire ont adopté des lois faisant de la traite des enfants un délit pénal. La Guinée-Bissau a élaboré un texte de loi sur la traite des personnes. La Guinée a préparé en 2011-12 un texte de loi complet sur la traite des personnes qui n'a pas encore été promulgué. Le projet de loi du Togo sur la traite des personnes doit encore entrer en application; entre-temps la lutte contre la traite est régie par le Code pénal. Cabo Verde n'a pas de législation sur la traite des personnes mais elle a des lois réprimant le trafic.

1.1.14. Objectif 14: éliminer la discrimination en matière d'emploi: libérer les potentiels de l'Afrique

Objectif: tous (100 pour cent) les Etats africains se sont dotés d'une législation antidiscrimination et ont adopté des politiques pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ces politiques devraient avoir pour cible une augmentation de 10 pour cent du taux d'activité des femmes sur le marché du travail et une diminution de 25 pour cent des écarts salariaux.

Réalisation: 34 (63 pour cent) Etats Membres ont accompli certains progrès dans l'élaboration de politiques antidiscrimination et l'adoption de la législation correspondante relative à la profession et à l'emploi (Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Erythrée, Éthiopie, Guinée, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mozambique, Niger, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Somalie, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

158. Au Libéria, la législation interdisant la discrimination fait partie intégrante du projet de loi sur le travail décent actuellement débattu au Parlement national. Au Nigéria, la loi contre la discrimination fondée sur le VIH et le sida a été promulguée en 2014. La Zambie et le Malawi ont promulgué la loi sur les personnes handicapées de 2012 et la loi sur le handicap de 2012, respectivement, pour faire en sorte que les groupes d'intérêt des personnes handicapées soient protégés. Un décret ministériel de 2014 interdit toute forme de discrimination en Algérie et exige que 1 pour cent de tous les emplois publics et privés soit réservé à des personnes ayant des besoins particuliers. Beaucoup d'avantages et abattements fiscaux sont accordés aux entités privées qui les recrutent. Le Cameroun a adopté en 2010 une loi qui donne la priorité, à niveau de qualification égal, aux personnes handicapées dans les processus de recrutement. Au Niger, des articles du Code du travail révisé et du Statut de la fonction publique fixent un quota de 5 pour cent de postes vacants pour des personnes handicapées. En Éthiopie, le ministère du Travail et des Affaires sociales a élaboré, pour le secteur du travail, un programme destiné à rendre opérationnels les engagements énoncés dans le Plan de croissance et de transformation, un cadre de développement national quinquennal (2010-11/2014-15). Ce programme comporte un plan d'action national pour améliorer la mise en application des lois et

politiques régissant l'employabilité et l'emploi des personnes handicapées. Le gouvernement ougandais a promulgué le Règlement de l'emploi (harcèlement sexuel) de 2012.

159. En 2014, l'Afrique du Sud a promulgué le Règlement sur l'équité de rémunération, qui inclut des critères et des directives permettant d'évaluer le travail d'égale valeur. Ce règlement est à l'origine de la mise en pratique du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale contenu dans la loi modificatrice sur l'équité dans l'emploi promulguée en 2013. Le projet de loi sur l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes a été adopté par l'Assemblée nationale en 2013.

160. Plusieurs pays ont adopté une approche de l'emploi donnant la priorité au sexe. Le Bénin a formulé un programme de promotion de l'emploi ciblant les femmes en particulier. En 2014, le Cameroun a adopté une politique nationale sur l'égalité des sexes dont les stratégies consistent notamment à promouvoir l'égalité hommes-femmes et l'égalité d'accès à l'emploi et aux opportunités économiques. En Guinée et au Mali, les gouvernements ont adopté des politiques nationales de l'égalité des sexes. Au Maroc, la Stratégie nationale pour l'emploi des jeunes fait actuellement l'objet d'une révision dont le but est de s'assurer qu'elle soit adaptée à la problématique hommes-femmes et qu'elle réponde aux besoins et aspirations à la fois des jeunes femmes et des jeunes hommes.

161. La nouvelle Constitution du Zimbabwe de 2013 consacre l'égalité de traitement et la non-discrimination. Elle assure l'égalité de traitement aux femmes comme aux hommes et l'égalité de chances dans les domaines politique, économique, culturel et social. La politique nationale sur l'égalité des sexes pour 2013-2017 promeut l'égalité entre hommes et femmes dans les sphères sociale, politique et économique. Après un examen détaillé de sa législation du travail, l'Angola a revu les conditions des dispositions de la Constitution et du Code du travail relatives à la maternité. Les mandants tripartites ont collaboré avec leurs homologues brésiliens afin de promouvoir les droits des travailleuses et des travailleurs ayant charge de famille, et le gouvernement a réactivé son réseau de points focaux pour l'égalité hommes-femmes dans chaque département ministériel, qui était en sommeil depuis 2004.

162. En Angola, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie, des progrès ont été accomplis dans la promotion des droits des travailleurs domestiques. Les mandants angolais, le Comité des femmes syndiquées et le Syndicat des travailleurs domestiques ont été habilités à promouvoir les droits des travailleurs et à mener des actions de lobbying en faveur de la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. En conséquence, le Syndicat angolais des travailleurs domestiques a lancé une campagne sur le thème «Mettre fin à l'esclavage moderne» et a commencé à faire pression sur le gouvernement et les parlementaires pour que soit ratifiée la convention n° 189.

163. En Zambie, des enquêtes nationales sur «l'ampleur du travail domestique en Zambie» et les «schémas des modalités d'emploi et des conditions de travail dans le travail domestique en Zambie» ont été réalisées afin de vérifier si le travail domestique tenait compte des disparités entre les sexes et de rendre compte des questions de protection de la maternité, de l'équilibre entre travail et vie privé, et des préconceptions sexistes dans les différentes formes de travail domestique. En République-Unie de Tanzanie, une campagne d'action est en cours pour promouvoir la prise de conscience et la connaissance des droits des travailleurs domestiques et la formation des syndicalistes, avec des contributions de spécialistes de la problématique hommes-femmes.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

164. On constate un engagement croissant ainsi qu'un soutien politique et financier pour l'égalité entre les sexes et l'habilitation des femmes parmi les mandants africains, les institutions des Nations Unies, les bailleurs de fonds, l'Organisation mondiale du commerce, le Groupe de la Banque mondiale et le Fonds monétaire international. Cela est particulièrement évident dans les domaines de l'entrepreneuriat féminin et du développement du secteur privé où la Banque mondiale et la Société financière internationale se montrent très actives depuis 2007, souvent en partenariat avec l'OIT. Les gouvernements norvégien, suédois et irlandais maintiennent leur soutien financier à l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail, ainsi qu'à l'entrepreneuriat féminin et aux droits des travailleurs handicapés pour ce qui est du gouvernement irlandais.

165. Toutefois, l'absence de femmes dans les postes de direction et la taille réduite de l'économie formelle signifient que la plupart des travailleurs (et les femmes en particulier) ne bénéficient pas des progrès réalisés dans les domaines de la législation et des politiques de lutte contre la discrimination.

1.1.15. Objectif 15: sortir du piège de l'économie informelle

Objectif: *trois quarts (75 pour cent) des Etats africains adoptent des stratégies pour formaliser l'économie informelle et protéger les travailleurs de ce secteur. Ces stratégies devraient comprendre des mesures pour accroître le taux d'enregistrement des entreprises du secteur informel, développer les compétences, assurer des conditions de travail meilleures et plus sûres, étendre la couverture sociale et encourager la création d'associations librement choisies de travailleurs et d'employeurs.*

Réalisation: 19 (35 pour cent) Etats Membres ont accompli certains progrès (Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Egypte, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, Sénégal, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

166. Le Mozambique a simplifié l'enregistrement des nouvelles entreprises (décret n° 5/2012) afin notamment de réduire les procédures de délivrance des licences, de supprimer l'obligation d'études d'impact environnemental et d'inspection préliminaire. Le Cameroun a instauré un système de guichet unique pour les formalités d'enregistrement et créé à l'échelon régional plusieurs centres intégrés d'information pour la création d'entreprises. L'Afrique du Sud a adopté une stratégie nationale de régularisation des entreprises informelles destinée à faciliter (orienter) l'élaboration d'une politique et d'un cadre réglementaire propices à une participation et une compétitivité accrues du secteur informel de l'Afrique du Sud. Quelques provinces se sont dotées de politiques applicables à l'économie informelle. Le Kenya a mis en place son programme national de filet de sécurité afin d'arrêter un cadre pour l'harmonisation des programmes de transferts en espèces. Au Burundi, la Politique nationale de protection sociale fournit des orientations sur les enseignements à tirer de l'expérience de l'économie informelle. La Mutuelle de santé du Bénin, Caisse de maladie et de retraite, est dorénavant ouverte aux travailleurs du secteur informel et à tous les exclus des régimes formels de protection sociale. Le Nigéria prépare actuellement des lignes directrices pour l'élargissement de la protection du travail à l'économie informelle. En Egypte, 167 entreprises de la collecte des déchets se sont officialisées et sont devenues des petites entreprises du secteur privé. Au Malawi, les travailleurs du secteur informel peuvent maintenant profiter de la liberté d'association du fait qu'ils ont leur propre syndicat, le Syndicat du secteur informel du Malawi.

167. L'économie sociale, les socles de protection sociale et les programmes de microassurance figurent parmi les options étudiées afin d'étendre la protection sociale et de générer des emplois dans le but de combler le fossé entre l'économie formelle et l'économie informelle. Lorsque l'accès au financement est totalement intégré dans les stratégies, il peut devenir un moteur puissant du changement, notamment en facilitant la transition du secteur informel au secteur formel pour les microentreprises et en réduisant la vulnérabilité des entités économiques.

1.1.16. Objectif 16: une approche équitable pour les travailleurs migrants en Afrique

Objectif: *d'ici à 2015, les trois quarts (75 pour cent) des Etats africains se seront dotés de politiques visant à garantir que les travailleurs migrants ont un statut régulier et reconnu, et qu'ils sont pleinement protégés par la législation du travail du pays hôte, et bénéficient d'un traitement égal et de possibilités égales.*

Réalisation: 19 (35 pour cent) Etats Membres ont pris des mesures en vue d'atteindre cet objectif (Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Egypte, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, Sénégal, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe).

168. Maurice garantit les droits des migrants tels qu'ils sont inscrits à l'article 3 de sa Constitution qui énonce une reconnaissance générale des droits de l'homme exempte de discrimination pour

une série de motifs incluant le lieu d'origine. En outre, aux termes du Règlement des exemptions (restriction) en matière d'emploi (non-ressortissants), les migrants ont droit aux mêmes conditions d'emploi que celles applicables aux travailleurs locaux, y compris en matière de rémunération, de durée du travail, de congé rémunéré, de salaire minimum, de prime de fin d'année et d'indemnités en cas de cessation de la relation d'emploi du chef de l'employeur. Le Rwanda a adopté en 2011 sa loi sur l'immigration et l'émigration par laquelle tous les Africains peuvent obtenir des visas à leur arrivée. En outre, en 2013, l'Ouganda, le Rwanda et le Kenya ont convenu de supprimer les frais de permis de travail pour permettre la libre circulation des travailleurs entre les trois pays.

169. La Politique nationale sur la migration de main-d'œuvre (2014) du Nigéria consacre les droits humains fondamentaux des travailleurs migrants et les protège contre la discrimination au travail. Le Malawi rédige actuellement son profil national sur la migration de main-d'œuvre. La République-Unie de Tanzanie a adopté le projet de Règlement sur l'emploi des non-ressortissants (2014) qui régit l'emploi de ressortissants étrangers en Tanzanie continentale et donne au Commissaire à l'emploi tous pouvoirs pour délivrer des permis de travail aux étrangers, remplaçant ainsi le système précédent dans lequel ces permis étaient délivrés par diverses institutions. En 2014, le Soudan a adopté une nouvelle résolution permettant aux ressortissants soudanais travaillant à l'étranger de percevoir les sommes qui leur sont dues dans une monnaie étrangère et exemptant les travailleurs non qualifiés de toutes taxes et redevances.

170. L'Afrique du Sud a entamé un processus de dialogue social en vue de l'élaboration d'une politique nationale sur la migration de main-d'œuvre qui assurera la protection des droits des migrants. En 2011, par voie de jurisprudence, la Commission sud-africaine de conciliation, médiation et arbitrage, qui est en fait un tribunal administratif, a étendu sa compétence aux travailleurs migrants, y compris les travailleurs sans papiers, illégaux et en situation irrégulière. Les travailleurs non ressortissants ne sont pas couverts par le Fonds d'assurance contre le chômage et ne bénéficient pas d'une protection sociale basée sur les cotisations par secteur, industrie et profession. Le gouvernement du Zimbabwe a élaboré un projet de politique de la migration de main-d'œuvre qui est actuellement à l'examen. Ce projet est l'aboutissement d'une participation tripartite et tente d'aborder toutes les questions afférentes à la sécurité de la migration de main-d'œuvre et à la protection des migrants.

171. Au niveau sous-régional, le Plan d'action pour la migration de main-d'œuvre de la SADC et son Cadre de politique pour la migration de main-d'œuvre ont été adoptés par les ministres de l'emploi et du travail de la SADC en 2013 et 2014 respectivement. Le Cadre de politique pour la migration de main-d'œuvre de la SADC prévoit l'extension des services d'inspection et la protection des droits des migrants dans tous les pays de la SADC. Le Protocole commun de la CAE, qui est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2010, astreint les Etats Membres à aligner leurs législations nationales sur les articles du Protocole régissant la migration de main-d'œuvre. Pour ce faire, le Rwanda a abrogé sa législation précédente en 2011, mais d'autres Etats Membres évaluent encore les possibilités en la matière. Le Plan d'action pour l'emploi des jeunes (2013-2018) de la CEDEAO, adopté en décembre 2012, porte sur une série de questions liées à la migration de main-d'œuvre telles que l'encouragement de la mobilité intrarégionale. De plus, la Commission de la CEDEAO a adopté un Plan d'action pour l'amélioration des statistiques sur le marché du travail et la migration. En outre, un projet de guide sur le renforcement de la protection des travailleurs migrants a été élaboré.

172. A l'échelle du continent, la 24^e session ordinaire de la Conférence des chefs d'Etat et de gouvernement de l'UA, qui s'est tenue en 2015, a adopté une Déclaration et un Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif qui cite au nombre de ses domaines prioritaires la migration de main-d'œuvre pour l'intégration régionale. Afin d'accélérer la mise en œuvre du Plan d'action pour la migration de main-d'œuvre, la 24^e session de la Conférence de l'UA a aussi adopté le Programme conjoint de gouvernance de la migration de main-d'œuvre (Joint Labour Migration Programme, JLMP), un programme conjoint CUA-OIT-OIM-CEA pour le développement et l'intégration en Afrique pour lequel les chefs d'Etat et de gouvernement ont sollicité le soutien de l'OIT et d'autres partenaires clés. Ce programme quadriennal de coopération et de renforcement des capacités s'adressant aux Etats Membres et aux communautés économiques régionales vise principalement à une meilleure gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences, au sein de l'Afrique principalement. Les thèmes majeurs sur lesquels portent le JLMP sont notamment la mise en application de protocoles régionaux sur la libre circulation des personnes, la ratification des conventions internationales de l'OIT et autres pertinentes, une solution à la pénurie de compétences

et la reconnaissance des qualifications, l'amélioration des statistiques relatives à la migration de main-d'œuvre et au marché du travail, l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants, la promotion du travail décent pour les migrants par l'application des normes du travail, et une meilleure gestion des flux migratoires de main-d'œuvre à la fois à l'intérieur de l'Afrique et entre l'Afrique et d'autres régions, principalement l'Europe et les pays arabes.

173. En plus d'une importante action de sensibilisation, l'OIT a accompagné ce processus par une contribution technique aux réunions techniques de l'UA, aux 8 communautés économiques régionales et aux organisations régionales et sous-régionales d'employeurs et de travailleurs. En outre, des fonds d'amorçage ont été apportés afin d'aider à la finalisation du document programmatique et à la mobilisation de ressources pour la mise en œuvre.

Principaux facteurs contribuant au progrès ou à l'absence de progrès

174. Parmi les événements récents ayant facilité l'action pour les travailleurs migrants figurent la Déclaration et le Plan d'action de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, approuvés à la session spéciale de la Commission du travail et des affaires sociales de l'UA qui s'est tenue à Windhoek, en Namibie, du 23 au 25 avril 2014. La migration de main-d'œuvre est un de ses quatre grands thèmes d'intervention. Le JLMP, récemment adopté au 24^e sommet de l'UA (2015), accompagnera la mise en œuvre du volet sur la migration de main-d'œuvre du Cadre de politique pour la migration de main-d'œuvre de l'UA.

175. Cependant, la lenteur des progrès accomplis pour atteindre cet objectif vient du fait que les migrations sont considérées dans une large mesure comme un problème affectant la sécurité, plutôt que comme une matière relevant du marché du travail. Par conséquent, les questions liées aux migrations sont généralement discutées au sein des organes gouvernementaux ayant la sécurité nationale et l'immigration dans leurs attributions. Souvent, les principales parties prenantes que sont les employeurs, les syndicats, les ministères du Travail et les migrants eux-mêmes ne sont pas associées aux discussions sur la migration de main-d'œuvre. En outre, la pénurie de ressources ou capacités humaines, financières et institutionnelles à tous les niveaux empêche d'aborder ces défis dans une vision d'ensemble. De plus, la coordination est restée limitée, ce qui s'est traduit par un manque de cohésion des politiques en matière d'emploi et de migration.

1.1.17. Objectif 17: amélioration des informations permettant d'élaborer de meilleures politiques

Objectif: *d'ici à 2015, tous (100 pour cent) les Etats Membres seront en mesure de produire des données annuelles de base sur la taille et la composition de la population active. D'ici à 2010, au moins la moitié des Etats Membres africains auront mis en place des mécanismes pour produire des informations et des statistiques sur le marché du travail, afin de suivre les progrès des principaux éléments de l'Agenda du travail décent.*

Réalisation: 35 (65 pour cent) Etats Membres progressent en direction de cet objectif (Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Cabo Verde, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Seychelles, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe).

176. Des progrès ont été accomplis, mais l'information sur le marché du travail reste parcellaire dans la plupart des Etats Membres. Certains Etats Membres ont mis en place des mécanismes permettant de générer des informations et statistiques sur le marché du travail. Toutefois, la plupart ne produisent pas ces informations en temps utile et sur une base régulière. Une collecte et une analyse systématiques des données sont nécessaires pour disposer de bases de référence, mesurer les progrès accomplis et fournir l'information nécessaire à l'élaboration des politiques.

177. Maurice et l'Afrique du Sud ont des systèmes d'information sur le marché du travail opérants qui produisent des séries annuelles de données sur la taille et la composition de la popula-

tion active. L'Afrique du Sud procède chaque trimestre à une enquête sur la population active qui donne lieu à la publication d'un rapport trimestriel. Le Lesotho a créé son système d'information sur le marché du travail en 2013 avec l'aide de l'OIT; il sera pleinement opérationnel après l'intégration d'autres mécanismes internes. Le Malawi met actuellement en place son système d'information sur le marché du travail. Au stade actuel, les comités directeurs et techniques nationaux se sont constitués afin d'accélérer la procédure.

178. La Namibie a mis au point des données de référence tandis que des indicateurs clés de l'emploi ont été adoptés. Avec la création d'une nouvelle agence de la statistique, l'enquête sur la population active namibienne sera réalisée chaque année. Les dernières datent de 2012 et d'octobre 2013. La Gambie s'est dotée d'un système d'information sur le marché du travail. Les premières données sur le travail récoltées serviront de base de référence pour la préparation des futurs rapports et pour évaluer les progrès accomplis en matière de création d'emplois et de réduction de la pauvreté.

179. Des améliorations ont été apportées dans la collecte et l'analyse des données sur le marché du travail relatives aux jeunes. Elles sont pour une grande part le fruit d'activités s'inscrivant dans le cadre de projets liés à l'Enquête de l'OIT sur le passage de l'école à la vie active qui ont aidé certains pays africains à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes en améliorant la collecte et l'analyse des données.

1.2. Efforts nationaux visant à transformer les objectifs de l'agenda en résultats nationaux

«... aux mandants de l'OIT de contribuer activement à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes ainsi qu'à la mobilisation des ressources nécessaires.» (Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine, 2007.)

1.2.1. Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) au moyen des PPTD

180. Dans ses conclusions, la onzième Réunion régionale africaine demandait aux «mandants de l'OIT de contribuer activement à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes ainsi qu'à la mobilisation des ressources nécessaires».

181. Au total, 45 Etats Membres (83 pour cent des pays africains) ont achevé, mettent en œuvre ou rédigent leurs PPTD (Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Kenya, Lesotho, Libéria, Madagascar, Malawi, Mali, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Sénégal, Seychelles, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Swaziland, République-Unie de République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Zambie et Zimbabwe).

1.2.2. Conception et mise en œuvre des PPTD

182. La conception des PPTD se fait par un processus participatif tripartite de dialogue social destiné à arrêter les priorités nationales, définir les produits et les résultats à atteindre et déterminer leur suivi et leurs mécanismes d'évaluation. Les Etats Membres confirment que leur PPTD a été élaboré au cours d'un processus de planification participative associant les mandants tripartites et, dans certains pays, d'autres parties prenantes. Les PPTD se concentrent sur un nombre limité de priorités afin que celles-ci restent au centre de l'attention et pour optimiser leur impact sur le développement. Les priorités des PPTD sont sélectionnées en tenant compte du contexte particulier à chaque pays.

1.2.3. Contrôle et évaluation des PPTD

183. Différents mécanismes de suivi ont été adoptés suivant les pays pour ce qui est de la mise en œuvre des PPTD, de leur contrôle et leur évaluation. Dans certains pays (Afrique du Sud, Kenya, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie) le mécanisme de mise en œuvre, de vérification et d'évaluation consiste en un comité tripartite ou directeur national. En Afrique du Sud et au Kenya, la supervision du PPTD est assurée, respectivement, par un Comité directeur du Conseil national du développement économique et du travail et au Conseil national du travail, deux mécanismes statutaires tripartites et consultatifs de dialogue social en fonction dans ces pays. D'autres ont mis en place des comités directeurs ou consultatifs tripartites créés aux fins de contrôler et d'évaluer la mise en œuvre des PPTD nationaux (Ethiopie, Swaziland, Botswana et Zimbabwe). S'agissant des programmes et des projets, leur mise en œuvre a également le soutien de comités de projet consultatifs tripartites et de groupes de travail techniques.

184. Des mécanismes de mise en œuvre, de vérification et d'évaluation des PPTD ont également été institués à l'échelon sous-régional. La supervision de l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion du PPTD de la SADC incombe à son Comité technique du secteur du travail et de l'emploi, composé de représentants des gouvernements, du monde syndical et de celui de l'entreprise. A l'échelon régional, le suivi ainsi que la vérification et l'évaluation de la mise en œuvre n'ont pas été efficaces en raison d'un manque de données fiables sur le marché du travail de la région. La faiblesse des systèmes nationaux d'information sur le marché du travail ne permet pas de disposer des statistiques nécessaires à l'alimentation de la base de données régionale ou mondiale.

185. A l'échelon de la région, les résultats de l'Agenda du travail décent en Afrique ont été mis en œuvre à deux niveaux complémentaires: dans le cadre des grandes priorités de l'UA énoncées dans la Déclaration et le Plan d'action de Ouagadougou de 2004 pour la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté et dans celui de la Déclaration et du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif. La mise en œuvre des objectifs est ancrée dans l'action de la Commission tripartite des affaires sociales et du travail de l'UA. En 2014, cette commission ministérielle s'est transformée pour devenir un comité technique spécialisé dans le développement social, le travail et l'emploi, tout en conservant sa composition tripartite. La mise en œuvre des résultats prioritaires de l'Agenda du travail décent en Afrique s'est également faite par le truchement du Mécanisme de coordination régionale. L'action de soutien des Nations Unies, coordonnée par l'OIT au travers de ce mécanisme de coordination, vient en appui des travaux de la Commission de l'Union africaine (CUA) et des organes tripartites correspondants de cette organisation. Parmi les domaines prioritaires de l'Agenda du travail décent en Afrique figurent la promotion de l'emploi des jeunes, l'élargissement de la protection sociale, les migrations de main-d'œuvre et l'amélioration de l'information sur le marché du travail.

1.2.4. Mobilisation des ressources nécessaires

186. En général, la plupart des pays ayant un PPTD ont consenti beaucoup d'efforts pour intégrer le travail décent dans leurs stratégies nationales de développement. Bien qu'on ne dispose pas actuellement d'informations sur le volume total des ressources rassemblées par les pays pour les objectifs du travail décent, des bonnes pratiques sont à noter s'agissant des affectations budgétaires destinées à financer les PPTD. Le gouvernement sud-africain a réservé des budgets importants sur plusieurs années pour obtenir des résultats dans ce domaine prioritaire en allouant des ressources substantielles à des programmes d'investissement dans l'emploi public et à la promotion des entreprises afin de répondre à l'une des priorités essentielles reprises dans son cadre stratégique à moyen terme, à savoir la promotion de possibilités de travail décent et d'emplois.

187. Beaucoup de pays sont encore à la recherche de partenaires de développement, et se tournent vers l'OIT en particulier, pour financer leur PPTD. Cette situation s'explique par le caractère relativement limité des affectations financières aux objectifs du travail décent. En outre, les partenaires sociaux ont peu de capacités en matière de mobilisation et de gestion des ressources. Les capacités de financement des partenaires de développement ne portent pas toujours sur les activités liées au travail décent. Bien que de nombreux pays aient maintenant leur PPTD en propre, certains

les perçoivent encore comme des programmes de coopération technique de l'OIT pour lesquels le Bureau devrait mobiliser les ressources nécessaires.

188. A l'échelon sous-régional, bien que, étant reconnues comme les principales parties prenantes institutionnelles pour ce qui est de la mise en œuvre, du suivi de l'Agenda du travail décent en Afrique et de l'obligation d'en rendre compte, les communautés économiques régionales n'ont pas été en mesure de mobiliser des ressources pour la mise en œuvre de cadres régionaux pour l'emploi. Bien que la SADC ait organisé, sous l'égide de son secteur de l'emploi et du travail, des réunions sectorielles qui ont facilité la discussion et l'achèvement du PPTD régional par des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à l'échelon régional, la SADC n'a toujours pas réussi à rassembler des ressources pour la mise en œuvre du programme régional. Des efforts sont en cours en vue de mobiliser les ressources nécessaires dans le cadre plus large du Plan stratégique indicatif de développement régional, le document d'orientation général de la SADC. Les communautés économiques régionales ont fourni davantage de soutien technique que de ressources financières, ce qui a contrarié la mise en œuvre du programme aux niveaux national et régional.

189. A l'échelon régional, l'aide à la mise en œuvre des résultats prioritaires de l'Agenda du travail décent en Afrique est venue dans une large mesure de la CUA (ressources internes), de l'Union européenne, de l'OIT, de l'USAID, de la FAO et d'autres institutions des Nations Unies. Le Sous-groupe sur l'emploi et le travail joue un rôle clé par l'aide qu'il apporte à la CUA pour mobiliser les ressources techniques et financières nécessaires à l'obtention de résultats. Afin de relever certains des défis associés au financement des objectifs du travail décent, la 24^e session de la Conférence de l'UA a demandé à la CUA de collaborer avec la BAD en vue de constituer un Fonds pour l'emploi et la cohésion sociale.

2. Au-delà des objectifs: progrès accomplis vers le respect d'autres engagements inscrits dans les conclusions et les recommandations des onzième et douzième Réunions régionales africaines

«Le rôle de l'OIT à l'appui de ses mandants est essentiel pour mettre l'Afrique sur la voie d'un développement qui augmente massivement les possibilités d'emplois décents pour les femmes et les hommes de ce continent.» (Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine.)

190. Dans les conclusions de la onzième Réunion régionale africaine, les mandants de l'OIT ont adopté une approche globale de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique. Il s'agit d'un cadre devant guider le Bureau et ses mandants pour l'adoption d'«une approche systématique et progressive» de la mise en œuvre de l'agenda. Il s'agit d'une feuille de route reposant sur les piliers suivants: mobilisation des mandants tripartites, programme important de soutien, communication, mécanismes de suivi, partenariat, création et actualisation de réseaux de connaissance, présentation de rapports. C'est par ces mécanismes que le Bureau est supposé contribuer aux efforts des mandants pour assurer la mise en œuvre de l'agenda. En outre, les conclusions de la douzième Réunion régionale africaine ont souligné deux domaines d'action dans lesquels le Bureau était censé aider les Etats Membres à accélérer la mise en œuvre de l'agenda pour certains objectifs qui avaient pris du retard et aider les mandants à améliorer les résultats des PPTD. Conformément à son mandat, l'OIT a largement secondé ses mandants pour les aider à mettre en œuvre l'agenda.

2.1. Mobiliser les mandants tripartites sur le continent

191. L'OIT a promu et mobilisé dans les faits l'élaboration et la mise en œuvre du PPTD en tant que mécanisme de mobilisation des mandants tripartites en vue de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique. La conception du PPTD suit un processus participatif tripartite de dialogue social destiné à arrêter les priorités nationales, définir les produits et les résultats à atteindre et déterminer leur suivi et leurs mécanismes d'évaluation. Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique s'est investi, avec d'autres unités du BIT dont les bureaux des activités pour les travailleurs et les employeurs, dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux et de leurs institutions à s'engager effectivement dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des PPTD axés sur les résultats. Des programmes de formation ciblée ont été mis en œuvre dans les pays, avec des organisations telles que l'Organisation de l'unité syndicale africaine, la CSI-Afrique et Business Africa, afin de leur permettre de contribuer à renforcer la capacité de leurs membres à s'engager de manière effective dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des PPTD. Le Centre international de formation de l'OIT de Turin a également contribué au renforcement des capacités pour les partenaires sociaux.

2.2. Elaborer un important programme de soutien à l'agenda

192. Les objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique ont été intégrés dans le cadre et programme de planification stratégique de l'OIT et dans ses processus budgétaires. De ce fait, les

priorités régionales figurant dans les cadres de planification générale sont dérivées de l'agenda. La promotion de l'emploi des jeunes, les investissements à haute intensité de main-d'œuvre, l'emploi rural, l'économie informelle, l'éradication des pires formes de travail des enfants, la mise en place de socles de protection sociale, la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail, le dialogue social et le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs, l'emploi des femmes et l'égalité entre femmes et hommes, les migrations de main-d'œuvre, l'information sur le marché du travail et la promotion du travail décent dans les Etats fragiles sont quelques-unes des priorités qui ressortent du programme et du budget de l'OIT pour la période considérée. Dans le cadre stratégique de l'OIT axé sur les résultats, la priorité est donnée aux ressources régionales pour ce qui est du soutien à la réalisation de ces objectifs.

193. En outre, l'OIT a mis à disposition des moyens techniques et des fonds pour aider les Etats Membres à atteindre les résultats prioritaires définis dans l'Agenda du travail décent en Afrique. Il est à noter que l'instrument principal par lequel l'OIT apporte son soutien à la mise en œuvre de l'Agenda est le PPTD. Au mois d'avril 2015, des PPTD étaient achevés, mis en œuvre ou en cours d'élaboration dans 83 pour cent des pays africains tandis que deux programmes régionaux pour le travail décent avaient été préparés et approuvés par des communautés économiques régionales (SADC et CAE).

194. Une autre stratégie d'encouragement de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique consiste à élaborer une stratégie régionale abordant la question sous un angle spécifiquement africain. A titre d'exemple, dans un effort destiné à remédier aux problèmes institutionnels et de nature politique qui freinent l'éradication des pires formes de travail des enfants et à favoriser une intensification des initiatives nationales en direction des objectifs de l'agenda, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique ont mis au point une stratégie intitulée «Focus on Africa». L'objectif est de consolider, d'améliorer et d'élargir le soutien de l'OIT aux mandants et aux partenaires, en portant une attention particulière à des questions délicates telles que l'adhésion tripartite nationale, la capacité institutionnelle et technique, l'intégration réelle des préoccupations liées au travail des enfants dans les programmes et les budgets des départements concernés, et une mobilisation sociale effective. Par voie de conséquence, l'assistance technique apportée par le BIT dans les domaines de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans d'action nationaux en Afrique a été étendue. Dans le cadre de cette stratégie, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique a aussi créé un centre régional de ressource virtuel et intégré sur le travail des enfants (CLIC-Africa) afin de faciliter et d'appuyer les actions menées par les mandants de l'OIT et d'autres parties prenantes pour accélérer la réalisation des objectifs de l'agenda.

195. En outre, le dialogue social tripartite sur les questions de travail décent a été rendu plus aisé par la création, au niveau des communautés économiques régionales, d'organisations de partenaires sociaux comme la Confédération syndicale d'Afrique australe, la Fondation du secteur privé et le Congrès syndical d'Afrique de l'Est. En Afrique de l'Ouest, cela a permis aux employeurs, aux travailleurs et aux ministères du travail d'entamer le processus d'harmonisation de la législation sur la sécurité sociale au niveau sous-régional, ce qui peut être d'une importance cruciale s'agissant de la transférabilité des droits des travailleurs migrants en matière de prestations sociales.

196. Soucieuse de faciliter la concrétisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique, l'OIT travaille en étroite collaboration avec les trois centres d'administration du travail d'Afrique, à savoir l'African Regional Labour Administration Centre, pour les pays anglophones, le Centre régional africain d'administration du travail, pour les pays francophones, et le Centre arabe pour l'administration du travail et l'emploi.

197. Le dialogue social est un pilier de la gouvernance. L'OIT a renforcé la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs et des ministères du travail. Elle a aussi soutenu la mise en place de mécanismes institutionnels pour promouvoir le dialogue social, comme le Conseil national du dialogue social (CNDS), et le soutien qu'elle a apporté par le biais du Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique francophone a favorisé le dialogue social dans de nombreux pays africains (le Sénégal, le Mali et le Burkina Faso par exemple). La collaboration avec la CUA, la CEA, l'OIM et les communautés économiques régionales a été renforcée et a conduit à l'élaboration du JLMP.

2.2.1. Gestion des connaissances

198. L'OIT a fourni des services consultatifs, des produits et outils de connaissance et encouragé les bonnes pratiques dans l'échange d'expériences. Des réseaux de connaissance associant des institutions de recherche locales de différents pays sur des thèmes spécifiques, tels que les politiques macroéconomiques propices à l'emploi, ont été constitués grâce à l'intervention de son Département de la recherche. Des activités conjointes de recherche et d'échange de connaissances sont organisées dans le cadre de ces réseaux. Un enjeu permanent consiste à tirer un meilleur parti des connaissances existantes afin d'assurer une meilleure utilisation des ressources disponibles.

2.2.2. Sensibilisation

199. L'OIT utilise une analyse rigoureuse fondée sur des données probantes de ce qui fonctionne pour stimuler un débat de dimension globale, régionale et nationale sur les politiques favorisant la création d'emplois décents et la pérennité. Elle apporte son soutien aux initiatives qui cherchent à rendre le grand public et les mandants plus réceptifs à diverses questions liées au travail décent par une action de sensibilisation fondée sur des éléments probants. Son action bien connue de sensibilisation aux conventions de l'OIT est à l'origine d'un nombre élevé de ratifications de conventions par des Etats Membres. Des campagnes de sensibilisation ont été organisées afin de promouvoir les droits au travail. Des actions de même nature ont été entreprises au Libéria et en Sierra Leone, fondées sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et portant plus spécialement sur trois secteurs clés: l'agriculture, la banque et l'exploitation minière. Le grand message de cette campagne portait sur le rôle des multinationales dans la création d'emplois décents pour les jeunes. Elle a dégagé des recommandations spécifiques et défini les étapes ultérieures pour les gouvernements et les employeurs. La campagne reposait sur l'étude à but pratique de l'OIT intitulée «Promouvoir la création d'emplois pour les jeunes dans les entreprises multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement». Une recherche étayée par des faits probants et une collecte de données ont été effectuées dans le but d'informer les processus décisionnels en République-Unie de Tanzanie. Il s'agissait par exemple de bases de données sur les coopératives constituées afin de connaître la contribution des coopératives au développement économique national, et notamment à la création d'emplois.

200. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (2001) et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, ont eu un effet de sensibilisation et ont contribué à l'élaboration d'interventions sur le lieu de travail et de politiques du même ordre dans divers pays. L'OIT a soutenu des actions de sensibilisation à la promotion des droits des travailleurs domestiques en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. La campagne menée en Zambie s'appuyait sur des éléments probants extraits de deux enquêtes nationales: «L'ampleur du travail domestique en Zambie» et les «Schémas des modalités d'emploi et des conditions de travail dans le travail domestique en Zambie». Celle de République-Unie de Tanzanie était une campagne de sensibilisation aux droits des travailleurs domestiques.

2.2.3. Renforcement des capacités

201. Le renforcement des capacités est une fonction essentielle de l'assistance technique que le BIT fournit à ses mandants. Le Centre de Turin joue un rôle important à cet égard. En outre, le renforcement des capacités occupe une place centrale dans pratiquement tous les projets et programmes. Les interventions en Afrique du Centre de Turin dans les domaines du renforcement des capacités, de la formation et de l'apprentissage sont conçues, planifiées et exécutées conformément au cadre stratégique de l'OIT axé sur les résultats et dans l'optique rigoureuse des résultats prioritaires de l'Agenda du travail décent en Afrique et des PPTD.

202. Au cours de la période 2007-2015, le Centre a contribué à chacun des objectifs faisant l'objet du présent rapport. Environ un tiers des participants (soit 28 500) aux interventions de formation du Centre venaient d'Afrique. En plus de cela, le Centre a réalisé 706 activités régionales, sous-régionales et nationales spécifiques, dont 114 à Turin et 568 dans la région. Conformément à l'approche du développement des capacités des mandants de l'OIT, 101 activités ont été spécialement

conçues pour des organisations d'employeurs et 87 pour des organisations de travailleurs. Ces activités étaient déterminées par la demande, alignées sur les PPTD et elles répondaient aux besoins techniques, organisationnels et institutionnels des organisations.

203. Les programmes régionaux étaient notamment les suivants: Intégration de l'emploi dans les politiques nationales et régionales de développement; Académie des migrations de main-d'œuvre; Académie de la sécurité sociale; et Les normes internationales du travail pour le judiciaire. Parmi les exemples de programmes par pays, citons le renforcement de la capacité du microfinancement au Ghana, en Zambie, au Rwanda, au Congo, en Ouganda, au Nigéria et au Mozambique; le développement de la chaîne de valeur au Nigéria et en Egypte; les services publics de l'emploi au Maroc et en Tunisie; la sécurité et la santé au travail en Zambie et en Ethiopie; la protection sociale au Togo; les normes internationales du travail et la sécurité sociale dans les pays lusophones d'Afrique et l'administration et l'inspection du travail dans les pays francophones. Toutes les interventions intégraient le thème de l'égalité hommes-femmes. Au titre de stratégie de base pour la promotion du développement institutionnel et l'élargissement du champ d'action, le Centre a mis en place un large éventail de partenariats avec des institutions régionales et nationales de formation et d'enseignement dans le but de renforcer leurs compétences et d'en faire des partenaires dans l'offre de formation aux échelons national, sous-régional et régional.

2.3. Travailler avec la CUA, la CEA, la BAD et le PNUD à un forum régional de l'emploi

204. Il a été convenu que la BAD, la CEA, la CUA, les communautés économiques régionales, l'OIT et le PNUD constitueraient un forum de l'emploi à l'échelle du continent qui servirait de cellule de réflexion, un réseau de spécialistes, d'universitaires, de décideurs politiques, d'instituts de recherche, d'organisations d'employeurs, de syndicats, d'organisations non gouvernementales axées sur l'emploi, d'organismes régionaux et d'institutions internationales manifestant un intérêt prononcé pour la promotion de l'emploi productif et du travail décent (avec une attention particulière pour les jeunes, l'économie informelle, les conditions de l'activité économique, le perfectionnement des compétences et le cadre macroéconomique). On envisageait que ce forum de l'emploi organiserait des réunions régionales annuelles et, éventuellement, des réunions continentales semestrielles de décideurs politiques africains ayant compétence en matière d'emploi et constituerait un programme de recherches sur les questions d'emploi productif et de travail décent en fonction des ressources disponibles.

205. Compte tenu du peu de progrès enregistré dans cette initiative, le recrutement du macro-économiste par le bureau régional facilitera la réactivation de ce forum pendant la phase de mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif.

2.4. Organiser annuellement un colloque africain sur le travail décent pour faire le bilan des connaissances sur l'agenda

206. L'OIT a organisé deux colloques en 2009 et 2010. Le premier colloque africain sur le travail décent, intitulé «Surmonter la crise: la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique», qui s'est tenu en 2009 à Ouagadougou, a adopté une feuille de route pour l'Afrique qui propose un ensemble de mesures pratiques pour réduire le chômage et promouvoir le développement durable. Le deuxième Colloque africain sur le travail décent, sur le thème «Construire un socle de protection sociale avec le Pacte mondial pour l'emploi», a adopté la Déclaration tripartite de Yaoundé sur la mise en œuvre du socle de protection sociale en Afrique. Cette déclaration a suscité une large acceptation du concept de socle de protection sociale par les mandants de l'OIT en Afrique.

2.5. *Développer des partenariats avec d'autres institutions internationales, utiliser les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent, et participer pleinement à l'initiative «Unité d'action des Nations Unies»*

2.5.1. Créer des partenariats pour la réalisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique

207. Des partenaires de développement ont également apporté leur soutien à des initiatives nationales visant à relever le défi de l'emploi et du travail décent, principalement par le biais du PNUAD et d'autres plates-formes des Nations Unies.

208. Malgré le fait que l'emploi et le travail décent soient intégrés au cadre national de développement, certains domaines d'intervention, comme ceux visés par les conventions n^{os} 87 et 98, suscitent peu d'intérêt auprès des bailleurs de fonds. Cela est source de problèmes s'agissant de la mobilisation de ressources adéquates. Toutefois, certains partenaires de développement ont répondu au défi de l'emploi et du travail décent et, d'une manière générale, tous reconnaissent le rôle prépondérant que l'OIT joue à cet égard. Pour certains (tels que les Suédois, les Flamands et les Finlandais), ce soutien a été acheminé par le truchement de l'OIT. D'autres se sont impliqués de manière autonome au travers de différentes institutions, qu'il s'agisse d'organismes gouvernementaux ou de fondations. Les migrations ont suscité une attention particulière chez d'autres partenaires de développement, notamment l'Union européenne, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et la BAD.

209. Au Malawi, l'OIT, la FAO, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et la BAD soutiennent le Programme conjoint pour l'emploi et l'autonomisation des jeunes. Au Nigéria, l'OIM a apporté son soutien, en collaboration avec l'OIT, au gouvernement pour l'aider à élaborer sa politique nationale sur la migration de main-d'œuvre. L'Union européenne, en collaboration avec le gouvernement fédéral nigérian et l'OIT, a élaboré un programme spécial de lutte contre le travail forcé. Le Département du travail des Etats-Unis a accordé une aide financière à la mise en œuvre des projets CEDEAO I et II sur l'élimination des pires formes de travail des enfants en Afrique de l'Ouest en renforçant la coopération sous-régionale à travers la CEDEAO.

210. L'OIT a noué un partenariat avec l'UA et la BAD dans une initiative pour l'harmonisation des statistiques du travail dans des pays cibles. Le Sous-groupe de l'emploi et du travail, coprésidé par l'OIT et la CUA, a été de plus en plus utilisé comme intervenant pour veiller à ce que les objectifs prioritaires de l'Agenda du travail décent en Afrique soient atteints par un soutien conjoint des Nations Unies à la CUA. De la sorte, l'OIT, la CEA, l'OIM, la BAD, l'UNESCO, le FNUAP, ONU-Femmes, la FAO, l'ONUDI, l'USAID et l'Union européenne apportent leur soutien à des priorités de la CUA spécifiques à l'Agenda.

2.5.2. Utiliser pleinement les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent

211. Bien que les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent du CCS n'aient pas été largement utilisés en Afrique depuis leur création, leur mise en œuvre dans les pays africains a contribué à guider l'intégration du travail décent dans les cadres nationaux de développement. La République-Unie de Tanzanie s'en est servie pour évaluer l'intégration des résultats de l'emploi et du travail décent dans 31 plans, programmes, politiques et stratégies. A la suite de cette évaluation, les parties prenantes ont recommandé de les adapter au contexte local. Un prototype a été mis au point et traduit en kiswahili pour en assurer une plus large diffusion. En Tanzanie continentale, 10 ministères, départements et agences et 24 autorités gouvernementales locales ont intégré systématiquement l'emploi et le travail décent dans le Cadre des dépenses à moyen terme 2012-2014. En conséquence, 4 ministères ont fait état de résultats en matière d'emploi dans leur présentation du budget 2012-13. La République-Unie de Tanzanie a utilisé ces outils pour intégrer le travail décent

dans ses plans nationaux et permettre aux ministères de définir des objectifs en matière d'emploi dans le budget national. Le Zimbabwe a inclus des objectifs relatifs à l'emploi et à la création d'emplois dans ses cadres de développement national ultérieurs. En Ethiopie, les outils du CCS ont été utilisés pour aider l'équipe de pays des Nations Unies à intégrer les résultats en matière d'emploi et de travail dans ses programmes, en particulier dans le programme PNUAD II.

212. Au Nigéria, l'équipe de pays des Nations Unies et les partenaires tripartites ont reçu une formation à l'utilisation des outils qui a favorisé une meilleure compréhension de l'emploi et du travail décent. En 2010, les outils ont été distribués à l'équipe de pays des Nations Unies au Malawi et aux mandants tripartites. En 2011, une présentation à l'équipe de pays des Nations Unies était prévue avec l'espoir qu'ils pourraient être appliqués par les institutions des Nations Unies au Malawi. Cependant, ils ne l'ont pas été de manière explicite par les mandants ou les partenaires de développement dans ce pays. Le PNUAD n'aborde pas toutes les facettes du travail décent, ce qui semble indiquer que, en dehors de l'OIT, les autres institutions des Nations Unies n'ont pas utilisé les Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent de manière adéquate. La première version des Outils a été présentée à l'équipe de pays des Nations Unies en Egypte en 2008. Les commentaires qu'ils ont suscités soulignaient la nécessité d'une sensibilisation accrue à ces outils pour pouvoir obtenir le soutien d'autres institutions des Nations Unies.

2.5.3. Participation à l'initiative pilote par pays «Unité d'action des Nations Unies»

213. Quatre Etats africains (Cabo Verde, Mozambique, Rwanda et République-Unie de Tanzanie) se sont proposés comme pays pilotes pour tester l'initiative «Unité d'action des Nations Unies» à laquelle ont participé l'OIT et ses mandants nationaux. En République-Unie de Tanzanie, par exemple, le rôle de l'OIT a consisté à préconiser une stratégie du développement centrée sur l'emploi, une palette complète de filets de sécurité sociale et de transferts sociaux pour les plus vulnérables, et le renforcement des capacités institutionnelles, de la législation et des pratiques afin de remédier aux causes structurelles des déficits de travail décent et de la pauvreté dans le pays. Cette démarche a été appuyée par la mise en application des normes internationales du travail faisant partie intégrante de l'approche fondée sur les droits de l'homme adoptée pour toutes ses interventions. L'engagement effectif de l'OIT a été le gage d'une participation des mandants tripartites.

214. Au Botswana, pays qui a pris l'initiative d'appliquer l'«Unité d'action des Nations Unies», l'accent a été mis sur la nécessité d'un soutien accru, bien coordonné et ciblé des Nations Unies. En tant que pays à revenu intermédiaire, qui investit déjà une part importante de son budget dans les secteurs sociaux, et peu susceptible de bénéficier d'une aide, le Botswana a besoin d'un engagement plus stratégique des Nations Unies, axé sur un soutien aux processus en amont pour une efficacité et une efficience accrues.

215. Par une action concertée, les agences de l'équipe de pays des Nations Unies ont pu mettre à profit les atouts relatifs de chacune dans l'intérêt collectif. Partageant la même conception de l'action à mener dans un pays à revenu intermédiaire, elles ont commencé à détourner les attentes des partenaires du financement des projets pour les tourner vers l'expertise technique et les solutions en amont. Cela a notamment eu pour résultat que l'accent a été mis moins sur la taille des budgets et davantage sur la valeur ajoutée des efforts consentis par le pays.

2.6. *Etablir un rapport sur les mesures de mise en œuvre et la réalisation des objectifs à la prochaine Réunion régionale africaine*

216. Le Directeur général a présenté à la douzième Réunion régionale africaine un rapport intitulé *Renforcer l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent*, qui procède à un examen critique à mi-parcours de la mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique. Tout en prenant acte du caractère ambitieux des objectifs, ce rapport souligne le travail considérable qui a été accom-

pli et les résultats substantiels obtenus. Il identifie deux étapes décisives pour la réalisation des objectifs fixés par l'agenda: l'une étant que les pays s'approprient l'agenda et l'autre une ferme volonté d'intégrer l'Agenda dans les stratégies, politiques et programmes nationaux de développement. Il propose aussi, afin d'accélérer la mise en œuvre de l'agenda et d'en renforcer l'impact réel, un cadre composé de cinq piliers consistant à favoriser les synergies entre les 17 objectifs, renforcer les capacités, gérer les connaissances, combler les déficits de ressources et créer des partenariats en faveur du travail décent.

3. Facteurs ayant facilité ou entravé la réalisation des objectifs, classés par catégorie

217. Comme expliqué ci-dessus, plusieurs facteurs ont contribué à la réalisation des objectifs ou en ont compromis la mise en œuvre. Ils sont regroupés ici par grandes catégories, telles que la mise en application, les ressources et la capacité.

3.1. Détermination

218. Un facteur majeur ayant favorisé la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique est la volonté politique des dirigeants africains et leur détermination à placer l'emploi et le travail décent au cœur de leurs stratégies de réduction de la pauvreté. L'Afrique a mieux pris conscience de l'importance de la création d'emplois et du développement des entreprises qui sont la garantie d'une croissance économique et d'une réduction de la pauvreté soutenues par leur effet d'accroissement des possibilités de travail décent. Cette prise de conscience doit être complétée par une affectation de ressources budgétaires suffisantes à la concrétisation des objectifs de travail décent.

3.2. Capacité

219. L'administration du travail est déficiente et, dans certains pays, les ministères ayant le travail dans leurs attributions n'ont pas les capacités requises pour favoriser l'application des normes internationales du travail. Un manque de coordination à l'échelon national a une incidence négative sur la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique sur le développement. La capacité technique limitée des personnels employés par les organisations de travailleurs et d'employeurs de nombreux pays compromet l'aptitude à concrétiser les objectifs de l'agenda. Les partenaires sociaux sont souvent confrontés, en matière de ressources, à des contraintes qui limitent la mise en œuvre des priorités qui ont été identifiées ainsi que leur suivi.

220. Un des défis majeurs constatés par les mandants, et qui a trait à la concrétisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique par le Bureau, est le manque de capacités techniques adéquates dans certains domaines d'intervention prioritaires de l'agenda. L'examen des structures de terrain et des nouveaux postes créés permettra, à terme, de combler ces déficits de capacités.

3.3. Ressources

221. Les affectations de ressources budgétaires au financement des résultats en matière de travail décent varient d'un pays à l'autre. Comme l'indiquent des chapitres précédents du rapport, de très bons exemples sont à noter de pays faisant preuve d'une réelle volonté de financer les objectifs de travail décent convenus. Il faut s'attendre à ce que ces exemples, ceux de l'Afrique du Sud et du Cameroun notamment, incitent d'autres pays à augmenter les budgets qu'ils allouent à la concrétisation du travail décent. Un financement insuffisant des ministères qui jouent un rôle clé dans la poursuite des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique est en partie responsable de l'incapacité à engranger des résultats notables dans certains pays. La crise financière mondiale et, plus récemment, l'épidémie d'Ebola ont aussi eu pour effet de soustraire des ressources limitées à d'autres problèmes urgents de la région comme les crises économiques et naturelles.

222. En plus de l'affectation des ressources disponibles, un effort supplémentaire doit être consenti en renforçant les capacités des mandants à mobiliser des ressources financières, à l'échelon local en particulier, pour la mise en œuvre des PPTD et des projets de coopération technique dans la ligne de l'Agenda du travail décent en Afrique et, de la sorte, obtenir le résultat envisagé. Il est nécessaire de renforcer les stratégies de mobilisation des ressources aux échelons national et régional et à celui des communautés économiques régionales.

3.4. Echelle du programme

223. Le type d'objectifs ambitieux que renferme l'agenda exige une volonté nationale de s'approprier le processus et d'en assurer la conduite et aussi de lui consacrer des ressources budgétaires substantielles. Les progrès notables qu'ont permis des programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre montrent ce qui peut être obtenu lorsque les pays s'approprient l'agenda et l'intègrent à la fois dans leurs politiques et au niveau opérationnel. L'intégration de stratégies nationales de promotion de telles approches en Afrique du Sud s'est traduite par une institutionnalisation de ces approches, l'affectation de ressources budgétaires substantielles à leur mise en œuvre et une incidence sur la création d'emplois décents et la réduction de la pauvreté. Il y a un équilibre entre les résultats à court terme (produits immédiats) et les réformes structurelles à long terme.

224. Le fait de mettre davantage l'accent sur l'appropriation par les pays des programmes et projets et sur le renforcement des institutions afin d'augmenter leur échelle est une évolution positive. En outre, le changement d'orientation de l'OIT en faveur d'une meilleure collaboration dans l'élaboration des programmes produit des programmes qui englobent tous les aspects et porteurs de transformations, comme le JLMP.

225. L'OIT est venue en aide aux Etats Membres avec un large éventail de projets et de programmes. Les enseignements qui en ont été tirés pointent la nécessité d'un engagement et d'un soutien à plus long terme propice à un élargissement du champ d'action des programmes dans les pays.

3.5. Contexte/environnement

226. Le fait de mettre davantage l'accent sur la croissance inclusive et durable et sur les impacts sur le développement génère des opportunités permettant de se concentrer sur certains objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique. Toutefois, plusieurs facteurs ont freiné la progression, au nombre desquels l'épidémie d'Ebola qui a affecté la mise en œuvre des programmes en Afrique de l'Ouest. Bien qu'elles n'aient pas été pleinement évaluées, il est à prévoir que les répercussions socio-économiques de cette épidémie aggravent la vulnérabilité des populations des pays touchés. Les conflits, l'insécurité et l'instabilité ont aussi compromis la bonne marche, en particulier dans les Etats et les situations fragiles.

3.6. Partenariat/collaboration stratégique

227. Il est un fait acquis que la problématique du travail décent requiert l'engagement effectif de divers ministères et départements gouvernementaux, en particulier de ceux qui ont en charge les finances et la planification du développement. Bien qu'il existe de bonnes pratiques de ce type de collaboration interministérielle stratégique, des améliorations des modalités institutionnelles s'imposent pour stimuler un dialogue politique inclusif et durable. De même, la collaboration des partenaires sociaux avec des parties prenantes clés du développement est nécessaire dans un sens qui renforce la cohérence.

228. Outre ce qui précède, une coopération accrue avec le système des Nations Unies facilitera la mise en œuvre des priorités établies de l'Agenda du travail décent en Afrique. L'approche «Unité d'action des Nations Unies» a ouvert aux institutions des Nations Unies des possibilités de renforcer la cohérence de l'Organisation et d'accroître son efficacité et son impact tout en réduisant les coûts

transactionnels. A cet égard, l'équipe de pays des Nations Unies a fait preuve d'une volonté de collaboration dans la planification, la mise en œuvre et la gestion en agissant ensemble dans le cadre des structures afférentes à l'obligation de rendre compte. La mise en route du programme de développement durable à l'horizon 2030 offre des possibilités de tirer parti, à moindre frais, des bénéfices d'une action conjointe des Nations Unies.

3.7. Réactivité de l'OIT dans ses activités d'assistance

229. La réalisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique devrait également bénéficier d'une capacité institutionnelle améliorée, de meilleures relations de travail avec les communautés économiques régionales, la CUA et d'autres partenaires de développement tels que la CEA, et d'une implication stratégique améliorée de l'OIT dans le Mécanisme de coordination régionale du système des Nations Unies en soutien à la CUA.

230. Un des facteurs favorisant les progrès est le fait que le bureau régional a redoublé d'efforts pour faire en sorte que les PPTD soient planifiés et mis en œuvre dans la ligne tracée par l'Agenda du travail décent en Afrique.

4. Principales conclusions

«L'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) fixe des objectifs ambitieux pour tous les mandants de l'OIT et pour le Bureau. La mise en œuvre des cibles pour les PPTD exigera une mobilisation majeure du tripartisme sur le continent. Nous sommes convaincus qu'une approche systématique et progressive produira les résultats que nous espérons et auxquels aspirent les femmes et les hommes d'Afrique.» (Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine.)

4.1. Atteindre les objectifs

231. L'Agenda du travail décent en Afrique est plutôt ambitieux et compte de nombreux objectifs. Toutefois, le fait qu'un consensus se soit dégagé sur ces objectifs constitue un pas dans la bonne direction en ce qu'il a donné l'occasion de formuler clairement les grandes questions que les gouvernements, les employeurs et les syndicats d'Afrique jugent essentielles. Il a aussi arrêté des priorités claires qui ont permis d'orienter la collaboration ou le partenariat avec toutes les parties prenantes et les partenaires de développement. Sur la base des résultats annoncés, des progrès encourageants ont été accomplis sur la voie de la réalisation des objectifs envisagés. Dans certains domaines, les pays ont obtenu des résultats dépassant les attentes, bien qu'un effort supplémentaire s'impose dans d'autres domaines. Il est également à noter que les mesures qui ont été prises sur la base des recommandations de la douzième Réunion régionale africaine, qui demandaient à l'OIT d'accroître son soutien dans des domaines spécifiques tels que les migrations de main-d'œuvre, la protection sociale, le travail forcé et le travail des enfants, ont contribué à une amélioration des résultats dans ces mêmes domaines. Les pages qui suivent résument les résultats obtenus pour chacun des objectifs.

Objectif 1

232. Cet objectif peut être considéré comme atteint étant donné que la plupart des pays d'Afrique reconnaissent davantage l'importance de la création d'emplois et du développement des entreprises qui sont la garantie d'une croissance économique et d'une réduction de la pauvreté soutenues par un effet d'accroissement des possibilités de travail décent. Presque tous ont inclus la création d'emplois décents parmi les grands objectifs de leurs cadres nationaux de développement. Les résultats en matière d'emplois sont surtout visibles aux niveaux stratégique et politique. La mise en œuvre reste un défi comme en atteste le peu de progrès accomplis dans la création d'emplois décents suffisamment nombreux pour absorber toute la population en âge de travailler. Des efforts s'imposent pour faire en sorte que le processus d'intégration produise la mise en œuvre de politiques et ait un impact suffisant sur la création d'emplois décents et la réduction de la pauvreté.

Objectif 2

233. On note une évolution très marquée et encourageante de l'engagement des Etats Membres à favoriser l'autonomisation économique des femmes, laquelle se traduit par l'adoption de stratégies de promotion d'entreprises durables et par l'élaboration de programmes stimulant l'entrepreneuriat féminin. Par ailleurs se manifeste un soutien politique et financier croissant à l'entrepreneuriat féminin et à l'autonomisation des femmes. Cela prend d'autant plus de relief du fait que l'UA a fait de 2015

l'Année de l'autonomisation des femmes. La plupart des femmes chefs d'entreprise ayant leurs activités dans l'économie informelle, l'accélération de la transition à la formalité demeure une stratégie essentielle pour libérer le potentiel de leurs entreprises à générer des possibilités de travail décent.

Objectif 3

234. Les Etats Membres ont accompli des progrès s'agissant de l'adoption de politiques et de stratégies visant à combattre le chômage des jeunes. Malgré un soutien politique accru et une multiplication des programmes d'accompagnement, les jeunes, qui constituent le segment le plus nombreux de la population africaine, restent largement majoritaires parmi les personnes en situation de chômage ou de sous-emploi. Le chômage des jeunes reste élevé et a même progressé dans certains pays. Souvent, le nombre élevé de politiques adoptées est sans commune proportion avec les programmes conçus pour relever les défis dans un contexte de faible création d'emplois. Devant le nombre de jeunes actifs dans l'économie informelle, la transition à la formalité est un élément déterminant de l'efficacité de toute intervention structurée.

Objectif 4

235. Bien que la plupart des Membres aient revu et mis en œuvre certaines politiques et certains programmes d'éducation et de formation, il est douteux que la deuxième cible – faire en sorte que la moitié de la main-d'œuvre de l'Afrique ait acquis de nouvelles compétences ou amélioré son niveau de qualification – soit atteinte, ne fût-ce que dans des proportions marginales, au vu de la population active actuelle. Un des problèmes fondamentaux auxquels il faut remédier est la nécessité d'améliorer la qualité et l'orientation des systèmes d'éducation nationaux et d'éliminer l'inadéquation entre les programmes d'enseignement et la demande de qualifications émanant du marché du travail. Pour ce faire, une vingtaine de pays ayant appliqué l'approche du passage de l'école à la vie active avec le soutien de l'OIT ont attiré l'attention sur la nécessité d'améliorer l'information sur le marché du travail et l'analyse des données sur le marché du travail relatives aux jeunes qu'ils ont utilisées à des fins différentes.

Objectif 5

236. Un plus grand nombre de pays ont adopté des stratégies nationales de promotion de démarches d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre en général et de programmes de reconstruction et de reprise en particulier. Certains ont pris des mesures afin d'institutionnaliser ces approches et d'affecter de substantielles ressources budgétaires à leur mise en œuvre. La création de possibilités de travail décent s'est accélérée dans les pays qui émergent de la crise, quoique ces possibilités restent insuffisantes.

Objectif 6

237. Les Etats Membres continuent d'accomplir des progrès substantiels en étendant la couverture de la sécurité sociale de base. Le deuxième Colloque africain sur le travail décent a fait fonction de catalyseur et déclenché une vague d'initiatives portant sur l'instauration d'un socle de protection sociale en Afrique. Une meilleure collaboration est nécessaire entre les différents ministères et institutions ayant en charge cet important domaine d'intervention.

Objectif 7

238. Un plus grand nombre d'Etats Membres ont progressé dans l'amélioration du dialogue politique sur le VIH entre un large éventail de parties prenantes extérieures au secteur de la santé, ce qui a favorisé une approche plus inclusive de la lutte contre le VIH, un accès universel à la prévention, aux soins et au soutien sur le lieu de travail, et une application à plus grande échelle de l'accès universel à

la prévention, aux soins et au soutien pour les travailleurs de la région. Cependant, il faudrait encore développer d'autres mécanismes pour pouvoir atteindre les travailleurs de l'économie informelle.

Objectif 8

239. Davantage de pays ont fait des progrès dans l'internalisation des normes du travail afin d'améliorer la protection des travailleurs au travail. On constate une tendance à l'amélioration du salaire minimum et de l'inspection du travail. Toutefois, la qualité des données et des systèmes de présentation des rapports pose toujours problème lorsqu'il s'agit d'évaluer les progrès accomplis vers la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles. La majorité des travailleurs étant employés dans l'économie informelle, les pays s'efforcent de mettre en place des mécanismes et de renforcer la capacité des travailleurs dans le but d'étendre la protection à ce secteur.

Objectif 9

240. Les critères de tripartisme imposés pour la préparation des PPTD, leur adoption, leur mise en œuvre et leur suivi ont largement contribué aux progrès enregistrés dans la promotion et la stimulation du dialogue social et, dans certains cas, le redémarrage des mécanismes de dialogue social.

Objectif 10

241. De plus en plus de pays ont révisé leurs codes du travail et ajouté à leur législation, y compris dans la loi suprême qu'est la Constitution, des articles garantissant la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Le défi qui reste à surmonter est celui du respect dans la pratique et de la mise en application de ces articles.

Objectif 11

242. Davantage d'efforts ont été consentis pour porter plus avant l'appropriation et la mise en œuvre des conventions ratifiées par le biais de la législation, du renforcement des capacités, d'outils de soutien, de plans d'action et d'autres mécanismes. Cette démarche intégrée reconnaît les multiples défis que rencontrent de nombreux pays dans leur volonté d'appliquer effectivement ces conventions et s'y attaque. Ces efforts ont été étendus aux interventions requises pour appliquer les conventions à l'économie informelle.

Objectif 12

243. Des progrès notables ont été accomplis puisque 19 pays ont adopté officiellement un plan d'action contre le travail des enfants, contre 1 à peine en 2011. Ce résultat vient du fait que les Etats Membres bénéficient du soutien d'un programme régional spécial, de projets de coopération technique ainsi que de l'IPEC.

Objectif 13

244. Alors que, en 2011, seuls 6 pays avaient une législation, des politiques ou des programmes, une amélioration sensible s'est faite alors que 17 autres pays ont accompli des progrès en vue de l'élimination de toutes les formes de travail forcé à l'horizon 2015.

Objectif 14

245. Des progrès ont été accomplis dans le domaine législatif et dans celui des politiques (par exemple par une législation sur l'égalité de rémunération ou le handicap et des dispositions relatives

à la maternité). Toutefois, la taille réduite de l'économie formelle signifie que la plupart des travailleurs (les femmes en particulier) ne profitent pas des progrès réalisés dans la lutte contre la discrimination par la voie législative ou celle des politiques. Les écarts entre hommes et femmes restent prononcés, les femmes étant en majorité concentrées dans l'économie informelle. Elles continuent de faire l'objet, d'une manière disproportionnée, de discriminations de nature sociale, économique et politique. Bien que des politiques prometteuses aient été adoptées, elles n'ont pas été souvent mises en œuvre.

Objectif 15

246. Bien que certains pays aient pris des initiatives afin de formaliser l'économie informelle, beaucoup plus devrait être fait pour modifier le cours de choses et atteindre le niveau de résultat attendu. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, donne l'impulsion et les orientations nécessaires pour permettre aux mandants tripartites africains de faciliter la transition du secteur informel. Quoi qu'il en soit, l'effet de démonstration positif qu'ils ont généré devrait inciter une montée en puissance de ces initiatives et, de la sorte, améliorer les conditions de vie de millions de travailleurs.

Objectif 16

247. Les migrations de main-d'œuvre se sont accentuées et ont suscité un intérêt croissant dans la région. Des progrès ont été accomplis à l'échelon national avec l'adoption de politiques créant des conditions favorables. Des progrès ont également été accomplis à l'échelon sous-régional (par exemple par la CEA, la CEDEAO, la SADC) et au niveau de l'UA avec l'adoption du JLMP. Sa mise en œuvre favorisera certainement la concrétisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique en matière de migration de main-d'œuvre. Une attention doit être portée en priorité au renforcement des capacités de tous les mandants aux échelons régional, sous-régional et des pays pour que soient élaborés, mis en œuvre et suivis des programmes et politiques équitables en matière de migration.

Objectif 17

248. La disponibilité et la qualité des informations sur le marché du travail se sont considérablement améliorées au fil du temps. Toutefois, les pays dépourvus d'une telle information de qualité restent plus nombreux que ceux dotés de systèmes d'information sur le marché du travail opérationnels.

249. L'analyse qui précède révèle quelques tendances déterminantes pour la concrétisation de l'agenda:

- Des progrès remarquables sont notables sur les plans de la stratégie et des politiques, avec un taux élevé d'adoption de politiques prometteuses. Toutefois, un défi subsiste au niveau de la mise en œuvre, et l'adoption des politiques ne s'accompagne pas dans les mêmes proportions de programmes d'une ampleur suffisante pour avoir un impact. Beaucoup d'interventions sont trop limitées en taille pour pouvoir vraiment changer le cours des choses.
- De même, l'amélioration constatée s'agissant de la ratification et de l'appropriation des conventions ratifiées n'est pas synonyme de respect et d'exécution dans la pratique.
- Du fait que la majorité des travailleurs, femmes et jeunes, travaillent dans l'économie informelle, ils ne profitent guère des progrès réalisés par la voie législative et celle des politiques. Toutefois, on constate, s'agissant de la transition vers la formalité, une évolution positive, les pays s'efforçant d'élaborer et de mettre en place des mécanismes et de renforcer leur capacité à apporter un soutien et une protection aux opérateurs du secteur informel.

4.2. *Mettre en œuvre un agenda ambitieux*

250. Dès le départ, il fut reconnu que l'Agenda du travail décent en Afrique était une entreprise ambitieuse. Comme il est écrit dans les conclusions de la onzième Réunion régionale africaine, «L'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) fixe des objectifs ambitieux pour tous les mandants de l'OIT et pour le Bureau». Cependant, elles préconisent «une approche systématique et progressive [qui] produira les résultats». Cela suppose de transposer les objectifs dans des réalisations à court, moyen et long terme et d'adopter un calendrier réaliste pour ce faire. La mise en œuvre de l'agenda requiert un mécanisme efficace à cet effet, une base d'évaluation pertinente pour mesurer les progrès accomplis, un découpage entre mesures préétablies, aisément compréhensibles et mobilisatrices, ainsi qu'un affinage des cibles pour les rendre mesurables. Il s'agit là de conditions préalables à la concrétisation d'une conception transformatrice. Les PPTD étaient supposés ménager cette base opérationnelle. C'est pourquoi les conclusions les ont assortis de délais (2009) afin de s'assurer que tous les pays s'y attèlent à temps. Toutefois, les résultats montrent que les cibles de l'agenda ont été atteintes grâce à une appropriation effective de ce dernier à l'échelon national, aux efforts de l'OIT et au soutien des partenaires de développement.

5. Recommandations stratégiques sur la voie à suivre

5.1. Réaligner les objectifs de l'agenda sur les domaines prioritaires de la Déclaration et du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif

251. Un des sujets de préoccupation les plus récurrents de l'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015) a été le caractère ambitieux de ses objectifs. Les objectifs de l'agenda annoncés en 2007 étaient exagérément ambitieux compte tenu du délai, d'un manque de capacités institutionnelles et humaines adéquates et de l'insuffisance des ressources allouées à la réalisation des résultats attendus. Alors que les Etats Membres et les mandants africains de l'OIT réfléchissent sur le travail décent de l'après-2015, davantage devrait être fait pour rendre les cibles de l'agenda plus abordables. Engager tous les Etats Membres à atteindre 9 objectifs pour 2015 était irréalisable³⁰. D'une manière implicite, cet engagement a transformé ces 9 objectifs en priorités nationales, alors que, dans les faits, ces pays n'en avaient pas fait des priorités en tant que telles dans leurs PPTD, sauf si un objectif particulier de l'agenda était considéré constituer une priorité nationale.

252. La Déclaration et le Plan d'action de l'Union africaine pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif, adoptés par les chefs d'Etat africains en janvier 2015, constituent le terreau dans lequel doit s'enraciner le soutien de l'OIT aux objectifs du travail décent en Afrique. La Déclaration arrête six domaines prioritaires clés pour stimuler la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent pour le continent entre 2015 et 2024, à savoir: i) le leadership politique, la responsabilisation et la bonne gouvernance; ii) l'emploi des jeunes et des femmes; iii) la protection sociale et la productivité pour une croissance durable et inclusive; iv) des institutions fonctionnelles et inclusives du marché du travail; v) la migration de travail et l'intégration économique régionale; et vi) le partenariat et la mobilisation de ressources. Ce sont là des thèmes clés pour lesquels le présent examen reconnaît la nécessité d'une poursuite du soutien et de l'action. En outre, en janvier 2015, les chefs d'Etat et de gouvernement africains ont prié l'OIT, ainsi que la BAD, la CEA, le PNUD et d'autres partenaires internationaux clés d'«élaborer un programme quinquennal pour assurer la mise en œuvre de la Déclaration, de son plan d'action et d'un mécanisme de suivi». Ainsi, le soutien à cet agenda auquel les chefs d'Etat ont donné leur accord va à son tour générer un soutien prioritaire aux objectifs de travail décent liés aux thèmes majeurs que sont l'emploi des jeunes, la protection sociale, les migrations de main-d'œuvre et la gouvernance du marché du travail. Un soutien supplémentaire sera assuré pour des domaines prioritaires clés tels que les partenariats et la mobilisation des ressources. Ce serait la première étape d'une remise à plat de la cohérence et des synergies stratégiques, programmatiques et institutionnelles entre la CUA et l'OIT.

5.2. Tirer parti de l'expérience de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique aux fins du programme de développement durable à l'horizon 2030

253. L'Agenda du travail décent en Afrique a été une expérience riche d'enseignements que l'OIT et ses mandants devraient mettre à profit. En conséquence, l'OIT devrait:

³⁰ Neuf des 17 objectifs engageaient «tous les Etats africains» à les atteindre pour 2015.

- Engager les Etats Membres et ses mandants dans un exercice de mise en commun des expériences de la mise en œuvre de l'Agenda qui devrait permettre de constituer une *base de connaissances commune*. Cette plate-forme devrait s'articuler autour des objectifs de développement durable et des objectifs de la Déclaration et du Plan d'action de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif avec les enseignements tirés de la mise en œuvre des objectifs de l'agenda.
- Se servir de son expérience de la promotion de l'agenda et de celle de ses mandants pour mettre en place un *programme de soutien* reflétant les approches effectives qui débouchent sur les résultats constatés. Une telle approche reposant sur des éléments probants et sur l'expérience, fondée sur les facteurs qui ont favorisé les progrès accomplis durant la phase 2007-2015 ou les ont freinés, aiderait les Etats Membres à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent dans la poursuite des objectifs de l'agenda du travail décent.
- Remédier aux carences des mécanismes de suivi de la mise en œuvre de l'agenda en renforçant les mécanismes et outils adaptés à la mesure des progrès accomplis et en adoptant des mesures correctrices.

5.3. L'application effective du PPTD, principal vecteur de soutien pour l'agenda

254. Comme il était constaté dans les recommandations de la onzième Réunion régionale africaine qui s'est tenue en 2007, les PPTD constituent le principal vecteur de soutien de l'OIT à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique. La réalisation de l'Agenda est intrinsèquement liée à la mise en œuvre effective des PPTD. L'examen a permis d'identifier une série de mesures qu'il y a lieu de mettre en place pour renforcer la contribution dans la pratique des PPTD à la concrétisation des objectifs de l'agenda. Ces mesures sont les suivantes:

- 1) élaborer une stratégie de mobilisation des ressources pour les PPTD;
- 2) saisir l'occasion qu'offrent les examens des PPTD d'un alignement stratégique sur les stratégies nationales de développement;
- 3) renforcer le mécanisme institutionnel de contrôle et de suivi de la mise en œuvre des objectifs du PPTD avec une affectation de ressources adéquate; les mandants tripartites devraient non seulement être les moteurs de l'élaboration des PPTD, ils devraient aussi être à la tête des mécanismes de mise en œuvre et de suivi des programmes par pays;
- 4) renforcer le partenariat stratégique portant sur la mise en œuvre des PPTD, en particulier dans le cadre du PNUAD, afin de répondre aux besoins en matière de soutien et de réduire les lacunes de financement;
- 5) mettre en œuvre, suivant les besoins, un programme complémentaire de renforcement des capacités des diverses catégories de parties prenantes;
- 6) renforcer l'opérationnalisation du système de contrôle/évaluation et développer des outils pour la présentation des rapports;
- 7) faciliter la diffusion et le partage de l'information par le biais de plates-formes d'échange;
- 8) élaborer un mécanisme pour la présentation des rapports sur la mise en œuvre des PPTD afin d'obtenir un maximum de produits pour atteindre les résultats envisagés.

5.4. Proposer et étendre l'utilisation du Profil par pays concernant le travail décent

255. Le Bureau peut inciter et aider les Etats Membres à adopter et présenter chaque année un Profil par pays concernant le travail décent sur le modèle de la fiche d'évaluation des objectifs du Millénaire pour le développement. Le profil par pays devrait être aligné sur les objectifs de développement durable et les indicateurs du travail décent de la Déclaration et du Plan d'action

de l'UA pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif. De tels paramètres constitueront un outil effectif d'évaluation et de comparaison de la performance des pays et permettront d'échanger les expériences et les bonnes pratiques. Il pourrait aussi être l'élément déclencheur de l'accélération de la mise en place de systèmes d'information sur le marché du travail.

5.5. L'échelle du programme compte pour la réalisation des objectifs ambitieux de l'agenda

256. Afin de pouvoir plus facilement mener le programme sur une plus grande échelle, il faut:

- des efforts substantiels des Etats Membres pour passer de projets financés par un bailleur de fonds unique à la mise en œuvre de différents cadres de politiques à l'échelle nationale;
- une attention accrue de l'OIT à l'appropriation par les pays des programmes et projets et au renforcement des institutions, ainsi qu'une réorientation de l'OIT en vue d'une meilleure collaboration dans l'élaboration des programmes qui débouche sur des programmes d'ensemble et porteurs de transformations, comme le JLMP.

5.6. Associer des politiques/plans d'action solides à des mécanismes de mise en œuvre efficaces

257. Malgré la très grande qualité des politiques et plans d'action mis en place, beaucoup de pays pèchent par une mise en œuvre déficiente. Il faut que:

- les Etats Membres élaborent et adoptent des lignes directrices claires pour la mise en œuvre des politiques et qu'ils renforcent la coordination et la collaboration intersectorielles sur les matières liées au travail décent;
- le Bureau prête plus d'attention au renforcement des capacités des mandants pour permettre une mise en œuvre effective des politiques.

5.7. Encourager le financement par les pays des PPTD afin d'obtenir des résultats durables au niveau national

258. Beaucoup d'initiatives de PPTD souffrent encore d'un financement insuffisant. Il faut que les mandants nationaux accroissent le financement des objectifs convenus en matière de travail décent et que l'OIT mette en place un mécanisme effectif de soutien aux efforts consentis par les pays. Un financement inadéquat des ministères clés chargés de la réalisation des objectifs de l'Agenda du travail décent en Afrique compromet les efforts pour obtenir des résultats notables dans le pays. Ce problème est exacerbé par la faiblesse des stratégies nationales et régionales de mobilisation de ressources. Les mandants nationaux de même que l'OIT sont conscients de la nécessité d'intensifier la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des PPTD. La mobilisation des ressources locales et régionales est un domaine dans lequel un renforcement de l'OIT et de ses mandants s'impose. Le soutien fourni par le bureau régional pour l'élaboration de PPTD et de dossiers de projets a facilité la mobilisation de ressources par les pays. Toutefois, davantage reste à faire afin de:

- **Renforcer les capacités de mobilisation des ressources des mandants et du personnel de l'OIT** afin d'assurer la présence de ressources suffisantes pour procéder à la mise en œuvre des PPTD et de projets de coopération technique dans la ligne de l'agenda.
- **Lever l'ambivalence de l'intégration.** Un fossé existe entre la volonté politique croissante et la détermination des dirigeants du continent à intégrer l'emploi et le travail décent dans leurs stratégies de réduction de la pauvreté et les processus d'affectation budgétaire pour la mise en œuvre des objectifs de l'agenda. Cet engagement doit s'accompagner d'une affectation de ressources.

- **Mettre davantage l'accent sur la mobilisation des ressources** afin de démontrer la faisabilité des méthodologies et outils techniques de l'OIT avant que les gouvernements puissent être convaincus d'investir leurs propres ressources.
- **Promouvoir la tendance émergente du financement du développement par les pays**, un mécanisme par lequel les gouvernements apportent des ressources nationales pour l'assistance technique du BIT, principalement pour des programmes d'investissement à haute intensité d'emploi. Il s'est avéré que ce système accentue la pérennité des résultats obtenus en matière de travail décent et devrait donc être encouragé.

Bibliographie

- BAD: *Perspectives économique en Afrique*, disponible à l'adresse <http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/statistiques/tableau-2-taux-de-croissance-du-pib-en-volume-2001-2011/>.
- , OCDE et PNUD: *Perspectives économiques en Afrique 2014: Les chaînes de valeur mondiales et l'industrialisation de l'Afrique*, Groupe de la Banque africaine de développement, Centre de développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques et Programme des Nations Unies pour le développement, 2015.
- BIT: *L'Agenda du travail décent en Afrique (2007-2015)*, Rapport du Directeur général, onzième Réunion régionale africaine, avril 2007, Addis-Abeba, Ethiopie (Genève, 2007).
- : Conclusions de la onzième Réunion régionale africaine, 24-27 avril 2007, Addis-Abeba, Ethiopie.
- : *Rapport de la douzième Réunion régionale africaine*, AFRM.12/D13(Rev), Johannesburg, Afrique du Sud, 11-14 octobre 2011, disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_166825.pdf.
- : *Renforcer l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent*, Rapport du Directeur général, douzième Réunion régionale africaine, octobre 2011, Johannesburg, Afrique du Sud (Genève, 2011).
- : *Exécution du programme de l'OIT 2012-13* (Genève, 2014), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243313.pdf.
- : *Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in North Africa 2010–13* (Genève, 2014), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/Countryprogramme/WCMS_314439/lang--en/index.htm.
- : *Independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in North Africa 2010–13*, volume 2 (Genève, 2014), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/Countryprogramme/WCMS_316825/lang--en/index.htm.
- : *World Social Protection Report 2014–15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Genève, 2014), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf.
- : *Travail décent*, ETD/BP/OIT Dakar, vol. 1, n° 1, fév. 2015.
- : *World employment and social outlook: Trends 2015*, Genève. [Un résumé en français existe sous le titre *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde: tendances pour 2015*].
- Corps commun d'inspection: *Evaluation of mainstreaming of full and productive employment and decent work by the United Nations system organizations* (Genève, 2015).
- Fonds monétaire international: *Regional economic outlook: Sub-Saharan Africa*, (Washington, DC).
- Nordic Consulting Group: *Country Led Evaluation of the Delivering as One UN Pilot Initiative in Tanzania – Final Report*, 2011.
- Union africaine: *Report of the Ministers' Meeting of the Special Session of the Labour and Social Affairs Commission of the African Union, "Employment, Poverty Eradication and Inclusive Development"*, 23-25 avril 2013, Windhoek, Namibie, disponible à l'adresse [http://sa.au.int/en/sites/default/files/Report%20Ministers%20Final%20-%20LSACSS%20-%20207%20May%202014%20\(5\)%20FINAL%20ENGLISH.pdf](http://sa.au.int/en/sites/default/files/Report%20Ministers%20Final%20-%20LSACSS%20-%20207%20May%202014%20(5)%20FINAL%20ENGLISH.pdf).

- : *Agenda 2063. L'Afrique que nous voulons* (deuxième édition, août 2014), disponible à l'adresse http://Agenda2063.au.int/en/sites/default/files/Agenda2063_popular_version_05092014_FR.pdf.
- : *Draft Second Comprehensive Report of the Chairperson of the African Union Commission on the Implementation of the Ouagadougou Declaration and Plan of Action, 2009 to 2014*, Sommet extraordinaire sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, 3-7 septembre 2014, Ouagadougou, Burkina Faso.
- : Plan d'action pour l'emploi et la lutte contre la pauvreté, disponible à l'adresse <http://sa.au.int/en/sites/default/files/Plan%20of%20Action-%20FRENCH.pdf>.
- : *Position commune africaine sur le programme de développement pour l'après-2015*, disponible à l'adresse <http://www.nepad.org/sites/default/files/Common%20African%20Position%20-%20FR%20FINAL.pdf>.
- : Projet de déclaration du Sommet extraordinaire sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, 3-7 septembre 2014, Ouagadougou, Burkina Faso, disponible à l'adresse <http://sa.au.int/en/sites/default/files/DRAFT%20DECLARATION%20-FRENCH.pdf>.



ISBN 978-92-2-230019-8



9 789222 300198