

CSI- Afrique – Projet « Renforcement des interventions dans le domaine de la politique économique et sociale »

Atelier de développement des compétences des chercheurs des syndicats affiliés, Lomé, 3 au 7 mai 2010

Session 8 : Gouvernance socioéconomique et justice sociale en Afrique : l'action syndicale pour la promotion du développement et de la justice sociale en Afrique

Module 1: Les stratégies pour la promotion du Développement national

Les politiques de promotion de l'emploi décent en Afrique

06 mai 2010

Plan

1.	Définition et importance du travail décent.....	3
2.	Mesures en faveur du travail en Afrique.....	3
2.1.	Le plein emploi productif et le développement des entreprises	3
2.1.1.	Placer les politiques pour une croissance créatrice d'emplois et pour des entreprises durables au cœur des stratégies de développement.....	3
2.1.2.	Un environnement propice au développement des entreprises africaines.....	3
2.1.3.	Un travail décent pour les jeunes.....	4
2.1.4.	Développement des compétences et employabilité.....	4
2.1.5.	Réponse aux crises et reconstruction	5
2.2.	La protection sociale pour tous	6
2.2.1.	Extension et amélioration de la protection sociale.....	6
2.2.2.	S'attaquer au problème du VIH/SIDA dans le monde du travail.....	7
2.2.3.	Promouvoir des conditions de travail meilleures, plus sûres et plus saines.....	7
2.3.	Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail	8
2.3.1.	Améliorer l'application des normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail.....	8
2.3.2.	Soustraire les enfants africains au travail et les scolariser.....	8
2.3.3.	Mettre fin au travail forcé	9
2.3.4.	Non-discrimination et égalité au travail.....	9
2.3.5.	Liberté d'association et négociation collective	10
2.3.6.	Promouvoir un tripartisme et un dialogue social efficaces.....	10
2.3.7.	Approches intégrées pour moderniser l'économie informelle	11
2.3.8.	Gouvernance des migrations de main-d'œuvre.....	11
2.3.9.	Informations et statistiques sur le marché du travail	12

1. Définition et importance du travail décent

Le travail décent, comme concept et programme, a été introduit et promu initialement par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1999.

Le travail décent, tel que défini par l'OIT et approuvé par la communauté internationale, est la possibilité pour chaque femme et chaque homme d'accéder à un travail productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Il regroupe divers éléments: la possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré; la sécurité au travail et la protection sociale pour les travailleurs et leur famille; l'amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale; la liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise de décisions qui influent sur leur vie; l'égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes.

2. Mesures en faveur du travail en Afrique

En dépit de son immensité et de sa diversité, le continent africain est confronté à un certain nombre de défis communs s'agissant de réaliser l'objectif du travail décent pour tous. Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie régionale visant à réduire les obstacles qui empêchent les femmes et les hommes d'Afrique d'échapper à la pauvreté par un travail décent et productif, l'OIT propose un choix de politiques adaptables à la situation particulière de chaque pays.

2.1. Le plein emploi productif et le développement des entreprises

2.1.1. Placer les politiques pour une croissance créatrice d'emplois et pour des entreprises durables au cœur des stratégies de développement

Le secteur agricole demeure la plus grande source de travail en Afrique, puisqu'il représentait en 2005 environ deux tiers de l'emploi total en Afrique subsaharienne. Les revenus très faibles et précaires tirés de l'agriculture donnent lieu à des situations dans lesquelles les taux de pauvreté sont nettement plus élevés dans les zones rurales que dans les zones urbaines. Il en résulte d'importants flux migratoires entre les campagnes et les villes, et une concentration de jeunes dans les villes d'Afrique. Selon le rapport 2004-05 sur l'emploi dans le monde, l'Afrique subsaharienne est la seule région où la productivité du travail a diminué entre 1993 et 2003. Or, sans augmentation de la productivité, le travail décent ne peut être garanti. Les responsables politiques doivent donc concentrer leur attention sur un triple objectif: une croissance économique créatrice d'emplois, une amélioration de la productivité du travail, et un travail décent pour tous. Le développement du secteur agricole est capital et exige entre autres choses de mettre l'accent sur la diffusion des innovations technologiques, d'investir dans les infrastructures rurales et le développement des marchés, d'éliminer les handicaps commerciaux touchant à des produits agricoles d'exportation clés, ainsi que d'encourager les entreprises agro-industrielles dans les zones rurales.

2.1.2. Un environnement propice au développement des entreprises africaines

Les entreprises sont au cœur de toute stratégie ayant pour objet de favoriser la création d'emplois décents. L'adoption de stratégies de développement de l'entreprise qui tendent à promouvoir le travail décent et à assurer l'existence d'entreprises durables et compétitives est essentielle pour atteindre l'objectif du plein emploi et productif. Il est nécessaire d'améliorer le climat des affaires en

Afrique, pour encourager la création d'entreprises, décourager l'informalité et promouvoir la bonne gouvernance.

En effet, dans la plupart des pays, la longueur, le coût et la complexité des formalités d'enregistrement dissuadent beaucoup d'entrepreneurs ou les incitent à entrer dans le secteur informel, avec tous les inconvénients que cela comporte. Les droits de propriété et les contrats sont mal respectés, des lourdeurs bureaucratiques empêchent les échanges transfrontaliers, l'obtention d'un crédit pose invariablement des difficultés et les entrepreneurs font souvent face à des règles fiscales aussi incohérentes qu'imprévisibles. Les femmes qui désirent acquérir une terre ou obtenir un crédit par les voies légales se heurtent fréquemment à des obstacles juridiques. L'Afrique subsaharienne pâtit d'un manque d'investissements de la part des nationaux comme des étrangers, d'une importante fuite de capitaux et d'un volume de fonds rapatriés relativement faible par rapport à d'autres pays en développement. Pour la bonne exécution de l'Agenda du travail décent de l'Afrique, il est capital d'instaurer un climat des affaires plus favorable à la création et à l'essor d'emplois décents dans des entreprises dûment constituées et viables, notamment lorsqu'il s'agit de petites entreprises.

2.1.3. Un travail décent pour les jeunes

En Afrique, le nombre de personnes de 15 à 24 ans qui entrent sur le marché du travail dépasse la capacité d'absorption de l'économie, ce qui entraîne un niveau élevé de chômage, de sous-emploi et de découragement chez les jeunes. Malgré la diminution des taux de fécondité et l'atténuation des dommages provoqués par l'épidémie de VIH/SIDA, notamment en Afrique subsaharienne, la population africaine demeure l'une des plus jeunes du monde. La population de jeunes devrait s'accroître de 46 millions entre 2005 et 2015, et le nombre de jeunes en âge de travailler (en activité et au chômage) devrait augmenter de 22 millions. L'enjeu immédiat, pour l'Afrique, est donc de créer suffisamment d'emplois décents de manière à réduire le nombre de jeunes parmi les travailleurs pauvres tout en diminuant fortement le taux de chômage des jeunes.

Une façon d'assurer un travail décent aux jeunes d'Afrique consiste donc à créer des conditions propices à une croissance riche en emplois tout en engageant des politiques et des programmes opérationnels pour aider les jeunes à surmonter les handicaps particuliers qui les empêchent d'entrer sur le marché du travail ou d'y rester. Toutefois, à moins d'une croissance de l'emploi due à la bonne santé de l'économie, il sera difficile d'élaborer des programmes pour intégrer les jeunes aux marchés de l'emploi d'une manière durable. Les gouvernements, les entreprises et d'autres acteurs clés doivent réaliser ce potentiel en formant des partenariats destinés, par conséquent, à réduire le taux de chômage et de sous-emploi général, tout en accordant plus d'attention à l'aide dont les jeunes ont besoin pour acquérir les qualifications nécessaires à l'obtention d'un emploi convenablement rémunéré.

2.1.4. Développement des compétences et employabilité

Améliorer l'employabilité par le développement des compétences est un élément central du travail décent et une condition essentielle pour stimuler la croissance économique, réduire la pauvreté et lutter contre l'exclusion et la vulnérabilité des plus démunis.

Dans de nombreux pays d'Afrique, la productivité dans les entreprises de l'économie informelle reste faible. Le développement des compétences pour permettre aux intéressés de mener une vie convenable est indispensable à l'amélioration de la productivité, des revenus et de l'accès aux emplois proposés. L'accroissement de la productivité repose sur une transformation des processus

de production pour abaisser les coûts de production et pour s'orienter vers la production de biens et de services à haut rendement. Les actions d'éducation et de formation aident à trouver et absorber les informations nécessaires et à bien comprendre et à utiliser les technologies nouvelles et productives. L'existence d'une main d'œuvre instruite et compétente constitue un facteur de croissance économique important; elle facilite la transition entre des modèles de production classiques et des produits, des marchandises et des services plus complexes et à haute valeur ajoutée pour les marchés mondiaux. Plus la main-d'œuvre sera instruite et qualifiée, plus l'industrie et l'agriculture locales seront compétitives, ce qui attirera des investissements étrangers. Rendre l'Afrique compétitive au niveau mondial pour lui permettre de bien mettre à profit les occasions créées par la mondialisation exige une réforme complète des politiques de formation de nombreux pays pour améliorer le niveau de compétence et de qualification des travailleurs africains des deux sexes.

Des réformes s'imposent pour mieux faire le lien entre les systèmes d'enseignement et de formation officiels et le monde du travail. Il conviendrait de réaliser régulièrement des enquêtes sur l'employabilité des personnes ayant suivi une formation professionnelle. L'établissement de qualifications professionnelles nationales en étroite collaboration avec l'industrie aiderait aussi à mieux tenir compte des qualités requises et, par conséquent, à dispenser une formation plus adaptée.

2.1.5. Réponse aux crises et reconstruction

L'Afrique a été dévastée par des conflits et des catastrophes naturelles à maintes reprises. Si tout doit être fait pour éviter de telles crises dans l'avenir ou pour en atténuer les effets, la prudence commande toutefois de bien se préparer à répondre au besoin d'une reconstruction sociale et économique, et à faire cause commune avec les réseaux internationaux engagés dans des actions de relance après avoir fourni des secours.

La réponse à une crise représente en outre une occasion unique d'entamer des processus de développement à plus long terme et d'améliorer, par exemple, le dialogue social et la protection sociale, et d'étendre l'application des normes internationales du travail. Certes, après une crise, les conditions se prêtent difficilement à l'application des normes internationales du travail, mais il faut profiter de la situation pour semer les germes d'un dialogue social, d'une protection sociale et d'une application des normes qui soient satisfaisants, de manière à renforcer la gouvernance locale et à réduire le risque d'une nouvelle crise dans les sociétés fragilisées par un conflit.

Dans les périodes de transition, la reprise économique doit viser à satisfaire les besoins immédiats, à éviter une rechute, à soutenir les efforts de règlement du conflit et de rétablissement de la paix; elle doit également faire redémarrer l'économie et jeter les bases nécessaires pour assurer la stabilité économique, la croissance et la réduction de la pauvreté sur le long terme.

Les interventions de réponse aux crises et de reconstruction «centrées sur l'emploi» exigent tout un assortiment de mesures: rétablir les institutions sociales; accroître la demande locale en finançant des programmes de travaux et en investissant dans les infrastructures à forte intensité de main-d'œuvre; remettre en état les structures et services de soutien de l'économie de base et les réseaux d'échanges commerciaux locaux; réduire les coûts de transaction et améliorer l'efficacité des opérations commerciales; restaurer la confiance entre les acteurs économiques locaux et les investisseurs potentiels (dont les Africains qui vivent et travaillent à l'étranger); effectuer des transferts de connaissances; encourager les investissements dans le secteur privé et les pratiques

commerciales socialement responsables; encadrer l'aide fournie pour promouvoir l'emploi local; aider les populations à retrouver rapidement leur indépendance en développant l'économie locale; renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs et des hommes et des femmes touchés par la crise; et bâtir une gouvernance sociale et économique qui soit efficace et responsable. Les partenaires sociaux et autres acteurs concernés peuvent apporter une contribution précieuse au succès des interventions de reconstruction centrées sur l'emploi.

2. 2. La protection sociale pour tous

2.2.1. Extension et amélioration de la protection sociale

La sécurité sociale s'entend d'une série de transferts basés sur des droits et des règles, qui permettent de faire face à une gamme complète de risques et de besoins sociaux.

En Afrique subsaharienne, on estime que seulement 10 pour cent de la population active est couverte par des régimes publics de sécurité sociale, qui sont des régimes de retraite pour la plupart mais qui fournissent également un accès aux soins de santé dans certains cas. Toutefois, la protection sociale décline à mesure que l'économie informelle se développe. Dans certains pays, les services de santé publique profitent à un pourcentage plus élevé de la population, mais les programmes de santé publique et les prestations fournies en soins de santé demeurent très limités. En Afrique du Nord, la protection tend à être nettement plus importante, mais les niveaux d'exclusion sont encore très élevés.

Pour faire face aux principaux défis en matière de sécurité sociale dans le cadre d'une stratégie relative au travail décent en Afrique, il faut consentir des efforts importants pour améliorer la couverture et la qualité de la sécurité sociale. L'expérience acquise ailleurs dans le monde montre que la sécurité sociale est un moyen essentiel de favoriser le développement économique et social. A cette fin, une politique de sécurité sociale à long terme doit être conçue et adoptée dans le cadre d'un vaste dialogue national tripartite.

Pour développer la protection sociale en Afrique, il existe essentiellement trois moyens qui peuvent être combinés afin de former des systèmes de sécurité sociale pluralistes; ces moyens sont: l'extension des régimes d'assurance sociale existants, la création de régimes d'assurance communautaires ou professionnels facultatifs ou prescrits dans le cadre d'une convention collective et la création de systèmes de prestations financés par l'impôt. Ces derniers peuvent être universels ou soumis à condition de ressources. L'expérience des dernières décennies montre que, tout en demeurant un outil important pour favoriser l'intégration d'une partie de la population active dans l'économie formelle, l'assurance sociale conventionnelle n'est pas très efficace pour toucher les travailleurs de l'économie informelle. Il n'est plus possible de s'en remettre aux formes traditionnelles de protection fondées sur la famille élargie et les liens communautaires pour assurer une sécurité minimale du revenu aux travailleurs non couverts. Les régimes contributifs autonomes qui ne s'inscrivent pas dans une stratégie nationale pluraliste n'offrent qu'une solution partielle. Les transferts non contributifs en espèces, financés par l'impôt, s'annoncent prometteurs à cet égard; ils peuvent prendre diverses formes: pensions universelles versées à toutes les personnes âgées; prestations en espèces versées aux familles ayant des enfants et subordonnées à la scolarisation ou à la participation à des programmes de santé publique; prestations d'aide spécialisée versées aux personnes handicapées, aux orphelins et aux groupes vulnérables; et programmes d'assistance sociale ciblés.

2.2.2. S'attaquer au problème du VIH/SIDA dans le monde du travail

Le VIH prend des proportions endémiques dans plusieurs grandes régions de l'Afrique. Devenue un problème majeur en milieu de travail et un défi de taille en matière de développement, l'épidémie de VIH menace gravement la santé et la subsistance de travailleurs, hommes et femmes, et a de lourdes conséquences pour les entreprises, ainsi que pour les économies nationales et régionales. L'épidémie touche tous les secteurs d'activité et empiète sur les droits fondamentaux au travail, sapant ainsi les efforts déployés pour garantir aux femmes et aux hommes un travail décent et productif.

Il convient de renforcer les capacités des partenaires sociaux afin d'améliorer et d'intensifier de façon significative la lutte contre l'épidémie dans le monde du travail. Il faudrait en priorité donner des orientations sur la manière d'appliquer le recueil dans le contexte des PPTD, et incorporer des mesures de lutte contre le VIH/SIDA dans les grandes stratégies de développement, comme les stratégies de réduction de la pauvreté, adoptées aux échelons national et régional. La prise en compte du VIH/SIDA dans les structures de la sécurité et de la santé au travail, dans l'administration et la législation du travail, dans la promotion de l'égalité des sexes, dans l'entrepreneuriat et dans les programmes de formation professionnelle, ainsi que l'appui à la création de régimes novateurs d'assurance maladie et d'assurance vie ne sont que quelques exemples d'une approche intégrée à la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail et au-delà.

2.2.3. Promouvoir des conditions de travail meilleures, plus sûres et plus saines

On reconnaît de plus en plus que les accidents et les problèmes de santé au travail ont un impact non seulement sur la vie des travailleurs et de leurs familles, et sur leurs perspectives d'emploi futures, mais également sur la production et la rentabilité des entreprises et, en définitive, sur le bien-être de la société dans son ensemble. De même, de mauvaises conditions de travail – horaires excessifs et rémunération insuffisante, par exemple – nuisent à la fois aux travailleurs et aux entreprises et coûtent cher à la société. En bref, pour obtenir de bons résultats sur le plan économique, il faut améliorer aussi bien la sécurité et la santé des travailleurs que la productivité et les conditions de travail. L'imposition de normes acceptables est un élément clé du développement, de la lutte contre la pauvreté et du travail décent.

Le système de gestion de la sécurité et de la santé au travail en entreprise doit être capable de prévenir ou de maîtriser tous les types de risques au travail, depuis les accidents et maladies jusqu'aux problèmes particuliers causés, par exemple, par l'amiante ou l'entreposage des produits chimiques. Il devrait tenir compte du VIH/SIDA, des besoins des jeunes travailleurs et de la question de l'égalité hommes-femmes. Les conventions, recommandations et recueils de directives pratiques de l'OIT constituent un cadre approuvé à l'échelle internationale, sur lequel appuyer les lois, les règlements et les pratiques en matière de sécurité au travail. De même, il faut un cadre pour l'application de la législation nationale, et il faut des connaissances et des outils de promotion pour accompagner et coordonner les mesures prises ainsi que pour en surveiller les résultats afin d'améliorer de façon durable la santé et la sécurité au travail.

La plupart des pays d'Afrique ont une législation de base sur les horaires de travail et le salaire minimum. Même si de nombreux employeurs de l'économie informelle se conforment aux exigences de la loi, c'est surtout dans le secteur structuré que la législation du travail est correctement appliquée. L'amélioration des conditions de travail exige une stratégie combinant la modernisation des lois, leur application efficace dans tous les lieux de travail – y compris les petites entreprises de l'économie informelle – et l'amélioration de la productivité, de manière à ce que les coûts unitaires

de production soient compétitifs. La revitalisation des services d'inspection du travail est essentielle pour assurer cette triple progression vers des conditions de travail meilleures, plus sûres et plus saines.

2.3. Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail

Le terme «gouvernance» recouvre les institutions, les structures d'autorité et les moyens de collaboration publics ou privés qui coordonnent ou supervisent les activités au travail et sur le marché du travail. Ces éléments englobent des normes sociales informelles mais souvent fortes, ainsi que les contrats privés, la législation, les conventions collectives et les normes internationales. Ils ont sans doute une influence importante sur la productivité – et par extension sur le développement économique, la réduction de la pauvreté et la cohésion sociale – et donc sur la stabilité politique.

2.3.1. Améliorer l'application des normes internationales du travail, en particulier les principes et droits fondamentaux au travail

Les principes et droits fondamentaux au travail forment un corpus de normes minimal et universellement accepté en droit international du travail compatibles avec la création d'emplois et le travail décent qui favorisent les investissements dans ce but. Ils jettent les bases de systèmes solides de relations professionnelles et d'une application effective des autres normes internationales du travail. Ils atténuent les risques inhérents à l'activité économique en établissant des conditions d'égalité et des règles du jeu transparentes, prévisibles et bien appliquées, ce qui favorise une concurrence loyale.

La stratégie devrait être d'incorporer l'application des conventions ratifiées dans les politiques nationales de développement au moyen des Programmes par pays de promotion du travail décent et du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. En outre, il faut autant que possible développer les capacités d'organisation, d'information et de sensibilisation afin que les questions relatives aux normes internationales du travail ne soient pas du ressort d'un seul ministère mais intégrées dans les programmes d'action de la plupart des organismes gouvernementaux et des partenaires sociaux. Avec le soutien généralisé des acteurs nationaux, ce type d'interaction et la diffusion de bonnes pratiques déboucheront sur un ensemble cohérent et réaliste de mesures en faveur du travail décent.

2.3.2. Soustraire les enfants africains au travail et les scolariser

La détermination de l'Afrique à réaliser l'objectif ci-dessus est démontrée par le taux élevé de ratification des conventions fondamentales sur le travail des enfants. Toutefois, nombreux sont encore sur ce continent les enfants qui n'ont pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi et qui sont soumis notamment aux pires formes de travail des enfants. Bien qu'en Afrique la proportion des enfants qui travaillent ait diminué, leur nombre continue de s'accroître, à la différence des autres régions du monde en développement. Ainsi, entre 2000 et 2004, le taux d'activité des enfants âgés de 5 à 14 ans en Afrique subsaharienne a baissé (de 28,8 à 26,4 pour cent), mais cette baisse correspond néanmoins à une augmentation en chiffres absolus (de 48 à 49,3 millions). C'est en Afrique subsaharienne que la proportion d'enfants qui travaillent est la plus élevée. Le travail des enfants continue donc de compromettre gravement la réalisation du travail décent dans la région.

Le principal moyen d'éliminer le travail des enfants est un enseignement de qualité, gratuit et obligatoire, jusqu'à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Les mesures et programmes éducatifs en Afrique doivent prendre en compte le problème du travail des enfants. Éliminer les pires formes de travail des enfants nécessite un fort soutien politique et l'action concertée des autorités nationales

et locales, de la société civile et de la communauté internationale. Il est essentiel que les principales administrations, les partenaires sociaux et d'autres organisations de la société civile puissent mobiliser des ressources, élaborer des moyens d'intervention et les mettre en œuvre de façon cohérente, et mettre à profit les programmes existants et les enrichir. Il faut aussi faire partager dans la région les enseignements de l'action considérable que nombre de pays africains ont déjà menée à bien sur les plans politique et pratique.

2.3.3. Mettre fin au travail forcé

On estime à 660000 le nombre de victimes du travail forcé en Afrique subsaharienne, dont 130000 victimes du travail forcé lié à la traite d'êtres humains. Néanmoins, dans une région où beaucoup de travailleurs ont de faibles revenus, il est souvent difficile de déterminer à partir de quel seuil le non-respect généralisé des contrats de travail équivaut à du travail forcé. Dans certains pays d'Afrique, la violence politique extrême et la déliquescence des pouvoirs publics laissent libre cours au travail forcé. Il est continuellement fait état de cas de discrimination et de travail forcé à l'encontre des descendants d'esclaves dans des pays où l'esclavage était autrefois pratiqué. Le travail forcé peut également être imposé par les autorités locales, y compris les chefs traditionnels.

Ces dernières années, de nombreux pays ont renforcé leur législation pour lutter contre le travail forcé et la traite de personnes. Les pays du continent doivent adopter une approche régionale pour combattre la traite de personnes. L'OIT, en collaboration avec d'autres institutions internationales, a contribué à ce qu'une réunion interministérielle de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et de la Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale (CEEAC) adopte, en juillet 2006, un accord multilatéral de coopération pour lutter contre la traite de personnes, en particulier de femmes et d'enfants, en Afrique centrale et en Afrique de l'Ouest. Cela montre qu'il est possible de recourir à la coopération transfrontalière, tant sur le continent qu'ailleurs.

2.3.4. Non-discrimination et égalité au travail

La discrimination dans l'emploi et la profession revêt plusieurs formes et existe dans toutes sortes de milieux de travail. Toutefois, toutes les formes de discrimination ont un trait commun: elles consistent à réserver à des personnes un traitement différent en fonction de certaines caractéristiques comme la race, la couleur ou le sexe, au détriment donc de l'égalité de chances et de traitement. Autrement dit, la discrimination engendre des inégalités et les accentue. Elle restreint la liberté des êtres humains, quelles que soient leurs capacités, de développer leur potentiel, de choisir et de réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles. Elle les empêche d'acquérir des qualifications et des compétences et de recueillir les fruits de leurs efforts, d'où le sentiment d'humiliation, de frustration et d'impuissance qui finit par s'imposer.

L'ensemble de la société en subit aussi durement les conséquences. Le gaspillage des talents et des ressources humaines nuit à la productivité, à la compétitivité et à l'économie, creuse les inégalités socioéconomiques, compromet la cohésion et la solidarité sociales, menace la stabilité politique. L'élimination de la discrimination au travail est inséparable du concept de travail décent pour tous les hommes et les femmes. Ce concept repose sur la notion d'égalité de chances pour tous ceux qui travaillent ou qui recherchent un emploi et un moyen d'existence, qu'il s'agisse de journaliers, d'employeurs ou de travailleurs indépendants occupés dans l'économie formelle ou informelle. L'élimination de la discrimination est indispensable dans les stratégies africaines de réduction de la pauvreté et de développement économique durable.

Le point de départ de toute politique visant à lutter contre la discrimination est le droit à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ce droit doit être ancré non seulement dans la législation nationale mais aussi devenir l'un des éléments de la culture du travail. Le succès de la promotion de l'égalité sur le marché du travail passe donc par la participation active des partenaires sociaux. La discrimination devrait être combattue en renforçant les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit de superviser les pratiques de recrutement, de rémunération et de promotion.

2.3.5. Liberté d'association et négociation collective

Des relations professionnelles solides sont la clé de voûte du progrès économique et social. Pour être fructueuses, elles doivent se fonder sur la compréhension et le respect des principes et des droits de la liberté d'association et de la négociation collective, et sur la détermination des partenaires de mener un dialogue positif. Le principal objectif du dialogue et des négociations est que les organisations d'employeurs et de travailleurs prennent des mesures efficaces pour faciliter le règlement des différends et l'adaptation aux mutations structurelles de l'économie.

Ces dernières années, en Afrique, la négociation collective en tant que moyen de réglementer les conditions de travail s'est affaiblie à tous les niveaux. Afin d'enrayer cette évolution regrettable et de réaliser tout le potentiel de la négociation collective, les gouvernements devraient renforcer ou, au besoin, créer le cadre et les conditions nécessaires pour que la négociation collective se développe. Une option consiste à établir des procédures de reconnaissance des syndicats, ainsi que l'obligation pour les parties de négocier de bonne foi, ou à instituer des mécanismes administratifs pour faciliter la négociation, à interdire certaines pratiques qui entravent la négociation, ou encore à faire en sorte que les parties puissent accéder aux informations dont elles ont besoin pour négocier efficacement. Il faut aussi améliorer les dispositions administratives et judiciaires garantissant un traitement efficace et rapide des plaintes et des recours, de façon à protéger les droits de liberté d'association et de négociation collective. En plus de mesures législatives et administratives, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient mener des campagnes d'information et de sensibilisation afin que tous les travailleurs et employeurs connaissent leurs droits respectifs.

2.3.6. Promouvoir un tripartisme et un dialogue social efficaces

Le dialogue social peut faciliter grandement le consensus sur une stratégie de développement n'excluant aucun groupe social et dont l'objectif sera d'accroître le nombre d'emplois décents et de moderniser l'économie informelle. Pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté favorables à l'emploi, il faut un partenariat tripartite solide. Le dialogue social peut contribuer à ce que les partenaires sociaux s'engagent en faveur de certaines politiques et réformes institutionnelles, et acceptent par exemple de modérer la hausse des coûts salariaux par une baisse des impôts sur les revenus moyens et faibles.

Le dialogue social favorise le travail décent pour les hommes et pour les femmes et peut permettre d'éliminer les inégalités fondées sur le sexe. Il faut donc accroître la participation des femmes au dialogue social et leur représentation dans ce processus. Il est important aussi d'examiner dans ce cadre diverses questions, telles que discrimination sexuelle, égalité de rémunération, responsabilités professionnelles et familiales (dont l'éducation des enfants), aménagement du temps de travail et harcèlement sexuel.

Pour promouvoir le dialogue social en Afrique, il faut que les pouvoirs publics créent des institutions tripartites et bipartites, ou renforcent celles qui existent. Il faut donc aussi des stratégies destinées à accroître l'efficacité des institutions du marché du travail et à améliorer leurs résultats – entre

autres, mécanismes de dialogue social, administration du travail, inspection du travail. Trois domaines d'action sont indissociables et essentiels pour promouvoir le dialogue social et une bonne gouvernance socioéconomique en Afrique: une participation efficace au moyen du dialogue social, un cadre juridique équitable et une administration du travail plus solide.

Pour que les partenaires sociaux participent efficacement à l'élaboration de politiques socioéconomiques, il est important qu'il y ait à tous les niveaux (national, sectoriel et local) de bons mécanismes de dialogue social et que les partenaires sociaux soient représentatifs et bien informés. Il est également primordial que les administrations du travail fonctionnent de telle sorte qu'elles puissent remplir pleinement l'une de leurs fonctions importantes, à savoir promouvoir le dialogue social et l'emploi décent et productif. L'une de leurs tâches principales est de garantir une bonne gouvernance socio-économique. Ce n'est possible que dans un cadre juridique approprié (législation et conventions collectives), avec des mécanismes d'application efficaces de la loi (inspection du travail, tribunaux du travail et mécanismes novateurs de règlement des différends).

2.3.7. Approches intégrées pour moderniser l'économie informelle

L'emploi informel représente environ 70 pour cent de l'emploi non agricole en Afrique subsaharienne (78 pour cent si l'on ne tient pas compte de l'Afrique du Sud) et 48 pour cent en Afrique du Nord. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans l'économie informelle, surtout en raison de la discrimination qui les empêche de trouver un emploi dans le secteur formel. En Afrique subsaharienne, 84 pour cent des femmes qui travaillent (hors agriculture) se trouvent dans l'économie informelle, contre 63 pour cent des hommes⁸⁵.

Il faut une approche intégrée de l'emploi pour moderniser l'économie informelle. Cette approche doit envisager globalement les objectifs suivants:

- moderniser l'entreprise;
- développer les compétences;
- étendre la protection sociale; et
- promouvoir l'organisation des travailleurs et des employeurs.

Les mesures nécessaires pour *moderniser l'entreprise* consistent entre autres à faire mieux connaître les avantages et la protection que comporte le passage à l'économie formelle. Dans l'ensemble, ces mesures sont celles présentées dans la section sur la création d'emplois au moyen du développement de l'entreprise. Elles visent notamment à mettre en place un cadre réglementaire et d'action permettant au niveau tant national que local d'atténuer les obstacles au passage à l'économie formelle tout en protégeant les droits des travailleurs. Elles sont particulièrement axées sur les femmes entrepreneurs. Elles cherchent aussi à développer les liens entre entreprises dans les chaînes de valeurs et les zones d'activités afin d'améliorer l'accès des entreprises au marché et d'accroître leur présence sur celui-ci, et à assurer des services commerciaux aux entreprises. A cet égard, les mesures incitant les entreprises du secteur informel à former des agglomérations ou des coopératives de production sont particulièrement importantes.

2.3.8. Gouvernance des migrations de main-d'œuvre

Dans beaucoup des pays du continent, le manque de possibilités de travail décent et les divergences croissantes entre le nombre d'emplois créés, les taux d'emploi et le nombre en hausse des demandeurs d'emploi qui entrent sur les marchés du travail accentuent la pression sur les migrations. Les conflits armés, les violations massives des droits de l'homme et les catastrophes naturelles continuent aussi de favoriser l'émigration dans certaines situations. On estime que plus de 20 millions d'Africains vivent ailleurs que dans leur pays de naissance ou de nationalité – le plus

souvent, dans d'autres pays du continent, mais ils sont nombreux aussi en Europe. Les hommes continuent de représenter la majorité de ces migrants mais la proportion de femmes ne cesse d'augmenter. Avec l'accroissement ces dernières années des flux de travailleurs vers l'Europe, les pays de l'Afrique du Nord sont non seulement des pays d'émigration, mais aussi des pays de transition pour les immigrants de l'Afrique subsaharienne. En conséquence des contrôles que l'Union européenne a mis en place, ces pays deviennent maintenant de fait la destination de nombreux immigrants de l'Afrique subsaharienne.

Il est essentiel d'améliorer les connaissances et la production de statistiques sur les travailleurs migrants, et d'appliquer ces connaissances pour élaborer, mettre en œuvre et évaluer les politiques dans ce domaine. Les migrations internationales sont, de nos jours, une caractéristique du développement. Toutefois, le traitement réservé aux migrants donne souvent lieu à une discrimination et débouche sur l'exclusion sociale. Pour l'éviter, il faut une législation, des politiques et des mesures administratives expresses. Afin que les migrations favorisent le développement, il faut réduire au minimum l'exode des compétences ou en compenser les effets, accroître les possibilités pour les migrants d'acquérir des qualifications et des connaissances, les aider à créer des entreprises, mettre en place des moyens sûrs et peu coûteux de transferts de fonds, promouvoir grâce à ces fonds des investissements productifs et favorables à l'emploi, et faire en sorte que les diasporas se mobilisent pour le développement de leur pays d'origine.

Puisque beaucoup des migrations à destination et en provenance de l'Afrique découlent de déficits de travail décent, il faudrait axer davantage l'action sur la création d'emplois, sur les investissements à forte intensité d'emplois et sur des règles commerciales équitables dans le système international, afin de stimuler la production agricole et industrielle dans le continent.

2.3.9. Informations et statistiques sur le marché du travail

Il faut des informations appropriées pour étayer les politiques et les programmes du marché du travail. Or beaucoup de pays n'ont pas ces informations et, lorsqu'ils en disposent, elles ne sont pas fiables, sont dépassées, mal comprises ou plus généralement inappropriées. La plupart des pays ont besoin d'un système institutionnalisé et durable de collecte et de diffusion de données. De plus, les sources de données disponibles manquent d'uniformité du point de vue des concepts, de la couverture, de la portée et de la chronologie. En effet, il y a peu de coordination entre les entités gouvernementales qui produisent des informations. Par ailleurs, souvent, ces entités ne savent pas assez ce dont disposent les autres organismes ou les utilisateurs potentiels.

Le renforcement de la capacité des pays de produire et d'analyser des statistiques du travail et des informations sur le marché du travail fiables a pour objectif global de contribuer au suivi des mesures de création d'emplois et de réduction de la pauvreté en Afrique. Telle a été la priorité définie par le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique. L'utilisation d'informations sur le marché du travail permettra de mieux comprendre son fonctionnement et, par conséquent, de mieux s'attaquer aux distorsions et de définir des stratégies de croissance et de réduction de la pauvreté. Il est important de produire des statistiques sur le travail et des informations sur le marché du travail fiables et de bonne qualité afin que les pays puissent s'en servir à des fins de suivi, pour communiquer des informations, pour élaborer des stratégies de réduction de la pauvreté et pour inclure l'emploi en tant qu'indicateur clé dans le Mécanisme africain d'évaluation par les pairs.

Il faut des services consultatifs et d'assistance technique pour mieux garantir la collecte et la diffusion régulières de statistiques de base sur le travail, pour améliorer les statistiques sur le marché

du travail et leur analyse, pour renforcer la gestion des informations sur le marché du travail et des systèmes de suivi de la pauvreté et pour diffuser les principales statistiques nationales sur le travail, ainsi que des informations méthodologiques.

Exercice :

Est-ce que toutes les mesures destinées à promouvoir le travail décent peuvent être mises en œuvre dans les pays africains ?