

Draft pour discussion

TRAVAUX EN COURS : CREATION D'EMPLOIS ET LA QUALITE DE LA CROISSANCE EN AFRIQUE

**LOUISE FOX
MELISSA SEKKEL**

**DEPARTEMENT DE REDUCTION DE LA PAUVRETE ET DE GESTION
ECONOMIQUE
REGION AFRIQUE
LA BANQUE MONDIALE**

12 NOVEMBRE 2006

Cet article est basé sur trois documents de référence : *Employment issues : régional stocktaking review*, préparé par le *Centre for Development Policy Research, School of Oriental and African Studies*, à l'Université de Londres, octobre 2005 ; *Labor institutions, labor-management relations, et social dialogue*, de Philippe Alby, Jean-Paul Azam, et de Sandrine Rospabé de la Banque mondiale, Washington, D.C., 2005 ; et, *What Africa needs to do to spur growth and create more well-paid jobs*, compilés par Melissa Sekkel, Vandana Chandra, et Louise Fox ; ainsi que les travaux originaux des auteurs. Prière adresser vos commentaires à : lfox@worldbank.org

Les résultats, les interprétations, et les conclusions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les points de vue des Administrateurs de la Banque ni du gouvernement qu'ils représentent.

TABLE DES MATIERES

TRAVAUX EN COURS : CREATION D'EMPLOIS ET LA QUALITE DE LA CROISSANCE EN AFRIQUE

INTRODUCTION	1
1. Contexte : l'environnement économique pour la création d'emplois.....	4
DONNEES SUR LES EFFECTIF	4
EMPLOI REMUNERE ET SALARIE	5
CROISSANCE ECONOMIQUE ET STRUCTURE DU PNB.....	6
CHANGEMENTS STRUCTURELS DE L'EMPLOI REMUNERE ET SALARIE	7
2. Contraintes : la demande manquante du secteur privé.....	9
CLIMAT D'INVESTISSEMENT.....	10
SOUPLESSE DES SALAIRES	12
SOUPLESSE DE LA MAIN-D'OEUVRE.....	14
3. Conditions : l'état de la main-d'œuvre africaine	16
EDUCATION.....	16
L'impact sur les emplois et la croissance	19
L'impact sur les gains de l'éducation	19
La persistance du déficit de compétences.....	22
SANTE.....	23
TRAVAIL DES ENFANTS	26
4. Conséquences : la croissance du secteur informel.....	28
5. Conclusion : les perspectives pour les meilleur résultats.....	31
Références.....	Error! Bookmark not defined.

Tableaux

Tableau 1 : Pourcentage de la population vivant avec moins d'1 \$ par jour, par région....	1
Tableau 2 : Croissance de la main-d'oeuvre, emploi rémunéré et salarié, et PNB par habitant dans un certain nombre de pays africains.....	6
Tableau 3 : Indicateurs de souplesse de la main-d'oeuvre, par région	14
Tableau 4 : Gains annuels de l'éducation sans un certain nombre de pays africains (pour cent).....	20
Tableau 5 : Estimation de l'espérance de vie à la naissance en Afrique sub-saharienne et dans les autres régions,	24
Tableau 6 : Salaires annuels dans un certain nombre de pays africains	29

Figures

Figure 1 : Pourcentage d'enfants qui complètent l'éducation primaireing primary education, par sexe et par revenu du ménage	18
---	----

Encadrés

Box 1 : Adapter les concepts de travail communs aux conditions en Afrique	3
---	---

INTRODUCTION

A PRES plus de dix années de chute du revenu par habitant, les pays d'Afrique sub-saharienne à faible revenu sont en marche vers l'avant.¹ Depuis le milieu des années 90, 16 pays ont maintenu un taux moyen de croissance économique de plus de 4,5 pour cent par an. Cette croissance a été stimulée par des changements de politique et les réformes entreprises dans les années 80 et 90, qui a créé une stabilité macroéconomique et les conditions pour une expansion du secteur privé au plan local. Cette croissance a été accompagnée de la réduction de la pauvreté, mais à cause de l'intensité de la récession, l'Afrique continue d'enregistrer les pires taux de réduction de la pauvreté de tous les pays en développement de la région, à l'exception de l'Europe de l'est et de l'Asie centrale. La population africaine vivant avec moins d'un 1\$ par jour (tableau 1).

Tableau 1 : Pourcentage de la population vivant avec moins d'un dollar par jour, par région

<i>Région</i>	<i>1990</i>	<i>2001</i>	<i>2015</i>
Asie de l'est et Pacifique	29,6	14,9	0,9
Europe de l'est et Asie centrale	0,5	3,6	0,4
Amérique Latine et Caraïbes	11,3	9,5	6,9
Moyen Orient et Amérique du Nord	2,3	2,4	0,9
Asie du sud	41,3	31,3	12,8
Afrique sub-saharienne	44,6	46,4	38,4

Source : Banque mondiale 2005c.

La plupart des ménages obtiennent leurs revenus de la vente de leur main-d'oeuvre soit à eux-mêmes soit à d'autres personnes, – ainsi, la création d'opportunités pour permettre aux personnes de gagner de l'argent plus vite est le facteur clé de l'augmentation de l'impact de la croissance économique sur la pauvreté. Pour les gouvernements africains confrontés à une main-d'oeuvre urbaine croissante, l'objectif majeur est d'atteindre une croissance économique susceptible de favoriser la création de nouveaux emplois rémunérés ou salariés au moins aussi vite que la croissance de la main-d'oeuvre urbaine. Dans la plupart des pays d'Afrique sub-saharienne à faible revenu, la création d'emplois rémunérés et salariés a traîné derrière la croissance—à l'étonnement

¹ Cette communication met l'accent sur les pays d'Afrique sub-saharienne à faible revenu, car ils font partie des pays les plus pauvres du monde et partagent une variété de problèmes, dont la même histoire coloniale, l'enclavement géographique, des marchés intérieurs économiquement petits, des secteurs manufacturiers limités, et de faibles institutions économiques. Bien que l'Afrique du Sud soit la plus grande économie de la région, son niveau de revenu plus élevé et son histoire unique créent un marché du travail distinct sans pareil dans le reste du continent, et ainsi n'est pas comparable avec les autres pays. De même, L'Afrique du Nord y est exclue, tout comme le Botswana et l'Ile Maurice. Le terme « Afrique » ou « Afrique sub-saharienne » utilisés dans ce document désigne ce groupe spécifique de pays à faible revenu.

de bien des personnes, étant donné les vastes réformes entreprises. Si la *qualité* de la croissance n'est pas améliorée—en d'autres termes, si la création d'emplois rémunérés et salariés continue à stagner—la réduction de la pauvreté et la stabilité sociale pourrait être en danger.

Cette communication explore la performance de l'Afrique au niveau économique et de la création d'emplois au cours de la dernière décennie, en reconnaissant que certains concepts du travail standard sont difficiles à appliquer aux conditions en Afrique (encadré 1).² Notre objectif est d'identifier les facteurs économiques qui expliquent à la fois les faibles résultats et la bonne performance, et les options disponibles pour améliorer la qualité de la croissance. Le rapport est axé sur quatre questions clés :

- Comment la structure de la croissance économique et la demande de main-d'œuvre ont-elles façonné le processus de création d'emplois (telle qu'analysé à la section 1 sur le contexte de la création d'emplois).
- La rigidité des marchés du travail en Afrique a-t-elle entravé la création d'emplois (section 2 sur les contraintes sur la demande).
- Comment la qualité et la quantité de la main-d'œuvre fournie ont-elles affecté la création d'emplois et quelles stratégies ont été poursuivies en vue d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre en Afrique (section 3 sur les conditions de la main-d'œuvre).
- Que signifie le secteur informel en expansion pour la qualité de la croissance—est-il un piège pour les faibles ou un réservoir pour les investisseurs privés (section 4 sur les conséquences de la croissance dans le secteur informel).

Tout au long de cet article, nous mettons l'accent sur les facteurs exogènes et endogènes qui sont liés à ces tendances, et les implications que ces facteurs peuvent avoir pour améliorer la qualité de la croissance économique en Afrique. Nous mettons l'accent sur les pays qui ont inversé de nombreux cercles vicieux qui sont à la base de la performance généralement de l'Afrique sub-saharienne au niveau de la création d'emplois, et nous indiquons quelques unes des leçons que ces expériences offrent à toutes les parties prenantes pour relever les défis de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté de l'avenir. Nous concluons que la faible performance de l'Afrique a été en partie un résultat inévitable de l'héritage coloniale et les stratégies

² Par « emploi », nous entendons la condition par laquelle les travailleurs vendent leurs services de main-d'œuvre à quelqu'un autre qu'eux-mêmes ou leur famille et par qui ces services sont sollicités sur une base quasi régulière et payés au moins en partie en liquide à un prix convenu (par pièce, heure, jour, semaine, ou une autre unité standard). L'employeur peut être du secteur public ou privé, peut employer les travailleurs aux termes variant d'à la demande (semaine par semaine, selon le besoin) au contrat assorti d'une période d'affectation (sécurité d'emploi totale). Pour des raisons de clarté, nous utilisons souvent dans le cadre de cette communication le terme emplois "rémunérés et salariés". Souvent, ces emplois sont aussi appelés « emplois du secteur formel », et d'autres activités (non formelles) appelées « emplois du secteur informel ». Cette nomenclature est souvent source de confusion, car (a) le "secteur formel" normalement réfère aux caractéristiques de l'employeur (par ex., enregistré ou légalisé ou public), et non pas l'emploi. Puisque la plupart des études menées sur l'emploi en Afrique utilisent les données de l'enquête ménage, les caractéristiques de l'employeur privé souvent inconnues—on ne connaît que les caractéristiques de l'emploi ; et (b) le secteur informel est donc soit le reste de l'emploi total soit l'emploi non agricole informel. L'utilisation du terme sans définition ni clarification est une autre source de confusion.

poursuivies, y compris celles qui ont entraîné la crise de l'endettement et les réformes politiques subséquentes. Dans la plupart des pays, ces coûts ont été payés, et l'avenir se présente sous un meilleur jour.

Bien que les facteurs démographiques déjà en place aient augmenté de manière considérable, le défi de la création d'emplois en Afrique, les opportunités existent et peuvent être exploitées. La politique du gouvernement peut améliorer la qualité de la croissance en offrant un meilleur environnement pour l'emploi privé rémunéré et salarié et en améliorant la qualité de la main-d'œuvre fournie. Etant donné la forte croissance du secteur informel—qui est une réponse, au niveau de l'offre, à la faible demande du secteur des moyennes et larges entreprises et les faibles perspectives de l'agriculture—le gouvernement devra également axer sa stratégie sur ce secteur. Le développement des institutions efficaces de relations de travail aidera aussi le processus de création d'emplois.

Encadré 1 : Adapter les concepts de travail communs aux conditions en Afrique

Bien des concepts de marché de travail utilisés fréquemment, tels que l'emploi, le chômage, la participation, les salaires, et les gains, sont difficiles à appliquer en Afrique. L'une des raisons est qu'avec 80 pour cent de la main-d'œuvre impliquée dans l'auto emploi, ces concepts ne sont pas observables. Un travail (emploi), une entreprise, et un foyer désignent souvent la même chose. Le faible taux d'emploi observé dans les pays comme l'Ouganda (7 pour cent) n'est pas un indicateur d'un marché de travail strict, mais plutôt une évaluation du faible niveau d'urbanisation et de la pauvreté chez les ménages en zone urbaine qui ne peuvent pas se permettre d'être au chômage. Dans les quelques pays plus urbanisés où le chômage en milieu urbain est observé, (a) il est plus fréquent dans les quintiles des revenus élevés (Ghana), et (b) il a tendance à baisser au fil du temps à mesure que s'ajustent des attentes (Kenya). Ces observations sont valables même dans les pays où la main-d'œuvre est très urbanisée, comme le Sénégal (48 pour cent urbaine), Mauritanie (60 pour cent urbaine), et la République du Congo (Brazzaville, 66 pour cent urbaine).

La participation au marché du travail est également un concept vain dans une économie de subsistance, et ceci pour les raisons suivantes : (a) l'emploi n'est pas considéré par les travailleurs comme une activité à part entière ; les tâches économiques comme la culture vivrière, la collecte de bois, ou le fait d'aller puiser de l'eau, se font simultanément avec des activités non économiques telles que soigner les enfants ; et (b) les activités économiques, surtout l'agriculture, sont saisonnières, ainsi le chômage au sens classique, qui exige la recherche d'emploi, ne convient pas à cette situation (ni les remèdes standard).

Etant donné la non pertinence de la plupart des indicateurs standard de la main-d'œuvre, les bureaux nationaux de statistiques ont toute la latitude de collecter et d'interpréter à leur façon les données de l'enquête sur l'échantillon. Il n'est donc pas étonnant que les statistiques sur la main – d'œuvre produites à partir des enquêtes nationales sur l'échantillon soient rarement comparables d'un pays à l'autre.

1. CONTEXTE : L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE POUR LA CREATION D'EMPLOIS

Des efforts ont été déployés des gouvernements d'Afrique sub-saharienne en vue de promouvoir la création d'emplois bien rémunérés dans le contexte des changements plus vastes aux plans économique et démographique. Cette étude est axée sur quatre aspects de l'environnement économique dans la décennie 1995–2005 : effectifs, emploi rémunéré et salarié, croissance économiques, et des mouvements structurels au sein de l'emploi rémunéré et salarié.

DONNEES SUR LES EFFECTIFS

Une main-d'œuvre à croissance rapide signifie que, même dans le meilleur scénario, trouver un emploi pour tous les demandeurs d'emploi constitue un défi. Le taux de croissance démographique en Afrique sub-saharienne, estimé à 2,2 pour cent par an, est le plus élevé du monde (Banque mondiale 2006).³ Si les taux de fécondité en Afrique sub-saharienne ont baissé en moyenne de 6,1 naissances par femme en 1990 à 5.2 en 2003, la fécondité reste très élevée, ce qui indique que l'Afrique n'est qu'au début de la transition démographique. Le pourcentage de la population d'âge actif en Afrique est 50 pour cent, et l'âge moyen est de 17 ans. L'épidémie du VIH/SIDA devrait faire baisser davantage ces ratios, en réduisant la population de la main-d'œuvre adulte et en augmentant les taux de fécondité.

Cette jeune population à croissance rapide signifie que les marchés du travail en Afrique sont chaque année inondés de nouveaux demandeurs d'emploi, surtout dans les grandes villes. Globalement, le taux moyen de croissance de la main-d'oeuvre pour la période 1990–2003 était de 2,5 pour cent par an (Banque mondiale 2005), mais la population urbaine s'accroît à *un taux presque deux fois plus élevé*, ce qui reflète un niveau élevé d'exode rural (Kessides 2005). Les grandes villes africaines comme Lagos grandissent à 6 pour cent par an—une population presque impossible d'absorber. Ce taux élevé d'urbanisation est dû en partie au manque d'opportunités dans l'agriculture, puisque les taux élevés de croissance démographique ont poussé les agriculteurs vers les terres plus arides et non productives. La majorité des terres cultivables en Afrique sont de mauvaise qualité, avec une pluviométrie variable, ce qui rend l'agriculture pluviale un moyen d'existence à risque. Ces incertitudes rurales contribuent à l'accroissement du taux d'urbanisation et intensifient la pression pour la création d'emplois. L'urbanisation devrait augmenter davantage ; d'ici 2015 presque 50 pour cent de la main-d'œuvre totale sera enregistrée en zone urbaine (OIT 2004).

³ Si les taux de croissance de la population dans un certain nombre de pays Africain sont élevés (le taux de 3,2 pour cent par an en Ouganda), d'autres pays (comme la Zambie, avec un taux de croissance de 1 pour cent et le Kenya avec un taux de 1,4 pour cent) traversent la transition démographique. L'impact comportemental de la prévalence élevée du VIH sur la croissance démographique et la transition démographique est difficile à prévoir.

EMPLOI REMUNERE ET SALARIE

La plupart de ces demandeurs d'emploi en milieu urbain avait du mal à trouver du travail. Pour la plupart des pays, on a enregistré quelques améliorations au niveau de la création d'emplois dans le secteur formel, mais pas assez pour suivre le rythme de la croissance de la main-d'œuvre, encore moins la croissance massive de la main-d'œuvre urbaine. Par exemple, au Kenya l'emploi rémunéré et salarié a augmenté d'un demi million de 1982 à 1996, alors qu'au cours de la même période la main-d'œuvre a augmenté de cinq cent mille personnes *par an* (Fluitman 2001). Cela a entraîné la stagnation de la proportion de travailleurs du secteur de l'emploi rémunéré. Au début des années 70 en Zambie, près de 25 pour cent de la main-d'oeuvre occupait des emplois rémunérés et salariés, mais en 2005, cette part avait diminuée à moins de 10 pour cent (Banque mondiale 2005b). Il convient de noter que les données sur ce sujet sont très rares et rarement comparables.

Quelques pays avaient réussi à faire mieux. En Ouganda, entre 1992 et 2002, la main-d'oeuvre a augmenté de 2,8 pour cent par an, alors que l'emploi rémunéré et salarié a augmenté de 3 pour cent par an (Banque mondiale 2006b). En Ethiopie, les données d'une enquête à échantillon constant de la main-d'oeuvre urbaine—ce qui signifie qu'elles n'incluent pas les nouveaux arrivants, de sorte que les données sur la croissance de la main-d'oeuvre seraient en hausse—montrent une augmentation du taux moyen de croissance annuelle de la main-d'œuvre de 2,2 pour cent sur une période de 10 ans, soit de 1994 à 2004 (Banque mondiale 2006c). Au Burkina Faso, après une longue période de baisse, l'emploi rémunéré et salarié a augmenté de 6 pour cent par an entre 1998 et 2003. Le Sénégal a également connu une croissance rapide de l'emploi rémunéré et salarié : 9 pour cent par an pour la période 1994–2001 (tableau 2).

Dans tous les cas à l'exception du Sénégal la croissance de la main-d'oeuvre urbaine a été plus élevée que la croissance de l'emploi, ainsi, cette bonne performance n'était toujours pas adéquate et dans bien des cas, la croissance venait d'une base très faible. Par exemple, au Burkina Faso, le 6 pour cent de croissance annuelle enregistré pendant cinq ans n'a fait qu'augmenter la part d'emploi rémunéré et salarié dans l'emploi total de 2,9 pour cent à 3,7 pour cent (estimations du personnel de la Banque mondiale), alors que 18 pour cent de la population vit en zone urbaine (Banque mondiale 2006d). Le Ghana avait une part plus élevée de l'emploi rémunéré et salarié en 1980 qu'en 1990 (Dabalén et al. 2002), mais dans les années 90, le pays a connu une croissance de la main-d'œuvre de 8 pour cent par an (estimations du personnel de la Banque mondiale). Ceci a laissé la part de l'emploi rémunéré et salarié à 13 pour cent, dans un pays où 45,8 pour cent de la population vit en zone urbaine (Banque mondiale 2006d).

Tableau 2 : Croissance de la main-d'oeuvre, emploi rémunéré et salarié, et PNB par habitant dans un certain nombre de pays africains

<i>Pays</i>	<i>Années</i>	<i>Croissance annuelle moyenne</i>		
		<i>Main-d'oeuvre</i>	<i>Emploi rémunéré et salarié</i>	<i>PNB par habitant %</i>
Burkina Faso	1998–2003	2,0	6,0	1,9
Cameroun	1996–2001	2,1	5,7	2,4
Ghana	1991–1998	3,3	8,2	1,6
Mozambique	1996–2002	1,8	-1,8	6,6
Ouganda	1992–2002	2,9	3,0	3,7
Sénégal	1994–2001	2,8	9,4	2,0

Source : Calcul basé sur les données de la Banque mondiale.

CROISSANCE ECONOMIQUE ET STRUCTURE DU PNB

La performance inégale et hétérogène de l'Afrique en matière de création d'emplois reflète cette croissance inégale. Après avoir enregistré un taux annuel de 5 pour cent de 1960 à 1973, le taux est descendu à 2,7 pour cent de 1990 à 1999 et à 4,3 pour cent de 2000 à 2004 (Banque mondiale 2006d). Les pays avec une faible croissance économique ont peu ou aucune potentialité pour la création d'emplois. En excluant l'Afrique du Sud, environ 21,3 pour cent de la population d'Afrique sub-saharienne vit dans des pays qui ont connu dix années de faible croissance. Ces pays, qui n'avaient aucune chance de créer de nouveaux emplois, comprenaient la Côte d'Ivoire, la République Démocratique du Congo, et le Burundi. Ils sont pris dans une descente spirale dévastatrice de conflit, d'endettement et de destruction. Par ailleurs, 31 pour cent de la population vit dans des pays où le pétrole et le gaz naturel sont les principaux moteurs de croissance—un secteur qui crée directement très peu d'emplois locaux. Ainsi, lorsque les pays comme l'Angola, qui génère plus de 50 pour cent de son PNB du secteur du pétrole et du gaz, montrent des taux de croissance du PNB, la qualité de la croissance est faible en termes de création d'emplois et de réduction de la pauvreté. Seulement 37,4 pour cent de la population vit dans des pays avec un taux de croissance soutenu du secteur non minéral bien au-dessus du taux de croissance de la main-d'oeuvre. Il s'agit essentiellement de pays (par ex., le Ghana et le Sénégal) qui ont enregistré des taux de croissance de l'emploi rémunéré et salarié les plus élevés.

Néanmoins, un paradoxe subsiste. Pourquoi la création d'emploi est-elle faible dans les pays avec un taux annuel de croissance et réduction de la pauvreté de plus de 4 pour cent, par rapport, par exemple, à l'Asie de l'est ? L'une des raisons est la structure des économies africaines et de leur croissance au cours des deux dernières décennies. La part⁴ de l'agriculture dans le PNB de l'Afrique sub-saharienne était de 26 pour cent en 2003 (Banque mondiale 2006e), un taux plus élevé que dans toute autre région du monde, et il est même plus important dans les pays à croissance rapide mais à faible revenu, comme le Burkina Faso (31 pour cent du PNB en 2004) et l'Ouganda (29 pour cent du PNB en 2004) (Banque mondiale 2006e). Au cours de la dernière décennie, la part de la main-d'oeuvre travaillant dans l'agriculture a baissé dans de nombreux pays ; l'emploi

⁴ Il convient de noter que ces chiffres excluent l'Afrique du Sud.

dans l'agriculture comme une part de l'emploi total en Afrique sub-saharienne a baissé de 70,1 pour cent en 1995 à 63,6 pour cent en 2005 (OIT 2006). Cette baisse de l'emploi agricole a permis d'améliorer la productivité et la croissance globale de revenus pour les ménages du secteur. Etant donné que la vaste majorité des pauvres vivent en zone rurale, l'augmentation de la productivité agricole était l'un des facteurs de réduction de la pauvreté les plus importants dans ces pays. Au Mozambique, entre 1996 et 2002, le taux de croissance de la consommation par habitant des ménages dont le principal soutien de famille était dans l'agriculture était de 4,7 pour cent, au Burkina Faso (1998 à 2003) 3,9 pour cent, et au Sénégal (1994 à 2001) 4,8 pour cent (estimations du personnel de la Banque mondiale).

Si la récente amélioration de la croissance a continué à favoriser la transformation structurelle de l'emploi en Afrique et la valeur ajoutée de l'agriculture vers les secteurs à productivité élevée, le mouvement a été essentiellement vers le secteur des services. Ainsi, ce secteur est devenu la plus grande source de valeur ajoutée sur le continent, représentant 39 pour cent du PNB en 2003 (Banque mondiale 2006e). En attendant, la croissance de l'emploi dans le secteur industriel a baissé. En 1990, la part de la main-d'œuvre dans le secteur industriel en Afrique sub-saharienne (en excluant l'Afrique du Sud) était de 12 pour cent (Banque mondiale 2005), mais en 1995, il avait baissé à 9 pour cent et est resté à ce niveau (OIT 2006). Une bonne partie de l'expansion de la valeur ajoutée en Afrique au cours des deux dernières décennies a été observée dans les secteurs non manufacturiers, comme le secteur des mines—un secteur avec un ratio capital/main-d'œuvre élevé et peu de potentialités pour créer des emplois au plan local. Le secteur manufacturier, normalement à forte intensité de main-d'œuvre et une source d'emplois, ne représente que 14 pour cent du PNB—quatre points de pourcentage de moins que la moyenne mondiale (Banque mondiale 2005).⁵ Ndulu et O'Connell (1999) appellent ce phénomène la « transformation structurelle retardée » de l'Afrique.

CHANGEMENTS STRUCTURELS DE L'EMPLOI REMUNERE ET SALARIE

Une dernière raison qui explique la faible performance au niveau de la création d'emplois est la nature des politiques d'ajustement mises en œuvre par les pays au cours de la décennie précédente. L'échec du modèle économique étatique de l'ère post-coloniale—adopté par de nombreux pays pour faire face au manque d'emplois rémunérés et salariés au moment de l'indépendance—ainsi que les baisses des termes de l'échange de l'Afrique, a créé des déficits structurels au niveau de la balance des paiements. Les pays ont entrepris des réformes en vue de renforcer l'ouverture au commerce et d'augmenter les exportations. Des stratégies telles que la dévaluation réelle et les baisses de protection pour l'industrie se sont améliorées en terme de commerce pour l'agriculture (en posant les bases pour les acquis des années 90 en terme de réduction de la pauvreté).

⁵ Ici encore, il y a des exceptions à cette tendance dans les pays ayant mis en place des stratégies efficaces et qui réalisent une bonne performance. En Ouganda, la part de l'industrie manufacturière est passé de 6 pour cent en 1990 à 10 pour cent en 2002 ; à Madagascar et au Mozambique, cette part est passée de 8 pour cent en 1994 à plus de 11 pour cent en 2002, mais pour la majorité des pays africaines, la part de la valeur ajoutée industrielle du PNB a stagné au cours des 20 dernières années.

En même temps, le secteur industriel au plan local était exposé à une intensification de la concurrence des importations, ce qui fut un choc pour de nombreuses entreprises. Plusieurs entreprises industrielles étaient confrontées aux problèmes financiers même avant la mise en oeuvre des programmes d'ajustement, les obligeant à fermer. Les réformes commerciales étaient souvent accompagnées de programmes visant à restructurer le secteur public,⁶ et qui devaient jeter les bases d'une stabilité macroéconomique. Ces programmes comprenaient la liquidation ou la privatisation des entreprises publiques—y compris tout ce qui restait du secteur industriel après le choc de la dévaluation.

Le résultat a été une perte d'emplois catastrophique.

- Au Kenya, la part totale du secteur public dans l'emploi officiel a baissé de 36 pour cent dans les années 70 à 16 pour cent en 1996 (Fluitman 2001).
- Au Bénin, le nombre de fonctionnaires a baissé de 40 000 en 1990 à moins 30 000 en 1999 (Fluitman 2001).
- en Côte d'Ivoire, l'emploi dans le secteur était moins important (8,6 pour cent) en 1999 qu'en 1993 (Fluitman 2001).
- Dans les années 90, le nombre d'emplois dans la Fonction publique ghanéenne a baissé de 40 pour cent (Larbi 1999).

Par conséquent, le secteur public ne représentait plus la majorité des emplois rémunérés et salariés. Au Ghana, la part du gouvernement dans l'emploi a chuté de 8 pour cent à 5,9 pour cent (Teal 2005) ; en Tanzanie, la part du secteur public dans les emplois rémunérés et salariés a baissé de 73 pour cent à 50 pour cent. Le cas de l'Ouganda illustre bien cette situation. Entre 1992 et 2002, l'emploi dans le secteur privé est passé d'un taux annuel de 4,8 pour cent—au-dessus du taux de croissance de la main-d'oeuvre urbaine au cours de cette période. Mais le nombre de fonctionnaires a baissé d'un taux annuel de 1,4 pour cent, ainsi la croissance globale d'emplois rémunérés et salariés n'était que de 3 pour cent—au-dessous du taux de croissance de la main-d'oeuvre urbaine (Banque mondiale 2006b).

Le rôle pénible de la restructuration du secteur public ayant entraîné la baisse de la performance des économies africaines en termes de réduction du taux net de création d'emplois était un événement ponctuel. Ayant payé ce prix, de nombreux pays africains *devraient* être en mesure d'améliorer leur performance en termes de création d'emplois à l'avenir, à condition qu'ils atteignent un taux de croissance de 5 pour cent ou plus par habitant dans l'économie non pétrolière. L'histoire récente des 11 pays ou plus en Afrique ayant entrepris de vastes réformes économiques et politiques et qui ont, par

⁶ Au début de années 90 en Tanzanie, au Kenya, et en Zambie, approximativement la moitié des emplois du secteur formel étaient dans le secteur public. Les pays plus riches avaient tendance à avoir des parts moins élevées ; en 1994, au Zimbabwe, le taux était de 18 pour cent (Geest et Hoeven, 1999).

conséquent, réalisé une croissance soutenue et une réduction de la pauvreté montre que cela est possible. En exposant les facteurs qui expliquent la performance passée de l'Afrique en matière de croissance et en identifiant les défis et les opportunités pour l'avenir, les études récentes⁷ sur le diagnostic de la croissance offrent des stratégies qui ont fait leur preuve en catalysant la croissance à grande échelle et génératrice d'emplois. Alors que chaque pays devra adapter ces stratégies à ses propres conditions, les analyses prédisent un meilleur avenir.

Mais l'intensité du défi, qui ne saurait être sous estimée, étant donné les données démographiques et la structure économique de l'Afrique. Des efforts considérables sont à déployer afin d'améliorer la *qualité* de la croissance, et pour que le changement structurel de l'Afrique puisse enfin se réaliser. Nous analysons dans les chapitres suivants les facteurs de ces stratégies relatives à la création d'emplois.

⁷ Ces études comprennent *The Political Economy of Economic Growth in Africa, 1960-2000*, (AERC à paraître) et Ndulu et al. 2007.

2. CONTRAINTES : LA DEMANDE MANQUANTE DU SECTEUR PRIVE

La croissance au niveau des résultats industriels a été un facteur clé du succès de la transformation de la plupart des économies qui ont enregistré une croissance au niveau du revenu par habitant (l'exemple le plus récent concerne les pays nouvellement industrialisés). Le secteur industriel dans les pays en développement a le potentiel de servir de moteur de modernisation et de créateur d'emplois qualifiés et de générateur d'efforts positifs (Tybout 2000). Ceci est particulièrement vrai dans le cadre de l'industrie manufacturière qui crée des emplois et stimule l'innovation et la diffusion technologique.

Le secteur industriel n'est pas seulement la voie de la création d'emplois. Des analyses récentes ont indiqué le rôle de la TIC (Technologie de l'information et de la Communication) à appuyer la croissance d'un secteur des services moderne comme un autre moteur de croissance économique et de création d'emplois. Chandra (2006) analyse le cas de l'Inde, où le secteur de consultance a créé une avenue pour la création de nouveaux emplois urbains. En effet, la croissance du secteur des services moderne en Afrique au cours des dix dernières années (surtout en communication) a permis de soutenir la croissance d'emplois rémunérés et salariés dans le secteur privé. Au Burkina Faso, par exemple, la part d'emplois rémunérés et salarié dans le secteur des services est aussi élevée que dans le secteur industriel. Cependant cela peut être dû à la part très petite des emplois rémunérés et salariés dans l'économie toute entière. Si le secteur des services ne doit pas être écarté comme un moteur de croissance et de création d'emplois, les besoins en capital humain, surtout en compétences technologiques, sont élevés.

Le petit secteur industriel dans de nombreux pays africains est un symptôme d'un problème plus important : la manque d'investissements privés dans les grandes industries à forte densité de main d'oeuvre, surtout ceux qui produisent pour le marché des exportations. L'investissement en Afrique sub-saharienne comme un pourcentage du PNB n'était que de 19,8 en 2006, par rapport à 36,3 en Asie, 23,1 au Moyen Orient, et 27,3 dans les autres pays émergents et en développement (FMI 2006). Le faible niveau d'investissement reflète deux facteurs : (a) le faible taux d'épargne intérieure, qui crée une très petite source de capital pour les investisseurs locaux, et (b) le faible taux d'investissement étranger en dehors des enclaves des ressources naturelles. Par ailleurs, le faible taux d'investissement étranger signifie un faible transfert de technologie, ce qui entrave les améliorations de la productivité et des salaires élevés.

Une expansion rapide des emplois exige des investissements dans de grandes entreprises, accompagnés de connaissances techniques pour exploiter les opportunités pour réaliser des bénéfices. En Afrique, ceci n'est possible qu'au niveau des exportateurs, car la plupart des marchés sont très petits, et la demande de produits manufacturés est faible. La valeur ajoutée de la plus grande économie en Afrique sub-saharienne, le Nigeria, est moins que celle de la Norvège ; les économies proches de la moyenne africaine (le Botswana, la Zambie) sont 40 pour cent plus petites que l'économie du

Luxembourg. Par ailleurs, dans les pays à faible revenu, la structure de la demande intérieure favorise les besoins de subsistance fondamentaux par rapport aux produits manufacturés sophistiqués (Tybout 2000). Pour ces raisons, les secteurs industriel et des services en Afrique doivent orienter une part importante de leur production vers l'exportation afin d'assurer la promotion du développement, la création de nouveaux emplois et la réduction de la pauvreté. L'Afrique ne représente actuellement qu'une petite fraction du commerce international, ce qui suggère que le potentiel d'expansion est significative.

Dans les autres pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les exportations ont permis de créer de nouveaux emplois urbains. La part de l'industrie manufacturière dans le total des exportations est de 88 pour cent en Chine, de 92 pour cent au Bangladesh, de 77 pour cent en Inde, et de 64 pour cent au Maroc, alors que pour les pays africains, cette part est de 15 pour cent (Eifert et al., 2005). Certains pays africains ont créé des industries d'exportations très efficaces dans les produits non traditionnels (avec des élasticités plus élevées de la demande par rapport au revenu), comme du poisson transformé, les fleurs, l'horticulture, et l'habillement, et dans les services, comme le tourisme et l'informatique. Ce changement a été la clé de la performance de l'Afrique en matière de réduction de la pauvreté, puisqu'il a permis aux petits producteurs et aux petits planteurs commerciaux d'augmenter leur revenus, mais il n'a pas encore apporté une contribution considérable à la réduction de la crise de l'emploi urbain (Chandra 2006).

CLIMAT D'INVESTISSEMENT

Un certain nombre d'auteurs ont examiné la raison qui explique la faible croissance des exportations des produits industriels non pétroliers de l'Afrique et sont arrivés à la conclusion que le climat d'investissement joue un rôle très important. Le climat d'investissement dans les pays africains est généralement pauvre, ce qui augmente la perception du risque de l'investisseur et réduit son désir de financer des activités en Afrique.⁸ Bien que les auteurs diffèrent dans leur définition d'un climat d'investissement défavorable, la définition proposée couvre globalement les facteurs suivants :

- **Coûts de transaction élevés.** Ces coûts comprennent les règles et réglementations qui augmentent les coûts de transaction avec les institutions publiques, comme par exemple enregistrer une entreprise, traiter avec un inspecteur d'hygiène, ou traiter avec la douane dans le cadre de l'importation ou l'exportation de marchandises.
- **Risques d'investissement élevés.** Ces risques comprennent l'absence d'infrastructures et des infrastructures peu fiables, l'insécurité, le risque politique, un environnement macroéconomique volatile, et des règles telles que les règlements du travail qui ne permettent pas aux entreprises de réagir promptement aux changements au niveau de l'environnement externe.

⁸ Voir Collier et Gunning (1999) pour une analyse, ainsi que Batra, Kaufman, et Stone (2003). Les environnements réglementaires sont analysés chaque année par la publication *Doing Business*, <http://www.doingbusiness.org/>.

- **Faible capacité institutionnelle et humaine.** Il s'agit des barrières juridiques et judiciaires qui empêchent l'application opportune de contrats, des institutions financières inefficaces et superficielles, et les faibles niveaux de compétences et d'expériences scientifiques et en gestion.

La revue de la littérature n'entre pas dans le cadre de cet article, mais il est évident qu'un climat d'investissement peu incitatif dissuade les entreprises d'investir dans les industries, ce qui pourrait générer de nouveaux emplois. Un climat d'investissement défavorable fait également baisser les salaires, puisque les investisseurs ont besoin d'un taux de rendement plus élevé pour pouvoir entrer sur les marchés, qui comportent des risques plus élevés.

En Afrique, les problèmes liés au climat d'investissement sont de divers ordres. Dans les enquêtes menées sur les entreprises qui opèrent dans les pays africains (dites enquêtes sur le climat d'investissement⁹), les principaux obstacles à l'expansion des affaires mentionnés sont la corruption et les coûts indirects élevés, comme les services publics, le transport, les finances, et les taxes. Ces facteurs ont un impact direct sur le manque d'emplois salariés mieux rémunérés. La productivité totale des facteurs et l'utilisation de la capacité sont moins élevées en Afrique qu'en Asie, en partie à cause de la perte de production due aux facteurs tels que les délestages fréquents et les délais logistiques. Comme la part du coût total en Afrique, les coûts indirects sont deux ou trois fois plus élevés qu'en Asie. En Chine, en Inde, au Nicaragua, au Bangladesh, au Maroc, et au Sénégal, les coûts indirects représentent, en moyenne, 7 à 12 pour cent du coût total, alors qu'en Afrique, ce chiffre atteint 20 à 30 pour cent, soit un taux plus élevé que les coûts de la main-d'œuvre (Eifert et al. 2005). Ces coûts élevés font baisser les salaires et réduisent les bénéfices.

Les pays africains ont pris des mesures visant à améliorer le climat des affaires. La stabilité macroéconomique s'est améliorée de façon spectaculaire, par exemple, et les réformes de la législation régissant les opérations commerciales ont été entreprises dans un certain nombre de pays. Il est difficile d'évaluer les résultats de ces améliorations au niveau de la croissance d'emplois rémunérés et salariés, dans la mesure où normalement un certain nombre de facteurs entrent en ligne de compte.¹⁰ Toutefois, certains cas sont plus clairs. Grâce à l'intégration régionale, le Sénégal dispose de l'électricité la moins chère et la plus fiable du sous continent (Fox et Leibenthal 2006). Par conséquent, le coût indirect encouru par le Sénégal comme une part du coût total est faible et ce pays a enregistré une bonne performance en termes de croissance et de création d'emplois au cours de la dernière décennie.

Deux éléments clés du climat d'investissement se trouvent directement dans le marché du travail : la souplesse du marché du travail et la fourniture de main-d'œuvre avec des compétences adéquates. La faible performance au niveau de la création d'emplois dans les pays non africains était liée à ces deux facteurs. Dans le reste de cette

⁹ Pour de plus amples informations sur ces enquêtes, voir <http://iresearch.worldbank.org/ics>.

¹⁰ Par exemple, une augmentation du PNB, fournit-elle un espace pour entreprendre certaines réformes, ou bien est-ce que ces réformes permettent d'augmenter le PNB?

section, nous examinons deux causes du manque de souplesse au niveau du marché du travail en Afrique : (a) *la souplesse des salaires*, comprenant les institutions et les politiques, dont les politiques relatives aux salaires du secteur public, qui fixent et ajustent les salaires dans l'économie et (b) *la souplesse de la main-d'oeuvre*, concernant les règlements régissant les rapports employeurs-employés qui influencent la capacité des entreprises à ajuster la production et la taille de leur main-d'oeuvre devant les changements externes. Dans la section suivante, nous analysons la condition générale de l'offre de main-d'oeuvre et son implication pour l'investissement et la création d'emplois.

SOUPLESSE DES SALAIRES

Le risque pour l'investisseur sera plus élevé et la création d'emplois plus faible si les salaires réels ne s'ajustent pas au fil du temps aux chocs macroéconomiques ou aux pressions de l'offre (qui peuvent désormais être externes ou internes dans un monde globalisé). Si la main-d'oeuvre africaine n'est pas compétitive, il ne peut y avoir d'investissements dans les industries ou les services à forte concentration de main d'oeuvre.¹¹ Un examen des faits suggère que les niveaux de salaires agrégés en Afrique ont réussi à s'adapter aux pressions externes et internes. En moyenne, en terme de parité du pouvoir d'achat, les salaires des ouvriers de production non qualifiés de 1996 à 1999 étaient moins élevés que de 1983 à 1986.¹² Les salaires des travailleurs non qualifiés ont continué à augmenter en moyenne au cours des années 80, mais ont commencé à baisser après cette période.¹³ La tendance pour les travailleurs qualifiés est semblable, même avec la globalisation croissante de ce marché.

Mais, il existe encore des questions relatives à la compétitivité. Malgré la baisse récente des salaires, en dollars, les salaires des travailleurs qualifiés et non qualifiés en Afrique sont plus élevés que dans des pays comparables en Asie de l'est et du sud, mais ils ne sont pas plus élevés en termes de parité du pouvoir d'achat. Ceci reflète les prix élevés de la nourriture, du transport et du logement dans les zones urbaines d'Afrique. Ainsi, le plancher du salaire pour un travailleur africain est le coût d'un standard de vie moyen, qui serait disponible en zone rurale en travaillant dans l'agriculture à faible technologie et de subsistance. Le seul moyen de faire baisser ces coûts de vie de base et de permettre aux travailleurs africains de devenir plus compétitifs est par des investissements dans l'infrastructure, surtout en zone urbaine.¹⁴

Dans le cadre des études menées sur la Côte d'Ivoire et les autres pays enquêtés, Collier et Gunning (1999) ont trouvé que les salaires sont assez souples dans les différents pays,

¹¹ Le besoin d'une souplesse à la baisse des salaires réels en vue de réaliser le plein emploi en réponse aux réductions budgétaires et autres demandes de réduction a été un aspect crucial des programmes d'ajustement structurel, comme l'ont noté Horton, Kanbur, et Mazumdar (1994).

¹² Basé sur la Base des données sur les *Occupational Wages around the World (OWW)* Database et Freeman et Oostendorp (2000).

¹³ Cette tendance à la hausse des salaires observée dans le régional face au recul économique est entraînée essentiellement par l'appréciation des devises en Afrique de l'Ouest. La dévaluation de 1995 a provoqué une baisse nette de ces salaires en valeur réelle.

¹⁴ Leibenstein (1957) fut le premier économiste à identifier le rôle de la nutrition et des prix des aliments dans les salaires.

et que l'augmentation de l'offre a fait baisser les salaires. Rama (2000) trouve que les salaires minimums enregistraient des tendances à la baisse pendant toute une période de mauvais alignement des salaires dans les pays de la zone CFA, lié à une parité fixe surévaluée. Rama a également trouvé que les salaires du secteur formel suivent les fluctuations des salaires du secteur public, dû essentiellement au grand nombre d'emplois du secteur, ce qui implique que dans certains pays, il peut y avoir une pression à la hausse des salaires si les salaires du secteur public, surtout pour les emplois à très faibles niveaux de compétences, augmentent au-dessus des niveaux d'équilibre du marché. Néanmoins, sur la base des données agrégées, on peut conclure que les économies africaines ne montrent pas de souplesse au niveau des salaires en réponse à une demande faible, et par conséquent la rigidité des salaires ne doivent pas constituer une contrainte majeure à la création d'emplois dans le secteur formel.

Bien que les salaires minimums et moyens en Afrique soient assez souples eu égard aux tendances macroéconomiques et sectorielles, des différences inexplicables persistent au niveau des salaires. Les entreprises au Kenya sont 5 pour cent moins compétitives que les entreprises au Ghana, mais les salaires des travailleurs de ces entreprises sont 40 pour cent plus élevés. La Tanzanie et le Nigeria pratiquent également des salaires plus élevés que le Ghana, même s'ils ont une productivité totale des facteurs moins élevée (Kingdon et al. 2004). Par ailleurs, les différences de salaires persistent à l'intérieur des pays. Par exemple, les salaires ont tendance à augmenter avec la taille de l'entreprise, en effectuant des contrôles des niveaux de compétences, ce qui suggère que des mécanismes de fixation des salaires peuvent s'appliquer dans les plus grandes entreprises dans de nombreux pays africains (Mazumdar et Mazaheri 2003). Le fossé est grand (17 pour cent en Zambie, 15 pour cent en Côte d'Ivoire, et 14 pour cent au Ghana) et dépasse sensiblement les taux rencontrés dans les économies développées. Ces différences ne peuvent s'expliquer par les différences de compétences observables. Car, il existe parfois une concurrence imparfaite sur le marché des marchandises où les grandes entreprises ont un pouvoir monopolistique. La différence de salaires entre les entreprises pourrait également être liée au comportement de partage de loyers, puisque les plus grandes entreprises partagent les loyers accrus du marché des produits non compétitifs avec les travailleurs. Après avoir collecté les données sur le travailleur de panel, pour les mettre en relation avec les données de l'entreprise, Söderbom et al. (2002) montrent que l'effet de taille n'est que minime dû aux compétences non observables. Non seulement la taille de l'entreprise, mais aussi une gamme de variables au niveau de l'entreprise, tel que le syndicalisation, le capital social, et l'enregistrement du secteur formel, sont bien corrélés avec les salaires, même en tenant compte des différences au niveau du capital humain. Cette importante prime des entreprises s'explique par le manque d'informations sur la qualité des travailleurs (comme la vaste diversité dans la qualité de l'éducation), si bien que la prime en réalité reflète les qualités des travailleurs qui ne sont pas observables dans les données mais observables par l'entreprise par le biais d'un processus de sélection plus sophistiqué. Si tel est le cas, alors les entreprises devront passer plus de temps à chercher des travailleurs avec les qualités recherchées, et c'est là un autre aspect négatif du climat d'investissement.¹⁵

¹⁵ L'évidence anecdotique appuie ce point. En effet, une partie des plaintes des entreprises à propos de la pénurie de compétences semble se référer spécifiquement à ce problème.

SOUPLESSE DE LA MAIN-D'OEUVRE

Dans de nombreux pays africains, les relations d'emploi entre l'individu et un employeur sont régies par des lois strictes, y compris les dispositions du contrat relatives au recrutement, aux heures de travail maximum et aux heures supplémentaires, au salaire minimum, à la protection contre le licenciement abusif, et à l'indemnité de départ. En moyenne, le marché du travail en Afrique est le plus rigide et le plus cher du monde, d'après les indices de *Doing Business* sur l'engagement et le renvoi de travailleurs (tableau 3). Les avantages obligatoires élevés, l'assurance sociale, et les taxes professionnels augmentent davantage les coûts.

Tableau 3 : Indicateur de souplesse de la main-d'oeuvre, par région

Région ou économie	Difficulté d'engagement	Rigidité des heures de travail		Moyenne (rigidité d'emploi)
Afrique sub-saharienne	44,3	52,0	44,9	47,1
Niger (le plus élevé)	100	80	50	77
Ouganda (le moins élevé)	0	20	0	7
Asie du Sud	41,8	25,0	37,5	34,8
Asie de l'est et le Pacifique	23,7	25,2	19,6	23,0
Amérique Latine et les Caraïbes	34,0	34,8	26,5	31,7
Europe et Asie centrale	34,2	50,7	37,1	40,8
Moyen Orient et Afrique du nord	29,7	44,7	32,9	35,8
OCDE : Revenu élevé	27	45,2	27,4	33,3

Source : Banque mondiale, Base des données de *Doing Business*, <http://rru.worldbank.org/DoingBusiness/>. La rigidité de l'indice d'emploi est la moyenne des trois sous indices : indice de difficulté d'engagement, indice des heures de travail et indice de difficulté de renvoi. Tous les sous indices ont plusieurs composantes, et prennent des valeurs allant de 0 à 100, les valeurs supérieures indiquant un règlement plus rigide.

L'effet du règlement du travail sur le climat d'investissement en Afrique reste ambigu. Malgré les règles du travail rigides, les entreprises rapportent dans les enquêtes que les règlements sur le travail constituent moins un obstacle à l'investissement et à l'expansion que des facteurs comme les compétences du travailleur, l'infrastructure, et le manque de crédit. Néanmoins, le règlement du travail peut échapper à tout contrôle. Au Mozambique, dans le cadre d'une enquête menée en 2002 sur le climat d'investissement ; les entreprises ont rapporté que les règlements du travail ne constituaient pas un obstacle très important par rapport à d'autres facteurs, malgré le fait que le règlement du travail du Mozambique était rigide, même du point de vue africain. Mais, dans une enquête de suivi menée en 2006, les mêmes entreprises ont classé les règlements du travail en deuxième position (sur 20 facteurs) par ordre d'importance comme constituant un obstacle à

l'expansion de l'entreprise. L'une des raisons est que les problèmes liés à d'autres facteurs classés en bonne place sur la liste en 2002, comme l'électricité, l'accès à la terre, et l'enregistrement de l'entreprise, ont été résolus grâce aux initiatives politiques prises par le gouvernement. Ainsi, ils ont été cités par les entreprises comme moins importants que dans les enquêtes précédentes. Ceci suggère que les règlements du travail rigides peuvent avoir une importance plus élevée au fur et à mesure que les autres problèmes sont résolus, et, ainsi, les gouvernements africains ne doivent pas sous-estimer l'importance de cette question.

Les données sur le rôle des syndicats dans le climat d'investissements et la création d'emplois en Afrique sont ambiguës. Les syndicats en Afrique sub-saharienne sont petits et peu développés, reflétant la nature générale des institutions économiques d'Afrique. De nombreux syndicats ont été mis en place à l'époque de l'indépendance, dans les années 1960, au moment où les rôles politiques et économiques étaient fusionnés en gouvernements à parti unique chargés de promouvoir le développement essentiellement par l'industrie de remplacement des importations. Dans la majorité des cas, cet état nationaliste-socialiste, créé en partie par réaction aux décennies d'exploitation coloniale, n'a pas réussi à créer un environnement favorable au développement économique où des institutions sociales indépendantes, participatives capables de résoudre les conflits de répartition. Lorsque le modèle de parrainage nationaliste-socialiste s'est effondré, suite à la chute des termes de l'échange, vers la fin des années 70, le résultat a été dévastateur pour les syndicalistes. Les membres étaient concentrés essentiellement dans le secteur public et avaient donc réalisé des gains substantiels au lendemain des indépendances. Depuis les années 80, le nombre de syndicalistes a baissé dans tous les pays.¹⁶

La présence de syndicats a été mentionnée comme un facteur qui entrave la création d'emplois, parce que (a) dans une situation de monopole, les syndicats peuvent renforcer les incertitudes et imposer des coûts élevés par des arrêts de travail et d'autres actions collectives, et (b) les syndicats peuvent faire monter les salaires et renforcer la rigidité du contrat de chômage au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les actions collectives, les grèves et les arrêts de travail sont devenus rares en Afrique. L'une des raisons est que la mise en œuvre des normes du travail est faible. Le droit de grève est très souvent violé en Afrique sub-saharienne, la liberté d'association est quelque fois limitée. Bon nombre de pays n'appliquent pas la Convention 98 de l'OIT, un code du travail contre la discrimination antisyndicale. La menace de perte d'emploi lié à un secteur syndiqué plat et de croissance lente (surtout par rapport aux autres secteurs) doit être un autre facteur à prendre en compte. En fin de compte, l'effet de l'agitation ouvrière sur la productivité paraît insignifiant. En Zambie, un pays plus syndiqué précédemment enclin aux grèves, 97 pour cent des entreprises enquêtées en 2002 ont rapporté n'avoir perdu aucun jour de production du fait de l'agitation ouvrière.

¹⁶ Pour une élaboration des points évoqués dans ce paragraphe, voir Mukandala, Fox, et Liebenenthal (2004).

Dans les pays africains avec un nombre plus élevé de syndicalistes, les salaires des syndicats exercent-ils un effet indépendant sur les salaires ? Au Ghana, plusieurs études utilisant des données qui datent du début des années 90 ont montré un effet du salaire conventionnel de 15 à 28 pour cent. Mais, en utilisant les données du panel et en contrôlant autant d'autres effets que possible, Söderbom et al. (2002) ont trouvé une toute petite prime conventionnelle. Cependant, en Afrique de l'Ouest, l'analyse des données de 1993 (Cameroun) et de la fin des années 80 (Sénégal) indique que l'effet des salaires est négatif. Ce résultat inhabituel pourrait être dû au fait que les syndicalistes perçoivent des indemnités non salariales qui n'ont pas été prises en compte dans l'analyse (Rama 2000). Il pourrait également s'expliquer par les retombées possibles des salaires conventionnels payés aux travailleurs non syndiqués. Une étude menée au niveau de l'entreprise au Kenya, en Tanzanie, et en Ouganda a trouvé que 60 pour cent des entreprises du secteur manufacturier ont rapporté que les membres non syndiqués ont bénéficié des salaires que les syndicats avaient négociés (Alby et al. 2005). Concernant le niveau global des salaires, les syndicats ne semblent pas avoir influencé le désalignement des salaires dans les pays de la zone CFA avant la dévaluation ; les bénéficiaires ou salaires minimum élevés n'étaient pas non plus souvent associés aux facteurs syndicaux négatifs dans le cadre d'un ajustement post-dévaluation. En conclusion, la présence des syndicats ne semble pas entraver la création d'emplois.

Néanmoins, les syndicats n'ont pas d'influence politique. Les enquêtes sur les gouvernements, les unions, et les associations d'employeurs de quatre pays d'Afrique l'est ont trouvé que les trois ont tous une influence sur la réglementation du travail. Cette influence est normalement exprimée par le biais d'un organe de consultation tripartite rattaché au Ministère du travail. Les syndicats peuvent avoir un impact sur les réformes économiques. Forteza et Rama (2001) ont trouvé que dans les pays avec des taux élevés de syndicalisation et d'emplois publics, les réformes économiques ont tendance à être moins efficaces à cause des objections de la part des syndicats. L'étude menée par Rama a montré que les pays ayant des institutions de marché du travail rigides ont connu des baisses plus importantes des taux de croissance du PNB avant d'adopter les programmes d'ajustement et de faibles taux de recouvrement par la suite, par rapport aux pays dotés d'institutions plus souples. Le taux de croissance a été estimé à presque trois points de pourcentage moins élevés dans les pays rigides. Rama a suggéré que les syndicats influencent les réformes économiques plus par des voies politiques que par des voies économiques (par ex., négociations). Ainsi, si la réglementation du travail devient un facteur plus important du climat d'investissement, l'influence politique des syndicats pourrait devenir un facteur négatif, mais cela reste à démontrer.¹⁷

En somme, puisque la création d'emplois dépend de la création d'un secteur d'exportations dynamique, le climat d'investissement d'un pays est clairement critique pour favoriser ou entraver cette croissance. Notre analyse des données de perception (enquêtes sur les entreprises) et les résultats (fixation des salaires) indique que les marchés du travail en Afrique fonctionnent bien, et, à ce niveau, des facteurs en dehors du marché du travail semblent constituer des contraintes actives. La création d'emplois et

¹⁷ Au Mozambique, les associations syndicales ont participé à la conception d'un nouveau code du travail plus souple.

la compétitivité dépendent désormais des politiques et des investissements pour réduire les coûts et les risques, tels que des améliorations de l'infrastructure, l'accès au crédit, et les réductions du temps de transaction et du coût de la vie dans les villes africaines. Mais, les données du Mozambique indiquent que la rigidité des marchés du travail en Afrique, par rapport à ceux de ses concurrents, peut devenir un facteur à l'avenir.

3. CONDITIONS : L'ETAT DE LA MAIN-D'ŒUVRE AFRICAINE

Si un meilleur environnement macroéconomique et un climat d'investissement faciliteraient la création de plus d'emplois rémunérés et salariés, la qualité de l'offre de main d'œuvre est également un facteur important. Le manque d'une base adéquate de travailleurs qualifiés et en bonne santé empêche les investissements même dans les processus manufacturiers les plus simples. Les enquêtes sur le climat d'investissement trouvent que les entreprises ne sont pas capables de recruter les compétences dont ils ont besoin sur le marché local, ce qui implique que les facteurs de l'offre entravent effectivement les investissements et la création d'emplois en Afrique. Pour assurer de nouveaux investissements dans le processus de production à grande échelle et à forte utilisation de main d'œuvre, les pays devront s'assurer que leur offre de main d'œuvre correspond aux demandes des entreprises exportatrices dans un monde globalisé. (Bosworth et Collins 2003).

Les efforts visant à améliorer la qualité de la main-d'oeuvre ont également des bénéfices à long terme en améliorant la productivité et en réduisant la pauvreté. Les travailleurs ayant plus d'éducation et de compétences arrivent mieux à adopter les nouvelles technologies qui permettent aux industries « d'avancer sur la chaîne de valeur » en augmentant la productivité totale des facteurs et la valeur ajoutée par travailleur (Chandra 2006). Les travailleurs mieux éduqués peuvent aussi commander les revenus élevés et l'opportunité de trouver et de maintenir des emplois mieux rémunérés et stables.

Par ailleurs, l'éducation n'est pas la seule dimension de la qualité de la main d'œuvre ; la santé et la maturité sont également des facteurs critiques. La mauvaise santé augmente les absences du travailleur et empêche les entreprises d'investir dans les travailleurs. Le travail des enfants mine intrinsèquement la qualité de la main d'œuvre en étouffant les opportunités scolaires et en compromettant la santé. Puisque les services d'éducation et de santé sont normalement assurés par l'état en Afrique, améliorer la condition de la main d'œuvre exige une stratégie continue pour créer un état plus efficace, transparent et efficiente.

EDUCATION

L'éducation moyenne des ouvriers en Afrique sub-saharienne est la moins élevée du monde. A l'indépendance, l'héritage colonial a laissé la plupart des pays d'Afrique sub-saharienne avec une population mal éduquée et même des écoles et des enseignants plus pauvres et des manuels scolaires pour développer la qualité de la nouvelle main d'œuvre. Depuis lors, la plupart des pays ont fait de gros progrès pour réduire le déficit en terme d'éducation. Contre vents et marées, l'Afrique a connu la croissance la plus rapide du capital humain de la main-d'oeuvre au cours des dix dernières années (Nehru et al. 1995). L'inscription brute à l'école primaire a augmenté de 73 pour cent en 1990 à 95 pour cent en 2002 (Banque mondiale 2005). Néanmoins, l'Afrique sub-saharienne enregistre toujours des faibles taux d'inscription à l'école primaire et secondaire que dans toutes les autres régions. L'inscription nette à l'école primaire en 2004 a été de 64 pour

cent en Afrique sub-saharienne, par rapport à 96 pour cent en Amérique Latine et aux Caraïbes et 88 pour cent en Asie du sud (Banque mondiale 2006) ¹⁸

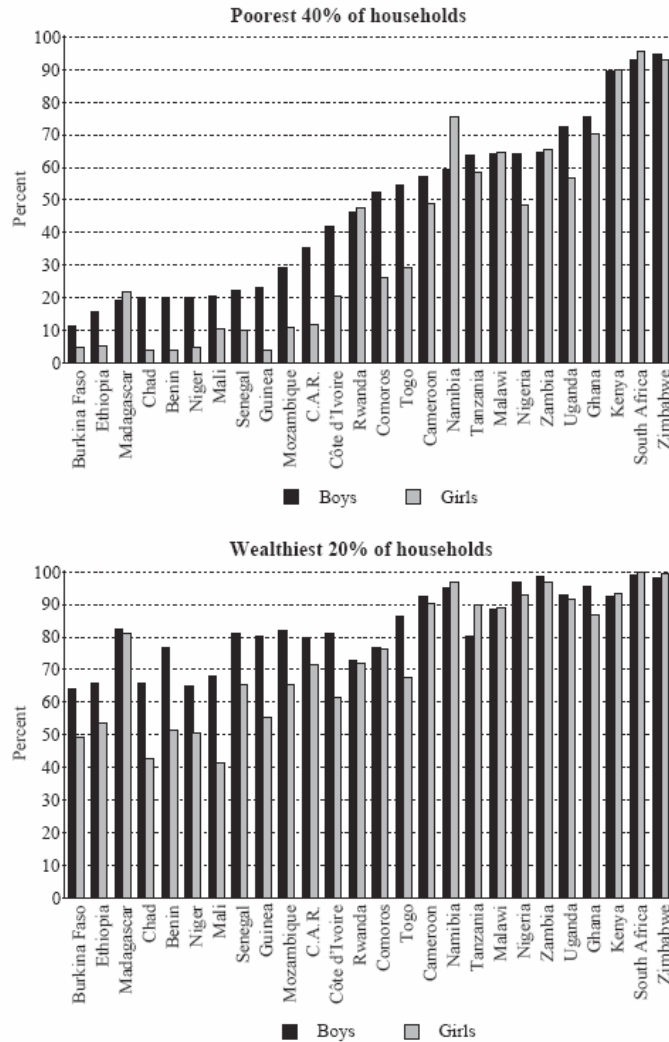
La performance des pays en terme de l'augmentation des acquis scolaires a été inégale, indiquant encore une fois l'importance de la politique dans l'élimination des contraintes à la création d'emplois. En offrant presque un accès gratuit et universel à l'éducation, les pays comme l'Ouganda, le Lesotho, le Kenya, et la Tanzanie ont augmenté les taux d'inscription de manière spectaculaire, permettant les pourcentages estimés d'analphabètes de la main d'œuvre de baisser à moins de 10 pour cent d'ici 2015. D'autres pays, comme la Côte d'Ivoire et l'Ethiopie, qui ont adopté des politiques différentes, ont prévu d'atteindre 30 pour cent de la main d'œuvre féminine analphabète, et entre 20 et 26 pour cent de la main d'œuvre masculine analphabète d'ici 2015 (UNESCO 2004). L'effet des politiques de l'éducation primaire universelle en Afrique de l'est – où les principales mesures stratégiques sont l'abolition des frais scolaires, du port de l'uniforme, et d'autres facteurs qui entravent l'inscription des enfants des familles à faible revenu – peuvent être crédités des augmentations spectaculaires de l'inscription. Mais l'impact le plus important peut être le changement au niveau de la culture de l'éducation dans le pays, en passant de celui de l'élitisme à celui de l'inclusion.

Les politiques relatives à l'éducation universelle ont connu un succès parce qu'ils ont ramené dans le système des groupes qui étaient précédemment exclus : les enfants des ménages pauvres, surtout ceux des zones rurales, notamment des filles. En Ouganda en 1992/93, le taux net d'inscription des filles dans le quintile le plus pauvre n'était que 41,1 pour cent, soit un fossé de 34,2 points de pourcentage à partir du quintile le plus riche. En 2002/03, le taux net d'inscription des filles dans les quintiles les plus pauvres avait augmenté de 76,6 pour cent, réduisant le fossé à 14,3 points de pourcentage.

Dans la plupart des pays, les enfants vivant dans les ménages les plus riches ont réussi à compléter l'éducation primaire. Toutefois, comme le montre la figure, 1 le succès scolaire des enfants des familles pauvres varie de manière substantielle dans tous les pays d'Afrique sub-saharienne. Au Kenya, par exemple, le niveau d'éducation est quelque peu égal dans tous les quintiles de revenu : 90 pour cent des garçons du segment de 40 pour cent des ménages les plus pauvres ont accès à l'éducation de base alors que 93 pour cent des garçons du segment de 20 pour cent des familles les plus riches ont accès à l'éducation de base. En Ethiopie toutefois, les ménages les plus pauvres ont un pourcentage sensiblement moins élevé des garçons avec une éducation de base que les ménages les plus riches : 16 pour cent et 64 pour cent respectivement (*Centre for Development Policy Research 2005*). Les différences entre les pays ne sont pas corrélées avec le revenu, mais montrent les résultats des différents environnements politiques.

¹⁸ L'inscription brute au primaire est le nombre d'élèves inscrits divisé par la taille de la tranche d'âge concernée. En cas de redoublement ou d'abandon, ce nombre peut être supérieur à 100 pour cent, comme c'est souvent le cas. L'inscription nette au primaire est le nombre d'enfants dans la tranche d'âge concernée divisé par la taille de chaque groupe. En Afrique, cet indicateur est faible, ce qui indique des problèmes à amener les enfants à commencer et à terminer l'éducation primaire à temps.

Figure 1 : Pourcentage d'enfants qui complètent l'éducation primaire, par sexe et par revenu du ménage



Source : Centre for Development Policy Research, University of London, 2005,

L'inscription nette à l'enseignement secondaire s'est améliorée dans un certain nombre de pays : En Ethiopie, de 1999 à 2005, le ratio d'inscription net a passé de 14 pour cent à 28 pour cent. A l'Ile Maurice, il est passé de 65 pour cent en 1998 à 82 pour cent en 2005, alors qu'au Lesotho, l'inscription nette à l'école secondaire a été de 13 pour cent en 1998 et de 23 pour cent en 2004 (Banque mondiale 2006e). Au Nigeria, la sensibilisation et l'habilitation communautaire, le développement des enseignants, et l'augmentation du nombre de classes ont permis d'augmenter le taux de transition du primaire au secondaire de 45 pour cent en 1992 à 54,6 pour cent en 2002 (ADEA 2003). On a également enregistré une amélioration au niveau de l'inscription dans l'éducation

tertiaire en Afrique sub-saharienne (de 3 pour cent en 1991 à 6 pour cent in 2003), bien que le taux l'inscription à l'enseignement tertiaire reste faible (Banque mondiale 2006e).

L'impact sur les emplois et la croissance

L'importance de l'éducation pour la croissance en Afrique ne fait plus aucun doute. Les régressions d'un pays à l'autre, en utilisant les spécifications d'un modèle de croissance endogène, suggèrent que le déficit scolaire a causé un préjudice à l'Afrique par rapport au reste du monde (Easterly et Levine 1995), et l'analyse récente montre également que les efforts déployés pour réduire le fossé ont eu un impact considérable sur la croissance. Babatunde et Adefabi (2005) trouvent qu'une main-d'oeuvre bien éduquée au Nigeria a une influence sur la croissance économique aussi bien comme un facteur de la fonction de production que de productivité totale des facteurs. Levine et Renelt (1992) ont conclu qu'en même temps que le taux d'investissement dans un nouveau capital, l'éducation joue un rôle important dans la croissance économique. Bosworth et Collins (2003) concluent que les améliorations du niveau d'éducation de la main-d'oeuvre ont été à la base de l'augmentation totale de 40 pour cent de la croissance depuis 1990. Ainsi, malgré les gains impressionnants réalisés jusqu'à présent, les politiques d'éducation doivent toujours prendre en compte les vastes déficits au niveau des compétences auxquels sont confrontés de nombreux employeurs. Ces faits se manifestent par les faibles gains de l'éducation auxquels sont confrontés de nombreux travailleurs avec moins que l'éducation secondaire par rapport à ceux avec un niveau d'éducation élevée.

Les gains de l'éducation

Les gains de l'éducation servent souvent à évaluer l'importance des investissements en éducation par rapport aux objectifs de création d'emplois et à combler les déficits de compétence. La plupart des analyses des gains de l'éducation dans les pays africains montrent des gains importants aux niveaux plus élevés de l'éducation, ce qui constitue un autre indicateur de déficits de compétence.¹⁹ Pour les hommes au Ghana, par exemple, en 1998 les gains de l'éducation primaire représentaient 11 pour cent par an, alors que pour l'éducation secondaire, le taux était de 12 pour cent, et pour l'université de 44 pour cent. Les régressions salariales pour le Mozambique confirment les gains plus élevés à l'éducation au fur et à mesure que le niveau d'éducation augmente²⁰ (Fox et al. 2005), tout comme ceux pour la Tanzanie (Banque mondiale 2006f). Augmenter les gains de l'éducation en utilisant les données sur les salaires illustre le fait que la demande de travailleurs avec une éducation primaire par les industries privées est faible ; les grandes entreprises demandent une main d'œuvre ayant des niveaux d'éducation plus élevés.

¹⁹ Contrairement à l'Afrique, les pays à revenu élevé connaissent souvent une baisse des gains de l'éducation. En Afrique, Appleton, Hoddinott, et MacKinnon (1996) trouvent que les gains de l'éducation augmentent en fonction du niveau. D'autres études qui trouvent des gains importants de l'éducation comprennent van der Gaag et Vijverberg (1989) pour la Côte d'Ivoire ; Mazumdar (1994) pour le Kenya, la Zambie, et le Zimbabwe ; Jensen et Westergaard-Nielsen (1996) pour la Zambie ; et Söderbom et al. (2003) pour le Kenya et la Tanzanie. Par ailleurs, Schultz (2004) rapporte que la plupart des gains annuels pour l'éducation primaire sont de la gamme des monochiffres et augmentent de façon monotone pour presque chaque sous groupe.

²⁰ Concernant la régression des salaires pour 2002, le coefficient pour une formation primaire complète était de 0,5, alors que pour une formation secondaire complète il était de 1,1 (Fox et al. 2005)

Dans la plupart des pays, la prime de compétence ne fait que chuter au fil du temps, surtout au niveau plus bas de l'éducation (tableau 4). Le gain de l'éducation primaire pour les femmes au Burkina Faso a baissé de 10,1 pour cent en 1994 à 7,1 pour cent en 1998, alors que pour l'éducation post-secondaire, les chiffres étaient de 17,24 pour cent en 1994 et de 16 pour cent en 1998. Ces résultats s'expliquent par plusieurs facteurs. D'abord, la part de la main-d'oeuvre avec une éducation, surtout primaire, s'accroît plus vite que la croissance du capital physique et du changement technologique. Deuxièmement, les gains plus élevés de l'éducation des ouvriers plus âgés reflètent clairement un certain préjugé au niveau de la sélection (Schultz 2004). Ceux qui ont pu obtenir une éducation au plus tôt étaient ceux avec des caractéristiques non évaluées par les ensembles de données mais censés avoir un impact sur le revenu, comme le revenu et les atouts du ménage et l'éducation des parents. Ainsi, les primes de compétence observées ont été sur estimées, parce que les autres variables manquaient de la spécification.

Tableau 4 : Gains annuels de l'éducation dans un certain nombre de pays africains (pour cent)

A. Ghana									
Niveau	1987				1998				
	Age 25-34		Age 35-44		Age 25-34		Age 35-44		
	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.	
Primaire	9	6,2	6,5	6,3	11	7,5	7,8	-2,9	
Premier cycle du secondaire	3,8	2,7	5,9	-2	3,9	3,4	5,2	4,8	
Secondaire	15	8,1	9,9	18	12	14	9	16	
Université	24	54	5,8	6,2	44	25	20	-20	

B, Kenya				
Niveau	1994			
	Age 25-34		Age 35-44	
	Masc.	Fém.	Masc.	Fém.
Premier cycle du secondaire	11	8,1	10	5,8
Secondaire	7,4	20	12	19
Université	21	26	13	16

C, Burkina Faso				
Niveau	1994		1998	
	Macs.	Fém.	Masc.	Fém.
Primaire	10,1	17,2	10,9	7,1
Secondaire	17,2	17,4	12,9	14,4
Post-secondaire	17,4			16,0

Source : Schultz (2004), sauf pour le Burkina Faso, Kazianga (2002).

La baisse des taux du gain de l'éducation et les gains presque zéro du niveau moins que l'éducation primaire ne sauraient nier les avantages des investissements de l'Afrique dans l'éducation, du fait que ces données cachent d'autres bénéfices sociaux et

économiques. Par exemple, les données sur les salaires excluent les travailleurs indépendants dont les gains peuvent être plus élevés à l'éducation primaire. L'analyse utilisant la consommation totale des ménages montre constamment des bénéfices plus élevés de l'éducation primaire pour le chef de famille que ceux utilisant les données des salariés en Ouganda, en Tanzanie, et au Mozambique, et des gains proportionnels pour les niveaux plus élevés de l'éducation (Banque mondiale 2006). Une explication possible est que l'éducation améliore l'efficacité globale des adultes à gérer le ménage, y compris les effets bien connus de l'éducation dans la réduction de la fécondité et l'augmentation de l'adoption d'un style de vie plus sain surtout au niveau des soins pour les enfants. Une autre explication est que ces coefficients, surtout sur l'éducation primaire, sélectionnent l'effet de chef de famille (ce qui est positif même au niveau des équations salariales, mais non pas contrôlé par les équations au sein de ménage comme l'unité d'observation est le ménage mais pas l'individu).²¹ On peut, donc, conclure que (a) l'achèvement de l'école primaire est le strict minimum requis pour un emploi salarié, surtout dans les grandes entreprises qui paient des salaires élevés, et pour la plupart, un peu d'éducation secondaire sera requis mais (b) les efforts visant à améliorer le niveau d'éducation des adultes même s'ils n'atteignent que le niveau primaire auront toujours un effet important sur la réduction de la pauvreté.

La qualité de l'éducation est tout aussi importante, bien que très peu de ces analyses ont pu contrôler la qualité de l'école. En utilisant les estimations directes de la qualité de la main-d'oeuvre à partir des notes des mathématiques et de la science au plan international, Hanushek et Kimko (2002) trouvent que ces estimations sont étroitement liées à la croissance. ADEA (2003) explique qu'en Afrique sub-saharienne plus de deux enfants sur trois assez âgés pour sortir de l'école primaire entrent au marché du travail avec, au mieux, des compétences limitées en notions de base et en calcul.

Bien que Collier et Gunning (1999) affirment que « paradoxalement, l'éducation est le service public où la performance de l'Afrique n'a pas été sensiblement pire que celle des autres régions, » une baisse de la qualité pourrait entraîner la baisse du taux de gain une fois les diplômés arrivent sur le marché du travail. L'expansion rapide de l'éducation primaire a pu entraîner une baisse de qualité, du fait que dans certains pays les augmentations massives d'inscription ont devancé la capacité des infrastructures scolaires. Les indicateurs de qualité tels que les ratios d'intrants, ainsi que les mesures telles que les taux moyen de redoublement et d'achèvement ont baissé. Cependant, encore une fois, les baisses des résultats peuvent être attribuées *au moins en partie* à un changement au niveau de la composition de la population étudiante, qui comprend désormais des enfants qui peuvent être plus difficiles à enseigner. Ainsi, la baisse des taux de redoublement et d'obtention de diplôme, qui peut avoir été provoquée par des contraintes de capacité, ne peut pas être utilisée comme l'indicateur d'une baisse générale

²¹ Ce coefficient sur le fait d'avoir un emploi rémunéré est également positif. Ainsi, alors que le taux de gains de l'éducation primaire dans un emploi rémunéré est très bas par rapport au fait d'avoir une éducation secondaire, par exemple, le taux de rendement de celui qui vient d'arriver dans le secteur « formel » (le résultat d'avoir une éducation primaire) est positif.

de la qualité de l'éducation.²² Sur ce même point, la Banque mondiale rapporte que dans plusieurs pays africains, la moitié (ou moins) de toutes les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans, peuvent lire une phrase simple après trois années d'enseignement primaire (Banque mondiale 2007)

En somme, de nombreux gouvernements africains ont relevé le défi du déficit en matière d'éducation, certains pays ayant eu plus de succès que d'autres. Notre analyse de ceux qui ont connu plus de succès indique que le défi peut être relevé, mais les politiques sont importantes. Les pays qui enregistrent de faibles niveaux d'inscription dans le primaire compromettent à la fois la quantité et la qualité de la croissance, et ils doivent de toute urgence adopter des politiques et programmes plus forts en vue d'atteindre les Objectifs du millénaire pour le développement et assurer l'accès universel à l'éducation primaire. Or, il faudra faire encore plus si les millions de travailleurs arrivant sur le marché du travail en Afrique doivent concourir efficacement pour des emplois rémunérés et salariés. Les gouvernements africains doivent chercher les voies et moyens pour relever le niveau d'éducation de cette future main-d'œuvre au niveau secondaire. Sinon, il de fortes chances que la stagnation de la croissance de l'emploi persiste.

La persistance du déficit de compétences

Les données macroéconomiques suggèrent que la croissance du secteur manufacturier en Afrique a été entravée par des pénuries de compétences. A Dar es Salaam, 20 pour cent des entreprises ont classé la pénurie de main-d'œuvre parmi les trois premiers obstacles auxquels elles sont confrontées (Banque mondiale 2004). Des analyses poussées ont montré que les travailleurs du secteur des moyennes et grandes entreprises en Tanzanie ont de faibles niveaux d'éducation, obligeant les entreprises tanzaniennes à compter sur la technologie étrangère (Banque mondiale 2006). Au Mozambique, 50 pour cent des entreprises ont classé les compétences et l'éducation des travailleurs comme un problème important ou sévère (Banque mondiale 2003) et en Zambie ce chiffre était de 35,8 pour cent (Banque mondiale 2004b).

Etant donné cette pénurie de main-d'œuvre et les obstacles auxquels font face les programmes scolaires standard en Afrique, la formation technique et professionnelle peut-elle aider à combler le déficit ? Comme dans les autres régions, les pays africains cherchent à utiliser la formation technique et professionnelle pour augmenter les compétences en demande de la main-d'œuvre. La formation peut être assurée par les employeurs du secteur privé, les organisations non gouvernementales, ou par l'état. Que la formation contribue à améliorer la qualité de la main-d'œuvre dépend de sa capacité de prendre en compte les besoins réels du marché du travail et sur les objectifs de sa mise en œuvre. La formation en Afrique à jusqu'à présent obtenu des résultats mitigés en termes de son appui à la transition à l'emploi salarié. L'une des raisons est que la formation

²² De toutes façons, les contraintes de capacité sont en train d'être éliminées progressivement, et les effets futurs sur la croissance économique et la réduction de la pauvreté n'ont pas encore été évalués. Voir Fox et Leibenthal, eds., 2006, sur cette question, et Banque mondiale (2006b) pour une discussion sur l'expérience de l'Ouganda.

professionnelle n'est pas considérée comme une fin en soi, conçue pour qualifier les diplômés dans un métier spécifique ou pour des emplois dans une industrie spécifique (où il existe au moins de la demande de main-d'oeuvre). Au Kenya, Haan (2002) a trouvé qu'il y a très peu de programmes de formation de haute qualité en place. Les programmes de formation technique et professionnelle mis en oeuvre en réponse aux taux élevés de chômage chez les jeunes en milieu urbain—en d'autres termes, comme une réponse au manque d'emplois rémunérés et salariés pour les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi venant des ménages à revenus intermédiaire et élevé sans insister sur les besoins du marché du travail—n'ont pas été fructueux (Johanson et Adams 2004). La formation est souvent utilisée comme un pis-aller pour l'éducation post secondaire, pour les étudiants qui n'ont pas pu entrer à l'université (par ex., au Mozambique). Haan (2002) a rapporté que les jeunes en Ouganda ont poursuivi une formation professionnelle, non pas dans le but d'acquérir des compétences, mais d'obtenir un certificat ou de trouver un emploi.

Comme analysé plus haut, le manque d'emplois rémunérés et salariés est lié à un ensemble de facteurs beaucoup plus complexes que ne peuvent résoudre les programmes de formation. De plus, les étudiants techniques et professionnels ne viennent pas toujours des familles les plus démunies, parce que dans bien des cas, les programmes sont localisés dans les grandes zones urbaines.²³ Du fait que la formation entraîne des coûts élevés par étudiant, les pays gaspillent souvent des ressources précieuses sur des programmes qui en fin de compte ne réalisent pas les résultats escomptés (Johanson et Adams 2004).

SANTE

L'éducation n'est pas le seul aspect du capital humain, important pour la création d'emplois. L'état de santé est tout aussi important, tant pour les travailleurs, qui doivent être en bonne santé pour obtenir et garder un emploi (y compris, par exemple, permettre au travailleur de faire face au stress associé à la migration vers les grandes villes), que pour les entreprises, qui ont besoin d'une main-d'oeuvre en bonne santé pour assurer l'efficacité et la productivité. La mauvaise santé des adultes affecte directement la productivité du travail lorsque les travailleurs n'arrivent pas à accomplir leurs tâches et indirectement lorsqu'ils s'absentent pour soigner des membres de famille malades. Elle fait donc partie des facteurs du climat d'investissement au même titre que l'offre de main d'oeuvre qualifiée.

L'état de santé de la main-d'oeuvre en Afrique sub-saharienne est pauvre. L'espérance de vie dans la plupart des pays d'Afrique sub-saharienne est extrêmement faible. Les données les plus récentes montrent que l'espérance de vie moyenne pour 35 pays africains était de 46,7 pour les femmes et 44,8 pour les hommes. Même pour les pays où l'espérance de vie est estimée à la hausse, les chiffres sont toujours bas par rapport aux pays d'Asie de l'est et d'Asie du sud-central (tableau 5). La mauvaise santé pourrait décourager les entreprises à investir dans la formation en cours d'emploi, étant donné le faible taux d'espérance de vie et les entreprises ne pourront pas bénéficier de la

²³ See Barasa et Kaabwe, 2001 ; Johanson et Adams, 2004 ; Haan, 2002.

augmentation future de la productivité. Par ailleurs, les entreprises devront subir des coûts plus élevés à l'avenir pour remplacer les travailleurs (Schultz 2004).

Les indices de morbidité chez les adultes ne sont pas bons non plus. Au Mozambique, chaque quinzaine de l'année 2002, 16 pour cent de la population en moyenne était malade (Fox et al. 2005). En Tanzanie, d'après l'Enquête Budget des familles de 2000/01, 27 pour cent des adultes ont fait l'expérience de maladie dans les quatre semaines précédant l'enquête. Par conséquent, près d'une personne sur quatre a manqué au mois une semaine d'école ou de travail pour cause de maladie (Banque mondiale 2006f). En Ouganda, entre 1992/93 et 2002/03, on a enregistré une augmentation de l'incidence de maladie pendant les 30 jours précédant les enquêtes de 21,2 pour cent à 28,5 pour cent (Banque mondiale 2006b).

Tableau 5 : Estimation de l'espérance de vie à la naissance en Afrique sub-saharienne et dans les autres régions, par sexe, 2000-05 et 2010-15

Région	2000-05		2010-15	
	Fém.	Masc.	Fém.	Masc.
Afrique sub-saharienne	46,7	44,8	48,0	47,3
Asie de l'est	74,7	69,7	76,5	70,4
Asie du sud central	63,9	62,5	66,9	64,9

Note : Les données pour l'Afrique sub-saharienne sont les moyennes pour 35 pays, pondérées par population.

Source : Projections à variant moyen de la Division Population des Nations Unies (2003) et <http://www.uis.unesco.org> (juillet 2004).

L'état de santé des enfants, la main-d'oeuvre future, pose également quelques problèmes, à cause de la mauvaise nutrition et des taux élevés des maladies infantiles. En moyenne, 38 pour cent des enfants africains souffrent de rabougrissement modéré à sévère, mais il existe des différences considérables entre les pays. Au Mozambique, de 1995 à 2002 cette part était de 44 pour cent pour les enfants de moins de 5 ans (UNICEF 2004). Au Madagascar, 40 pour cent des enfants de moins de cinq ans ne pesaient pas assez, alors qu'en Afrique du Sud ce chiffre était de 9 pour cent de 1990 à 2000 (Banque mondiale 2004c). La mortalité chez les enfants de moins de 5 ans a baissé de 35 pour cent en Ouganda et de 8,5 pour cent au Burkina Faso dans les années 90, alors qu'elle avait augmenté de 21 pour cent au Ghana et de 13,9 pour cent au Cameroun (Banque mondiale 2006). Comme la mauvaise santé et la nutrition affectent la capacité des enfants à apprendre une fois qu'ils ont eu accès à l'éducation et peuvent les amener à abandonner l'école, ces chiffres indiquent que les efforts pour améliorer les niveaux des compétences de la main-d'oeuvre continueront à faire face à des défis.

Bien entendu, le VIH/SIDA représente un défi majeur en Afrique. La prévalence est élevée, surtout en Afrique de l'est. En 2003, il a atteint 38,8 pour cent au Swaziland, 28,9 pour cent au Lesotho, 24,2 pour cent au Malawi, et 21,3 pour cent en Zambie, alors qu'en Côte d'Ivoire (7,0 pour cent), en Ouganda (4,1 pour cent), et au Ghana (2,2 pour cent) la prévalence du VIH/SIDA était sensiblement moins élevée (Banque mondiale 2006). Les taux les plus élevés des pertes cumulatives à la main-d'oeuvre totale, du fait du

VIH/SIDA, comme en Zambie, en Ouganda, et au Lesotho, soulignent l'effet profond de la maladie sur la main-d'oeuvre. Les chiffres estimés pour l'année 2020 des pertes dues au VIH/SIDA sont élevés : en Namibie, le taux atteint 26 pour cent, au Botswana 23,2 pour cent et au Zimbabwe 22,7 pour cent (OIT 2004b). Le VIH/SIDA réduit la capacité des ménages à progresser au-delà de la subsistance.

Les enfants sont également affectés, tant comme malades que comme victimes. La prévalence élevée du VIH/SIDA chez les adultes crée une classe marginale d'orphelins. Le nombre d'orphelins du SIDA vivant en Afrique sub-saharienne est actuellement estimé à approximativement 11 millions (Banque mondiale 2004c). Les données sur l'impact de cette tragédie sur les enfants sont faibles. Ainsworth et Filmer (2001) ont trouvé que le ratio d'inscriptions scolaires était faible dans certains pays pour les orphelins âgés 7 à 14 ans (Bénin, Kenya), alors que dans d'autres (Zambie, Tchad) il n'avait aucun impact. Bell et Gersbach (2006) sont partis de l'hypothèse que l'impact économique se fera sentir au-delà de la génération actuelle, même si la prévalence commence à baisser, comme les enfants perdront les compétences informelles enseignées par les parents, y compris comment cultiver la terre, comment réparer les éléments tels que les puits et le toit, et l'appui que les parents peuvent apporter à la transition de l'école au travail.

De vastes différences sexospécifiques ont été observées à mesure que l'épidémie du SIDA prenait de l'ampleur, et désormais on enregistre chez les femmes âgées de 14 à 24 ans des taux d'infection très élevés. En Ouganda en 2002/03, il a été rapporté que, tous quintiles confondus, un nombre plus élevé que les hommes étaient malades pendant les 30 jours précédant l'enquête (Banque mondiale 2006b). Lorsque plus de jeunes femmes que les jeunes gens de leur tranche d'âge sont infectées, et que les femmes assument la responsabilité de soigner les malades, leur capacité à prendre un emploi rémunéré ou salarié est réduite. En Zambie, le VIH/SIDA s'est propagé plus rapidement chez les femmes que chez les hommes : pour l'année 2001/02, le taux d'infection pour les femmes âgées de 20 à 24 ans était de 16,3 pour cent, alors que pour les hommes ce taux était de 4,4 pour cent, et pour les personnes âgées de 15 à 19 ans les chiffres étaient de 6,6 pour cent pour les filles et 1,9 pour cent pour les garçons. Cette tendance s'inverse pour le groupe d'âge de 45 à 49 ans, lorsque les hommes ont un taux d'infection plus élevé (20,2 pour cent, par rapport à 13,6 pour les femmes) (Banque mondiale 2004d).

Les données relatives aux effets du VIH/SIDA sur la main-d'oeuvre sont limitées, mais l'OIT (2004b) fournit quelques estimations : 70% des travailleurs séropositifs vivent en Afrique. Au Mozambique, 1,1 million de travailleurs de la main-d'oeuvre sont séropositifs ; au Nigeria ce chiffre est de 2,4 millions et au Kenya 1 million. Etant donné les taux élevés du VIH/SIDA, il est estimé que d'ici 2010, le nombre total de travailleurs baissera de 9 pour cent dans 35 pays d'ASS affectés par l'épidémie²⁴. Dans les pays les plus affectés, cette estimation est pire : les pays peuvent perdre jusqu'à 20 pour cent de la main-d'oeuvre. D'ici 2015, les pertes pourraient représenter 12 pour cent de la main-d'oeuvre en ASS, atteignant 30 à 40 pour cent dans les pays comme le Botswana

²⁴ En Asie, la perte estimée en tant que proportion de la main-d'oeuvre en 2010 n'est que de 0,7% et en Amérique Latine 1,5%. D'ici 2015, 1,2% et 1,9% respectivement (OIT 2004b).

(36,2%), Lesotho (32,3%), Swaziland (34,3%) et Zimbabwe (40,7%) (OIT 2004b et CHGA 2004).

L'impact de la prévalence élevée du VIH/SIDA sur les secteurs public et privé peut être sévère. D'après une enquête sur les entreprises dans toute l'Afrique, 60% des sociétés ont prévu des effets défavorables significatifs du VIH/SIDA, y compris la réduction de la productivité (OIT 2004b). Le taux élevé d'absentéisme est un problème particulier. Contrairement aux pays plus riches, les entreprises ne prennent pas en charge les coûts du traitement des effets indésirables ou du traitement antirétroviral (TAR) ; les entreprises souvent passent ces coûts aux ménages (Rosen et Simon 2003). L'impact estimé du VIH/SIDA sur la main-d'œuvre scolaire montre les effets pervers de la maladie sur la main-d'œuvre future. Si les enseignants contractent le VIH/SIDA au taux global du pays, le pourcentage de perte d'enseignants en Zambie pourrait augmenter d'environ 40%, compromettant ainsi plusieurs des acquis réalisés au cours des deux dernières décennies vers l'éducation primaire universelle. Bien entendu, le VIH/SIDA a également un impact négatif sur les taux d'inscription scolaire – au Botswana où les infections au VIH/SIDA ont quadruplé, les taux d'inscription à l'école primaire ont baissé de 30 points de pourcentage depuis 1985. (Kalemli-Ozcan, 2006).

TRAVAIL DES ENFANTS

Une partie des nouveaux arrivants sur le marché du travail sont des enfants d'âge scolaire et des jeunes. L'Afrique sub-saharienne fournit le plus grand nombre d'enfants travailleurs du monde. L'OIT (2002) a estimé que 29 pour cent des enfants âgés de 5 à 14 ans en Afrique sub-saharienne en 2000 étaient économiquement actifs, alors qu'en Asie et dans le Pacifique ce chiffre était de 19 pour cent et en Amérique Latine, 16 pour cent. L'OIT (2002) a également trouvé que chaque quatrième enfant en Afrique sub-saharienne semble commencer à travailler avant l'âge de dix ans. Certains enfants travaillent dans des conditions extrêmement pauvres, victimes d'exploitation et un environnement dangereux, comme dans le cas des enfants qui travaillent dans les mines. En Guinée, le Ministère des enfants et de la famille rapporte que les enfants qui travaillent dans les mines de diamants et finissent par travailler sous contrats interminables pour rembourser les qu'ils ont contractés pour acheter de la nourriture ou des médicaments (Kielland et Tovo 2006). La plupart des enfants économiquement actifs (trois quarts du nombre total d'enfants en Tanzanie) font « un travail léger », qui pourrait être combiné avec l'éducation. Le PNUD (1998) rapporte qu'au Bénin, les filles âgées de 6 à 14 ans qui vont également à l'école passent 5,9 heures par semaine à puiser de l'eau, alors que les filles du même âge qui ne vont pas à l'école passent en moyenne 8,9 heures par semaine à accomplir la même tâche. Ces chiffres sont moins élevés pour les garçons du même âge : 1,8 et 3,4 heures par semaine, respectivement (cité dans Kielland et Tovo 2006).

Les facteurs qui affectent l'offre de travail des enfants comprennent notamment l'âge et le sexe de l'enfant, le statut d'éducation et d'emploi des parents, la disponibilité d'opportunités d'emploi, et l'état de pauvreté et la situation géographique du ménage. Le goût culturel et social exerce également une influence sur la prévalence du travail des enfants. Reynolds (1991) a trouvé qu'au Zimbabwe les filles avaient plus de chances de travailler que les garçons, parce que la charge des tâches ménagères est élevée et

prennent la majeure partie du temps des femmes du ménage. Les garçons ont plus de chances que les filles à combiner l'école et le travail. Bien que le faible revenu du ménage puisse amener les parents à envoyer leurs enfants travailler, la pauvreté n'est pas nécessairement la principale cause de l'emploi des jeunes. Plus la part du revenu qui revient à la famille de leur propre entreprise non agricole est élevée, plus les chances que l'enfant travaillera sont élevées. Grootaert (1998) a trouvé qu'en Côte d'Ivoire, la présence d'une entreprise a augmenté les chances que l'enfant travaille. Coulombe (1998) montre qu'en Côte d'Ivoire que plus la terre de la famille est grande, plus élevée est la probabilité d'avoir un enfant qui travaille. Une étude sur le Ghana a trouvé que les caractéristiques familiales (l'éducation du père, la présence du père au foyer, la religion, la région de résidence, la principale source de revenu) ont joué un rôle plus important que la pauvreté sur la décision d'envoyer les enfants à l'école (Canagarajah et Coulombe 1997). Un résultat semblable a été trouvé dans Nielsen (1998) pour la Zambie, où il n'y avait pas de lien positif entre la pauvreté et le travail des enfants.

Le besoin pour les enfants de travailler a entraîné la migration des enfants, notamment en Afrique de l'Ouest. Ici encore, l'Afrique dépasse le reste du monde—une plus grande part des enfants africains vivent loin de leurs parents que les enfants d'autres continents (Andvig et al. 2001). Au Bénin, 8 pour cent des enfants âgés de 6 à 16 ans ont rapporté avoir quitté leurs foyers parentaux pour travailler. La moitié de ces enfants ont quitté le pays. Cette migration infantile ne peut être expliquée par la pauvreté, dans la mesure où les ménages relativement riches en zone rurale seraient plus enclins à financer la migration infantile (quand les enfants migrent pour travailler comme domestiques) (Andvig et al. 2001). Les différences de revenu aussi bien au sein (entre les zones rurales et les zones urbaines) et entre les pays sont si considérables que même un ménage relativement riche pourra considérer l'offre de leur enfant comme servante à un ménage plus riche dans la ville où même dans un autre pays (Adihou 1998). Il existe également des différences sexospécifiques : alors que 62 pour cent des garçons qui vivent loin de leurs parents vont à l'école, seulement 23 pour cent des filles le font (Kielland et Tovo 2006).

En somme, la qualité de la main-d'œuvre africaine a été clairement défavorable aussi bien à la croissance économique qu'à la création d'emploi salariés. Une bonne partie de ce qu'on trouve aujourd'hui dans l'offre de main-d'œuvre en Afrique remonte directement au manqué d'investissement dans les personnes par les gouvernements coloniaux. Le rattrapage—réduire le déficit en matière de santé et d'éducation—a été l'une des priorités des gouvernements, et des progrès considérables ont été réalisés, surtout au niveau de l'éducation primaire. Or, ce qui est triste c'est qu'on pourrait faire beaucoup mieux. Il existe de vastes lacunes dans les opportunités disponibles dans l'ensemble du continent. Dans la moitié des pays pour lesquels nous disposons de données, moins de 50 pour cent des garçons des ménages démunies sont à l'école et la situation pour les filles est pire. Des fossés des sexes dans les pays, en termes d'opportunités et de résultats, sont répandus. Le travail des enfants, surtout pour les filles, est à la fois un problème de droits de l'homme et un problème économique, s'agissant d'un autre facteur qui fait baisser la performance scolaire.

Les taux de fécondité actuels ont créé un défi considérable pour les gouvernements, comme la taille de la main-d'œuvre au cours des 15 prochaines années est déjà fixée. Du point de vue macroéconomique, l'offre de main-d'œuvre à croissance rapide peut s'avérer être une force positive pour la croissance économique, si l'offre du capital physique augmente en même temps la main-d'œuvre ou l'innovation technologique et l'adaptation augmente la productivité du travail. Par le passé, cela ne s'est pas réalisé en Afrique, et une vaste classe de demandeurs d'emploi déçus a été créée en milieu urbain. Les gouvernements des pays comme l'Éthiopie devront désormais subir les conséquences politiques difficiles, étant donné que la croissance économique et la création d'emplois en milieu urbain n'ont pas été suffisantes pour absorber la main-d'œuvre qui ne cesse d'augmenter mais la dégradation des sols et une pluviométrie instable ont strictement limité la capacité du secteur agricole d'absorber ces nouveaux sur le marché du travail. De nombreux pays se trouvent dans un cercle vicieux. Une baisse de fécondité est nécessaire pour que les fonds publics et privés soient orientés vers l'éducation secondaire et supérieure sans compromettre les acquis de l'école primaire. Mais en l'absence de plus d'éducation, il est difficile de faire baisser les taux de.

Comme dans le cas de la demande de main-d'œuvre, la performance en terme d'augmentation de l'offre de main-d'œuvre est inégale dans l'ensemble du continent. Les Objectifs du millénaire pour le développement ont fixé des cibles pour l'amélioration de la santé et l'éducation d'ici 2010. Le progrès vers la réalisation de ces objectifs ne permettra pas seulement d'améliorer le bien être, mais il renforcera la base pour la croissance économique en améliorant la qualité de la future main-d'œuvre. Les expériences réussies en Afrique, notamment concernant la cible fixée pour l'inscription à l'école primaire qui est presque atteinte, montre la voie à suivre pour avancer.

4. CONSEQUENCES : LA CROISSANCE DU SECTEUR INFORMEL

Partout en Afrique sub-saharienne, comme la main-d'œuvre s'est accrue et la création d'emplois stagne, les demandeurs d'emploi ont été contraints de se tourner vers le secteur informel. Ce secteur comprend des activités économiques caractérisées par des irrégularités et de faibles revenus, comme l'auto emploi ou le travail dans une entreprise familiale fournissant des services comme la coiffure, les réparations, et l'alimentation ; la vente dans la rue ; ou la fabrication de meubles ou d'habillements, ou d'autres objets ménagers dans des petites unités de production. La ligne entre le secteur formel et le secteur informel (ce que nous appelons emplois rémunérés et salariés) est floue, dans la mesure où certaines entreprises informelles grandissent pour engager quelques employés en dehors de la famille.

La part du secteur informel dans l'emploi total s'est accrue rapidement. Au Ghana, de 1987 à 1998 la source la plus importante d'emplois en milieu urbain était l'auto emploi (Teal 2005), et en Ouganda, le taux de croissance annuelle de l'emploi le plus élevé de 1992 à 2002 était l'auto emploi non agricole (Banque mondiale 2006). Au Burkina Faso, suite à la dévaluation du franc CFA, on a enregistré une baisse des revenus réels et les ménages avaient augmenté leur offre de main-d'œuvre dans les services informels, la majorité des nouveaux emplois ayant été créés dans le commerce informel (Bernabe et Krstic 2005 : 53). Dans les économies les plus riches, la faible croissance de l'emploi par rapport à l'offre a été mise sur le compte du chômage. Les pays pauvres d'Afrique sub-saharienne n'ont pas connu le chômage ouvert, mais plutôt une augmentation du secteur informel en milieu urbain, souvent accompagnée d'une baisse de productivité du travail et de revenus. L'exception concernait la jeunesse, chez qui la difficulté de faire la transition de l'école au travail ne s'est pas traduite par l'émergence du chômage ouvert. Le taux moyen du chômage des jeunes dans les pays d'Afrique sub-saharienne est d'environ 15 pour cent, atteignant jusqu'à 50 pour cent dans certains pays (Banque mondiale 2007). La moyenne pour l'Afrique sub-saharienne est moins élevée que dans toute autre région, ce qui reflète la grande taille du secteur informel. Mais ici encore, ce chiffre est peu fiable, parce qu'il reflète les incohérences au niveau de la manière dont les données sont collectées dans les différents pays (voir encadré 1).

La création d'un grand nombre d'emplois rémunéré et salariés aurait offert des revenus plus élevés et contribué à réduire la pauvreté, comme l'emploi dans le secteur informel offre généralement beaucoup moins de sécurité de revenu et d'emploi, ainsi qu'une baisse significative de salaire. Les données sur les revenus sont difficiles à collecter sur le secteur informel, puisque la plupart des emplois sont des auto emplois ou l'emploi dans une entreprise familiale, mais là où ils sont disponibles, la tendance est toujours la même—de faibles revenus. En Ouganda en 2002, les données de l'enquête comprenaient la catégorie de travailleurs salariés classée comme travail « temporaire ». Les données ont montré que les employés temporaires salariés avaient une réduction de

salaires de 30 pour cent pour les hommes et de 45 pour cent pour les femmes, en prenant en compte l'éducation et l'expérience. Une autre manière d'arriver à la différence est de comparer la consommation du ménage par habitant (comme une approximation pour les revenus dans le secteur d'auto emploi). Au Ghana, en Tanzanie, et en Ouganda, les ménages dirigés par des employés du secteur privé ou public étaient mieux traités que les travailleurs indépendants en milieu urbain, qui étaient mieux lotis que les agriculteurs.²⁵

Il ne semble pas y avoir une tendance de la manière dont les revenus moyens évoluent dans les deux secteurs, sauf que les revenus des emplois rémunérés et salariés ont tendance à évoluer plus vite que ceux du secteur informel. Au Ghana et en Tanzanie, les revenus des ménages travaillant à leur propre compte ont augmenté d'environ 75 à 80 pour cent du taux de croissance de revenu dans les ménages à revenus privés dans les années 90. En Ouganda, de 1992 à 2002, la croissance de revenus (estimés par consommation par habitant) était la plus lente du secteur informel. Mais en Ethiopie de 1994 à 1997, le revenu des employés salariés du secteur formel a augmenté, alors qu'il y eut une baisse du revenu moyen des travailleurs indépendants (Kingdon et al. 2004) et, donc, une augmentation du fossé entre les secteurs, (mais les revenus moyens restaient plus élevés dans le secteur informel que dans l'agriculture en 2002).

Tableau 6 : Salaires annuels dans un certain nombre de pays africains

A. Ghana

Type de salaire	1987/88		1988/89		1991/92		1998/99	
	US\$	PPA\$	US\$	PPA\$	US\$	PPA\$	US\$	PPA\$
Emploi salarié public	1103,17	1545,55	1056,60	1664,10	1232,84	1940,25	1277,80	3250,69
Emploi salarié privé	1106,78	1156,48	980,33	1161,00	1118,43	1423,07	1260,94	2093,57
Auto emploi	1129,27	1156,48	1001,20	1208,38	1227,62	1212,66	1224,81	1766,27
Agriculteur	736,25	288,05	669,21	232,07	727,02	403,66	712,16	491,09
% fossé entre le privé et l'auto emploi		0,00		-3,9		17,4		18,5

Note : Revenu de l'emploi principal

B. Ethiopie

Type de salaire	1994		1997		Taux moyen de croissance annuelle (pour cent)	
	US\$	PPA\$	US\$	PPA\$	US\$	PPA\$
Emploi salarié public	1 281	3 696	1 664	4 248	9,1	4,7
Emploi salarié privé	1 206	3 479	1 426	3 496	5,7	0,2
Auto emploi	1 496	4 315	655	1 890	-24,1	-24,1
% fossé entre le privé et l'auto emploi		-19,4		85,0		

Note : PPP\$ indique les équivalents du dollar en parité de pouvoir d'achat.

a. Revenus moyens par travailleur familial

²⁵ Nous avons classé les ménages par occupation du chef (rémunération et salaire, auto emploi ou entreprise familiale non agricole, et agricole). Les revenus étaient ensuite estimés en terme de consommation par habitant. Il n'y a pas de contrôle pour les dotations comme l'éducation.

Source : Ghana : Teal (2000), Ghana Statistical Office surveys. Ethiopia : Urban Labour Force Survey, 1986 ; Labour Force Survey, 1998/99.

Des études sur le secteur informel ont montré qu'il est très hétérogène, et c'est ce qui explique en partie les divers résultats. Les données suggèrent que les travailleurs du secteur informel ont moins d'éducation. Lautier (2000) a trouvé que 76 pour cent des travailleurs du secteur informel au Mali n'avaient aucune éducation (cité dans OIT 2002b), et une enquête menée en 1999 au Kenya a montré que 85 pour cent des travailleurs du secteur informel n'avaient reçu aucune formation (cité dans OIT 2002). Il est difficile d'éliminer cette faiblesse scolaire une fois qu'elle se manifeste. La formation technique et professionnelle pourrait être une solution, si ces programmes étaient orientés vers les travailleurs du secteur informel. En Tanzanie, une fois que l'objectif d'un programme de formation avait été changé de l'emploi salarié vers les opportunités existant au plan local pour l'auto emploi en milieu rural, les résultats étaient beaucoup plus fructueux, et ce résultat a été également observé dans d'autres pays. Verner et Verner (2005) ont étudié l'impact du programme de formation de la main-d'œuvre pour le secteur informel en Côte d'Ivoire et ont trouvé un impact économique positif pour les femmes, les secteurs agricole et électronique, et les entreprises employant une ou deux personnes ou des entreprises avec dix employés ou plus. Adams (2002 : 60) a donné un point de vue nuancé, en notant que « le fait de fournir simplement des programmes de formation axés sur des compétences pour l'emploi dans le secteur informel a été moins efficace que la fourniture de formation comme un service complémentaire des programmes plus complexes qui offrent les clients accès au crédit et aux conseils sur les marchés. »

Le secteur informel en plein essor met clairement en relief le défi de création d'emplois que l'Afrique devra relever. De nombreux travailleurs entrent dans le secteur informel comme la conséquence de leurs faibles niveaux d'éducation et de compétences, parce qu'ils ne peuvent pas concourir efficacement pour un emploi salarié dans le secteur privé. Sans doute, beaucoup préféreraient le secteur formel, si les emplois y étaient disponibles. Transférer autant de travailleurs que possibles du secteur informel vers des emplois salariés (ou s'assurer qu'ils ne commencent pas par là) est clairement une priorité. Réussir à maintenir la croissance du secteur informel au-dessous de la croissance de la main-d'œuvre indiquerait clairement que la qualité de la croissance s'est améliorée. Mais de tels succès seront difficiles à réaliser, étant donné le volume des personnes qui entrent sur le marché du travail et le fait que les revenus moyens dans le secteur informel restent au dessus des moyennes dans le secteur agricole. Ainsi, la main-d'oeuvre urbaine et le secteur informel continueront d'accroître dans tous les pays d'Afrique subsaharienne. Si tel est le cas, la tâche d'améliorer la qualité de la croissance exige des efforts visant à améliorer la productivité des secteurs informel et formel.

5. CONCLUSION : LES PERSPECTIVES POUR DE MEILLEURS RESULTATS

L'expérience de la dernière décennie en Afrique offre à la fois un espoir et un pessimisme. Les résultats en termes de développement du marché du travail et de réduction de la pauvreté ont été, dans la plupart des cas, médiocres. Les raisons sont complexes, et se trouvent essentiellement en dehors du marché du travail, mais l'ampleur même du problème exige la recherche des causes sous-jacentes. Les principaux éléments sont les données démographiques de la main-d'oeuvre en Afrique, les faibles politiques de croissance poursuivies par de nombreux pays, la structure de la croissance suite aux réformes de la décennie précédente, le climat d'investissement défavorable pour le secteur privé, et la qualité de la main-d'oeuvre africaine—malgré les efforts déployés en vue d'une amélioration. Les mauvais résultats obtenus au niveau du marché de l'emploi n'ont pas réussi à réduire la pauvreté, alors que la persistance de la pauvreté a compromis davantage les résultats du marché du travail. L'urbanisation rapide en Afrique face aux taux de fécondité et de croissance démographique élevés signifie que les pressions politiques et sociales sur les gouvernements ne vont pas s'atténuer.

Malgré cette image sombre, il y a quelques cas de succès. Tout d'abord, la douleur de la structuration du secteur public semble être un lointain souvenir. Les pays comme le Sénégal, l'Ouganda, et la Tanzanie ont créé des emplois salariés privés plus vite que le taux de croissance de la main d'oeuvre, et cette tendance devrait se poursuivre, sans l'ombre des pertes d'emplois du secteur privé. Malgré le fait que les règlements sur le travail en Afrique sont parmi les plus strictes, les marchés du travail africains restent souples, et ces règlements ne semblent pas (encore) avoir constitué un obstacle majeur à la création d'emplois. Au fur et à mesure que d'autres contraintes sont éliminées, toutefois, ces règlements peuvent d'avérer importants. Dans un pays où ce phénomène s'est produit, au Mozambique, le problème a été abordé, ce qui montre que la question peut être résolue. Les pays comme le Ghana, le Kenya, le Lesotho, et l'Ouganda ont réussi à relever le niveau d'éducation de leurs travailleurs, par l'adoption de politiques visant à promouvoir l'accès universel à l'éducation, ce qui améliore la qualité de la main-d'oeuvre offerte. Bien que les institutions du marché du travail en Afrique soient immatures et inefficaces de bien des manières, ils ne constituent pas un obstacle à la création d'emplois. Enfin, les données en provenance du Ghana et de la Tanzanie suggèrent que, bien que la croissance de revenue soit plus lente dans le secteur informel que dans les emplois rémunérés et salariés, les deux secteurs peuvent contribuer à la réduction de la pauvreté.