

Atitsogbe, K. A., Moumoula, I. A., & Pari, P. (2023). La problématique travail décent dans les économies informelles. In I. A. Moumoula K. A. Atitsogbe, A. Ouedraogo, P. Pari, J-F Kobiané (Eds.), *Systèmes éducatifs, orientation et insertion professionnelle en Afrique francophone: quelles articulations à l'ère de la promotion de l'entrepreneuriat et du travail décent?* (pp.263-279). L'Harmattan

## Chapitre XI

### La problématique du travail décent dans les économies informelles

Kokou A. ATITSOGBE <sup>1</sup>

Issa A. MOUMOULA <sup>2</sup>

& Paboussoum PARI <sup>3</sup>

La problématique du travail décent est au cœur des préoccupations de l'Organisation internationale du travail ces deux dernières décennies. Son inclusion dans l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable témoigne de l'importance et de l'urgence de la promotion du travail décent dans le monde. En 2015, l'OIT a proposé 10 indicateurs à travers lesquels la notion de travail décent pourrait être promue. Si les acteurs du secteur formel dans les pays de l'Afrique subsaharienne s'efforcent de plus en plus pour rendre le travail plus décent, le secteur informel qui domine largement leurs économies semble échapper à la promotion du travail décent. En se basant sur les 10 indicateurs proposés par l'OIT, ce chapitre expose la problématique de l'accès à un travail décent dans le secteur informel en Afrique subsaharienne au regard d'une analyse du marché du travail et du contexte, en s'appuyant particulièrement sur l'exemple du Togo et du Burkina Faso.

<sup>1</sup> CePCO, Institut de Psychologie, Université de Lausanne  
E-mail: kokou.atitsogbe@gmail.com

<sup>2</sup> Département de psychologie, Université Norbert Zongo  
E-mail: moumoula\_i@yahoo.com

<sup>3</sup> Département de psychologie appliquée, Université de Lomé  
E-mail: paripab@gmail.com

Introduction

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent est conçu comme « l'activité qui assure liberté, sécurité, dignité

et équité à qui le réalise, en fonction des critères individuels et collectifs de l'être humain concerné » (Bonnechère, 2008, p. 91). De nombreux travaux récents en psychologie témoignent des effets bénéfiques de l'accès à un travail décent aussi bien pour la sécurité financière que la santé des individus à travers le monde (Atitsogbe, Kossi, Pari, & Rossier, 2021a ; Duffy et al., 2017 ; Ferreira et al., 2019 ; Masdonati et al., 2019 ; Ribeiro et al., 2019). Dans son rapport de 1999, le Directeur Général de l'OIT conceptualisa le travail décent comme devant être fondé sur quatre piliers essentiels : les droits fondamentaux, l'emploi et le revenu, la sécurité sociale et le dialogue social. Certains auteurs ont suggéré de définir et d'opérationnaliser des indicateurs qui permettraient de mesurer objectivement le travail décent à travers les pays pour guider les politiques en la matière (Anker et al., 2002 ; Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003 ; Ghai, 2003). Selon ces auteurs, l'évaluation de l'accès au travail décent devrait intervenir à un niveau plus large en se basant sur les indicateurs globaux. En 2013, l'OIT proposa 10 éléments fondamentaux à travers lesquels le travail décent pourrait être promu: (1) les possibilités de travailler, (2) les revenus et un travail productif adéquats, (3) un temps de travail décent, (4) la combinaison du travail, de la famille et de la vie personnelle, (5) les types de travaux qui devraient être abolis, (6) la stabilité et la sécurité du travail, (7) l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, (8) un environnement de travail sûr, (9) la sécurité sociale et (10) le dialogue social. La notion de travail décent a été incluse dans l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable (Nations Unies, 2015) et selon l'OIT, les États devraient être garants de la promotion du travail décent à travers leurs législations, politiques et institutions (OIT, 2013). Cependant, de nombreux rapports et publications internationaux révèlent que l'accès à un travail décent reste un défi crucial dans le monde et que les gouvernements et les organisations devraient accroître leurs efforts à cet égard (OIT, 2013).

Travail décent : des différences notables selon le niveau de développement économique.

Si la notion du travail décent est largement intégrée comme un droit de l'individu dans la plupart des sociétés occidentales, elle reste encore un idéal politique difficile à atteindre au sein des sociétés où le secteur informel domine l'économie et génère la majorité des emplois. Les sociétés les plus avancées sur la question du travail décent sont celles où cette notion est reconnue comme faisant partie intégrante des

droits des personnes (Cook, Xu, & Bian, 2019). Ce sont également des sociétés individualistes, qui n'échappent pas totalement au secteur informel (par exemple le « travail au noir »), mais où ce dernier reste marginal et très surveillé (Atitsogbe, 2021). Dans ces contextes, la plupart des professions sont encadrées, avec une activité syndicale forte qui tente d'équilibrer les rapports de travail. Ces différentes caractéristiques, bien que non exhaustives, représentent un levier important favorisant la promotion d'emplois décents dans ces contextes. Comment alors promouvoir concrètement le travail décent dans les économies en développement, à dominance informelle et n'ayant pas les mêmes caractéristiques que les pays économiquement avancés ? La promotion du travail décent ne trouvera-t-elle écho que dans le secteur formel minoritaire de ces pays ? Ces questions d'importance capitale peuvent être abordées à travers les indicateurs proposés par l'OIT pour caractériser le travail décent.

## **La problématique du travail décent dans les économies informelles.**

L'OIT (ILO [International Labor Organization], 2020a) définit l'économie informelle comme l'ensemble des « activités économiques légales exercées par des travailleurs et des unités économiques qui sont - en droit ou en pratique - non couvertes ou insuffisamment couvertes par des dispositifs formels » (p. 34). La notion du secteur informel implique non seulement des entités de très petites tailles et précaires, mais également de très grandes firmes informelles (Binjamin & Mbaye, 2012). Ces types d'emplois se retrouvent dans tous les secteurs notamment primaire, secondaire et tertiaire ; par exemple le travail domestique, la vente de boissons locales (bière traditionnelle), de tissus traditionnels en coton, de motocyclettes, le lavage de motos, la vente de fruits (vendeur ambulant), le travail agricole, les métiers de l'artisanat, le service bureautique, etc. (Chen, 2001 ; Sene, 2021 ; Rossier & Ouedraogo, 2021). En Afrique, 80% des emplois proviennent de l'informel (ILO, 2020b). Selon l'INSD, sont catégorisés travailleurs du secteur informel, « les personnes dont l'emploi est, en pratique, non soumis à la législation nationale du travail, à la taxation de revenu, à la protection sociale ou n'ayant pas droit à certains avantages (le préavis de renvoi, l'indemnité de licenciement, les congés payés ou les congés de maladie, etc.) » (Ouedraogo & Atitsogbe, 2022, p.23). Au Burkina Faso, 95% des

emplois sont informels tandis qu'au Togo, l'on dénombre 3,5 millions de travailleurs du secteur informel sur une population totale d'environ 8 millions d'habitants (INSD, 2016 ; Portail Officiel de la République Togolaise [PORT], 2021). Bien que l'économie formelle s'emploie à rendre les emplois plus décents au sens de l'OIT, le marché du travail informel échappe complètement à l'observation des indicateurs tels que promus par l'OIT.

## **La question de l'accès au marché du travail : les possibilités pour les personnes de travailler**

Elles supposent que « des emplois sont disponibles et que les individus sont libres d'accepter ou non le travail proposé » (Bescond et al., 2003, p.195). Cependant, les opportunités d'emploi sont encore limitées dans les économies en développement, en particulier celles de l'Afrique subsaharienne. Dans la plupart des pays de la région, l'accès au marché du travail est particulièrement difficile pour les personnes très peu qualifiées ou pour les jeunes hautement diplômés. Au Togo par exemple, les jeunes diplômés du tertiaire obtiennent leur premier emploi en moyenne 35 mois après la fin de leurs études universitaires (OCDE, 2016). Les jeunes diplômés font également face au déséquilibre entre l'offre et la demande de travail et n'ont souvent de choix que de subir une extrême précarité de l'emploi dans le secteur informel (Yabouri, 2015). Au Burkina Faso comme dans la plupart des pays du continent, les maillons de l'économie les plus grands pourvoyeurs d'emplois décents selon la terminologie de l'OIT (bonnes conditions de travail, rémunération adéquate, assurance maladie, etc.) sont généralement l'administration publique et le segment des grandes entreprises publiques et privées. Ensuite, viennent les petites et moyennes entreprises au sein desquelles l'on rencontre une proportion non négligeable d'emplois non protégés, liée à la non-application rigoureuse des dispositions du droit de travail, mais également à la faible capacité de ces entreprises à pouvoir proposer des emplois décents à tous leurs employés dans un contexte d'ouverture des marchés et de pauvreté croissante (Moumoula, 2018). Le secteur informel reste par définition peu régulé et ne peut proposer plus d'emplois décents pour des raisons structurelles et économiques. Les employeurs de l'informel ont tendance à minimiser les coûts en personnel, dans une situation de déséquilibre en l'offre d'emploi et le nombre de demandeurs d'emploi (Suleman & Figueiredo, 2018). De

ce fait, les possibilités de travailler sont réduites pour les personnes qui auraient des exigences élevées en termes de salaire et de conditions de travail et plus ouvertes pour les personnes qui seraient moins exigeantes et regardantes sur les offres des employeurs. Cette dernière décennie, sous l'impulsion des gouvernements qui encouragent l'entrepreneuriat comme une alternative au chômage de masse, les possibilités de travailler se sont accrues avec l'émergence d'un nombre considérable d'auto-entrepreneurs parmi lesquels les diplômés sans emploi représentent un nombre important (Atitsogbe et al., 2021b).

### **Les revenus et un travail productif adéquats**

Le secteur informel est par définition celui de la précarité des emplois où les paiements inadéquats et irréguliers, le travail à la tâche et à l'heure sont plus répandus (exemple des vendeurs ambulants). Il est également celui où les inégalités salariales sont importantes (Suleman & Figueiredo, 2018). Les disparités s'observent selon l'activité, le niveau technologique, le statut occupationnel et le sexe ; les revenus allant de gains de subsistance le plus souvent inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) à des niveaux supérieurs au revenu moyen par habitant (Maldonado, Badiane, & Miélot, 2004 ; Rossier & Ouedraogo, 2021). Selon une recherche menée au Sénégal, les travailleuses domestiques sont très touchées par des inégalités salariales, la majeure partie d'entre elles sont payées moins que la moitié du SMIG qui s'élève à 55 000 francs CFA (Sene, 2021). Dans la plupart des pays, les petits établissements sont essentiellement détenus par des travailleurs indépendants (56 à 80%) faisant appel à une main d'œuvre familiale ou à des apprentis tandis que la proportion des micro-entreprises embauchant des salariés stables est encore faible, de l'ordre de 5 à 20 %. Il est important de souligner que la main d'œuvre familiale et le travail des apprentis ne sont pas souvent directement rémunérés. En ce qui concerne le travail impliquant les membres de la famille, le modèle culturel (le collectivisme) rend impossible la comparaison avec les sociétés occidentales où toute contribution individuelle est calculée au sein de l'entreprise familiale. En Afrique par exemple, il est très courant que les enfants de commerçants travaillent aux côtés de leurs parents qui leur transmettent des compétences liées à cette activité jusqu'à l'âge adulte ou au moment d'être autonomes, les parents les aident à établir

leurs propres commerces. Ceci est également valable pour de nombreux secteurs d'activités où les rémunérations ne sont pas directes étant donné que les rapports ne sont pas contractuels, mais tiennent plutôt aux traditions. Ces formes de travaux invisibles culturellement circonscrites contribuent à des constructions professionnelles et sociales dans des environnements où les États ne sont pas encore en mesure d'assurer une protection sociale à chaque individu. Le revenu adéquat pour un travail productif a moins de chances de survenir dans des contextes où les termes de l'échange sont peu standardisés. Par exemple, le modèle africain est celui de la négociation dans la plupart des échanges et services au quotidien, allant de l'achat des produits de consommation aux tarifs des taxi/taxi-moto. Le revenu des travailleurs indépendants est donc fortement dépendant des prix fixés par le marché. Il faut également noter que le SMIG est faible dans de nombreux pays du continent (35000 francs CFA au Togo depuis 2012, réévalué à 52500 francs en 2023, équivalent de 87 \$ américain, et 55000 francs CFA au Sénégal depuis 2019). Enfin, alors que des efforts sont déployés dans les pays occidentaux pour reconnaître toute forme de travail (par exemple le travail des femmes au foyer s'occupant de l'éducation des enfants, le travail des proches-aidants), ces types de travaux sont considérés en Afrique comme étant dans l'ordre des choses et ne sont pas rémunérés.

## **Un temps de travail décent**

La durée excessive du travail ainsi que des horaires de travail atypiques contribuent à une dégradation de la santé physique et mentale des travailleurs (Bescond et al., 2003). Les travailleurs du secteur informel sont très souvent soumis à diverses contraintes par leurs employeurs au mépris du droit du travail qui préconise 8 heures de travail par jour environ dans de nombreux pays. Les heures supplémentaires et le travail les week-ends sont difficilement répertoriées et prises en compte dans la rémunération. Au lieu de 40 heures par semaine, certains travailleurs de l'informel cumulent jusqu'à 70 heures de travail par semaine avec des horaires de fin de travail au-delà de 20 heures le soir (Sene, 2021). Ces conditions de travail sont par exemple facilement repérables chez les travailleurs domestiques ; les premiers à se lever, les derniers à se coucher et les

mal payés. Selon l'Institut national de la statistique et de la démographie du Burkina Faso, le nombre d'heures de travail par semaine des personnes travaillant dans le secteur informel est excessif, dépassant souvent 48 heures et cela pour 55% des hommes et 45,6% des femmes (Rossier & Ouedraogo, 2021). Des horaires de travail peu décentes s'observent également chez les travailleurs indépendants ; par exemple les conducteurs de taxi-moto dans les capitales de l'Afrique subsaharienne, appelés « Zémidjan » au Bénin, « Z-man » ou « Oléyia » au Togo ou encore « Bendskin » au Cameroun, sans oublier les pays comme le Kenya, le Niger, le Nigéria, l'Ouganda et le Sénégal (Olvera, Plat, Pochet, Sahabana, 2007 ; Pari, 2009). D'après Olvera et al. (2007) l'on dénombrait 170 000 conducteurs de taxi-moto au Bénin en 2002 et 70 000 en Ouganda en 2004. Parmi cette catégorie de travailleurs, figurent ceux qui sont propriétaires de leur moto et « ceux qui ne peuvent disposer d'un capital travaillent pour le compte d'un propriétaire de moto par le biais de contrats d'affermage, éventuellement dans des systèmes de travailler-payer » (Olvera et al., 2007, p. 7). Ainsi, sous la pression des charges familiales ou de la dette envers leurs créanciers, ces travailleurs cumulent de nombreuses heures de travail ainsi que des horaires atypiques pour répondre à plusieurs contraintes : « moins rémunératrice qu'un taxi collectif, l'activité de moto-taxi est également plus pénible. L'activité n'obéit bien entendu pas à la législation du travail et est généralement le fait d'une seule personne travaillant toute la journée avec l'engin » (Olvera et al., 2007, p. 8). Par ailleurs, les salariés du secteur informel ont généralement peu de pouvoir, ce qui limite considérablement leurs revendications quand des heures de travail peu décentes leur sont attribuées ou des heures supplémentaires effectuées. La persistance dans ces types de revendications se solde généralement par des licenciements abusifs, surtout des salariés analphabètes qui ont une connaissance limitée du droit du travail. Ces situations sont entretenues par la méconnaissance par la plupart des travailleurs de l'informel, du droit du travail et des institutions qu'ils peuvent saisir en cas d'abus. Pour d'autres, le fait de travailler dans la sphère familiale ou les liens forts qu'ils ont tissés avec leur employeur les dissuadent de toute dénonciation (Suleman & Figueiredo, 2018). La sensibilisation des travailleurs et des employeurs sur ces questions pourrait contribuer à promouvoir des horaires de travail décentes.

## **La combinaison du travail, de la famille et de la vie personnelle**

Contrairement à l'emploi formel, le travail informel selon certains auteurs offre une plus grande flexibilité en ce qui concerne les heures de travail, le rythme de travail et la proximité du lieu du travail pour les auto-entrepreneurs, leur permettant ainsi de mieux gérer les conflits travail/famille (Chen, 2001 ; M'Bouna, 2019). Cependant, les heures de travail excessifs, dépassant 48 heures et pouvant atteindre 70 heures (Sene, 2021 ; Rossier & Ouedraogo, 2021) ne permettent pas à des travailleurs mariés et ayant des enfants d'assurer normalement leurs responsabilités familiales.

### **Les types de travaux qui devraient être abolis**

Le travail des enfants figure à l'interface des pires formes de travaux à abolir selon les conventions de l'OIT. Les travaux à abolir concernent aussi bien les activités économiques auxquelles ils s'adonnent sans grand danger et celles qui leur sont dommageables ou reconnues comme les pires formes de travail. Ces types de travaux sont inacceptables a) étant donné leur nature, également désignés par « pires formes intrinsèques » de travail et b) de par les conditions dans lesquelles ils s'exercent (exposition au danger) (Diallo, 2008). Selon un récent rapport conjoint de l'OIT et de l'Unicef, 160 millions d'enfants étaient forcés de travailler au début de l'année 2020, une augmentation de 8,4 millions de cas en seulement 4 ans et une hausse observée pour la première fois depuis 20 ans. Avec l'accroissement de la pauvreté dû au contexte pandémique actuel, les projections indiquent que 9 millions d'enfants supplémentaires seraient en danger, forcés à travailler d'ici fin 2022, ce qui indique que le travail des enfants repart à la hausse dans le monde. Selon ce rapport, l'Afrique subsaharienne est la région où la prévalence et le nombre d'enfants qui travaillent sont les plus élevés avec 86,6 millions d'enfants de 5 à 11 ans représentant 24,9% des enfants de cette tranche d'âge travaillant à l'échelle mondiale. En Afrique, 1 enfant sur 5 travaille contre 1 sur 10 dans le monde. Globalement, les enfants travaillent essentiellement dans le secteur agricole (70%), des services (19,7%) ou encore industriel (10,3%). Au travail agricole déjà pénible pour les adultes en raison de la mécanisation faible dans les pays africains, les enfants



sont exposés aux produits chimiques nuisibles et à risque de développer précocement des maladies dangereuses. Dans le domaine minier, le travail des enfants est également répandu, avec les cas fréquemment rapportés par les médias dans de nombreux pays du continent. Au Burkina Faso, selon l'enquête nationale sur le travail des enfants (ENTE-BF) réalisé en 2006, 1 658 869 des enfants âgés de 15 à 17 ans représentant 41,1% de cette tranche d'âge sont économiquement actifs et consacrent entre 19 et 25 heures au travail par semaine, ce qui les prive d'un accès normal à l'éducation. Des sources indiquent également qu'un enfant sur deux au Burkina Faso est impliqué dans des travaux « dangereux » tandis qu'au Togo, les enfants non scolarisés représentent une proportion importante des vendeurs ambulants, transportant des marchandises pour les revendre dans les rues et les marchés des grandes villes.

## **La stabilité et la sécurité du travail**

La stabilité et la sécurité de l'emploi se réfèrent au maintien du travailleur dans son emploi pour autant que lui-même trouve nécessaire de s'y maintenir ou que son employeur en plus de la nécessité, a les moyens de l'y maintenir. En général, la fonction publique et les grandes entreprises privées sont les pourvoyeurs d'emplois stables et relativement sûrs (Atitsogbe et al., 2021a ; Moumoula, 2018) tandis que les salariés de l'informel sont plus vulnérables et présentent des risques élevés de faire face à des aléas (chômage, précarité financière, maladie, vieillesse, etc.). Les travailleurs irréguliers se retrouvent en grand nombre parmi les travailleurs familiaux, les travailleurs saisonniers et les travailleurs temporaires (Mbaye & Gueye, 2018). Ces auteurs relèvent que le cumul des emplois vulnérables et ceux que les chômeurs réalisent pour survivre atteint un pic d'environ 90% au Bénin et au Niger en 2016 tandis qu'il a varié entre 70 et 90% dans les pays comme la Côte d'Ivoire, la Gambie, le Ghana, le Mali, le Sénégal et le Togo. En Afrique subsaharienne où les Etats peinent à assurer une protection sociale à tout un chacun, les questions de survie se posent avec acuité aux populations et l'engouement pour les emplois informels chez certaines catégories de la population (diplômés universitaires) est souvent une tentative pour répondre à ce besoin. La stabilité dans ces cas reste relative étant donné que les changements d'emplois s'opèrent souvent à la moindre opportunité perçue comme meilleure.

Cependant, l'on retrouve des types d'emplois stables comme ceux des revendeuses dans les marchés, les artisans et entrepreneurs travaillant à leur propre compte ou encore ceux du secteur agricole (Nbedi & Dama Die, 2020). La stabilité de ces types d'emplois est fortement dépendante de la rentabilité et n'est pas dans la plupart des cas une garantie de rémunération correcte.

## **L'égalité des chances et de traitement dans l'emploi**

Les inégalités dans l'accès à l'éducation (en faveur des hommes) prolongent celles relatives à l'accès au marché du travail. Selon un rapport du Groupe de la Banque Africaine de Développement, la participation des femmes au marché du travail sur le continent était de 64,2% en 2016 contre 76,2% pour les hommes (Mbaye & Gueye, 2018). Selon le même rapport, les femmes sont plus impliquées dans des activités non-rémunérées comme les tâches domestiques qui « ne sont pas considérées comme des activités productives au sens des comptes nationaux » (p.4). Elles représentent plus de 70% de la population occupant les emplois vulnérables et à ce titre, sont presque toujours désavantagées. Les emplois informels ne sont pas souvent pourvus et payés dans les formes standards comme les emplois formels. Les employeurs parlent souvent de leurs offres à des proches qui les véhiculent de bouche à oreille. Les inégalités de traitement en termes de salaire sont également observées. Ainsi, en se basant sur des rapports de l'INSD et AFRISTAT, Rossier et Ouedraogo (2021) ont rapporté au Burkina Faso une rémunération mensuelle de 140 000 francs CFA pour les hommes et 80 200 francs pour les femmes. Cette situation inégalitaire est souvent celle qui prévaut dans la plupart des pays de la sous-région. Il est également à noter que les emplois informels sont très souvent mal rémunérés et les irrégularités dans le paiement des salaires, encore plus fréquentes que dans le secteur formel (Atitsogbe et al., 2021a).

## **Un environnement de travail sûr**

Les employés du secteur informel trouvent leur travail non satisfaisant en raison de sa pénibilité et des mauvaises conditions de travail (Sene, 2021 ; Rossier & Ouedraogo, 2021). L'environnement du travail informel échappe souvent au contrôle des autorités en

charge de la régulation des conditions de travail. Les inspecteurs du travail sont beaucoup impliqués dans le contrôle et la régulation des conditions de travail dans les grandes entreprises. Si les secteurs de la restauration sont surveillés et font l'objet de contrôles réguliers des services d'hygiène dans les capitales, les petits chantiers, les ateliers d'artisans et vendeurs de rue ne sont souvent appréhendés qu'à la suite d'accidents graves ou la déclaration de maladies professionnelles. La sensibilisation massive et l'évaluation des différents milieux de travail contribueraient significativement à améliorer les conditions de travail et à prévenir les accidents et les maladies (professionnels et non professionnels).

## **La sécurité sociale**

La première difficulté avec la protection sociale des travailleurs du secteur informel est que la plupart ne sont pas enregistrés et de façon subséquente, pas reconnus. N'étant pas reconnus, ils ne bénéficient donc pas de protection sociale ni de prestations en cas d'accidents professionnels. En Afrique subsaharienne et plus précisément au Burkina Faso et au Togo, la protection sociale a longtemps été un luxe dont bénéficient seuls les agents de l'État et les travailleurs du secteur privé enregistrés par leurs employeurs auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Au Togo, la loi (n°2011-006) sur le régime général obligatoire de sécurité sociale présente trois branches, relatives aux prestations familiales et de maternité, aux pensions, et aux risques professionnels. Elle dispose que tous les travailleurs soumis aux dispositions du code du travail, les travailleurs indépendants (avocats, architectes, notaires, huissiers, commissaires-priseurs, médecins, pharmaciens, experts comptables et entrepreneurs) et les ministres des cultes sont assujettis à l'ensemble des trois branches du régime général obligatoire de sécurité sociale. Les travailleurs de l'économie informelle sont uniquement assujettis aux branches des pensions et des prestations familiales tandis que les élèves des écoles de formation professionnelle, les apprentis et les stagiaires sont assujettis uniquement à la branche des risques professionnels. Le 29 décembre 2020, un nouveau code du travail a été voté en remplacement de celui de 2006, comprenant plus de dispositions pour favoriser le travail décent. Par exemple, ce nouveau code prévoit des sanctions à l'encontre des employeurs qui n'auront pas déclaré leurs employés à

la CNSS, payés les cotisations dûes et souscrits à une assurance maladie au bénéfice de ceux-ci. Des dispositions sont également en train d'être prises par l'État pour que le régime obligatoire d'assurance maladie au profit uniquement des agents publics et assimilés, s'étende au secteur informel qui compte 3,5 millions de travailleurs (Portail Officiel de la République Togolaise [PORT], 2021). Cette assurance maladie obligatoire dont bénéficie également gratuitement les élèves, devrait par la suite s'étendre à l'ensemble de la population. Le régime togolais de l'assurance maladie obligatoire semble avoir du succès et nombreux commencent par être les pays (Cameroun, Guinée et Burkina Faso) qui s'en inspirent pour réussir l'opérationnalisation du régime d'assurance maladie universelle qu'ils entreprennent de mettre en œuvre (PORT, 2020). Elle contribuera à terme à rehausser la qualité de vie de la population générale.

## **Le dialogue social**

Selon le rapport du Directeur Général de l'OIT (1999), le dialogue social qui suppose « participation et liberté syndicale, [...] est un moyen de régler les différends, de promouvoir l'équité sociale et de faciliter la mise en œuvre des politiques. C'est par ce moyen que les droits sont défendus, l'emploi promu et le travail rendu plus sûr. C'est un gage de stabilité à tous les niveaux, depuis l'entreprise jusqu'à la société dans son ensemble. » (p.8). Les caractéristiques de l'informel rendent difficile l'application de cette notion qui ne peut véritablement prendre forme qu'avec des corps professionnels bien constitués. Par exemple, les employés domestiques de l'informel avec l'aide des associations, ont pu se constituer en un corps dans plusieurs capitales et grandes villes pour défendre leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels. Cependant, la conduite de grève pour tenter d'équilibrer les rapports est difficilement réalisable pour des travailleurs élémentaires de l'informel seuls face à leurs employeurs.

## **Conclusion**

Comment alors développer le secteur privé dans des contextes fortement dominés par l'économie informelle ? À cette question, de nombreux auteurs s'accordent sur la nécessité de formaliser l'économie informelle pour accroître les opportunités et la qualité des emplois (Heintz & Pollin, 2003). Cependant, cette formalisation pourrait susciter des craintes (démarches administratives, charges

supplémentaires, diverses taxes, impôts, concurrence déloyale des acteurs qui restent dans l'informel) redoutées par des acteurs de l'économie informelle. Ces craintes devraient être étudiées et progressivement prises en considération. En effet, les études sur le travail décent en Afrique subsaharienne sont encore peu répandues (Atitsogbe et al., 2021a ; Cohen-Scali et al., 2020 ; Moumoula, 2018 ; Rossier & Ouedraogo, 2021). Le secteur informel, pilier des économies nationales (environ 95% des emplois au Burkina Faso et 41% au Togo), est particulièrement dominé par des personnes analphabètes (environ 88,5% au Burkina Faso et 43,3% des personnes de 15 à 40 ans au Togo) ou faiblement scolarisées (PORT, 2020 ; Ministère de l'enseignement primaire et secondaire, 2014 ; Rossier & Ouedraogo, 2021). Dans un tel contexte, le renforcement des dispositifs d'aide à l'accès à l'éducation, notamment des jeunes, est essentiel pour lutter contre le travail des enfants et le travail informel (par exemple un système de bourse pour les plus vulnérables). Par ailleurs, la forte proportion de ces travailleurs constitue un frein majeur au développement d'études portant sur le secteur informel, le français étant très souvent utilisé comme langue de recherche (Kanté, 2002). Les chercheurs devraient déployer plus d'efforts pour interroger ces travailleurs dans les langues locales en vue de générer plus de connaissances sur la problématique du travail décent dans ces régions.

Comme l'ont proposé certains économistes et chercheurs, la formalisation de l'économie informelle permettrait d'augmenter les emplois décents (Heintz & Pollin, 2003). Mais peut-on toujours tout formaliser ? Cela fonctionnerait-il dans le contexte Sub-saharien de l'Afrique où les échanges (commerce, prestations) sont culturellement basés sur la négociation ? Par exemple, de la prestation du Zémidjan (taxi-moto) à celle du maçon indépendant ou de la revendeuse de légumes, les prix sont encore négociés et fixés selon le bon vouloir des contractants. Par exemple, la négociation de tarif entre passagers et conducteurs de taxi s'est imposée dans la plupart de ces pays au détriment des taxis-compteurs qui y ont rencontré très peu de succès. Ce type de fonctionnement peut-il garantir aux travailleurs une rémunération décente que l'on cherche à promouvoir ? Certes, il peut entraîner une exploitation des travailleurs, les plongeant dans la précarité, mais au contraire, une opportunité pour les personnes disposant de peu de moyens pour obtenir des prestations dont elles ont besoin au quotidien. Par ailleurs, le travail des jeunes commerçants

dans la gestion de l'entreprise familiale aboutissant à leur autonomie ne participe-t-il pas à un ordre social dans un environnement où l'État ne peut garantir une protection sociale à chaque citoyen ? Il convient de souligner que le travail sur les plateformes digitales contribue également à la croissance du travail informel. L'innovation, la digitalisation, le développement technologique ne contribuent pas nécessairement à la lutte contre des formes de travail peu décentes. Il faudrait davantage de régulations internationales et nationales pour encadrer le travail impliquant les technologies. Si une formalisation des emplois augmenterait le nombre d'emplois décents, celle-ci devrait s'accompagner de mesures sociales adéquates y compris à l'égard des personnes qui souhaitent travailler, mais n'ont pas de travail. Par exemple, les indemnités de chômage ne sont toujours pas reconnues en tant que droit en Afrique subsaharienne. Il devient alors évident que la formalisation du travail invisible devrait s'accompagner de mesures sociales pour garantir sa réussite.

## Références bibliographiques

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). Measuring decent work with statistical indicators. Bureau International du Travail, Genève, Suisse.
- Atitsogbe, K. A. (2021). *Développement de la carrière dans deux contextes culturels et économiques différents : Études empiriques, développement d'échelles de mesure et enjeux autour du travail décent*. Thèse de doctorat. Université de Lausanne, Suisse.
- Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2021a). Decent work in Sub-Saharan Africa: An application of Psychology of Working Theory in a sample of Togolese primary school teachers. *Journal of Career Assessment*, 29, 36–53. <https://doi.org/10.1177/1069072720928255>
- Atitsogbe, K. A., Pari, P., Kazimna, P., Holu, Y. A., Alfa, A., Tchonda, M., & Rossier, J. (2021b). Effets des variables démographiques et contextuelles sur les intentions entrepreneuriales des étudiant·e·s et chômeur·euse·s au Togo. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 50(2), 199-230. <https://doi.org/10.4000/osp.14010>
- Bescond, D., Châtaignier, A., & Mehran, F. (2003). Sept indicateurs pour mesurer le travail décent : une comparaison

- internationale. *Revue Internationale du Travail*, 142, 195-229.  
<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00117.x>
- Binjamin, C. N. et A. A. Mbaye (2012). Les entreprises informelles de l’Afrique de l’Ouest Francophone. Agence Française de Développement et Banque Mondiale, France.
- Bonnechère, M. (2008). Travail décent et modernisation du droit du travail. *Travail et Emploi*, 113(1), 91-101.  
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.2324>
- Chen, M.A. (2001). Women and Informality: A Global Picture, the Global Movement. *SAIS Review* 21(1), 71-82. <https://doi.org/10.1353/sais.2001.0007>.
- Cohen-Scali, V., Masdonati, J., Disquay-Perot, S., Ribeiro, M. A., Vilhjálmssdóttir, G., Zein, R., Kaplan Bucciarelli, J., Moumoula, I. A., Aisenson, G., & Rossier, J. (2022). Emerging Adults’ Representations of Work: A Qualitative Research in Seven Countries. *Emerging Adulthood*, 10, 54-67.  
<https://doi.org/10.1177/2167696820963598>
- Cooke, F. L., Xu, J., & Bian, H. (2019). The prospect of decent work, decent industrial relations and decent social relations in China: Towards a multi-level and multi-disciplinary approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 122–155. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1521461>
- Diallo, Y. (2008). *Les activités des enfants en Afrique subsaharienne : les enseignements des enquêtes sur le travail des enfants en Afrique de l’Ouest*. Document de travail de Understanding Children’s Work (UCW) -SYMPOC.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 206–221.  
<https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- ENTE-BF. (2006). Enquête nationale sur le travail des enfants au Burkina Faso. Ouagadougou, Burkina Faso.
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77–91.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>

- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142, 113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Heintz, J., & Pollin, R. (2003). *Informalization, economic growth and the challenge of creating viable labor standards in developing countries*. PERI working paper no. 60. <https://doi.org/10.2139/ssrn.427683>
- ILO. (2020a). World Employment and Social Outlook, Trends 2020. ILO Flagship Report. Available at [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf)
- ILO (2020b). Report on Employment in Africa (Re-Africa), Tackling the Youth Employment Challenge. ILO regional office for Africa. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms\\_753300.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_753300.pdf)
- INSD. (2016). Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel (ENESI-2015). Phase 1, Thème 5 Chômage. Ouagadougou, Burkina Faso. [http://www.insd.bf/n/contenu/enquetes\\_recensements/ENESI/Chomage.pdf](http://www.insd.bf/n/contenu/enquetes_recensements/ENESI/Chomage.pdf).
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203. <https://doi.org/10.1177/0894845309340798>
- M'Bouna, M. (2019). La carrière entrepreneuriale des femmes : une étude des trajectoires entre secteur formel et informel au Gabon. *Question(s) de management*, 26, 13-22. <https://doi.org/10.3917/qdm.194.0013>
- Ministère de l'enseignement primaire et secondaire. (2014). Plan sectoriel de l'éducation 2014-2015. Lomé, Togo.
- Ndebi, P. E., & Dama Die, M. (2020). Le secteur informel en Afrique : dynamiques organisationnelles des acteurs dans les marchés de proximité, une étude de quelques cas de marché dans la ville de Douala au Cameroun. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 3(1), 27-51.
- OCDE. (2016). *Enseignement supérieur et marché du travail au Togo : Comment valoriser les compétences ?* Paris, France : OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264263901-fr>
- Olvera, L. D., Plat, D., Pochet, P., & Sahabana, M. (2007). La diffusion des taxis-motos dans l'Afrique urbaine au sud du



- sahara. Colloque de l'Association de Science Régionale De Langue Française (ASRDLF), Grenoble/Chambéry, France.
- Ouedraogo, A., & Atitsogbe, K. A. (2022). Les travailleur·euse·s des secteurs informel et formel face à la pandémie du COVID-19 au Burkina Faso : la prise de risques face aux impératifs sociaux, économiques et culturels. *COVID-19, Culture et Politique*, 19-50.
- Portail Officiel de la République Togolaise. (2020). Assurance maladie : le Burkina Faso s'imprègne du modèle togolais. Consulté le 16 décembre 2020.  
<https://www.republiquetogolaise.com/social/1612-4970-assurance-maladie-le-burkina-faso-s-impregne-du-modele-togolais>
- Portail Officiel de la République Togolaise. (2021). La sécurité sociale va s'étendre au secteur informel. Lomé : République Togolaise. Consulté le 26 février 2021  
[https://www.republiquetogolaise.com/social/2602-5203-la-securite-sociale-va-s-etendre-au-secteur-informel?utm\\_source=newsletter\\_838&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=republique-togolaise-26-02-2021](https://www.republiquetogolaise.com/social/2602-5203-la-securite-sociale-va-s-etendre-au-secteur-informel?utm_source=newsletter_838&utm_medium=email&utm_campaign=republique-togolaise-26-02-2021)
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229–240.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271.  
<https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>
- Suleman, F., & Figueiredo, M. D. C. (2018). Les écarts salariaux dans une profession à prédominance féminine : le travail domestique informel et flexible au Portugal. *Revue Internationale du Travail*, 157(1), 141-166.
- United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. UN General Assembly.
- Yabouri, N. (2015). Faut-il redouter l'implosion sociale dans les pays d'Afrique subsaharienne au vu de l'état actuel des liens entre l'éducation, la formation et l'intégration sociale ? L'exemple du Togo. *Actes du Colloque international de Bamako*, 83-115.