



## **Rapport de l'ISP sur le TRAVAIL PRÉCAIRE EN AFRIQUE**

*Préparé en coopération avec Moradeke Abiodun-Badru, Nigerian National Union of Midwives and Nurses*

### **INTRODUCTION**

A l'échelle mondiale, des études ont révélé qu'au regard de l'emploi, la crise économique mondiale avait laissé plus de 27 millions de personnes sans travail. Et lorsque des emplois sont proposés, les emplois précaires sont venus remplacer les emplois traditionnels. Le fléau du travail précaire affecte les femmes de façon tout à fait disproportionnée. Au quotidien, les femmes doivent faire face à un « triple fardeau ». Leur rôle de mère, de travailleuse et de porte-parole de leur communauté les confronte à de pénibles épreuves. Mais les femmes ne sont pas les seules à souffrir des conséquences du travail précaire – leur famille et leur communauté partagent également ce poids avec elles. A l'heure où les gouvernements du monde entier, comme en Afrique, réduisent les dépenses sociales, les services tels que les soins de santé, la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées sont devenus inaccessibles ou inabordable, alourdissant ainsi le fardeau qui pèse déjà sur les femmes. En outre, les politiques commerciales ne s'appuient généralement pas sur une analyse de genre susceptible de faire davantage de lumière – avant même le début des négociations sur ces accords – sur les retombées négatives potentielles de ces accords sur les femmes, leur famille et la communauté. En réalité, la mondialisation, et les diverses politiques et structures qui la soutiennent, ont contribué à la féminisation de la pauvreté. En conséquence de la crise économique mondiale, les femmes se retrouvent avec une charge de travail accrue, reçoivent un salaire moins élevé, et sont confrontées à des risques plus importants pour leur santé, en raison des mauvaises conditions de travail et au stress – autant de problèmes qui ont un impact négatif sur les femmes à l'échelle mondiale.

### **Qui sont les travailleurs/euses précaires ?**

Les travailleurs/euses précaires sont les personnes qui occupent un emploi permanent, mais qui ne bénéficient pas des droits associés à ce type d'emploi. Aux quatre coins du monde, ces travailleurs/euses pâtissent de l'instabilité de l'emploi, de bas salaires et de conditions de travail plus dangereuses. Ils/elles bénéficient rarement d'avantages sociaux et n'ont généralement pas le droit de rejoindre un syndicat. Même lorsqu'ils/elles ont le droit de se syndiquer, les travailleurs/euses ont peur de le faire. Les femmes, les minorités, et les travailleurs/euses migrant(e)s sont plus susceptibles d'être engagé(e)s à ce type de poste. Dans un certain nombre de secteurs, les emplois permanents ont cédé la place à des emplois précaires, pourvus par le recours à la sous-traitance, aux agences d'intérim et à une classification inappropriée des travailleurs/euses (« à court terme » ou « indépendants »).

### **Caractéristiques générales du travail précaire**

1. Temporaire/à temps partiel
2. Aucune sécurité sociale/protection sociale
3. Pas de syndicalisation
4. Pas de salaire décent
5. Pas de consultation

6. Risque accru de blessure ou de maladie
7. Pas décent
8. Mesures de précarité et de vulnérabilité
9. Niveau de rémunération
10. Niveau de prestations offertes par l'employeur
11. Degré de protection réglementaire
12. Degré de contrôle ou d'influence dans le cadre des processus syndicaux
13. Secteur dans lequel les travailleurs/euses sont employé(e)s
14. Taille de l'entreprise dans laquelle ils/elles travaillent
15. Nature atypique de leur contrat de travail
16. Circonstances démographiques

Sur tous les continents, le problème du travail précaire gagne en ampleur et vient mettre à mal les salaires et les conditions de travail, ainsi que favoriser les divergences parmi les travailleurs/euses. Il se répand partout où l'on observe un surplus de main-d'œuvre ; les travailleurs/euses sont contraint(e)s d'accepter un emploi à tout prix, et ce, dans de nombreuses régions du monde – si ce n'est dans toutes. La précarité devient de plus en plus un mode d'existence, qui se caractérise non seulement par un manque de moyens, l'insécurité, de mauvaises conditions de travail et un manque de reconnaissance, mais surtout par l'impossibilité pour ces travailleurs/euses de nourrir des projets à long terme. La précarisation n'est pas un phénomène qui se manifeste uniquement au sein de certains groupes de la société. Parallèlement à l'exclusion permanente des emplois rémunérateurs et à la hausse des conditions de travail dangereuses, on observe une troisième caractéristique clé : la peur de tomber de l'échelle sociale et de perdre son statut de travailleur/euse disposant d'un travail « normal ».

Plus les employé(e)s sont jeunes et qualifiés, plus ils/elles ont de chances de trouver un emploi permanent. Mais ce rêve ne devient réalité que pour 12 % à 18 % de ces travailleurs/euses.

Cependant, les conditions de travail précaires ne sont pas identiques aux quatre coins de la planète. Les statistiques présentées ci-dessous, compilées par l'Organisation internationale du Travail, font montre de différences notables à l'échelle internationale au regard de la proportion de l'emploi vulnérable. Le concept d'emploi vulnérable constitue une approche plus holistique du travail sous toutes ses formes.

Taux d'emploi vulnérable par rapport au total des emplois (%) – 2007

|           |                                    |               |
|-----------|------------------------------------|---------------|
| 1.        | Economies développées et UE        | 9,2 %         |
| 2.        | Europe centrale et Europe de l'Est | 19,3 %        |
| 3.        | Asie de l'Est                      | 55,7 %        |
| 4.        | Asie du Sud-Est et Pacifique       | 59,4 %        |
| 5.        | Asie du Sud                        | 77,2 %        |
| 6.        | Amérique latine et Caraïbes        | 33,2 %        |
| 7.        | Moyen-Orient                       | 32,2 %        |
| 8.        | Afrique du Nord                    | 30,7 %        |
| <b>9.</b> | <b>Afrique subsaharienne</b>       | <b>72,9 %</b> |

(Source OIT, 2008)

L'expérience des syndicats du monde entier révèle que les législations nationales du travail ne protègent pas efficacement les travailleurs/euses qui font face au travail précaire. La précarité peut résulter d'une exclusion totale ou partielle de certaines catégories de travailleurs/euses, établies dans le code du travail. C'est notamment le cas pour les travailleurs/euses domestiques, les travailleurs/euses agricoles, les travailleurs/euses dans les zones de traitement des exportations, ainsi que pour les travailleurs/euses du secteur public.

## **Régions africaines affichant une forte propension au travail précaire**

Les conditions de travail précaires ne sont pas les mêmes aux quatre coins de la planète. C'est pourquoi il est nécessaire d'identifier les problèmes spécifiques au travail précaire qui affectent plus particulièrement la région Afrique, ainsi que les moyens de lutter contre ces problèmes. En Afrique, le travail précaire est la « norme », et ce, depuis déjà de nombreuses années. Aucune région du continent africain n'est épargnée par la menace persistante des conditions de travail précaires. Ce sont les travailleurs/euses d'Afrique et d'Asie qui ont le plus pâti de la mondialisation et des conséquences de la crise économique qui a frappé les pays développés au cours de la dernière décennie. En effet, les emplois jusqu'alors permanents sont devenus temporaires, entraînant un faible degré de certitude quant à la poursuite du contrat. Les syndicats en ont également souffert – une situation qui a affaibli la plupart des organisations de travailleurs/euses et réduit à néant leur contrôle collectif sur les conditions de travail de leurs membres.

Selon le rapport publié par la Banque africaine de développement en 2014 sur les Réformes du marché du travail après la transition en Afrique du Nord, la situation du marché du travail en Algérie, en Egypte, en Libye, au Maroc et en Tunisie, était déjà déplorable en 2010 et n'a cessé de se détériorer depuis lors. En effet, on constate un taux de chômage élevé, un fort désengagement du marché du travail, la disponibilité d'une main-d'œuvre considérable, mais pas assez compétente et ayant des attentes irréalistes en matière d'emploi, la création d'un nombre d'emplois insuffisant et l'offre inadéquate d'emplois qualifiés pour les travailleurs/euses instruit(e)s, un cadre réglementaire faible contribuant au chômage et à la forte prévalence d'activités informelles, ainsi que des possibilités d'expression limitées pour les groupes de travailleurs/euses dans la région.

## **Les groupes de travailleurs/euses et les secteurs les plus vulnérables aux conditions de travail précaires**

Les conditions de travail précaires touchent davantage certaines catégories de travailleurs/euses que d'autres, dans la mesure où ces travailleurs/euses sont plus susceptibles d'être engagé(e)s sous contrat précaire ou atypique. Les jeunes, les femmes et les travailleurs/euses migrant(e)s sont surreprésenté(e)s aux postes temporaires, et sont dès lors plus exposé(e)s aux risques psychosociaux associés au travail temporaire. Les femmes sont un peu plus souvent engagées sous contrat temporaire que les hommes. Le travail précaire touche autant le secteur des services (hôtellerie, éducation et santé) que le secteur de la construction, de l'agriculture ou de la vente en gros/au détail.

En Afrique centrale et de l'Ouest, la majorité des travailleurs/euses vivent et travaillent dans des conditions précaires. La pauvreté des travailleurs/euses, l'emploi précaire et le sous-emploi sont monnaie courante pour les jeunes Africain(e)s et dans toutes les branches d'activité. Selon les estimations de l'OIT, sur un échantillon de 24 pays africains, 49 % des jeunes qui travaillent vivent avec moins de 1,25 USD par jour et 73 % avec moins de 2 USD par jour. L'emploi précaire est la forme d'emploi prédominante pour les jeunes dans la plupart des pays africains. Seuls les pays à revenu intermédiaire tranche supérieure (PRITS) affichent un taux d'emploi salarié plus élevé. Selon les données du Sondage mondial de Gallup, en 2010, 75 % des jeunes qui travaillaient avaient un emploi précaire dans les pays à faible revenu, 57 % dans les PRITI et 26 % dans les PRITS. Parmi les pays couverts par l'EPA, le Mali est celui qui présente la part la plus élevée d'emplois précaires pour les jeunes (95 %), tandis que l'Afrique du Sud affiche la plus faible, à 12 %.

En Afrique subsaharienne, l'emploi par secteur diffère fortement de la plupart des pays les plus développés ou à revenu intermédiaire. L'industrie ne représente que 9,6 % de l'emploi dans les pays d'Afrique subsaharienne, tandis que le secteur agricole réunit la plupart des travailleurs/euses. Les pratiques commerciales et de subvention des pays du Nord, qui empêchent les produits issus de l'agriculture africaine de pénétrer ces marchés, sont très nocives pour l'Afrique, dans la mesure où ce secteur regroupe une large proportion de travailleurs/euses.

Dans le contexte africain, le travail précaire va bien au-delà de la façon dont se définit la relation contractuelle entre l'employeur et l'employé(e). Les relations d'emploi dans le travail précaire s'articulent autour de quatre dimensions :

1. Le degré de sécurité de l'emploi ;
2. Le contrôle du processus professionnel qui est lié à la présence ou non de syndicats et au contrôle des conditions de travail, des salaires et du rythme du travail ;
3. Le degré de protection réglementaire ; et
4. Le niveau des salaires.

Dans le cadre du débat sur le travail précaire dans la région, il est également important de prendre en compte le fait que le travail précaire en Afrique est communément associé à la notion de « travailleur/euse pauvre » : pour un travail réalisé, le salaire ne permet pas au/à la travailleur/euse de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. Sur les 53 % de la population active en Afrique subsaharienne survivant avec moins de 1 USD par jour, plus de 80 % sont des femmes. En outre, sur les 85,4 % de la population gagnant moins de 2 USD par jour, plus de 70 % sont des femmes. Nous pouvons en conclure que dans la région, le travail précaire est généralement synonyme de « travail pauvre », et ce, indépendamment du type de relations contractuelles et des types d'emplois susceptibles d'exister.

En Afrique, le travail précaire n'est pas isolé des autres questions et combats socio-économiques qui secouent la sous-région. Tenter de lutter contre travail précaire comme s'il s'agissait d'une forme de travail à part entière, est voué à l'échec. Pour les travailleurs/euses, à l'instar des nombreux autres maux de la société tels que le racisme, la discrimination fondée sur le genre ou encore la prévalence du VIH, le travail précaire est alimenté par la pauvreté et la peur.

Pour remédier à ce problème, il conviendrait d'éradiquer le travail précaire en instaurant un travail décent qui puisse répondre aux besoins de l'être humain. S'il s'avère important de créer des emplois et de mettre en place des salaires décents, **des services publics équitables et de qualité doivent être envisagés comme un moyen essentiel de redistribuer les richesses.** Les alliances revêtent toutefois une importance majeure, tout particulièrement celles qui mettent l'accent sur l'offre du secteur public.

### **Relations de travail dans le secteur public**

Dans le cadre de l'économie, c'est le secteur public qui englobe la fourniture de différents services gouvernementaux. La composition du secteur public varie selon les régions du monde. Cependant, dans la plupart des pays, ce secteur inclut les services liés à l'armée, à la police, aux transports publics et à l'entretien des voiries publiques, à la gestion et au contrôle des ressources en eau et en électricité, à l'éducation publique et aux soins de santé. Au niveau le plus élémentaire, l'économie publique offre un cadre permettant de réfléchir à la nécessité d'impliquer ou non le gouvernement sur les marchés économiques, ainsi qu'à l'importance de son rôle, le cas échéant. Cependant, les politiques économiques néolibérales, adoptées par les pays de l'hémisphère sud, ont conduit à une réduction des effectifs dans le secteur public, ainsi qu'à une ruée vers la privatisation des services publics, entraînant dans leur sillage des réformes des services publics et des transformations dans la gestion des ressources humaines au sein des administrations publiques.

En Afrique subsaharienne, un nombre croissant de tâches sont confiées à des travailleurs/euses engagé(e)s sous contrat de travail atypique. Ces dernières années, les gouvernements ont fait appel à des employé(e)s temporaires du secteur public, à travailleurs/euses intérimaires, ou encore à des travailleurs/euses permanents à titre récurrent et non permanent, ou à temps partiel. Ils ont également recouru à des contrats administratifs ou civils pour la prestation de services destinés à l'administration publique. Les femmes sont principalement employées au sein des municipalités, en tant que cadres fonctionnaires juniors, à l'exception des services d'éducation et de santé, où elles continuent de jouer un rôle de premier plan. Cependant, le

nombre de ces cadres des services publics s'amenuise de jour en jour. En effet, les tâches leur incombant sont de plus en plus sous-traitées, ce qui vient ainsi renforcer le travail précaire (par ex. : ramasseurs de déchets, agents d'entretien, jardiniers, etc.)

La nature du travail précaire au sein des services publics vient menacer l'affiliation aux syndicats et peut s'avérer source de divergences entre les travailleurs/euses. Ces derniers se trouvant dans une situation d'emploi instable sont exploité(e)s au quotidien par les agences de sous-traitance qui les emploient. Rares sont ceux/celles qui ont suffisamment confiance en eux/elles pour s'organiser et faire valoir leur droit à la négociation collective, au risque de perdre leur emploi. En tant que telle, la précarisation des travailleurs/euses n'a pas seulement réduit à néant une forme essentielle de participation citoyenne, elle peut également être considérée comme un moyen stratégique d'affaiblir le mouvement syndical. En bref, le travail précaire a considérablement ébranlé le plancher sur lequel la société se tient à l'heure actuelle. Le sentiment d'impuissance et la peur d'exiger le changement viennent décourager les travailleurs/euses de s'impliquer au sein des syndicats et des organisations et institutions communautaires.

### **Impact sur le secteur public**

1. Contraintes pesant sur les budgets publics
2. Diminution de l'emploi dans le secteur public
3. Coupes dans les salaires et les retraites
4. Coupes dans les services de protection sociale
5. Augmentation des impôts directs et indirects
6. Augmentation de l'âge de la retraite
7. Les coupes incessantes ont un impact sur les employé(e)s travaillant dans les services d'intérêt général, notamment dans les domaines de la santé, de la sécurité sociale, de l'éducation, de la culture et des arts, de l'environnement ou encore de l'énergie
8. Menaces à l'encontre de l'autonomie de la négociation collective et de la responsabilité démocratique

Des services publics de qualité s'avèrent indispensables à une amélioration durable de la productivité, et peuvent fortement permettre de réduire la précarité chez les femmes, grâce à l'offre d'un accès universel à des services d'éducation, de soins et de santé, ainsi qu'à des opportunités d'emploi à long terme. Des services de soins bien réglementés et dotés des ressources suffisantes doivent figurer en priorité du développement des services publics. En effet, d'une part, de nombreux travailleurs/euses du secteur des soins travaillent actuellement dans des conditions précaires et, d'autre part, le manque de structures d'accueil empêche de nombreuses femmes d'accepter des emplois permanents, dans la mesure où c'est à elles que reviennent les tâches domestiques – non rémunérées. Les gouvernements doivent établir des critères à la fois simples et transparents, en vue de définir les relations de travail.

### **IMPACTS NÉGATIFS DU TRAVAIL PRÉCAIRE SUR LES FEMMES**

1. Charge que représentent les tâches domestiques non rémunérées
2. Pression sur les relations familiales et communautaires
3. Diminution des chances de poursuivre l'éducation
4. Santé physique et mentale
5. Risque d'accidents et de maladies
6. Stress
7. Obstacles à l'accès à un traitement médical

## Campagnes récentes et autres exemples de campagnes de lutte contre le travail précaire

De nombreuses campagnes de lutte contre le travail précaire ont été lancées par des organisations des quatre coins du monde, certaines étant spécifiquement axées sur la région Afrique. Voici quelques exemples de campagnes :

1. Succès de la campagne Thunderclap STOP au travail précaire <http://www.industrialunion.org/fr/soutenir-la-campagne-stop-travail-precaire-de-industrial-avec-thunderclap>.
2. Négocier la sécurité – Stratégies syndicales de négociation contre le travail précaire [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/STOP-PrecariousW-august2012/Bargaining\\_strategies/a4\\_precarious\\_work\\_fr\\_web.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/STOP-PrecariousW-august2012/Bargaining_strategies/a4_precarious_work_fr_web.pdf).
3. Des entreprises du monde entier manquent à leurs obligations légales à l'égard des travailleurs/euses, en remplaçant les emplois permanents par des contrats de travail temporaires. <http://www.laborrights.org/issues/precarius-work>.
4. Travail précaire de quelle façon les emplois temporaires et la sous-traitance viennent-ils mettre à mal le droit des femmes, des migrant(e)s et de tous les travailleurs/euses à un travail décent dans le monde entier (*Precarious Work: How temporary jobs and subcontracting undermine women, migrants and all workers' rights to decent work worldwide*) <http://www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Precarious%20Work%20Worldwide%20women%2C%20migrants%2C%20etc..pdf>.
5. Un employé de Lipton dénonce les emplois « jetables » ! <http://www.laborrights.org/publications/lipton-worker-speaks-out-about-disposable-jobs>.
6. *Union Solidarity International* <https://usilive.org/precarius-work/>
7. Campagne en faveur d'un salaire de subsistance en Irlande (*The campaign for a living wage in Ireland*) <https://usilive.org/the-campaign-for-a-living-wage-in-ireland/>
8. #ISS14 – Nous devons tout remettre en question en vue d'organiser les travailleurs/euses précaires (*#ISS14 - we must question everything in order to organize precarious workers*) <https://usilive.org/iss14-organise-precarius-workers/>
9. <https://usilive.org/zero-hours-job-threat-sums-up-government/>
10. Dans quelle mesure l'Australie protège-t-elle les travailleurs/euses occasionnel(le)s ? (*How well does Australia protect casual workers?*) <https://usilive.org/campaign-for-secure-jobs-in-australia/>
11. L'emploi précaire nous concerne tous <http://www.global-unions.org/+-precarious-work-affects-us-all-+.html?lang=en> (Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie). <http://www.global-unions.org/precarius-work-affects-us-all,240.html?lang=en>.
12. Campagne mondiale du FMI contre le travail précaire [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_166161.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_166161.pdf)
13. Travail précaire – Lancement de la campagne de l'ISP – Sandra Vermuyten – WOC 2014 [http://www.world-psi.org/sites/default/files/en\\_psi\\_woc2014\\_sandravermuyten\\_introduction\\_precarius\\_work.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/en_psi_woc2014_sandravermuyten_introduction_precarius_work.pdf)
14. Réagir face à la concurrence : stratégies de syndicalisation des travailleurs/euses précaires – Etudes de cas du Canada – Maya Bhullar, Union internationale des employés des services, Local 2 Canada (*Strategies for Organizing Precarious Workers—Cases from Canada Maya Bhullar, Service Employees International Union, Local 2 Canada*) [http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_conference\\_2010/papers/70\\_Addressing\\_Competition\\_Strategies\\_for\\_Organizing.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_2010/papers/70_Addressing_Competition_Strategies_for_Organizing.pdf).
15. Projet de négociation pour les droits sociaux (*Bargaining for Social Rights*, BARSORI) Réponses syndicales au travail précaire [http://www.uva-aias.net/uploaded\\_files/regular/BARSORIOverviewReport-1.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIOverviewReport-1.pdf)
16. Réponses syndicales au travail précaire dans sept pays d'Europe, Maarten Keune (*Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies*, Université d'Amsterdam) [http://www.iza.org/conference\\_files/EmpCompPersp2013/keune\\_m7578.pdf](http://www.iza.org/conference_files/EmpCompPersp2013/keune_m7578.pdf)

17. Des emplois, d'accord, mais des emplois décents. Déclaration : Principes des syndicats mondiaux sur les principes sur les agences de recrutement de personnel temporaire <http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>.

## **Conclusion**

La lutte contre le travail précaire, tout particulièrement au sein des services publics du continent africain, demeure une problématique majeure devant être défendue par chaque syndicat. Le travail précaire est le fruit des politiques économiques et sociales néolibérales, des pratiques néfastes en matière d'emploi, ainsi que des législations du travail inadaptées. Ce fléau vient affaiblir le mouvement syndical, dont les effectifs s'amenuisent. Au regard de l'emploi précaire dans la région, les campagnes et les activités de plaidoyer des syndicats du secteur public doivent se concentrer sur :

1. Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité
2. Des systèmes de protection sociale plus forts
3. Un renforcement des droits des travailleurs/euses
4. La priorité accordée aux droits sociaux et aux actions collectives
5. De meilleurs salaires : une négociation collective plus forte

En outre, les activités de plaidoyer doivent être axées sur d'autres questions, telles que les interventions dans l'élaboration de politiques économiques et sociales, la question d'un salaire de subsistance, la justice fiscale et des investissements publics en faveur de sociétés inclusives, productives et durables sur le plan environnemental, la garantie d'une augmentation des salaires en phase avec la hausse de la productivité, ainsi que l'interdiction de toute concurrence déloyale sur le marché du travail.

Chaque travailleur/euse doit pouvoir jouir du droit de former et de rejoindre un syndicat, du droit à la négociation collective, ainsi que du droit de grève.

## **Messages clés**

1. Les femmes méritent mieux ; Stop au travail précaire !
2. Assez ! Les femmes méritent un travail décent !
3. Stop au travail précaire
4. Des emplois à temps plein et des salaires décents : respectons les droits des femmes !

## Références

1. 7<sup>e</sup> Congrès Régional Africain de l'ILERA, 15 et 16 septembre 2014, Botswana (appel à contributions). Botswana. <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/7thcallpapers.pdf>
2. Subrahmanyam G., Castel V. (2014), Réformes du marché du travail après la transition en Afrique du Nord. Banque africaine de développement – Complexe de l'économiste en chef [http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Note\\_%C3%A9conomique\\_-\\_R%C3%A9formes\\_du\\_march%C3%A9\\_du\\_travail\\_apr%C3%A8s\\_la\\_transition\\_en\\_Afrique\\_du\\_Nord.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Note_%C3%A9conomique_-_R%C3%A9formes_du_march%C3%A9_du_travail_apr%C3%A8s_la_transition_en_Afrique_du_Nord.pdf)
3. Koger R.G., Hayter S (2011), Etude comparative des relations de travail dans les pays africains, document de travail 116 (*Comparative study of labour relations in African countries working paper 116*), Université d'Amsterdam. [http://www.uva-aias.net/uploaded\\_files/publications/WP116-Kocer,Hayter.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/publications/WP116-Kocer,Hayter.pdf)
4. Oxfam Canada (2005), Les femmes et le travail précaire : un cadre de recommandations politiques (*Women and precarious work: A framework for policy recommendations*). [http://www.twca.ca/wp-content/uploads/2013/02/Women\\_and\\_Precarious\\_Work\\_-\\_A\\_Framework\\_for\\_Policy\\_Recommendations\\_Oxfam.pdf](http://www.twca.ca/wp-content/uploads/2013/02/Women_and_Precarious_Work_-_A_Framework_for_Policy_Recommendations_Oxfam.pdf)
5. Okafor E. E. (2012), Relations de travail atypiques émergentes et impacts sur les fonctions de gestion de ressources humaines au Nigeria (*Emerging nonstandard employment relations and implications for human resource management functions in Nigeria*). African Journal of Business Management, Vol. 6 (26), pp 7621. <http://www.academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/2F0E5EA15604>
6. Comprendre le travail précaire en Afrique (*Understanding Precarious Work in Africa*) (2009) <http://www.industrial-union.org/archive/imf/understanding-precarious-work-in-africa>
7. EU-OSHA – Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2007), Prévisions des experts sur les risques psychosociaux émergents liés à la sécurité et la santé au travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg
8. Eurofound – Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, « Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail : rapport de synthèse », Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2012, p 9
9. Perspectives économiques en Afrique (2012), Qui sont les jeunes qui travaillent en Afrique ? [http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/thematique/youth\\_employment/l%E2%80%99emploi-des-jeunes-en-afrique/qui-sont-les-jeunes-qui-travaillent-en-afrique/](http://www.africaneconomicoutlook.org/fr/thematique/youth_employment/l%E2%80%99emploi-des-jeunes-en-afrique/qui-sont-les-jeunes-qui-travaillent-en-afrique/)
10. *Staff Reporter* (2013). Le gouvernement intensifie la lutte contre le travail précaire (*Government steps up fight against precarious work*). <http://www.maltatoday.com.mt/news/national/28037/government-steps-up-fight-against-precarious-work-20130702#.VT1uuf9IYf>.