



Bureau
international
du Travail

MISE EN ŒUVRE DE L'AGENDA DU TRAVAIL DÉCENT EN AFRIQUE DE L'OUEST

Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017
Première édition 2017

.....

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues. Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Mise en œuvre de l'agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest : résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent 2016-2017/ Organisation internationale du Travail, Bureau pays de l'OIT à Dakar (ETD/BP-DAKAR).

- Dakar: OIT, 2017

1v.

ISBN : 978-92-2-231118-7 (print) ; 978-92-2-231119-4 (web pdf)

International Labour Office; ILO DWT for Eastern and Southern Africa

droits des travailleurs / travail décent / politique de l'emploi / protection sociale / dialogue social / droits égaux

04.02.5

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève, 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org. Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Responsable de la publication

François Murangira,
Directeur de l'ETD/BP-OIT-Dakar

Coordination de l'édition

Caroline Kane

Edition et maquette

Djibril Ndiaye
LALIMA MULTISERVICES
djibril.ndiaye@gmail.com

ONT CONTRIBUÉ À CE RAPPORT

.....

François MURANGIRA, Sofia AMARAL DE OLIVEIRA Faustin Ekoue AMOUSSOU, Cheikh BADIANE, Théopiste BUTARE, Marie Christine COENT, Dinastela CURADO, Mady DIAGNE, Yacouba DIALLO, Moussa DIENG, Honore DJERMA, Joana Borges Henriques, Julie KAZAGUI, Tonthat KHAI, Claude YAO KOUAME, Dieudonne NAHIMANA, Jean NDENZAKO, Fatime Christiane NDIAYE, Céline PEYRON-BISTA, Amadou SAKHO, Herve SEA, Ilca WEBSTER.

SOMMAIRE



Table des matières

Préface	6		
1. Appui aux politiques et programmes relatifs au travail décent	8		
2. Promotion et appui à la mise en œuvre des normes, principes et droits fondamentaux de l'homme au travail	10		
2.1. Promotion de la déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT	11		
2.2. Vulgarisation et mise en œuvre des normes internationales du travail en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	12		
3. Emploi et développement des entreprises	14		
3.1. Appui à la réalisation des études de faisabilité de l'opérationnalisation de l'initiative « emplois pour les jeunes en Afrique » (JFYA (Jobs For Youth in Africa))	15		
3.2. Renforcement des capacités en méthodes quantitatives d'évaluation des politiques actives du marché du travail	15		
3.3. Appui à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi	15		
3.4. Les résultats du projet BIT / RBSA SEN 107 transition de l'économie informelle vers l'économie formelle	16		
3.4.1. Les acteurs de l'économie informelle sont sensibilisés à la question de la formalisation de l'économie informelle et aux instruments, outils et approches de l'OIT en la matière.	16		
3.4.2. Les mesures favorables à la formalisation des MPME, à l'amélioration de leur productivité et à la création d'emplois décents au niveau local sont identifiées et testées.	16		
3.4.3. Le régime spécifique pour les petits contribuables est mis en place de manière pilote dans les filières prioritaires et dans 2 secteurs à sélectionner qui intégreront les métiers dits féminins.	17		
3.4.4. La productivité et les conditions de travail des femmes tanneuses se sont améliorées et leur lieu de travail est mieux sécurisé.	17		
3.4.5. Des succès et bonnes pratiques générés par le projet	18		
3.5. Développement des entreprises	18		
3.6. Appui à la formation professionnelle	23		
3.7. Emplois verts	25		
3.8. Emplois à haute intensité de main-d'œuvre	26		
3.8.1. Amélioration de l'employabilité des jeunes et création d'emploi pour soutenir les politiques d'investissement sectoriel du transport et de la construction en Mauritanie	26		
3.8.1.1. Une démarche innovante pour répondre au chômage et au sous-emploi des jeunes filles et jeunes garçons sans qualification	26		
3.8.1.2. La promotion des métiers de la construction développée sous l'angle de l'agenda du travail décent	27		
3.8.1.3. Des chantiers école et l'académie des entreprises	27		
4. Protection sociale	32		
4.1. Extension de la protection sociale à l'informel	33		
4.2. Sécurité et santé au travail	36		
5. Dialogue social	38		
5.1. La promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest	39		
5.2. Les actions en faveur des organisations de travailleurs	39		
5.3. Les actions en faveur des organisations d'employeurs	41		
6. Administration et inspection du travail	46		
7. Égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail	48		
8. Le système d'information sur le marché du travail	52		
9. Statut sur l'initiative de l'avenir du travail dans les pays couverts par le bureau de dakar	55		
10. Contributions du BIT aux collaborations avec les autres agences du système des Nations unies	58		
11. Contributions de l'OIT aux programmes de développement durable à l'horizon 2030 (ODD)	61		
Annexe 1 : listes des sigles et acronymes	64		
Annexe 2 : listes des encadrés	66		
Annexe 3 : listes des projets de coopération technique	68		

PREFACE



A travers cette troisième édition de son rapport d'activités, l'Equipe d'appui technique au travail décent (ETD) et Bureau pays de l'OIT à Dakar souhaite informer les mandants et les partenaires institutionnels, techniques et financiers de l'OIT, de même que le public, sur les actions menées et les résultats obtenus durant le biennium 2016-2017. Ces actions, inspirées par les orientations stratégiques qui figurent dans le Programme et Budget du BIT, ont été inscrites dans le plan de travail du Bureau et de l'Équipe technique pour le travail décent de Dakar pour promouvoir le travail décent en Afrique de l'Ouest.

Les actions liées aux Programmes pays pour le travail décent (PPTD) figurent au premier chapitre de ce rapport. L'intérêt accordé à ces PPTD relève du fait qu'ils représentent le cadre de collaboration entre le BIT et ses Pays membres.

La promotion des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail et l'appui aux pays pour leur mise en œuvre fait l'objet du deuxième chapitre. Durant le biennium, les pays couverts ont reçu un accompagnement pour l'élaboration des rapports dus en matière normative vis

à vis de l'OIT, de même que certaines conventions, recommandations et déclarations ont été vulgarisées.

Le troisième chapitre s'est focalisé sur les questions de l'emploi et du développement des entreprises. A ce niveau, les pays ont reçu des appuis pour l'élaboration des politiques nationales de l'emploi, de la promotion de l'emploi des jeunes, de la formation professionnelle, des emplois verts et de l'accompagnement des petites et moyennes entreprises. Un accent particulier a été mis, durant le biennium, sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Le chapitre quatre est consacré à la protection sociale. Dans ce cadre, le bureau a appuyé les pays pour la formulation de politique nationale de protection sociale accordant, en particulier, une attention à son extension à l'informel. De même, des actions ont été entreprises pour sensibiliser et former les acteurs dans la protection de la sécurité et la santé des travailleurs et travailleuses.

Le dialogue social est abordé au chapitre cinq. Ici le bureau a appuyé les pays dans la recherche de la stabilité sociale par le biais du dialogue

social. Ces appuis ont débouché sur des ententes entre les différentes parties prenantes du front social. Des actions ont été également menées pour renforcer les capacités des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs. Les administration et inspection du travail du travail ont aussi fait l'objet d'attention.

Le chapitre six est consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Cette thématique qui est transversale a été abordée dans toutes les autres rubriques du rapport. A ce niveau on peut noter que plusieurs initiatives ont été prises aux niveaux stratégique et opérationnelle. Les actions réalisées au profit des femmes tanneuses de Guédiawaye dans le cadre du projet RBSA relatif à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ont permis d'atteindre des résultats appréciables dans le cadre du renforcement de capacité et de

l'autonomisation des femmes travailleuses.

Le chapitre sept traite des questions liées à l'appui que le bureau a apporté aux pays pour la mise en place d'un système d'information performant sur le marché du travail.

Les derniers chapitres abordent : - l'accompagnement apporté aux pays couverts dans l'organisation de dialogues nationaux sur l'avenir du travail inscrits dans les activités prévues dans le cadre de la préparation du centenaire de l'OIT ; - la collaboration avec les autres agences du système des Nations Unies ; - la contribution à la mise en œuvre du programme de développement durable à l'horizon 2030 (ODD).

Bonne lecture,

Francois Murangira, Directeur ETD/BP-OIT/Dakar

“L'intérêt accordé à ces PPTD relève du fait qu'ils représentent le cadre de collaboration entre le BIT et ses pays membres.”



Chapitre 1

APPUI AUX POLITIQUES ET PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL DÉCENT

L'Organisation internationale du Travail (OIT) et la République de Guinée ont signé officiellement, en décembre 2015, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD). Ce programme qui couvre la période 2016-2019 s'articule autour des deux priorités suivantes :

- Promouvoir l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les ruraux notamment dans le secteur minier.
- Renforcer le dialogue social comme moyen de prévention des crises, de promotion de l'emploi décent et de la paix sociale.

La mise en œuvre du programme a déjà produit comme résultats :

- La contribution à l'élaboration de la Politique nationale de l'Emploi et de son plan d'action, en 2016.
- La Politique nationale de Protection sociale (PNPS) a été validée techniquement et soumise au Premier Ministre.
- Les cadres du ministère de l'Action sociale et des membres du Comité de préparation de la PNPS ont renforcé leurs capacités et leur réseau d'échanges en ligne (Forum des acteurs de la protection sociale en Guinée) est opérationnel.

Le PPTD de Gambie a été lancé en octobre 2015. Ce programme, le premier du genre dans ce pays, fournit une approche systématique et assortie de délais pour la mise en œuvre de diverses initiatives de l'OIT. Cependant, il faut noter que la mobilisation des ressources pour les projets de coopération technique a été particulièrement difficile compte tenu des préoccupations soulevées par les partenaires bilatéraux et multilatéraux en matière de gouvernance. L'emplacement du portefeuille de l'emploi au sein du ministère du Commerce et de l'Intégration régionale pose des problèmes pour assurer la mise en œuvre efficace et efficiente des programmes « Emploi et Travail », ainsi que pour se conformer aux obligations liées aux normes internationales du Travail. Le ministère se concentre davantage sur les questions relatives au commerce et à l'industrie. L'OIT a souligné ce fait et envisage de travailler avec le gouvernement sur les options possibles pour y remédier.



Chapitre 2

PROMOTION ET APPUI A LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL ET DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Les normes internationales du Travail sont transversales. Il s'agit de conventions et de recommandations qui définissent les principes et les droits minimums au travail, notamment en matière d'emploi, de protection sociale, de dialogue social et d'égalité de chances et de traitement. Leurs applications se retrouvent dans toutes les activités qui sont menées au niveau du BIT (voir les détails des activités menées dans ce sens au niveau des chapitres suivants). Le système de contrôle des normes de l'OIT examine régulièrement leur application et signale les domaines dans lesquels des défis subsistent.

De manière spécifique, le bureau a appuyé les mandants tripartites des pays couverts par le biais du dialogue social et de l'assistance technique à élaborer la législation nationale et à améliorer son application dans la pratique pour assurer la conformité aux normes internationales du travail. Ces appuis incluent aussi le renforcement des capacités des mandants sur les normes relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, tout comme sur la présentation des rapports dus aux organes de supervision de l'OIT.

Dans le cadre du projet « Soutien aux partenaires commerciaux, y compris les pays bénéficiaires du SPG+ pour mettre en œuvre efficacement les normes internationales du travail et respecter les obligations de présentation de rapports », financé par l'Union Européenne et mis en œuvre par le BIT, les mandants tripartites du Cabo Verde ont amélioré leurs connaissances sur les normes internationales du travail concernant la liberté d'association, la négociation collective, l'élimination du travail forcé et du travail des enfants et ont acquis les capacités pour répondre à leur obligations constitutionnelles vis à vis de l'OIT. Grâce à ce projet, le pays est en train de rattraper le retard accumulé en matière de soumission de rapports sur les conventions ratifiées. En outre, le bureau a appuyé la conduite d'une étude d'analyse comparative concernant la loi et la pratique nationale pour appuyer la mise en œuvre de la Convention du Travail Maritime (CTM) 2006, entrée en vigueur au Cabo Verde en 2016.

Au Burkina Faso, avec l'appui du BIT, les membres de la Commission Consultative relative aux normes internationales du travail (CCNIT) ont été formés sur le système des normes internationales du travail et ont renforcé leurs connaissances sur les principes et droits fondamentaux au travail. La Commission, installée en février 2017, sera dorénavant chargée d'émettre des avis motivés sur différentes étapes des activités normatives de l'OIT en conformité avec la Convention n° 144 sur les consultations tripartites.

Par ailleurs, en 2016-17, le bureau a continué à promouvoir les droits des travailleuses et des travailleurs domestiques, ainsi que des migrants, notamment en appuyant les initiatives de plaidoyer pour la ratification et la mise en œuvre des conventions de l'OIT qui s'occupent spécifiquement de ces catégories de travailleurs.

2.1. Promotion de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT

Le BIT soutient deux pays de la sous-région (la Côte d'Ivoire et le Sénégal) dans la promotion de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. C'est ainsi que le projet « Entreprise et travail décent », financé dans le cadre de l'accord de coopération France-BIT contribue à soutenir les mandants dans la mise en place d'un cadre



favorable à la mobilisation des entreprises multinationales et nationales sur des thèmes constituant des priorités nationales du travail décent au Sénégal. Dans le cadre de ce projet, des séances de sensibilisation sur les principes de la Déclaration sur les Entreprises multinationales (EMN) ont été organisées dans les deux pays permettant de toucher un total de 400 acteurs nationaux afin de leur faire connaître la version révisée de la Déclaration sur les EMN. Des suggestions concrètes ont été mises en avant pour promouvoir la Déclaration et l'application de ces principes dans les deux pays.

La mise en place du comité de pilotage du PAGE et de la plateforme nationale sur l'économie verte a contribué à la promotion de normes internationales du travail à travers notamment la prise en compte des principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés durables pour tous.

2.2. Vulgarisation et mise en œuvre des normes internationales du Travail en faveur de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Une part importante des activités relatives à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle s'est consacrée à la vulgarisation d'instruments normatifs de l'OIT, notamment, la Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, la Recommandation n° 189 sur les Petites et Moyennes Entreprises (PME), la Recommandation No 202 concernant les socles nationaux de Protection Sociale, la Convention n° 102 sur la sécurité sociale (norme minimum) et la Convention n° 155 sur la Santé et la Sécurité des Travailleurs.

Dans le cadre de l'appui dans la formulation par le Sénégal d'une Loi de développement des PME et de modernisation de l'économie qui accorde une attention particulière à la formalisation des entreprises informelles, le Bureau a renforcé les capacités des cadres de la Direction

des PME et des mandants tripartites au sein du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) et d'autres acteurs institutionnels et économiques pertinents, y compris les responsables des Organisations Professionnelles d'opérateurs de l'économie informelle à une meilleure connaissance de la Recommandation n° 204 de l'OIT sur la formalisation de l'économie informelle.

En conformité notamment avec les principes promus par les principales normes sur la protection sociale, une architecture, des paramètres techniques et une stratégie ont été retenus pour la mise en œuvre d'un Régime Simplifié pour les petits contribuables (RSPC) qui vise l'affiliation progressive du plus grand

nombre possible de personnes non couvertes pour la sécurité sociale en vigueur. Il en est de même pour l'évaluation des risques professionnels sur les sites de tannage traditionnel de Guédiawaye pour contribuer à la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNASAS) s'est fortement impliquée dans la promotion de la Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Elle a, en effet, mené une campagne de sensibilisation sur la formalisation de février à avril 2017 (flyers - affiches - tee shirts - autocollants - focus groupes - causeries débats). Cette campagne a permis la syndicalisation de 300 travailleurs et travailleuses de l'économie informelle issus des corps de métier de la tannerie, du maraichage, de la transformation des produits et du micro-jardinage. L'UNASAS a partagé l'expérience de formalisation des tanneuses de Guédiawaye avec l'académie de Turin sur la « transition vers le formel » (novembre 2016) et avec les syndicats de trois pays (Mali, Togo, Sénégal) dans le cadre d'un atelier sous régional en juin 2017.

Entre décembre 2016 et juillet 2017, la Direction des Petites et Moyennes Entreprises

(DPME), le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) et les responsables de la formation de l'Institut Africain de Management (IAM), de Bordeaux Ecole de Management (BEM) et l'Institut EDGE ont organisé, respectivement, des actions de sensibilisation des acteurs de l'économie informelle et des étudiants auditeurs des écoles de formation post Bac sur les enjeux liés à la formalisation. Plus de 100 opérateurs informels et 150 étudiants du supérieur ont acquis des connaissances nouvelles sur la R. 204 et sur la stratégie intégrée proposée pour favoriser la formalisation de l'économie.

L'Élaboration de la Stratégie de Transition de l'économie informelle à l'économie formelle du Cabo Verde a tenu compte des conventions n° 98, 138, et 102 respectivement sur la promotion de la négociation collective (déficit important dans le pays), sur la problématique de question des jeunes et sur les questions de Sécurité sociale. Au cours du processus d'élaboration de la stratégie de transition, les normes du travail et les bonnes pratiques ont été diffusées, en partenariat avec le gouvernement, auprès des employeurs et travailleurs.



Chapitre 3

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

3.1. Appui à la réalisation des études de faisabilité de l'opérationnalisation de l'initiative « Emplois pour les Jeunes en Afrique » JfYA (Jobs for Youth in Africa)

En partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD), le bureau a appuyé l'opérationnalisation de l'initiative JfYA (Jobs for Youth in Africa) en participant aux missions conjointes destinées à préparer les études ad hoc de référence. L'objectif était de développer un « pipeline » solide de projets chapotés par l'Initiative de Création d'emplois de la Banque Africaine de Développement dans, au moins, 15 Pays membres régionaux parmi lesquels : le Nigéria, le Libéria, la Sierra Léone, la Tunisie, l'Egypte et le Burkina Faso.

De façon spécifique, le bureau a :

- Procédé à la cartographie (mapping) des politiques pertinentes des pays en matière d'emploi des jeunes (politiques du marché du travail, politiques sectorielles, politiques d'investissements), à travers la consultation et le dialogue avec les principales parties prenantes telle que les gouvernements, le secteur privé et les personnels des deux institutions travaillant sur les aspects relatifs à la création d'emploi dans les pays concernés par l'initiative.
- Elaboré des rapports de synthèses des résultats des missions de « scoping » et des propositions pour chaque pays afin d'en proposer les plus pertinents pour des interventions au niveau pays ou même régional.
- Préparé un « template » pour de telles interventions. Le « template » comprend les informations suivantes : description du projet, justification et objectifs du projet, catégorie des bénéficiaires (jeunes/femmes), résultats ciblés, régions d'interventions, progrès de mise en œuvre/ chronogramme de mise en œuvre, estimation du budget et partenaires potentiels.

3.2. Renforcement des capacités en méthodes quantitatives d'évaluation des politiques actives du marché du travail

Le BIT a poursuivi les activités de renforcement des capacités et de formation efficaces en méthodes quantitatives d'évaluation des politiques actives de l'emploi (Active Labour Market Policies) en collaboration avec l'Institut National de statistiques et l'Observatoire National de l'Emploi au Bénin. Ces activités étaient une occasion pour diffuser les produits de la connaissance de l'OIT auprès des mandants et améliorer les compétences de ces derniers en matière d'évaluation, de suivi et de mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, dans la perspective de leur participation à la Stratégie nationale de développement durable et à d'autres cadres de planification équivalents.

3.3. Appui à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi

Notre bureau a continué à faciliter le dialogue social sur la politique de l'emploi, notamment en renforçant les capacités des mandants et en leur donnant des conseils sur des mécanismes de coordination interministérielle. Il a également fourni des services consultatifs adaptés aux besoins de leurs destinataires en ce qui concerne l'élaboration de politiques de l'emploi exhaustives en Guinée et en Mauritanie. Il a fourni aux mandants les éléments constitutifs de ces politiques, en utilisant des

outils pratiques comme les diagnostics des emplois, les études d'impact sur l'emploi, les méthodes d'anticipation des besoins de compétences, les études sur la transition de l'école à la vie active ainsi que l'utilisation de l'analyse entrée-sortie pour déterminer les secteurs ayant le plus grand potentiel de création d'emplois.

3.4. Les résultats du projet BIT / RBSA SEN 107 « Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle »

3.4.1. Les acteurs de l'économie informelle sont sensibilisés à la question de la formalisation de l'économie informelle et aux instruments, outils et approches de l'OIT en la matière.

Le projet a sensibilisé l'ensemble de ses cibles, depuis les décideurs au niveau national (ministères en charge du Travail, ministère en charge des PME et du secteur informel, Haut Conseil du dialogue social HCDS) jusqu'aux opérateurs informels eux-mêmes, en passant par les étudiants et les responsables d'encadrement des institutions de formation professionnelle du supérieur. Ceci a permis de faire participer des décideurs et des partenaires sociaux nationaux à la Formation intensive de deux semaines sur la formalisation de l'économie informelle et la recommandation 204 ; d'apporter un appui et de sensibiliser des agents économiques du secteur informel, des opérateurs et bénéficiaires du FONGIP ainsi que des chambres



de commerce ; de vulgariser, à travers la caravane des PME qui a sillonné le territoire national, la Loi de développement des PME et de modernisation de l'économie favorable à la formalisation des MPE.

3.4.2. Les mesures favorables à la formalisation des MPME, à l'amélioration de leur productivité et à la création d'emplois décents au niveau local sont identifiées et testées.

Le projet a accompagné la mise en place d'un cadre de dialogue permanent pour les organisations professionnelles du secteur informel pour faciliter les échanges et les négociations collectives dans le cadre de la transition vers la formalité. La cartographie de huit familles de l'économie informelle (menuiserie bois, peau-cuir et maroquinerie, mécanique auto, restauration, couture-confection-habillement, transformation produits alimentaires, pêche - post

capture, commerce) est réalisée permettant ainsi de renforcer la base de connaissance sur la réalité de ces familles d'acteurs grâce à la collaboration avec l'ANSD et le HCDS et l'exploitation de micro données issues du RGE (Recensement Général des Entreprises). Les résultats de cette cartographie ont permis de mieux orienter les mesures et programmes d'actions à mettre en avant pour lancer la transition de l'informel vers le formel dans ces huit familles. Un accent important a été mis sur le renforcement des capacités en gestion des micro et petites entreprises opérant dans l'économie informelle considérant l'important rôle que l'amélioration de la productivité et des revenus peut jouer dans la marche des micro entreprises et des petits producteurs vers la formalisation de leurs unités informelles. C'est ainsi que plusieurs groupes d'acteurs parmi lesquels les femmes tanneuses,

les femmes transformatrices et les artisans du cuir ont bénéficié d'une formation en gestion d'entreprise selon la méthodologie GERME et notamment de niveau 1 particulièrement adaptée aux groupes cibles analphabètes ou faiblement alphabétisés.

3.4.3. Le Régime spécifique pour les Petits contribuables est mis en place de manière pilote dans les filières prioritaires et dans 2 secteurs à sélectionner qui intégreront les métiers dits féminins.

Une compilation des études réalisées depuis 2013 a été faite, ainsi que la formulation et la validation, par des organisations professionnelles, d'un projet pilote du RSPC. La note conceptuelle de ce projet pilote définit l'architecture, les prestations et le financement et la stratégie de mise en œuvre du RSPC pour une période de 4 ans. Une cartographie des partenaires financiers et une stratégie globale de marketing social sont élaborées pour créer les conditions favorables à la mise en œuvre d'un projet d'appui technique pour la phase pilote du RSPC. Dans le même sens, une architecture de compatibilité entre le logiciel MAS gestion du BIT destiné aux mutuelles de santé communautaire et celui de la CMU a été définie.

3.4.4. Les unités économiques informelles des tanneuses de Guédiawaye se formalisent à travers la création d'une Coopérative

Le projet, en partenariat avec l'UNSAS, a appuyé le processus de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle des unités économiques des

femmes tanneuses du site de Guédiawaye, par la mise en place d'une coopérative : la Coopérative Artisanale des Tanneuses de Guédiawaye (COOPTAG). L'alphabétisation fonctionnelle et le renforcement des compétences techniques des membres de la COOPTAG, accompagnés d'un système de monitoring ont conduit à des transformations sociales et économiques significatives. Le réaménagement du site de travail et une nouvelle organisation du travail à la chaîne a réduit la charge de travail et renforcé la productivité des unités économiques.

3.4.5. Des succès et bonnes pratiques générés par le projet

- L'appui du projet a permis de structurer la COOPTAG et de la doter d'organes d'administration fonctionnels à travers des outils de gestion et une comptabilité simplifiée. La nouvelle organisation du travail, qui a eu un impact positif sur la quantité et la qualité des peaux produites, et les achats collectifs des intrants qui ont mené à des économies d'échelle substantielles, ont conduit à une augmentation des revenus des tanneuses de 25%. Par ailleurs, la formation et la sensibilisation en sécurité - santé, ont amélioré les conditions de travail à travers le réaménagement du site (plus propre, des voies de transport plus larges, un espace mieux sécurisé) et la dotation, pour chaque membre de la coopérative, de matériel de travail de protection adéquat : gants, bottes, masques, tabliers. Ces transformations ont conduit à l'émergence d'un leadership féminin, qui s'affirme dans l'adhésion des membres aux organisations syndicales et la représentation de la COOPTAG au niveau du dialogue social avec les autorités locales. Ce leadership leur a permis d'acquiescer le titre d'occupation de leur site auprès de la municipalité, et leur a valu le 1er prix offert par la Banque Crédit du Sénégal lors de la célébration de la Journée internationale de la Femme.
- Le plaidoyer auprès des autorités publiques du Sénégal a permis de contribuer aux avancées dans le processus de formulation et d'adoption de la Loi de développement des PME et de modernisation de l'économie favorable à la formalisation des MPE.
- Les Organisations Professionnelles sont devenues plus sensibles à la formalisation. Elles ont mis en place un cadre sectoriel de concertation pour s'impliquer davantage dans la mise en œuvre de la Recommandation 204.
- Des consensus sont trouvés pour la mise en œuvre de la stratégie nationale de protection sociale, en particulier des jalons ont été posés pour la mise en place du Régime Simplifié pour les Petits Contribuables. De même qu'une note conceptuelle d'un projet pilote est formulée ainsi qu'une cartographie des bailleurs de fonds et une stratégie marketing pour la mobilisation des ressources sont disponibles.

3.5. Développement des entreprises durables et création d'emplois

Le Projet d'Appui à la Stratégie Nationale de Création d'Emploi au Cabo Verde (PAENCE), mise en œuvre par le BIT avec l'appui du Grand-Duché de Luxembourg, a touché 760 bénéficiaires directs de ses activités dont 62% sont des femmes. Il convient de souligner qu'environ 100 emplois directs ont été créés et que différentes actions ont été cruciales pour une autonomisation et un changement important dans la vie de nombreuses femmes / chefs de famille. Ces ont offert des opportunités de création d'emplois décents pour les jeunes et les femmes, les plus défavorisés, et ont permis leur insertion au marché du travail. L'appui technique de l'ONU Femmes a été aussi important dans l'identification des groupes cibles ainsi que dans les analyses sectorielles qui sont faites. Les mécanismes de dialogue social ont été



Encadré 1 :
Extrait du discours du Ministre des Finances de Cabo Verde, Son Excellence M. Olavo Correia à l'ouverture de la Conférence pour la présentation de la Stratégie de Transition de l'économie Informelle à l'économie formelle.

« Plus qu'un problème,

l'économie informelle est un défi et une opportunité que nous avons en face, parce que dans cette économie, il existe la capacité d'entreprendre, la capacité d'acheter et de prendre des risques, d'innover, de produire ainsi qu'une énorme connaissance du fonctionnement du marché. Or, pour faire bon usage de l'ensemble des opportunités offertes par l'économie informelle, il faut la connaître à fond. C'est pourquoi, cette étude faite par le « Programme d'Appui à la Stratégie Nationale de Création d'Emploi au Cabo Verde – PAENCE-CV - est extrêmement importante pour le gouvernement et pour la définition d'une stratégie globale de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Pour cette raison, je voudrais féliciter les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Coopération Luxembourgeoise, le Système des Nations Unies au Cabo Verde et aussi les consultants pour le travail réalisé et qui sera débattu aujourd'hui et qui, certainement, contribuera de manière significative au formatage et à la formulation de politiques publiques en matière de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.»

renforcés à travers l'implication directe des partenaires sociaux dans l'exécution de la plupart des activités, avec une attention particulière pour les activités liées à la création d'emplois, au développement des MPE, à la formalisation, à l'économie verte et à celles créatives.

Il faut souligner que 97 unités ont été créées par des jeunes entrepreneurs suite à la formation technique de création d'entreprise à partir de l'approche CREE du BIT, dont les plans d'affaire ont facilité les efforts des bénéficiaires à la mobilisation de ressources.

Un programme de formation multimédia, pour la création et le développement de Micro et Petites Entreprises (MPE) a été mis en place. Ce programme, diffusé à la Radio Éducative (organisme du ministère de l'Éducation) et sur le web, a touché un public diversifié avec les outils pour le développement de l'esprit d'entreprise du BIT.

Dans le cadre du REMPE – Régime Spéciale pour les Micro et Petites Entreprises, mesure de politique visant à promouvoir la formalisation, la croissance et le travail décent, 1.768 opérateurs dans le secteur informel, dont 80% de femmes, sur cinq îles, ont été sensibilisés et informés sur ce régime, grâce à un partenariat avec l'Organisation des Femmes du Cabo Verde - OMCV et MORABI.

Le BIT, en partenariat avec les mandants, l'Institut d'Emploi et de Formation Professionnelle (IEFP), l'Agence de Développement de l'Entreprenariat et de l'Innovation (ADEI), les employeurs (Association

Encadré 2 : Témoignages de bénéficiaires des activités du BIT au Cabo Verde



Any Silva est une des bénéficiaires des activités du BIT organisées en partenariat avec l'Agence pour le Développement des Micros et Petites Entreprises (ADEI). En effet, Any a suivi la formation des formateurs GERME (2015), la formation des formateurs en « Business Skills » pour les Créatives (2016) ainsi qu'une formation organisée par le CIT sur l'entrepreneuriat et les questions de genre (2016).

Diplômée en Economie et Gestion, elle était fonctionnaire jusqu'à ce qu'elle ait participé au TOT GERME. Depuis, elle a quitté le secteur public, a ouvert son entreprise dans le domaine de la formation et du conseil. Elle a déclaré que « grâce au BIT je me suis autonomisée tenant comme activité principale la formation des entrepreneurs, en particulier des femmes, et j'ai grandi professionnellement ce qui m'a permis également d'aider de nombreux entrepreneurs avec des conseils pour que leurs entreprises puissent se développer ».

Albertina Monteiro est une femme entrepreneure, propriétaire d'une MPE appelée « Força de Vontade », située à S. Francisco (près de la capitale Praia). Elle a suivi la formation GERME en 2016 ayant comme formatrice Any Silva. Cette formation GERME, fournie par le BIT, dans le cadre du PAENCE, a eu comme partenaire le Syndicat (UNTC-CS) et les employeurs (ACS).

Originaire d'une famille d'agriculteurs et voulant faire quelque chose hors du traditionnel, elle a décidé de suivre une formation en hydroponie (2013). Après la formation technique, elle a commencé à produire des salades « sous-serre ». Ensuite elle a augmenté la superficie et en conséquence la production mais également elle a diversifié les produits.

Actuellement, outre les salades, elle produit de la roquette, de la coriandre, du persil, de la tomate et de la pomme de terre et approvisionne le marché de restaurants, hôtels et supermarchés. Son mari, ancien peintre, a quitté cette activité pour rejoindre l'entreprise de son épouse.

Albertina affirme que « l'entreprise a grandi après la formation GERME parce j'ai mieux organisé mon entreprise en corrigeant de nombreux aspects de l'organisation et de la gestion, notamment la partie liée aux dépenses et la fixation des prix. J'ai commencé aussi

à gérer les stocks, principalement de matières premières importées, contrôler les coûts, et très important, améliorer la qualité du produit. Tout cela a entraîné une augmentation significative de mon réseau de clients ».

Elle nous a avoué aussi: « Je suis très fière du chemin que j'ai pris jusqu'à présent, grâce au soutien du BIT, mais aussi au fait que je peux soutenir certains chefs de famille en leur donnant du travail. Pendant la formation GERME j'ai pris connaissance du REMPE et peu de temps après j'ai enregistré mon entreprise : aujourd'hui je paie mes impôts et moi et mes employés sont inscrits à la sécurité sociale ».

Récemment Albertina a reçu la visite du Premier Ministre (sur la photo) et du Ministre d'Agriculture qui voulaient connaître cette expérience réussie malgré les grandes difficultés surtout dans l'approvisionnement en eau pour l'agriculture, dans une année de sécheresse accrue.

Le soutien du BIT / PAENCE à ces bénéficiaires est pleinement reconnu notamment par son succès et le renforcement des pouvoirs des femmes chefs d'entreprise.



Commerciale de Sotavento - ACS) et les travailleurs (Union Nationale des Travailleurs du Cabo Verde - Centrale Syndicale - UNTC-CS) a formé et coaché 156 techniciens et gestionnaires des institutions publiques et privées en capacités dans le domaine de la communication avec le marché, le développement de l'entrepreneuriat et de la transition vers la formalité.

Le mécanisme d'information, de communication et d'intermédiation avec le marché, axé sur le secteur d'emploi, a été renforcé auprès des Centre d'Emploi et de Formation, à travers plusieurs outils : spots télévisuels et radiophoniques, dépliants informatifs destinés aux entreprises et aux personnes à la recherche d'emploi, etc.

Une Conférence Nationale sur l'Economie Verte a été organisée en vue de la sensibilisation des acteurs politiques, sociaux et économiques. Suite à cette conférence, avec l'appui du BIT, une Cartographie des Initiatives Vertes et son potentiel de création d'emplois a été faite et divulguée. Cet outil a servi de support à la conception des politiques et des programmes pour le secteur de l'environnement.

Le gouvernement du Cabo Verde, à l'initiative du Ministre des Finances, a adopté en conseil des ministres le document de Stratégie Nationale de Transition de l'Économie Informelle à l'Économie Formelle, élaboré avec l'appui du BIT et du Luxembourg.

Le BIT a appuyé le Sénégal dans la mise en œuvre de multiples initiatives de soutien au développement des entreprises en vue de créer des emplois décents et de faciliter l'insertion des jeunes. Il s'agit d'interventions aussi bien au niveau stratégique qu'opérationnel, touchant des domaines variés de développement des entreprises : appui au processus de formulation d'une loi de développement des PME et de modernisation de l'économie, renforcement des capacités des mandants et des opérateurs de l'économie informelle à la connaissance des outils de formalisation de l'économie informelle, promotion des emplois verts et de l'entrepreneuriat vert, appui à l'insertion des jeunes par la création de micro et petites entreprises et l'auto-emploi, promotion de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) à travers le renforcement des capacités des mandants tripartites à la maîtrise et à la mise en œuvre des orientations de la Déclaration de principes tripartites de l'OIT sur les Entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, etc.

Compte tenu de l'importance de l'esprit d'entreprise dans l'amélioration de l'employabilité des jeunes et face à la problématique de l'insertion des diplômés du supérieur à laquelle le Sénégal fait face, le BIT a apporté son appui à l'Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel (ISEP) de Thiès qui a renforcé sa capacité d'intervention dans le domaine de la formation à l'entrepreneuriat. Suite à la formation de 12 formateurs à la culture d'entreprise suivant la méthodologie Comprendre l'Entreprise (CLE), l'ISEP a adapté son programme de formation en y introduisant 09 modules de formation. Cette nouvelle orientation contribue à l'amélioration de l'employabilité des futurs sortants grâce à l'acquisition de compétences supplémentaires dans le domaine de l'entrepreneuriat et de l'auto-emploi.

Au niveau des plus jeunes issus de la formation professionnelle et de l'Artisanat des services d'appui-conseils et de formation en entrepreneuriat et en gestion d'entreprise ont été fournis au profit de 186 entreprises permettant de renforcer les capacités managériales des jeunes entrepreneurs tout en améliorant la performance de leurs entreprises, grâce à l'intervention de 36 formateurs conseillers d'entreprises dans la méthodologie Germe / Germe niveau 1 dans les régions de Matam, Louga, St-

Louis, Kaolack et Thiès. A cela s'ajoute au niveau artisanal l'accompagnement des agents techniques des chambres de métiers, qui a permis de former, durant l'année 2016, un total de 333 jeunes entrepreneurs en création et gestion d'entreprises.

Dans le domaine des Entreprises multinationales (EMN), le projet Entreprise et Travail décent mis en œuvre avec l'appui de la France a réalisé plusieurs séances de sensibilisation en Côte d'Ivoire et au Sénégal. Différents ministères, les institutions de dialogue social, les représentants des employeurs et les principaux syndicats se sont familiarisés avec la version révisée de la Déclaration sur les entreprises multinationales et ont discuté de l'application de ses principes afin de concrétiser le travail décent pour tous.

En Côte d'Ivoire, une trentaine d'acteurs nationaux ont contribué à la réflexion permettant de redynamiser le Groupe de travail sur l'emploi des jeunes et la promotion de l'investissement. 45 entreprises (principalement issues du secteur des mines, de l'industrie agricole et forestière, de l'agro-industrie et des services) ont été sensibilisées aux principes de la Déclaration sur les EMN. A la fin 2017, 22 personnes-ressources (dont 16 issues du Conseil national du dialogue social) ont été outillées et peuvent servir d'agents pour la promotion et l'application de la Déclaration.

Au Sénégal, la principale entreprise de télécommunication (SONATEL) et les entreprises du secteur minier ont été sensibilisées aux principes de la Déclaration et 18 personnes représentant 8 ministères, 3 centrales syndicales, le patronat et le Haut Conseil du Dialogue Social ont reçu une formation approfondie sur la Déclaration.

Une commission spécialement dédiée à la promotion de la Déclaration sur les EMN et à son application a été créée au sein du Haut Conseil du Dialogue social du Sénégal. Quatre points focaux nationaux (pour le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et le Haut Conseil du Dialogue Social) chargés de la promotion de la Déclaration sur les EMN ont été officiellement désignés par arrêté du Ministre du Travail du Sénégal.

A la demande du Ministre des PME et de l'Artisanat de Côte d'Ivoire, le BIT a appuyé deux sessions de formation visant d'une part à renforcer les capacités d'une vingtaine de maîtres artisans au Management et à la gestion de leurs entreprises à partir de la méthodologie GERME permettant ainsi d'augmenter les capacités des acteurs de ce secteur à améliorer leurs capacités productives. D'autre part, une vingtaine de jeunes entrepreneurs ont été formés aux techniques de création d'entreprise à partir de l'approche CREE du BIT, permettant aux bénéficiaires d'identifier des idées d'entreprises et d'élaborer des plans d'affaire destinés à faciliter leurs efforts de mobilisation de ressources.

Au Burkina Faso, le BIT a appuyé un processus d'évaluation de l'environnement des affaires selon la méthode EESE dans une approche conjointe entre ACTEMP et ENTREPRISE. L'assistance du BIT a notamment permis : i) la réalisation d'une étude sur les données secondaires sur l'environnement des affaires et sa validation lors d'un atelier tripartite ; ii) la sensibilisation d'une soixantaine d'acteurs nationaux (mandants tripartites et autres acteurs de la société civile) au contenu et à la méthode EESE à Ouagadougou en juin 2017 ; iii) la réalisation d'une enquête sur l'environnement propice aux entreprises durables ; iv) le développement et la validation d'un rapport sur ce sujet. Cela a pour but de permettre aux mandants tripartites de Burkina Faso d'adopter le rapport d'évaluation de l'environnement favorable aux entreprises durables d'engager la discussion sur les grandes orientations pour l'élaboration d'un plan d'actions destiné à apporter des réponses aux contraintes identifiées dans l'enquête pour l'amélioration de l'environnement des entreprises durables au Burkina Faso.

3.6. Appui à la formation professionnelle

- ACQUIS AU PLAN STRATEGIQUE

Dans le cadre de la réforme de la Formation professionnelle et technique appuyée par le Gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg, le BIT appuie le Sénégal dans la mise en place d'une stratégie d'insertion des jeunes sortants des établissements de la Formation professionnelle et technique. Le BIT a mis à la disposition du Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat des outils de formation en entrepreneuriat qui ont fait l'objet de validation et ont été intégrés dans les curricula des apprenants de la formation professionnelle et technique : (i) CLE « Développement de la culture d'entreprise : 53h », TRIE « technique de recherche d'idée d'entreprise : 23h » et CREE « technique de création d'entreprise : 82h » qui sont désormais inscrits dans les emplois du temps des formateurs et dispensés dans les programmes de formation en entrepreneuriat des établissements de la zone de concentration du PIC III. avec des appuis fortement centrés sur l'insertion socio professionnelle :

- 151 formateurs internes : 49 formateurs CLE, 66 formateurs TRIE et CREE et 36 formateurs conseillers ont été renforcés en Germe / Germe niveau 1 dont 16 sont des agents techniques issus des chambres de métiers et dont 20 sont des maîtres d'apprentissage.
- Avec l'appui du Luxembourg et l'assistance du BIT le gouvernement a formé et appuyé durant ces deux dernières années 4 981 jeunes en entrepreneuriat dans la ZCO du projet;
- La démarche participative adoptée a permis l'implication effective des services techniques du Ministère de la Formation professionnelle, de l'Artisanat et de l'Apprentissage concernés directement dans la mise en œuvre du projet ISFP / BIT : la Direction de la Formation professionnelle et Technique (DFPT), la Direction de l'Apprentissage (DA), la Direction de l'Artisanat (D Art), l'Office national de Formation professionnelle et technique (ONFP), le Fonds de Financement de la formation professionnelle et technique (3FPT). Ces différents services techniques du MFPA ont chacun à son niveau, joué un rôle important dans la mise en œuvre du projet ISFP et surtout dans les actions à pérenniser dans une perspective de gestion après projet.
- L'ouverture et le développement d'actions de partenariat avec les institutions d'appui et de promotion de l'emploi des jeunes : ANPEJ, FONGIP, Direction de l'Emploi se sont inscrits dans la logique de recherche de partenariat avec les institutions nationales concernées par la problématique de l'emploi des jeunes en cohérence avec le cadre global de la promotion de l'emploi des jeunes telle que définie par l'Etat du Sénégal. Sous ce rapport, le rapprochement avec les institutions mises en place ont effectivement permis de développer une synergie des actions. Nous pouvons noter :
 - ANPEJ : l'implication de l'ANPEJ est manifeste dans (i) un modèle standard de business plan qui pourrait être accepté par plusieurs institutions de financement (ii) l'octroi de financement pour l'implantation de 20 entreprises de jeunes sortis des établissements de la zone centre ;
 - FONGIP : le rapprochement du projet ISFP avec le FONGIP a permis d'intégrer cette institution nationale de garantie des financement dans le processus d'appui à la création d'entreprises de jeunes sortants de la formation professionnelle bénéficiaires du projet.
- L'ouverture et le développement d'actions de partenariat avec d'autres programmes de qualification et d'insertion professionnelle des jeunes, notamment le PADIA. Un cadre d'échange et de partenariat s'est noué entre le projet ISFP et le PADIA qui est un programme de qualification professionnelle et

d'insertion de jeunes apprentis. Il est financé par la fondation canadienne « Paul Gérin Lajoie ». Cette synergie d'action trouve son prolongement dans les activités des chambres de métiers des zones communes aux deux projets. En effet, ce sont les formateurs GERME des chambres de métiers qui accompagnent aussi les apprentis inscrits dans « le projet PADIA » dans l'élaboration de leurs plans d'affaires.

- ACQUIS AU PLAN OPERATIONNEL

Au niveau opérationnel également, les actions menées ont impliqué les autorités administratives et pédagogiques ainsi que les institutions qui ont un rôle direct dans l'appui à la création et au développement d'entreprises. Ainsi :

- Différents gouverneurs des régions couvertes par le programme ont été rencontrés et sensibilisés sur ses objectifs. Au niveau des régions les gouverneurs étant les représentants légitimes du gouvernement, leur appui dans la mise en œuvre des actions de développement local est indispensable. Surtout en ce qui a trait à la question de l'emploi des jeunes qui requiert la combinaison des actions de différents services déconcentrés (formation, financement, installation, fonctionnement, fiscalité, taxes, etc.) ;
- des inspecteurs d'académie ont la responsabilité locale de la mise en œuvre des actions de formations. Ils ont partagé avec les acteurs du projet ISFP l'ensemble des orientations validées par le Ministre. La formation en entrepreneuriat s'intègre dans le processus global de qualification des jeunes inscrits dans les structures de formation professionnelle. Aussi dans la mise en œuvre des modules d'entrepreneuriat, l'Inspection d'académie est nécessaire dans la mise en relation entre les structures de formation professionnelle et les institutions qui sont impliquées ;
- des inspecteurs de spécialités diverses participent systématiquement à l'ensemble des activités. Pour les actions de suivi des enseignements / apprentissage qui sont exécutés dans les établissements situés hors des chefs lieux de région, des budgets avaient été mis à leur disposition ;
- des chambres de métiers sont impliquées dans le processus d'appui à l'amélioration des performances des entreprises installées. A cet effet, un budget de suivi est régulièrement mis à leur disposition. L'acquisition du processus et des outils est censée leur permettre d'améliorer leur méthodologie de suivi des performances des entreprises qui sont membres des chambres de métiers.

Différentes actions ont été menées dans les structures de formation professionnelle bénéficiaires directes des appuis du projet ISFP parmi lesquelles :

- le renforcement de capacité des formateurs des chambres de métiers afin qu'ils puissent exécuter les formations Germe niveau 1 à l'attention des jeunes en situation de formation attestée. Ils pourront ainsi dupliquer ce type de formation auprès des apprentis qui sont sous leur tutelle. Ces formateurs des chambres de métiers ont en charge le suivi des performances des jeunes entrepreneurs issus des structures de formation professionnelle ;
- l'organisation et la structuration de ces cellules d'appui à l'insertion pour les rendre fonctionnelles dans la Zone de Concentration Opérationnelle Nord (ZCO). Des cellules d'insertion professionnelle ont été mises en place conformément à la volonté du MFPA, responsables de centres, responsables de cellules d'insertion et formateurs ont été sensibilisés aux principes et démarches de la méthodologie GERME ;

- le renforcement de capacités des cellules d'appui à l'insertion pour leur permettre de s'acquitter au mieux des tâches en lien avec les compétences qui leur sont dévolues ;
- l'Internalisation des modules de formation à l'insertion et l'amélioration de l'offre de formation en rapport avec l'APC (CLE et GERME). Cette pratique permet au jeune apprenant, au delà de l'acquisition de compétences techniques et professionnelles en lien avec l'acquisition de la pratique de son métier, de développer un plan d'affaire qui pourra lui servir dans la mise en œuvre d'une activité professionnelle après son cursus de formation ;
- le renforcement des capacités managériales des entreprises des jeunes. Avec l'accompagnement des agents techniques des chambres de métiers, 333 jeunes entrepreneurs ont bénéficié de renforcement de leurs capacités managériales en 2016.

- CAPACITATION PAR LA NOUVELLE APPROCHE D'APPRENTISSAGE DE QUALITÉ

Le BIT, à travers l'initiative du Département des Compétences et de l'Employabilité, a contribué au renforcement des capacités des mandants dans le cadre des Apprentissages de Qualité. Deux mandants de la Formation professionnelle du Sénégal et de la Gambie ont participé du Forum Apprentissage de Qualité à Nairobi du 18 au 22 septembre 2017. Ce forum a développé les capacités des participants à affronter l'inadéquation entre l'offre et la demande des compétences à travers la promotion de l'apprentissage de qualité. Il a facilité le partage de connaissances entre fonctionnaires gouvernementaux, représentants des travailleurs et des employeurs pour mettre en évidence les discussions sur l'amélioration des systèmes existants avec l'objectif d'établir des systèmes d'apprentissage plus efficaces.

3.7. Emplois verts

Au titre de l'initiative Partenariat en faveur d'une économie verte (PAGE), le BIT assiste le Sénégal dans la mise en place d'un cadre politique et stratégique apte à prendre en charge les défis liés à la transition vers une économie verte.

Sous la direction du Ministère de l'Environnement et du Développement Durable (MEDD) du Sénégal en collaboration avec les mandants tripartites et les autres acteurs concernés, une plateforme nationale sur l'économie verte a été mise en place en 2017 en vue d'institutionnaliser un mécanisme de renforcement des capacités des acteurs nationaux sur l'économie verte tout en améliorant la productivité et les conditions de travail dans les entreprises. Cette plateforme sert également de cadre institutionnel d'appui à des programmes spécifiques dans le domaine de l'économie verte tels que le Programme National de Gestion des Déchets (PNGD) et le Programme d'Appui à la Création d'Emplois Verts (PACEV). qui ont mis en place des programmes de formation en création et gestion d'entreprises et de coopératives dans le domaine de l'économie verte et dont les bénéficiaires sont ciblés pour l'utilisation du manuel d'entrepreneuriat vert ; ce qui leur permet de créer des emplois décents tout en contribuant à la préservation de l'environnement.

Le BIT avec l'appui de PAGE a accompagné le Sénégal dans l'organisation, en mai 2016, de la première académie nationale sur l'économie verte. Celle-ci a permis de former une cinquantaine de

participants issus de différents secteurs (mandants tripartites, institutions de formation, société civile, etc.) de la société sur la problématique de l'économie verte et du changement climatique. L'assistance du BIT a également contribué à la formulation par le MEDD d'une stratégie nationale sur les emplois verts qui a permis par la suite l'intégration de cette thématique dans le nouveau document de Politique nationale de l'emploi du Sénégal. Sur la même lancée, et en vue d'apporter sa contribution au Programme d'Appui à la Création d'opportunités d'Emplois Verts (PACEV) mis en œuvre par le PNUD avec une contribution du BIT au volet renforcement des capacités, le BIT a appuyé en octobre 2017 la formation de 20 formateurs GERME au Manuel sur l'Entrepreneuriat Vert en vue d'accompagner les initiatives des jeunes et des femmes pour lancer des entreprises vertes créatrices d'emplois décents et respectueuses de l'environnement. 14 formateurs en provenance du Sénégal et 6 du Burkina Faso ont bénéficié de cette formation, la première du Genre en Afrique francophone.

3.8. Travaux à haute intensité de main-d'œuvre

3.8.1. Amélioration de l'employabilité des jeunes et création d'emploi pour soutenir les politiques d'investissement sectoriel du transport et de la construction en Mauritanie

3.8.1.1. Une démarche innovante pour répondre au chômage et au sous-emploi des jeunes filles et jeunes garçons sans qualification

Contexte : La situation de l'emploi en Mauritanie est caractérisée par le chômage des jeunes (14-34 ans) avec un taux estimé à 21.0 % en 2014 et par le chômage des femmes (19.3 %) qui reste plus élevé que celui des hommes (9.9 %). Le sous-emploi touche 19.2 % de la population active en 2014 et concerne majoritairement des personnes n'ayant aucun niveau de formation (49.2 %) ou ceux ayant atteint tout au plus le niveau primaire (28.1 %).

Le projet Chantier Ecole : Répondre au marché de l'emploi par une formation professionnelle duale de cycle court. Le Bureau international du Travail assiste le Gouvernement de Mauritanie dans le cadre du Programme d'Ajustement Institutionnel du secteur du Transport (PAIST) financé par l'Union Européenne en vue de disposer de compétences nationale dans le domaine de l'entretien routier. Il s'agit en fait de développer les capacités d'entreprises nationales et de jeunes hommes et femmes à répondre aux opportunités d'emplois qui seront générés par les travaux et réformes envisagées par le PAIST notamment dans l'entretien routier. Ce secteur regorge en effet un nombre important d'emplois insuffisamment satisfaits par les entreprises privées : topographes, maçons, conducteurs d'engins, ... L'acquisition des compétences combine des connaissances théoriques en salle pendant 2 mois dans les Ecoles de Formation Technique et Professionnelle et 4 mois de pratique dans le cadre d'un chantier réel. Ce parcours est sanctionné par un diplôme national : le Certificat de Compétences.

Le projet PECOBAT : Promouvoir l'utilisation des matériaux locaux pour créer des emplois décents en lien avec les ODD. Une telle démarche s'est dupliquée dans le secteur du Bâtiment, dans le cadre d'un autre projet (PECOBAT) financé par l'Union Européenne dans le cadre du Fonds Fiduciaire d'Urgence pour ouvrir la voie au renforcement des capacités technique de construction des écoles en terre. Pour PECOBAT, il s'agit d'outiller les jeunes et les entreprises à maîtriser les techniques et principe de construction en terre afin d'offrir des alternatives de construction créatrices d'emplois, moins coûteuses, et qui valoriser l'utilisation des matériaux locaux dans une optique de développement durable.



3.8.1.2. La promotion des métiers de la construction développés sous l'angle de l'agenda du travail décent

A travers les projets Chantier Ecole d'entretien routier et PECOBAT, les approches d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) promues par le BIT pour maximiser la création d'emplois dans les investissements d'infrastructures trouvent ici un nouveau terrain d'expérimentation. Ces projets offrent des opportunités d'emplois temporaires à court terme lors des travaux d'entretien routier mais également la formation de ressources humaines, notamment les jeunes filles et hommes dans les métiers porteurs des infrastructures (bâtiment, route, ...) qui supportent le développement des secteurs porteurs de croissance économique.

Le projet « Chantier Ecole » tout comme PECOBAT participe d'une stratégie d'anticipation des opportunités d'emplois et des filières de métiers et des compétences qui seront en demande du fait de changement qui intervient dans l'économie. Il s'agit de promouvoir des emplois pour les jeunes par le développement de filières de formation professionnelle dans l'entretien routier et dans la construction à base de matériaux locaux (la terre). C'est une approche qui remet en perspective, sous le prisme de l'agenda du travail décent, la création des opportunités d'emploi à travers des investissements intensifs en emplois pour soutenir les secteurs porteurs. Elle met également en lumière la relation entre le développement des compétences des jeunes, le partenariat avec le secteur privé et l'accompagnement des systèmes d'apprentissage dans l'objectif de concilier l'offre et la demande d'emploi. Elle favorise l'utilisation des ressources locales notamment des ressources humaines, des matériaux locaux, et des technologies locales appropriées, et constitue un levier pour la création d'emploi pour les jeunes sans qualification. L'approche utilisée renforce l'employabilité des jeunes et soutien le développement des PME et des activités économiques locales.

3.8.1.3. Des chantiers école et l'académie des entreprises

Dans le cadre du projet Chantier Ecole, l'application des approches basées sur des techniques intensives en main-d'œuvre au profit des jeunes s'est faite par le biais de l'apprentissage sur les chantiers réels



d'entretien routier ; soit un parcours académique de 6 mois au total pour 432 jeunes. Le système s'appuie sur le dispositif de formation professionnelle mauritanien tout en mettant l'accent sur la qualification des jeunes et le renforcement des compétences des acteurs de l'entretien du réseau routier mauritanien. Elle a permis de structurer et de pérenniser des filières de formation des métiers d'entretien et de construction routiers. Elle a aussi fait la promotion de l'emploi et l'insertion dans le secteur du BTP à travers un partenariat formalisé par la mise en place d'une cellule BTP au niveau de l'Agence Nationale pour l'Emploi des Jeunes (ANAPEJ) , la mise en perspective des clauses sociales de promotion de l'emploi et de la formation dans la commande publique inscrites dans les nouveaux textes de l'Autorité nationale de régulation des marchés publics (ARMP) en cours de révision et l'Appui à la création de 2 GIE de prestation dans l'entretien des pistes et les travaux routiers.

L'académie des entreprises (ADE) fut l'une des plus importantes activités aussi bien en termes d'effectifs participants, d'entreprises bénéficiaires, de contenus de formation ou de la durée de réalisation. Il s'agit d'une activité de formation et de renforcement des compétences au profit du personnel d'encadrement technique des PME mauritaniennes, notamment les PME œuvrant dans le domaine du BTP. Cette formation a créé un cadre innovateur pour le renforcement par compétence des entreprises du secteur.

L'ADE a comporté différents modules ayant trait aussi bien aux compétences techniques liées à la réalisation des chantiers qu'à des compétences transversales se rapportant aux aspects de gestion, de sécurité, d'encadrement pédagogique...

Les Chantiers-Ecoles prévus dans le cadre du PECOBAT sont réalisés par des entreprises sélectionnées parmi les participants à l'ADE. En effet, seules les entreprises dont les représentants dans la session de formation ont achevé avec succès la totalité de la formation ont eu le droit

de participer à l'appel d'offres restreint pour l'exécution des travaux de construction des écoles. Ces entreprises vont s'engager par la suite à désigner les personnes (formées dans le cadre de cette académie) comme chefs de chantier pendant la durée des travaux et ils seront chargés d'encadrer les stagiaires participants aux chantier-écoles et déjà sélectionnés à cet effet.

L'activité a eu lieu dans les locaux du Centre de formation et perfectionnement professionnel de Nouakchott (CFPP Nouakchott) entre le 8 mai 2017 et le 28 juillet 2017. Elle a été réalisée en deux phases de quatre semaines chacune. La durée totale de la formation est de 240 heures, soit huit (8) semaines, du lundi au vendredi à raison de six (6) heures par jour.

C'est dans ce cadre qu'a été organisé depuis le 3 juillet 2017 l'Académie des Entreprises pour le renforcement des capacités des acteurs du bâtiment dans les techniques de construction en terre. Kaédi et Sélibaby ont entamé depuis le 6 juillet dernier la sélection des candidats en maçonnerie terre et en énergies renouvelables pour une formation qui va durer 7 mois à partir d'octobre 2017.

Le contenu a été développé par les spécialistes de la question et a permis d'approfondir de multiples aspects techniques et de gestion de construction en terre. En effet,

elle a touché différentes thématiques, dont certaines théoriques relatives à la gestion administrative et financière des PME, à la sécurité aux chantiers, à la conception, l'élaboration des dossiers d'appel d'offres et des soumissions, à l'élaboration des devis estimatifs et quantitatifs, au calcul des coûts, au métré et à la lecture des plans, etc.



Quelques résultats du projet chantier école d'entretien routier

7	filiales de métiers développées : aide topographe, conducteur d'engins, opérateur terrassement, maçon spécialisé en Génie civil, coffreur, manœuvre routier, manœuvre polyvalent
5	programmes de formation diplômante développés avec les supports de formation ;
2	programmes de formation qualifiante élaborés ;
432	jeunes formés dont 43% de femmes : 33 aide-topographe ; 19 conducteur d'engins de chantier ; 65 opérateur de terrassement routier ; 22 maçon spécialisé GC route ; 33 coffreur ouvrages d'art routier ; 260 manœuvres routiers ;
8	formateurs formés en maçonnerie des routes et en terrassement ;
6	centres de formation professionnelle impliqués ;
3,9	km de pistes en terre réalisées, 200 mètres de radier submersibles, 2 dalots réalisés comme supports pédagogiques d'application du chantier école dans les 2 zones d'intervention ;
1	diplôme d'Etat de FP opérationnalisé et pérennisé par les arrêtés de création officielle ;
1	dispositif de certification de la formation piloté par le MEFPTIC (DFTP).
18	conducteurs de travaux BTP formés en gestion de chantiers ;
10	perfectionnement de 10 techniciens des entreprises publiques et privées du BTP (ENER, M2P) en terrassement et maçonnerie de route ;
10	techniciens d'entreprises du BTP formés en techniques HIMO ;
10	responsables de PME formés en gestion d'entreprise.





Chapitre 4

PROTECTION SOCIALE

4.1. Extension de la protection sociale à l'informel

Le BIT appuie techniquement et financièrement le Sénégal dans la conception d'un mécanisme d'inclusion sociale des travailleurs de l'économie informelle et l'accompagnement de leur transition vers le secteur formel à travers la préparation de la mise en place prochaine du Régime simplifié pour les petits contribuables (RSPC). C'est dans ce cadre que des études de faisabilité ont été réalisées. La validation de ces études a eu lieu au cours d'un atelier qui a eu lieu les 29 et 30 novembre 2016. Cet atelier avait rassemblé 40 personnes composées de représentants des partenaires sociaux, d'organisations professionnelles de l'économie informelle, de hauts cadres du Ministère en charge de la protection sociale, de responsables des principales structures en charge de la protection sociale dans le pays (autres ministères actifs en protection sociale, Direction Générale de la Protection Sociale -DGPSN, TRANSVIE, Agence pour la Couverture Maladie Universelle/ACMU, Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal -IPRES, ...), des représentants du Bureau Opérationnel de Suivi du Plan Sénégal Emergent BOS/PSE, et du Ministère des Finances. Le RSPC fait partie des stratégies de la mise en place du Plan Sénégal Emergent.

Le BIT a, également, apporté des appuis techniques et financiers pour l'élaboration des scénarios sur le champ matériel de la couverture du RSPC, les instruments de financement, l'organisation du RSPC, le développement de supports de communication et information sur le RSPC à l'attention des destinataires potentiels du RSPC, et l'élaboration d'une note conceptuelle du projet d'appui du BIT à la mise en œuvre du RSPC. Le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, a élaboré et validé en mai 2017, lors d'un atelier, l'architecture (gouvernance, modalités de fonctionnement,...), les paramètres techniques et la stratégie de mise en œuvre du RSPC. Le gouvernement du Sénégal, a, par ailleurs, par le biais du Ministère en charge de la protection sociale, validé les études de faisabilité et les mécanismes sensibles au genre, en prélude à la mise en œuvre du Régime Simplifié pour les Petits Contribuables (RSPC).

L'architecture, les paramètres techniques et la stratégie retenus pour la mise en œuvre du RSPC visent l'affiliation progressive du plus grand nombre possible de personnes non couvertes, reprennent certains principes promus par les principales NIT relatives à la protection sociale, notamment la Recommandation n° 202 concernant les socles nationaux de protection sociale, et la Convention n° 102 sur la sécurité sociale (norme minimum).

Dans la détermination des corps de métiers et des bénéficiaires du RSPC, la stratégie retenue est telle que, dès la phase pilote de mise en œuvre, 60% des bénéficiaires soient des femmes. Une étude de faisabilité pour un régime d'assurance maladie spécifique à l'intention des femmes tanneuses de Guédiawaye, groupe particulièrement vulnérable, a également été élaborée et son paramétrage fait l'objet de consultations avant finalisation, pour leur offrir un dispositif qui répond adéquatement à leurs besoins et à leurs possibilités.

Un appui technique est également fourni au Sénégal dans le développement de la micro-assurance pour l'élargissement des couvertures assurancielles et l'amélioration de la résilience des ménages à faible revenu situés dans le monde rural et le secteur informel, avec déjà plus de 10.000 bénéficiaires.

La participation des partenaires sociaux aux sessions et discussions sur le RSPC a permis de lancer la construction progressive d'un large consensus en vue de bâtir un régime pérenne et en mesure

de contribuer significativement au processus de formalisation. C'est dans ce cadre qu'au Sénégal il a contribué à la mise en place de l'Observatoire national sur la discrimination au travail, suite à un appui apporté pour la réunion du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, préalable indispensable à l'adoption des textes (voir aussi 3.1.3).

Enfin, le modèle du RSPC a fait l'objet d'une présentation aux mandants tripartites lors de l'atelier sur la formalisation des petites et moyennes entreprises, du 11 au 14 décembre 2017. L'appui du BIT a sa mise en place continuera lors du prochain biennium.

Le gouvernement de la Guinée a validé, en décembre 2016, la politique nationale de la protection sociale établie à travers un partenariat entre le BIT, l'UNICEF et la banque mondiale. Cette validation politique a été précédée d'une validation technique en novembre 2016 sous la conduite de la coordonnatrice des Nations unies et en présence des partenaires techniques et financiers et d'autres agences du système des Nations unies (UNICEF, PNUD, UNFPA). L'adoption de la politique nationale de protection sociale a permis à la Guinée de :

- fournir des orientations pour l'extension de la protection sociale, dont le taux de couverture ne dépasse pas 10%, aux populations non couvertes (90%) ;
- contribuer à renforcer et à mieux faire face aux impacts de la crise EBOLA.

Des sessions de formation relatives au cadre opératoire et au suivi de la politique nationale de protection sociale ont été organisées par le BIT entre mars et avril 2016, en partenariat avec l'UNICEF et la Banque Mondiale au profit des cadres du Ministère de la Protection sociale et d'autres structures connexes. Ces sessions de formation ont permis de mieux appréhender les éléments des volets contributif et non contributif d'une politique nationale de protection sociale (PNPS) en tenant compte des impacts de la Maladie à virus Ebola (MVE) sur les conditions de vie des populations. A l'issue de ces sessions de formation, un Réseau d'échanges en ligne (Forum des acteurs de la protection sociale en Guinée) est constitué. La mise en place de ce forum a permis une diffusion régulière des informations et l'animation de discussions avec les acteurs tripartites en vue de créer progressivement une culture de protection sociale et faciliter la mise en œuvre de la PNPS.

L'élaboration de la Politique nationale de Protection sociale et le dialogue national qui l'a présidé en mars 2016 ont contribué à la co-organisation et à la co-animation, entre les départements SOCPRO et Gouvernance, à renforcer les capacités des membres du Conseil Economique et Social de Guinée en mai 2016 sur le plaidoyer pour le socle de protection sociale à travers le dialogue social. La formation de 80 personnes sur le socle de protection sociale a été organisée au profit des membres du Conseil Économique et Social de la Guinée et a permis au Conseil Économique et Social de se doter de plus d'outils pour donner au Gouvernement guinéen des conseils avisés sur les politiques économiques et sociales.

La Politique nationale de Protection sociale (PNPS) a été adoptée par le Premier Ministre le 13 juin 2017. Les cadres du ministère de l'Action sociale et des membres du Comité de préparation de la PNPS ont renforcé leurs capacités et leur réseau d'échanges en ligne (Forum des acteurs de la protection sociale en Guinée) est opérationnel.

Le gouvernement du Cabo Verde, à travers le ministère de la Famille et de l'Inclusion sociale, a validé, en novembre 2016, le plan d'actions pour la mise en place du Registre unique qui facilitera

l'identification des personnes et des ménages à couvrir dans le cadre de nouveaux régimes non contributifs tel que le revenu d'insertion. Le document sur la méthodologie d'identification de la vulnérabilité a été élaboré avec l'appui du BIT qui a appuyé à la préparation du plan d'action pour la mise en place du Registre social et des textes légaux en 2016. Le questionnaire du Registre social pour la préparation et la mise en place d'un test pilote de collecte d'informations dans une zone prioritaire de la capitale a été finalisé et validé entre mars et octobre 2016 avec l'appui du BIT.

L'appui technique se reflète au niveau de l'élaboration de documents stratégiques, textes de loi, diagnostics, entre autres, avec l'objectif de renforcement du système de la protection sociale en général, et en particulier, pour l'extension de la sécurité sociale aux groupes de difficile couverture à travers des politiques de formalisation, la mise en place d'un registre unique pour les programmes/prestations de protection sociale, la mise en place d'un nouveau cash-transfer et la réorganisation des réponses aux évacuations de santé (entre îles et pour l'extérieur).

La plateforme de registre unique de bénéficiaires et potentiels bénéficiaires de programmes de protection sociale et en train d'être mise en place. Un pilote pour la partie d'enregistrement a été mené pendant le premier trimestre de 2017 avec succès.

Le bureau a soutenu l'élaboration du projet de politique nationale de protection sociale qui attend son adoption par le gouvernement. Bien qu'il n'y ait pas de projet de coopération technique en cours en Gambie, le bureau continue de fournir un appui technique et financier au gouvernement et aux partenaires sociaux en utilisant les fonds de la CTBO (dépenses de coopération technique financées par le budget ordinaire).

Au Libéria, le BIT a facilité la conduite d'un dialogue national pour la définition et l'estimation du coût de la mise en place d'un socle de protection sociale. Des recommandations faisant l'objet d'un consensus entre les mandats et autres acteurs de la protection sociale ont été adoptées. Ce dialogue national s'est basé sur un état des lieux exhaustif de la situation en protection sociale et l'estimation du coût de plusieurs scénarios visant la mise en œuvre des recommandations sur ce que devrait être un socle de protection sociale au Libéria. Le dernier atelier a eu lieu le 7 décembre 2017. Le BIT a également mené plusieurs ateliers de renforcement des capacités et de plaidoyer pour améliorer le régime d'accidents du travail et maladies professionnelles, dont un dernier le 8 décembre 2017.

Le BIT à travers le projet Appui à la Libre Circulation des Personnes et la Migration en Afrique de l'Ouest, financé par l'Union Européenne et la CEDEAO et mis en œuvre par l'OIM, le BIT et ICMPD, a appuyé le développement de la stratégie de migration professionnelle du Togo.

Un des axes de cette stratégie porte sur la protection des travailleurs migrants, notamment à travers l'appui à l'amélioration de la protection sociale des travailleurs migrants. L'amélioration de l'affiliation aux institutions de protection sociale et la portabilité des droits en matière de sécurité sociale des travailleurs migrants seront ainsi privilégiées.

CEDEAO – L'accent est mis sur la mise en œuvre de la Convention Générale de Sécurité sociale de la CEDEAO afin de garantir la portabilité des droits des travailleurs migrants dans l'espace CEDEAO. Une étude sur les systèmes de sécurité sociale des Etats Membres de la CEDEAO et les conditions de mise en œuvre de la Convention Générale de Sécurité sociale a été conduite en 2015 par le BIT dans le cadre du projet Appui à la Libre Circulation des Personnes et la Migration en Afrique de

l'Ouest. Un plan d'actions a été élaboré suite à la validation de l'étude. Aussi le développement de guides pour l'opérationnalisation de la Convention, le développement de modules de formation sur la Convention et l'appui à la mise en place du comité d'experts chargé du suivi de la mise en œuvre de la Convention vont constituer certaines des actions prioritaires à mener. Cette priorité est aussi ressortie lors de l'Assemblée générale du Conseil du Travail et du Dialogue Social de l'UEMOA et fera l'objet d'une étude au sein des huit pays en 2018.

Le Rapport mondial sur la protection sociale, rapport phare de l'OIT, a été lancé dans la sous-région Afrique de l'Ouest, avec l'organisation de conférences de presse à Abuja le 12 décembre, en présence de la Directrice Régionale pour l'Afrique et de la Directrice du Département de Protection Sociale, et à Dakar le 13 décembre 2017 pour les pays francophones.

4.2. Sécurité et Santé au travail

Pour mieux soutenir des activités en matière de sécurité et santé au travail (SST) destinées à promouvoir l'approche stratégique de l'OIT en la matière, le BIT a accompagné le Sénégal dans la consolidation des efforts tripartites nationaux pour améliorer les systèmes de SST nationaux. C'est dans cette optique que le Ministère en charge du Travail, dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des états généraux de la sécurité et santé au travail a validé techniquement, une Politique Nationale, un Profil National de SST et un Programme National couvrant une période de 2017 à 2021. Ce programme vise à : 1) protéger les travailleurs, en particulier les travailleurs féminins, contre des formes d'emploi inacceptables, et 2) protéger les travailleurs dans l'économie informelle et les secteurs agricoles à travers des formations pratiques dans la santé et sécurité au travail, et à travers le développement d'outils d'évaluation des risques et des activités de sensibilisation.

L'adoption de la Politique Nationale de SST montre l'engagement du gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à mettre en œuvre une stratégie à long terme pour prévenir les accidents et maladies professionnelles. Conformément aux stratégies de l'OIT sur l'extension de la protection en matière de SST dans le secteur des PME et du BTP, avec l'appui du BIT-ACT/EMP, des outils pratiques dans l'évaluation des risques professionnels en SST ont été développés et partagés au travers des membres cibles du Conseil National du Patronat (CNP) et le réseau de formateurs sur la méthode participative orientée vers l'action comprenant des inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale du Ministère en charge du Travail. Ces outils ont ainsi pour but d'aider les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions rentables et pratiques pour maîtriser les risques sur leurs lieux de travail.

Le Ministère du Travail a démarré le processus d'analyse des écarts législatifs afin de permettre au Sénégal de donner effet aux conventions pertinentes sur la sécurité et santé au travail (Convention No 155, le Protocole (2002) de la dite Convention, et Convention No. 187). Le BIT a fourni une assistance technique au Ministère du Travail pour démarrer une analyse des écarts législatifs vis-à-vis de la Convention de l'OIT No. 155 de 2002, le Protocole de la dite Convention et la Convention de l'OIT No. 187. Cette analyse a été faite, le 19 janvier 2016, par le Comité Tripartite National sur la Santé et Sécurité au Travail qui a formulé des recommandations. Des points clés de l'analyse des écarts législatifs ont été intégrés au Programme National sur la Sécurité et la Santé au Travail pour une bonne mise en œuvre. Le BIT a appuyé un atelier de consultation tripartite national, le 24 juillet 2014, afin de promouvoir et appuyer la ratification et la mise en œuvre des Conventions No. 155, No. 187.





Chapitre 5

DIALOGUE SOCIAL

5.1. La promotion du dialogue social en Afrique de l'Ouest

Le BIT a appuyé le Sénégal pour l'élaboration et l'adoption du Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique (PNSSEE) et son plan de mise en œuvre en 2014. Ce pacte a renforcé le dialogue social au niveau national puis dans l'éducation et la santé.

La mise en place d'un groupe de travail impliquant les mandants tripartites et des entreprises multinationales a contribué au renforcement du dialogue social, notamment lors de l'identification des priorités de travail décent que les entreprises multinationales sont invitées à soutenir. La mise en place du comité de pilotage du PAGE qui est une instance tripartite a renforcé le dialogue autour des orientations nationales en matière d'économie verte (voir aussi 3.4).

Le gouvernement de la Guinée en consultation avec les partenaires sociaux, a mis en place le Conseil National du Dialogue Social en mai 2016. C'est à travers ce cadre de concertation sociale, que le Conseil National du Travail a facilité, en février 2017, la résolution de la crise sociale nationale qui a abouti à la signature d'un Protocole d'accord entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs permettant ainsi des engagements de part et d'autre pour l'amélioration de la conformité des lieux de travail et des conditions de vie des travailleurs. 72 mandants tripartites ont été formés sur le dialogue social et la négociation collective en mars 2016. Une série de missions d'appui conseil sont organisées, en juin 2016, pour accompagner le Conseil national de dialogue social dans son processus d'implantation.

Les capacités des mandants tripartites (organisations de travailleurs, organisations d'employeurs, administration du travail) de l'OIT en Guinée ont été renforcées pour que ceux-ci participent activement aux différents mécanismes de gouvernance économique et sociale. Les capacités des mandants sont renforcées et des outils développés en vue d'une meilleure pratique et la promotion de la négociation. Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) a été mis en place.

En octobre 2017, le BIT a appuyé l'organisation d'une formation sur les techniques de négociation et de gestion des conflits au profit de 30 inspecteurs et administrateurs du travail de la Guinée. Cette formation avait pour but de permettre à ces derniers de gérer le front social de plus en plus perturbé par de multiples grèves et autres conflits de travail.

Au niveau régional, le BIT appuie le Forum Tripartite du Dialogue social de la CEDEAO. Des actions de renforcement de capacités de ses membres ont été réalisées dans des domaines aussi variés que la protection sociale, la migration de travail, le tripartisme, le dialogue social, etc.

5.2. Les actions en faveur des organisations de travailleurs

La Coalition des Centrales Syndicales du Sénégal (CCSS), composée d'organisations représentatives jouissant d'une relative stabilité interne regroupe 5 Centrales : Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du Changement (CNTS-FC), Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS), Confédération des Syndicats Autonomes (CSA), Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS). Elle a adopté au cours du premier trimestre 2017 un plan stratégique organique pour 2017-2018, afin de mieux

étendre la couverture de la négociation collective. La validation de ce plan stratégique a été précédée de la validation de la matrice FFOM (forces, faiblesses, opportunités et menaces) à l'issue d'un atelier tenu du 29 novembre au 1er décembre 2016 (qui est également dénommée « analyse de cadrage »). La matrice FFOM a été utilisée lors du processus de planification stratégique pour faire l'audit organisationnel des organisations syndicales qui composent la coalition.

L'audit organisationnel de la coalition syndicale et des outils d'aide à la prise de décisions au profit de la coalition des organisations syndicales du Sénégal, pour un maillage de proximité au bénéfice de ses membres, ont été développés lors du même atelier en décembre 2016. Les organisations syndicales ont également bénéficié de coaching permanent et d'accompagnement afin de mieux offrir à leurs membres des services de qualité à travers l'appui technique du BIT. Les techniques innovantes de dialogue social et de prise de décisions ont été dispensées afin de permettre aux organisations syndicales concernées de remplir correctement leurs missions.

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal Centrale Syndicale (UNSA) s'est fortement impliquée dans la promotion de la Recommandation R. 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. A travers cette expérience, l'UNSA a acquis une expérience et des connaissances renforcées de l'économie informelle ce qui fait que sa participation au dialogue social dans l'informel est reconnue et appréciée davantage. La participation des partenaires sociaux aux sessions et discussions sur le RSPC a permis de lancer la construction progressive d'un large consensus en vue de bâtir un régime pérenne et en mesure de contribuer significativement au processus de formalisation. Les résultats obtenus ont permis de mieux sensibiliser les partenaires sociaux à assurer la mise en conformité et de renforcer les mécanismes de dialogue social pour soutenir efficacement le respect de la législation sur le lieu de travail. Le cadre de dialogue permanent mis en place pour les organisations professionnelles du secteur informel (CSCP/OP) permettra d'amorcer la négociation collective et de soutenir le dialogue social dans le secteur informel. Il vise également à favoriser le recours au dialogue social comme moyen d'élaborer des stratégies de formalisation de l'économie informelle efficaces parce que menées de façon concertée et inclusive (voir aussi 2.2 et 3.1).

Les deux organisations syndicales les plus représentatives de Cabo Verde : l'Union Nationale des Travailleurs de Cabo Verde - Centrale Syndicale (UNTC-CS) et la Confédération des Centrales Syndicales Libres (CCSL) ont adopté, le 09 décembre 2016, un plan stratégique organique pour mieux étendre la couverture de la négociation collective. Ce plan stratégique découle d'une matrice FFOM qui a été utilisée lors du processus de planification stratégique pour faire l'audit organisationnel des organisations syndicales. L'intervention du BIT a permis aux deux organisations syndicales de pouvoir procéder à l'audit organisationnel de leurs actions communes dans le cadre de l'unité d'actions syndicales et disposer d'outils pour un maillage de proximité au bénéfice de ses membres. Les enseignements novateurs reçus, à travers cette activité ont permis aux organisations syndicales concernées d'offrir des services de qualité aux membres, d'influencer les politiques nationales dans les

domaines économique et social et d'avoir des outils de persuasion à l'endroit du gouvernement et des employeurs. La participation des femmes issues de diverses organisations syndicales, aussi bien au niveau confédéral que sectoriel, constitue une valeur ajoutée certaine en matière d'égalité et de genre.

5.3. Les actions en faveur des organisations d'employeurs

Le BIT a accompagné le Conseil National du Patronat du Sénégal dans son plaidoyer en faveur de l'amélioration de l'environnement et de la compétitivité des entreprises ainsi que dans le renforcement de son offre de services en matière de Santé et Sécurité au Travail en particulier en ce qui concerne la prévention des risques professionnels dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Le CNP Sénégal, qui avait mis en place, en 2015 avec l'appui du BIT, un service de formation sur les fondamentaux de la Sécurité et Santé au Travail (SST), a amélioré de manière significative son offre de services dans ce domaine à partir de 2016.

A ce titre, le CNP Sénégal, a ciblé, pour une première étape, le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics (BTP), un des environnements les plus accidentogènes du pays, et a mis en place un service de formation sur la prévention des risques professionnels.

Une équipe de formateurs, composée de cadres issus d'entreprises affiliées au Syndicat Professionnel des Entrepreneurs de Bâtiments et Travaux Publics du Sénégal (SPEBTPS), un groupement professionnel membre du CNP Sénégal, et du CNP Sénégal a été constituée et a vu ses capacités renforcées.

Le BIT a apporté son expertise au CNP Sénégal en mettant à sa disposition des outils développés à partir du Programme WISCON, y compris des fiches d'auto évaluation des risques individuels. Il a également apporté son appui à la tenue d'un atelier de formation de formateurs sur la prévention des risques professionnels pour le secteur du BTP en octobre 2016, de visites de chantiers en mai et juillet 2017 au cours desquelles les formateurs ont pu tester les outils. Le BIT a également appuyé la tenue d'un atelier de formation de 17 formateurs sur la méthodologie WISCON en juillet 2017.

L'équipe de formateurs, ainsi constituée, assure la sensibilisation dans les entreprises de BTP membres du CNP et chez leurs sous-traitants sur les risques professionnels et s'est constituée en réseau de formateurs WISCON (Work Improvement for Small Construction Sites - Amélioration des conditions de travail dans les travaux du bâtiment et des travaux publics) pour échanger sur les bonnes pratiques.

L'application des outils d'évaluation des risques professionnels dans le secteur du BTP a soutenu les membres du CNP Sénégal dans la prévention des accidents et des maladies professionnelles conformément à la Convention No 155 de l'OIT relative à la sécurité et la santé des travailleurs et à la Convention No167 sur la sécurité et la santé dans la construction.

Avec l'appui du BIT, le CNP Sénégal favorise l'utilisation de l'évaluation des risques en matière de sécurité et de santé comme technique de gestion des risques et permet aux entreprises de toutes tailles de rendre leur lieu de travail plus sûr et plus sain et d'accroître leur efficacité et leur compétitivité tout en favorisant un meilleur climat social au sein des entreprises.

La Chambre de Commerce, d'Industrie, d'Agriculture et de Services de Guinée Bissau (Camara de Comercio, Industria e Agricultura e Serviços da Guiné Bissau - CCIAS) a redynamisé ses activités de formation interrompues depuis la période de crise d'avant 2014 et fourni un nouveau service de formation en gestion destiné aux micros et petites entreprises qui composent l'essentiel du secteur privé bissau-guinéen. La CCIAS dispose, à cet effet, d'une équipe de 7 formateurs certifiés selon la méthodologie GERME du BIT qui dispensent, depuis novembre 2016, des formations à Bissau et dans les autres régions du pays.

Ainsi, une session de formation de formateurs sur la méthodologie GERME pour quatorze participants dont quatre femmes a été organisée en juillet 2015 avec l'appui du BIT. Sept d'entre eux dont deux femmes ont bénéficié d'un coaching et ont pu obtenir leur certification en avril 2017 après avoir formé, avec l'appui du BIT, dix-huit (18) femmes membres de l'Associação das Mulheres de Actividade Economica (AMAE) (association de femmes engagées dans des activités économiques), une association professionnelle membre de la CCIAS. Du matériel de formation GERME a été également mis à la disposition de la CCIAS par le BIT. Les capacités en gestion de ces femmes qui sont à la tête de micro, petites et moyennes entreprises essentiellement informelles ont été renforcées à cette occasion afin qu'elles puissent développer leurs activités et à terme, le cas échéant, se formaliser.

La Chambre de commerce et d'industrie et Association des employeurs de Gambie (Gambia Chamber of Commerce and Industry and Employers Association - GCCI) a mis en place un nouveau service d'information pour ses membres sur la législation sociale. GCCI a développé, avec l'appui du BIT, un « Guide des employeurs sur la législation sociale de la Gambie ». Le guide, lancé en mai 2016, résume le Code du Travail de 2007, y compris les dispositions de la loi sur les femmes de 2010 et les lois de sécurité sociale de la Gambie, en soulignant le rôle des employeurs. Le guide décrit également les diverses alternatives, procédures et mécanismes de médiation et d'arbitrage. Une équipe composée de cadres de GCCI et de représentants d'associations professionnelles membres de GCCI a été formée sur les différentes lois dans le cadre de deux formations de formateurs. Ces formateurs ont été chargés de sensibiliser les employeurs et de préconiser des relations professionnelles saines, en utilisant le guide comme support de formation. L'accent a été mis sur les industries clés ayant des effectifs importants comme le tourisme.

La Chambre de commerce et d'industrie et Association des employeurs de Gambie (Gambia Chamber of Commerce and Industry and Employers Association - GCCI) a également mis en place, avec l'appui du BIT, un nouveau service d'information pour ses membres sur la fiscalité. L'organisation a développé un « Guide sur la fiscalité en Gambie pour les micro, petites et moyennes entreprises ». Le guide qui n'est pas une simple compilation de dispositions légales est rédigé dans un langage simple et pratique. Il permet d'améliorer la compréhension par ses membres de la fiscalité directe et indirecte. Avec l'introduction de ce nouveau service, GCCI a souligné l'importance pour les entreprises de se conformer aux lois et règlements et a encouragé la formalisation de certains de ses membres micros et petites entreprises. Le contenu du guide a été largement diffusé lors d'un forum des employeurs en mai 2016.



Encadré 3 : Témoignage: Monsieur Aliou Secka, Directeur Général GCCI

La Chambre de Commerce, d'Industrie, d'Agriculture et Association des Employeurs de la Gambie (GCCI) a eu le plaisir de bénéficier du soutien du BIT dans une série d'activités liées aux employeurs, en particulier ces dernières années. Ces activités ont été fructueuses et ont été couronnées de succès en termes de mise en œuvre et d'impact pour nos nombreux employeurs. Il s'agit notamment des activités suivantes; 1) Production de deux guides (sur les lois du travail de la Gambie et Guide sur la fiscalité pour les MPME); 2) Forum sur les rôles et responsabilités des employeurs et lancement des deux guides; 3) Formation des formateurs (TOT) sur le Guide de l'employeur sur les lois du travail de la Gambie.

Les deux guides qui sont largement diffusés auprès des employeurs continuent à sensibiliser sur le Code du Travail de 2007, la loi de 2010 sur les femmes, la loi de 2015 sur la prévention et le contrôle du VIH / sida et le calcul des

impôts pour les entreprises. Les discussions relatives aux lois susmentionnées ont identifié un besoin urgent de révision du Code du Travail de 2007, qui était vague et nécessitait d'autres interprétations.

La formation de formateurs faisait partie d'un programme plus large de sensibilisation et de plaidoyer sur les relations professionnelles / industrielles dans le secteur privé. Il a fourni aux employeurs des informations sur les divers instruments législatifs, réglementaires et politiques applicables en Gambie et sur la façon d'intégrer ces politiques et pratiques sur le lieu de travail, y compris dans l'industrie hôtelière qui emploie des travailleurs saisonniers. Les formateurs qui ont participé à la formation de formateurs ont déjà effectué des formations au sein de leurs établissements et, par conséquent, davantage réduit les conflits entre employeurs et employés. GCCI envisage, en fait, de mener des formations de sensibilisation sur les lois régissant le travail pour les écoles privées et les syndicats de travailleurs. GCCI souhaite également le renforcement du mécanisme de résolution des conflits pour une résolution rapide des conflits de travail.

GCCI travaille, en ce sens, à nouer un partenariat avec un cabinet d'avocats local pour mettre en place le premier mécanisme de règlement des différends commerciaux.

Le soutien continu du BIT est, en conséquence, pleinement reconnu à la fois pour son succès en matière de renforcement des capacités que pour ses avantages catalytiques pour les employeurs en Gambie. GCCI se réjouit donc de la poursuite de cette collaboration.

L'Association Commerciale de Sotavento du Cabo Verde (ACS) a réalisé, avec l'appui du BIT, une étude sur le développement de son offre de services qui lui a permis d'identifier les changements institutionnels et les mesures urgentes à mettre en œuvre pour lui permettre de saisir les opportunités actuellement offertes par le contexte national et de définir un plan d'action opérationnel. Tenant compte du contexte offert par la mise en place d'un régime spécial pour les micros et petites entreprises (REMPE), l'ACS s'est focalisée sur la fourniture de services en matière d'entrepreneuriat pour les femmes et les jeunes. Une commission Entrepreneuriat des femmes et des jeunes a été mise en place le 25 avril 2017 pour développer ce service. L'ACS a noué un partenariat avec des membres du réseau GERME

« Gérez mieux votre entreprise » pour offrir des formations à cinquante (50) femmes et jeunes en juin et juillet 2017. L'organisation dispose en effet d'une valeur ajoutée, ayant assuré depuis de nombreuses années la coordination du réseau GERME au Cabo Verde. Les sessions de formation ont été mises à profit pour informer les participants sur le REMPE, sur les possibilités d'obtention de micro-crédits, encourager leur formalisation et/ou développement et leur adhésion à terme à l'ACS.

Le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) fournit à ses membres depuis septembre 2017 un nouveau service en matière de techniques de négociation des conventions collectives. Pour assurer la pérennisation de celui-ci, le CNPM a constitué une équipe de quatre formateurs qualifiés dans ce domaine issus du Conseil national des bureaux de placement payant et entreprises de travail temporaire (CONABEM), un groupement professionnel membre du CNPM, et du Secrétariat Général du CNPM. Ces formateurs ont été outillés avec l'appui du BIT sur les techniques de négociation et ont élaboré un plan d'action pour assurer la sensibilisation d'un total de 100 membres de groupements professionnels dans cinq régions du pays.

Le Conseil National du Patronat du Togo (CNP Togo) a mis en place en décembre 2016 un outil de gestion de base de données répertoriant les membres de l'Organisation. Cet outil innovant permet au CNP Togo d'élargir sa base de connaissance de ses membres, d'être en mesure de développer une stratégie marketing basée sur l'analyse des besoins de ceux-ci et de mieux définir son offre de services. La gestion professionnalisée de ses adhérents permet également au CNP Togo de mieux communiquer avec ses membres en diffusant les informations et newsletters au moyen de la plate-forme, les servir et favoriser ainsi leur fidélisation et le recrutement de nouveaux membres. Le CNP Togo a adopté une stratégie pour pérenniser le service fourni en dédiant un membre de son personnel à son administration et en hébergeant la base de données informatisée sur l'internet.

Le Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) a réalisé, entre avril et novembre 2017, une évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables au Burkina Faso (EESE). Cette évaluation a été conduite en s'appuyant sur la trousse à outils EESE (Enabling Environment for

Sustainable Enterprises – Environnement propice aux entreprises durables), qui est une ressource du BIT qui aide les organisations d'employeurs à évaluer l'environnement dans lequel les entreprises évoluent et croissent. Le CNPB a pu identifier, sur la base des résultats de l'évaluation, les contraintes qui pèsent sur la pérennité des entreprises au Burkina Faso. Le rapport d'évaluation EESE et le plan d'action qui en est issu seront utilisés par le CNPB pour développer son propre agenda autour de questions prioritaires pour le secteur privé telles que : la bonne gouvernance, l'accès au financement, le cadre légal et réglementaire, le dialogue social et l'économie informelle.

La Fédération des Employeurs de Sierra Leone (Sierra Leone Employers' Federation - SLEF) a préparé avec l'appui du BIT son premier plan stratégique, qui a été adopté en Assemblée générale en octobre 2017 pour une mise en œuvre immédiate. Le plan stratégique est axé sur la reconstruction de l'organisation dans cinq domaines stratégiques: i) la gestion et la gouvernance; ii) une adhésion diversifiée et accrue; iii) un accès accru pour les membres à des services; iv) la mobilisation des ressources et v) le renforcement de la capacité de lobbying et de plaidoyer de l'organisation. La Fédération des Employeurs de Sierra Leone a également procédé à la révision de ses statuts et règlement intérieur.

Le développement des compétences est l'un des principaux domaines, considérés par l'Association des Employeurs du Ghana (Ghana Employers' Association -GEA), comme essentiels pour la croissance et la compétitivité du secteur privé. Pour répondre à ce problème critique et soutenir son plaidoyer avec des informations factuelles, GEA a mené, de février à mai 2017, une enquête auprès de 56 entreprises membres et autres parties prenantes (gouvernement, institutions de formation et d'enseignement) sur le développement des compétences au Ghana. Sur la base des résultats de l'étude sur le développement des compétences, GEA a formulé des recommandations au gouvernement et aux institutions de formation afin d'améliorer le développement des compétences au Ghana et rendre les systèmes d'éducation et de formation plus réactifs aux demandes de compétences actuelles et nouvelles.

Chapitre 6

ADMINISTRATION ET INSPECTION DU TRAVAIL DU TRAVAIL

Au Sénégal, le BIT a renforcé les capacités de l'inspection du travail pour intervenir dans l'économie informelle à travers le développement et l'expérimentation d'un outil méthodologique et il a appuyé une initiative pour renforcer la collaboration entre l'administration du travail et l'administration judiciaire.

Le gouvernement de la Guinée, en consultation avec les partenaires sociaux, a adopté un programme d'intervention dans l'économie informelle, en mars 2016, en vue d'améliorer les conditions de travail conformément aux normes internationales du travail. Ce programme d'action se décline en visites d'entreprises qui sont dans l'économie informelle, des séances de sensibilisation sur la Santé et Sécurité au Travail (SST), le contrôle des conditions de travail, l'extension de la sécurité sociale.

Des missions de plaidoyer sur l'amélioration de la conformité aux normes des lieux de travail auprès des différents acteurs que sont, le gouvernement, les employeurs, les travailleurs, sont organisées, avec l'appui du BIT, entre janvier et mai 2016. Ces missions ont permis également de faire de l'appui conseil et de l'encadrement en vue du renforcement du système d'administration du travail.

La formation de 40 inspecteurs du travail, à la visite d'entreprise dans l'économie informelle, est organisée, en février 2016, avec l'appui du BIT qui a également accompagné à la validation du guide méthodologique d'inspection qui est suivi de l'élaboration d'un programme d'actions pour l'économie informelle.

Le BIT a renforcé la formation initiale de 10 administrateurs et 25 inspecteurs du travail sur les normes internationales du travail, l'inspection et la sécurité et santé au travail. Cette session de formation a permis le renforcement des capacités des cadres de l'Administration du Travail et l'Inspection générale du travail dans le but de produire les rapports dus en 2017 au titre des articles 22 et 19 de la constitution de l'OIT sur les conventions ratifiées et sur l'application des instruments relatifs au temps de travail. La formation a également permis aux administrateurs et aux inspecteurs du travail d'être mieux outillés en matière de normes internationales du travail, droits fondamentaux au travail, santé et sécurité au travail, et techniques d'inspection. Ce qui a permis de pouvoir prévenir les abus et surveiller le respect du droit de travail dans les lieux de travail.



Chapitre 7

EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le rapport de l'OIT sur les tendances de l'emploi des femmes 2017, montre que les écarts entre les hommes et les femmes dans le monde du travail restent considérables. Ils sont dus tout d'abord à l'accès limité des femmes au marché du travail et, une fois sur le marché du travail, les femmes ont un accès restreint aux possibilités d'emploi de qualité. Pourtant, comme le souligne le rapport « résorber ces écarts procurerait des bénéfices économiques et améliorerait le bien-être des individus ». En Afrique de l'Ouest, sur le marché du travail, en sus des inégalités salariales entre elles et les hommes, les femmes font face à une double ségrégation : horizontale résultant de la répartition inégale des actifs féminins et masculins dans les secteurs économiques ; verticale, qui se traduit par la présence de moins en moins de femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des métiers et la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles. Cette division sexuée du marché du travail fait que les femmes travaillent dans leur forte majorité (à plus de 90%) dans les économies rurale et informelle. Au cours du Biennium 2016-2017 un accent particulier a été mis sur l'intégration des questions de genre dans l'économie informelle, les politiques de l'emploi, les statistiques du travail, l'administration du travail et le dialogue social. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de l'Initiative du Centenaire « Women at Work », en ce qu'il va permettre de mieux comprendre les discriminations entre les sexes dans le monde du travail, engager les mandants et les partenaires à promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes et définir des initiatives pour favoriser un accès plus équitable des femmes au travail décent, notamment les travailleuses de l'économie informelle.

7.1. Des politiques de l'emploi sensibles au Genre

Au Burkina Faso, malgré les efforts réalisés pour promouvoir les questions d'égalité entre les hommes et les femmes de nombreuses disparités persistent en matière d'emploi, comme : l'inégalité de salaires et l'accès à un emploi stable, la ségrégation professionnelle, le travail invisible, l'insertion différenciée par sexe des jeunes sur le marché du travail, etc. En n'intégrant ni les disparités de genre, ni les facteurs sexistes d'exclusion les politiques et programmes en matière d'emplois risquent de ne pas atteindre les effets escomptés et de maintenir les inégalités entre les femmes et les hommes. L'intégration des questions de genre dans les politiques en matière d'emplois, requiert d'avoir une connaissance des rôles et responsabilités des hommes et des femmes, de leurs ressources et de leurs besoins, des contraintes auxquelles ils font face et des possibilités qui s'offrent à eux. Au cours du Biennium précédent, le BIT avait commandité une étude sur : « La situation différenciée de l'emploi selon le Genre au Burkina Faso ». Lors du forum de restitution et validation de l'étude des recommandations fortes avaient émergées, notamment : la nécessité de renforcer en genre et emploi les capacités et connaissances des acteurs chargés de la formulation de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE). Ainsi, durant ce Biennium les capacités du Comité technique permanent de l'Emploi et de la formation professionnelle (en charge de la formulation de la Politique nationale de l'Emploi), du Comité de suivi et de cadrage de la relecture de la politique nationale de l'emploi ont été renforcées pour une meilleure prise en compte des questions de genre dans les politiques nationales de l'emploi.

7.2. Des institutions de Dialogue social et une Administration du travail soucieuses de l'égalité entre les hommes et les femmes

La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) reconnaît que le plein emploi productif et le travail décent doit se placer au cœur des politiques économiques et sociales

et inscrit les questions d'égalité entre les hommes et les femmes au cœur de l'Agenda du travail décent. Les processus de dialogue social qui conduisent les mandants tripartites à discuter, à négocier, et à échanger pour créer un environnement plus favorable dans le monde du travail, doivent refléter l'évolution du rôle joué par les femmes, notamment : leur augmentation dans la population active et la diversité croissante des emplois qu'elles occupent. En Côte d'Ivoire, pour promouvoir des processus tripartites plus équitables et plus représentatifs, les compétences techniques des membres du Conseil National du Dialogue Social (CNDS) ont été renforcées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Cela a permis au CNDS d'acquérir des connaissances pour mieux prendre en compte les questions de genre dans ses actions.

A côté des institutions de dialogue social, l'administration du travail contribue à faire du travail décent une réalité. Elle constitue une source majeure d'information pour les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. C'est aussi un intermédiaire actif dans la prévention et le règlement des conflits du travail, ainsi qu'un observateur éclairé des tendances du marché du travail en vertu de ses liens privilégiés avec les partenaires sociaux. Elle garantit également, à travers l'inspection du travail, que l'équité et «l'égalité des chances pour tous» sont respectées pour l'ensemble des travailleurs et des employeurs. En Côte d'Ivoire et au Mali, les inspecteurs et inspectrices du travail et de la sécurité sociale ont eu leurs compétences renforcées dans le domaine du Genre. Une nouvelle fiche de visite et de contrôle des entreprises, sensible au genre, est en cours de test en Côte d'Ivoire.

7.3. La prise en compte du Genre dans les statistiques du travail

Les discriminations entre les hommes et les femmes et les inégalités de genre dans le monde du travail sont nombreuses. Pour pouvoir agir à leur suppression il est nécessaire de pouvoir les situer, et c'est en cela que nous aident les statistiques sensibles au genre. Bien plus que la simple ventilation des données par sexe, elles sont le miroir de la diversité des situations et des caractéristiques des différentes catégories de la population. Le recueil, la compilation, l'analyse et la présentation de statistiques selon le genre doivent faire partie intégrante du travail des bureaux nationaux statistiques, sans que cela soit considéré comme une charge supplémentaire. A la demande de l'Institut National de la Statistique (INS) de Guinée un atelier de formation sur « le genre et les statistiques sensibles au genre » a permis de renforcer les capacités de 30 cadres, producteurs et utilisateurs de statistiques, issus de l'INS, du Ministère de la Promotion féminine et de l'Enfance, des partenaires sociaux et de la société civile.

7.4. La prise en compte de l'égalité dans les processus de formalisation de l'économie informelle

En Afrique de l'ouest, malgré les progrès réalisés en matière d'égalité entre les sexes, tant au niveau législatif que socio-économique, dans le monde du travail les femmes font face à de nombreuses discriminations tant dans les emplois qu'elles occupent que dans les salaires et revenus qu'elles en tirent. Un des constats préoccupants est qu'elles se retrouvent massivement dans l'économie informelle ou exclues de la législation, elles s'activent dans les formes atypiques d'emploi (à temps partiel, occasionnel, domestique, saisonnier, à durée déterminée, intérimaire, à domicile ...), ne bénéficient d'aucune protection sociale et sont quasi absentes des structures de dialogue et de prise de décisions.

Dans le cadre du partenariat entre la Suède et le BIT (Sida ILO Partnership Programme, Phase 2 2016-2017) différentes actions ont été menées en Côte d'Ivoire pour faciliter une transition, sensible au genre, de l'économie informelle vers l'économie formelle. Au cours du Biennium deux études ont été réalisées sur : « Les inégalités entre les sexes et la discrimination dans l'économie informelle en Côte d'Ivoire » et « Les bonnes pratiques de transition vers l'économie formelle des unités économiques féminines informelle en Côte d'Ivoire ». Ces études ont été restituées et validées au cours d'un atelier qui a regroupé les mandants tripartites, la société civile et les partenaires. Cet atelier a permis aussi de formuler des axes d'actions pour une meilleure prise en compte de l'égalité hommes/femmes dans le processus de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Au Sénégal, en partenariat avec l'Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSA) et la Confédération des Syndicats Nationaux du Québec (CSN), le BIT a mis en œuvre un programme d'appui à la formalisation des unités économiques des femmes tanneuses de Guédiawaye. Cette initiative a permis la création d'une coopérative structurée et fonctionnelle : la Coopérative Artisanale des Tanneuses de Guédiawaye (COOPTAG), qui a œuvré à l'amélioration des conditions de travail et de vie de ses membres. (Cf. : Projet RBSA)

Encadré 4 : Histoire de vie de Y. F., Présidente COOPTAG

Notre famille est venue s'installer ici à Wakhinane Nimzatt en 1983. J'ai été élevée par ma marraine. Je n'ai fréquenté ni l'école française, ni l'école coranique. J'étais restée la seule fille de la maison. Quand ma marraine allait travailler à la tannerie, j'étais chargée de préparer le repas et de le lui amener ici à la tannerie. Egalement je m'occupais de toutes les tâches domestiques à la maison. A l'âge de 17 ans, ma marraine m'a donnée en mariage à son fils. Ce dernier n'a malheureusement pas pu trouver du travail pour s'occuper de sa famille. Ceci m'a obligé à en chercher pour faire face à la situation. Ayant constaté que ma marraine a pu s'occuper de sa famille grâce aux revenus qu'elle tirait de la tannerie, j'ai décidé de rejoindre celle-ci. Ce que je gagnais par mon travail à la tannerie, m'a permis de prendre en charge mes enfants. J'avais pris la résolution de mettre tous mes enfants et de les maintenir à l'école pour leur éviter ce qui m'était arrivé. Certains de mes enfants sont aujourd'hui au niveau du baccalauréat, d'autres du BEFM ou de l'entrée en sixième. Cependant, il y a un moment où c'était très difficile. Mon mari était absent et m'avait laissé la charge de nos 10 enfants. Les difficultés étaient plus ressenties durant l'hivernage à cause de la pluie qui pouvait annihiler tous nos efforts. On n'arrivait même pas à avoir 1000 francs CFA (2 dollars) par jour. Pour faire face à mes obligations familiales, j'étais obligée d'abandonner la tannerie pour être une employée de maison, mais c'était aussi dur, ça me prenait tout le temps y compris celui que je devais consacrer à ma famille et en plus les revenus étaient insuffisants et espacés (une fois par mois). J'ai alors décidé de changer d'activité en préparant de la bouillie de mil à vendre comme petit déjeuner à l'aéroport Léopold Sédar Senghor. Avec la distance et une grossesse difficile, j'ai dû abandonner pour retourner à la tannerie. Je me suis résolue à considérer la tannerie comme ma destinée. J'ai un enfant qui est né sur le chemin entre la maison et la tannerie. Mes enfants ont grandi et peuvent se prendre en charge sur beaucoup de plans. Je n'ai pas d'économie mais j'arrive à satisfaire tant bien que mal les besoins de ma famille. Aujourd'hui, les conditions de la tannerie commencent à s'améliorer grâce à l'appui de l'UNSA et du BIT. Ces derniers nous ont fait prendre conscience de la nécessité de nous organiser de manière solidaire pour améliorer nos conditions.

Chapitre 8

LE SYSTEME D'INFORMATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Pour pallier les insuffisances du Système statistique national (SSN), l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) du Sénégal a élaboré un Plan d'action pluriannuel (2014-2017) qui a permis de produire des statistiques de l'emploi sur une base trimestrielle en conformité avec les exigences de la Norme Spéciale de Diffusion des Données (NSDD). Le BIT est membre du comité de pilotage de ces enquêtes. Il est à noter que le Sénégal est pour l'instant le seul pays de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) qui a réalisé entre 2016 et 2017 des enquêtes trimestrielles sur l'emploi.

Le gouvernement du Sénégal, en consultation avec les mandants et à travers l'Agence nationale de Statistique et de la Démographie a mis en place un système d'information sur le marché du travail (SIMT) en Novembre 2016 et avec comme bras opérationnel l'Observatoire national de l'Emploi. Dans le cadre du mandat qui lui est assigné, l'Observatoire a mené une enquête sur l'emploi des jeunes sur toute l'étendue du territoire au premier semestre de l'année 2016. Les données compilées et analysées ont alimenté le premier recensement général des entreprises lancé en fin 2016 et dont les résultats sont livrés en mai 2017.

Des outils pour la collecte des données ont été conçus avec l'appui du BIT qui a mis à la disposition de l'Observatoire son expertise technique pour alimenter le SIMT et pour assurer le suivi de la collecte sur le terrain. En outre le BIT a formé 40 mandants tripartites, à travers deux ateliers nationaux de formation organisés en mars 2016, sur la mesure du travail décent et sur la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre adoptée par la 19ème CIST (Conférence Internationale sur les Statistiques du Travail).

La mise en place d'un SIMT est sensible au Genre. La démarche pour une meilleure connaissance et maîtrise du marché du travail au Sénégal a consisté à renforcer le système d'information sur le marché du travail en prenant en compte la dimension genre (femmes qui travaillent ainsi que les couches dites défavorisées et /ou exclues de la société (SIMT) pour le rendre plus dynamique et efficace. A cet effet, un accent particulier est mis sur la sensibilisation et le renforcement des capacités des mandants tripartites au profit des femmes et autres couches vulnérables tout en favorisant le développement de partenariats et des synergies aussi bien à l'intérieur du BIT qu'avec les agences du Système des Nations Unies (SNU).

Le partenariat avec l'ANSD a permis de disposer de l'ensemble des données secondaires afin de pouvoir analyser les différentes grandeurs de l'économie informelle, dresser le profil de l'économie informelle et de dégager des pistes pour l'élaboration d'un paquet incitatif pour la transition. En contrepartie, les cadres de l'ANSD ont été formés sur les méthodes et approche du BIT pour la mesure de l'informalité et comment à partir des données disponibles des différentes enquêtes on pouvait reconstituer ces agrégats.

Les données collectées à travers l'enquête nationale de 2016 découlent du profil pays, qui représente un outil de plaidoyer important pour une meilleure prise en compte du travail décent dans la Stratégie Nationale de Développement Economique et Social. Le profil pays permet d'analyser l'effectivité ou pas de l'application des normes au Sénégal.

La mise en place de cet Observatoire a permis le renforcement de la dynamique sociale en mettant sur la table une prospective sur les tendances actuelles et futures du marché du travail qui est un gage fécond pour une paix sociale.

Le gouvernement du Cabo Verde, en consultation avec les partenaires sociaux et à travers l'Observatoire de l'Emploi et de la Formation professionnelle a collecté des données sur l'emploi à travers l'enquête nationale menée en 2016 au niveau des ménages et des entreprises. Ces données qui ont été compilées, analysées et diffusées par l'institut national des statistiques ont beaucoup participé à la consolidation des données issues de l'enquête nationale sur l'emploi lancée en fin 2016.

En prélude aux enquêtes nationales de 2016, le BIT a formé 40 membres de l'observatoire sur la mesure du travail décent et la résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main d'œuvre adoptée par la 19ème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail en mars 2016. Cette formation a permis à l'Observatoire de développer des outils et de lancer le processus de collecte des informations.

En octobre 2015, le gouvernement de Gambie a lancé le rapport sur l'enquête sur les forces de travail 2013 et un système d'information sur le marché du travail qui étaient tous deux soutenus par les ressources techniques et financières du BIT.

Chapitre 9

STATUT SUR L'INITIATIVE DE L'AVENIR DU TRAVAIL DANS LES PAYS COUVERTS PAR LE BUREAU DE DAKAR

Le BIT a appuyé le gouvernement du Sénégal pour l'organisation, le 08 novembre 2016, de la journée de lancement du dialogue national tripartite de l'initiative du Centenaire sur l'avenir du travail dans le cadre des activités préparatoires de la célébration des cent (100) ans de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Au sortir de cet atelier, un certain nombre de recommandations ont été adoptées par les mandants dans le cadre d'une feuille de route qui s'articule sur les points suivants :

- Engagement de toutes les parties prenantes au dialogue tripartite national, en relation avec les universitaires, la société civile et toutes les forces vives de la Nation ;
- Mener tous travaux ou recherches utiles, dans une approche interdisciplinaire, sur l'interaction entre le travail et la société, sur les enjeux et défis de la Gouvernance du travail ;
- Identifier les défis présents et futurs du concept et de la valeur travail, afin d'élaborer les stratégies appropriées vers un avenir radieux du travail au Sénégal ;
- Affirmer la ferme volonté, en vertu de nos mandats respectifs, de mettre en place, à compter de ce moment historique et symbolique, un comité national scientifique tripartite ouvert à la société civile, à l'Université et à des personnalités scientifiques de haut niveau pour élaborer et mettre en œuvre une feuille de route consensuelle sur les chantiers prioritaires de la réflexion stratégique sur l'avenir du travail ;
- Unir les forces, mutualiser les ressources et amplifier les convergences pour que le Sénégal contribue de façon significative aux activités marquant la célébration du centenaire de l'OIT.

La Guinée a organisé l'atelier sur l'avenir du travail le 26 octobre 2016 qui a abouti aux conclusions à la fois stratégiques et opérationnelles suivantes :

- Une réflexion en profondeur sur l'évolution de la conception entre travail et société en Guinée en vue de contribuer à une définition universelle de ce concept en faisant ressortir les avantages et les inconvénients liés au travail et proposer des orientations nouvelles pour l'atteinte de l'emploi convenablement rémunéré, l'éradication du chômage et l'assurance des conditions de sécurité et de protection sociale au travail ;
- La production avec son corollaire la responsabilité sociétale des entreprises industrielles s'étend bien au-delà du simple rapport de « travail-rémunération » à l'employé. Cette responsabilité doit désormais prendre en compte :
 - Les aspirations des populations environnantes ;
 - La santé, la sécurité et l'hygiène des travailleurs et des populations environnantes

- La protection de l'environnement ;
- La formation permanente des travailleurs pour leur adaptation à l'évolution rapide des connaissances et des métiers ;
- Le respect strict du droit du travail local et des règles internationales applicables localement ;
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs ;
- Dans le domaine de la gouvernance du travail, une série d'instruments juridiques sont disponibles et mis en place en Guinée. A cela s'ajoutent les normes internationales du travail de l'OIT, notamment quelques conventions et recommandations liées aux principes et droit au travail dont la ratification et l'application permettent l'atteinte du travail décent pour tous.

Le Cabo Verde a organisé, le 17 janvier 2017, la Conférence sur l'avenir du travail qui a débouché sur les principales conclusions suivantes :

- Contexte de l'évolution de l'environnement et de certaines réalités du travail dans le pays ;
- Une promotion de travail avec des objectifs essentiels, réalisables et prioritaires ;
- L'égalité entre hommes et femmes pour la création d'économies fortes et soutenues ;
- Une meilleure prise en charge de la migration et de tout son corollaire comme l'intégration économique et sociale des travailleurs migrants et pour un reboisement de politiques de possibilité/ facilité de transitions de l'économie informelle à la forme ;
- Une bonne qualité de l'offre et de qualification pour relever les défis socioéconomiques ;
- L'orientation des décisions politiques et le capital humain qui sont conformes à la volonté des pouvoirs publics de construire un Cabo Verde pour tous, pour l'existence d'une grande importance des travailleurs face à l'excès de dominance des partis politiques et économiques.

Chapitre 10

CONTRIBUTIONS DU BIT AUX COLLABORATIONS AVEC LES AUTRES AGENCES DU SYSTEME DES NATIONS UNIES

Le BIT a participé aux revues du PNUAD. D'abord pour une extension de 2016-2018 afin de l'aligner au programme prioritaire du Programme Sénégal Emergent (PSE) 2014-2018 et pour la formulation du nouveau PNUAD. Il a organisé un atelier, en septembre 2016, pour permettre aux mandants et au BIT de faire un plaidoyer pour une meilleure intégration du Travail décent dans les documents des Nations Unies (PNUAD et potentiels programmes conjoints). Notamment en utilisant les outils du BIT (Profil Travail Décent, rapport de la Commission des Experts sur l'Application des Normes -CEACR et Toolkit pour l'intégration de l'emploi décent, etc.).

Le BIT en partenariat avec le FNUAP et le PNUD a participé à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme conjoint sur la production des statistiques nationales qui s'étend de 2016- 2018. Ce programme conjoint, permet de garantir la production et la collecte continue de l'information

L'ONUDI, le PNUE, le PNUD, l'UNITAR constituent avec le BIT les agences du SNU qui composent le Partenariat en faveur d'une économie verte (PAGE). L'institut des sciences de l'environnement a été un partenaire privilégié dans l'organisation et la mise en œuvre de la première académie nationale sur l'économie verte au Sénégal. Cette initiative a conduit à la mise en place d'une plateforme de l'économie verte au Sénégal.

En appuyant le Sénégal à se doter d'un Régime spécifique permettant de couvrir les acteurs de l'économie informelle et leurs familles, le BIT contribue, en vue de l'horizon 2030, à « Mettre en place des systèmes et des mesures de protection sociale pour tous, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que d'ici à 2030 une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient ». Le partenariat technique avec l'UNICEF comprend l'intégration du RSPC dans la Stratégie Nationale de Protection Sociale récemment actualisée.

Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et le BIT collaborent dans le cadre d'un programme conjoint adossé à l'axe stratégique du Programme des Nations Unies d'Assistance au Développement (PNUAD) sur l'emploi au Cabo Verde. L'intervention du PNUD a permis de travailler sur la gouvernance de l'emploi et aussi de l'identification de filières porteuses.

L'UNIFEM a donné un appui pour la formalisation des tanneuses à travers la construction d'un mur d'enceinte pour la sécurité du site. La Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) du Québec soutient la construction d'abris de travail, de magasin et de toilettes. L'amicale des femmes de la Banque Crédit du Sénégal a primé la Coopérative lors de la célébration de la Journée internationale de la femme de 2016.

Au Cabo Verde, bien qu'étant une agence non résidente, le BIT participe activement aux actions des Nations Unies de l'Equipe pays des Nations Unies. Dans le biennium passé, le BIT a apporté une assistance technique pour la mise en place d'un salaire minimum, considéré comme une grande avancée dans le monde du travail. Pour s'assurer de son efficacité, le BIT a conduit en 2015 une enquête pour mesurer l'impact du salaire minimum sur les conditions de vie socio-économique et éventuellement identifier les mesures correctrices à apporter.

Pour rappel, le Programme pays pour le Travail décent (PPTD) du Cabo Verde, signé en décembre 2011 et qui a fait objet d'une évaluation finale en 2016, est centré sur deux principales priorités : l'emploi et la protection sociale. Il est en cohérence avec les orientations du PNUAD et du DECRP III. Le Ministère de la Justice et du Travail a demandé l'extension du PPTD jusqu'à la fin 2017 pour

permettre de l'aligner avec le prochain PNUAD (2018-2022) qui est en train d'être élaboré et avec le nouveau Plan Stratégique de Développement Durable du pays (2017-2021).

Dans le cadre du "Delivering as One", le BIT a participé au processus d'élaboration du PNUAD 2012-2017, notamment avec les piliers 1 et 3 qui visent, respectivement, « la croissance inclusive et la réduction de la pauvreté » et « la réduction des inégalités et la promotion de l'équité ». L'accent est également mis sur la consolidation des partenariats avec les autres agences du SNU et Partenaires Techniques et Financiers (PTF) actifs en protection sociale dans le pays – notamment UNICEF, OMS, PNUD, UNWOMEN. Une Task force est établie à cet effet, et des activités de coopération sont identifiées et en cours de mise en œuvre, également en vue de dynamiser la mobilisation de ressources nationales dans la perspective de l'extension des activités à l'horizon 2020.

Chapitre 11

CONTRIBUTIONS DE L'OIT AUX PROGRAMMES DE DEVELOPPEMENT DURABLE A L'HORIZON 2030 (ODD)

Le Sénégal a organisé un grand atelier sur l'intégration du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ODD) et de l'Agenda 2063 dans les plans et stratégies de développement national comme le plan Sénégal Emergent. A l'issue des échanges enrichissants les messages ci-après sont posés pour un meilleur adressage des ODD:

- Il y a une interrelation entre l'Agenda 2030 et l'Agenda 2063; cependant, il y a une certaine divergence due à la spécificité de l'agenda 2063 qui mérite d'être clarifiée;
- Les deux agendas devront être mis en œuvre simultanément; cependant, il est recommandé de développer une approche commune d'intégration des 2 agendas dans les plans et stratégies nationaux de développement; la production d'un cadre commun de résultats est un bon point de départ;
- Engager les différentes parties prenantes, notamment par la création d'une plateforme ;
- Renforcer les capacités nationales de mise en œuvre et de suivi des ODD, y compris au niveau local ;
- Au niveau institutionnel, bâtir sur les dispositifs de mise en œuvre et de suivi des ODD ;
- Harmoniser les outils d'intégration des ODD de l'OIF et de l'UNDG (MAPS) ;
- Effectuer une formation spéciale sur les ODD au profit des journalistes ;
- Accroître les capacités des systèmes statistiques nationaux et aligner les stratégies nationales de développement de la statistique aux indicateurs de suivi des ODD ;
- Procéder à la priorisation des cibles des ODD ;
- Créer une plateforme panafricaine d'échanges sur les ODD ;
- Perspectives
- La formulation du PPTD dont la maîtrise d'œuvre est assurée par la direction Générale du travail avec dans les prochains jours les ateliers de validation technique du document par l'ensemble des acteurs et des techniciens qui sera suivie par une validation politique et la signature officielle du document entre le BIT et les mandants (Gouvernement-Employeurs-Travailleurs),
- La mise en place d'une stratégie de mobilisation pour la mise en œuvre du régime simplifié pour les petits contribuables - RSPC dont le document de projet est finalisé au niveau des deux branches que sont la santé et la retraite.
- Le RSPC qui vise à couvrir les acteurs de l'économie informelle et leurs familles contribuera, à l'horizon 2030, à l'atteinte de différents Objectifs de Développement Durable notamment :

(i) la mise en place des systèmes appropriés de protection sociale à l'échelle nationale et des mesures pour tous, y compris des garanties d'un socle de protection sociale : « Mettre en place des systèmes et des mesures de protection sociale pour tous, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que d'ici à 2030 une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient »

En Guinée, la mise en œuvre des ODD repose sur les axes/priorités de développement qui sont basés sur les orientations d'interventions sectorielles de la nouvelle équipe gouvernementale. Il s'agira entre autres :

- D'accompagner la mise en œuvre du Plan Prioritaire National Post-Ebola (PAPP 2015-2017) avec un accent particulier sur le renforcement du système de santé et la résilience communautaire ;
- Accompagner le développement d'opportunités d'emplois décents et pérennes pour les jeunes et les femmes ;
- Renforcer l'alignement et l'efficacité des interventions du Système des Nations Unies à travers la mise en place des mécanismes institutionnels pour la mise en œuvre de l'approche « Unis dans l'Action » en Guinée ;
- Faciliter l'appropriation nationale et la prise en compte des initiatives globales dans le processus de planification stratégique nationale en particulier les ODD, le New Deal et l'Agenda 2030.

En Gambie, la contribution de l'OIT, prévue dans le programme et budget 2018-19, rend explicite les liens avec la mise en œuvre des ODD. Le gouvernement gambien a approuvé le programme de développement résultant du rapport national de consultation post 2030, en collaboration avec le système des Nations Unies (SNU). Avec le soutien des Nations Unies, la Gambie est en train d'évaluer les efforts en cours pour définir une vision large et une feuille de route après 2015. La République de Gambie a déclaré lors de l'atelier de validation que toutes les parties prenantes seront mobilisées pour participer à une initiative visant à façonner le cours du développement futur de manière inclusive et participative.

Le Cabo Verde est en train de finaliser son Plan Stratégique de Développement Durable qui est basé sur le Programme du Gouvernement pour la IXème Législature et aussi sur l'Agenda 2030. Les Nations Unies sont en train d'appuyer le pays pour le mainstreaming des ODD dans ce plan stratégique (avec une participation active dans les groupes de travail qui ont été créés).

Annexe **1**

LISTES DES SIGLES ET ACRONYMES

BIT	Bureau international du Travail
BP	Bureau Pays
GERME	Gérez Mieux votre Entreprise
HCDS	Haut Conseil du Dialogue Social
HIMO	Haute Intensité de Main-d'œuvre
NIT	Normes internationales du Travail
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation internationale du Travail
PAGE	Partenariat pour l'Action en Faveur d'une Économie Verte
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PNUAD	Plan-Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays de Travail Décent
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SNU	Système des Nations Unies
SPG+	Système de préférences généralisées - régime spécial d'encouragement au développement durable et à la bonne gouvernance
SST	Sécurité et Santé au Travail
WISE	Work Improvements in Small Enterprises (conditions de travail dans les petites entreprises)

Annexe **2**

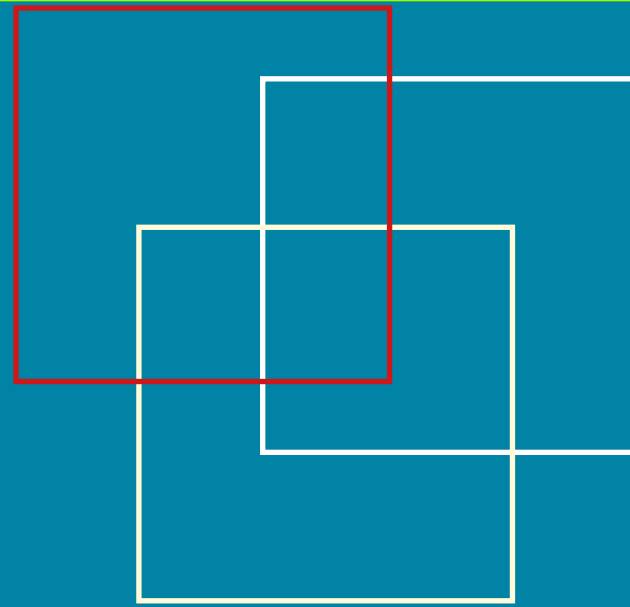
LISTES DES ENCADRES

- Encadré 1 Extrait du discours du Ministre des Finances de Cabo Verde, Son Excellence M. Olavo Correia à l'ouverture de la Conférence pour la présentation de la Stratégie de l'économie Informelle à l'économie formelle.
- Encadré 2 Témoignages de bénéficiaires des activités du BIT au Cabo Verde
- Encadré 3 Témoignage de Monsieur Alieu Secka, Directeur Général GCCI
- Encadré 4 Histoire de vie de Y. F., Présidente COOPTAG

Annexe **3**

LISTES DES PROJETS DE COOPERATION TECHNIQUE

TC Code	Title	Budget (\$US)	Outcome	Countries	Observations
RAF1551MPRT	ACTION/Portugal - Strengthening of the Social Protection Systems of the PALOPs and East Timor linked to the Global Programme on Social Protection	249187	3- Creation and extension of social protection floors	CABO VERDE GUINEA BISSAU	The project is financed by Portuguese cooperation
RAF1654MFRA	Enterprises and Decent work: Promotion and application of the Declaration on Tripartite Principles of the multinational enterprises and the policy	225.000	Promote sustainable businesses	SENEGAL	Project funded under a partnership agreement ILO France
CVI1401MOUF	Support for employment, employability and insertion of youth in Cabo Verde Jov @ emprego	2.500.000	Promote sustainable businesses	CABO VERDE	Project funded by the Grand Duchy of Luxembourg
CPV1650MEUR	Support GSP+ beneficiary countries to effectively implement ILO and comply with reporting obligations. Cabo Verde	195.000	Ratification and application of international labour standards	C A B O VERDE	Project funded by the European Union which covers 6 countries including one country in Africa which is the Cabo Verde. The others are: Mongolia, Pakistan, Panama, Paraguay, Thailand



ETD/BP-OIT-Dakar

Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique occidentale et bureau de pays de l'OIT pour le Sénégal, le Cabo Verde, la Gambie, la Guinée et la Guinée-Bissau

*Immeuble EPI, Boulevard du Sud x Rue des Ecrivains,
Point E, BP414, Dakar, Téléphone : +221338699200,
Télécopie : +221338699232
Courriel : dakar@ilo.org, Site web : www.ilo.org/dakar*



Bureau
international
du Travail

Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent **2016-2017**