



Organisation
internationale
du Travail



Success Africa IV

Travail décent en Afrique:
Œuvrer ensemble
pour un avenir
meilleur



Success Africa IV

**Travail décent en Afrique:
Œuvrer ensemble
pour un avenir
meilleur**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2019

Première édition 2019

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, 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.

ISBN 978-92-2-133115-5 (impression)

ISBN 978-92-2-133116-2 (web pdf)

Also available in English: ISBN 978-92-2-133113-1 (print) – ISBN 978-92-2-133114-8 (web pdf)

Données de catalogage du BIT

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.

Préface

Cette nouvelle édition de *Success Africa*, la quatrième du genre, est publiée l'année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), un anniversaire tout particulier pour elle. Le monde du travail a profondément changé durant ces 100 ans! L'OIT a réalisé de nombreuses avancées, qui ont permis de promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous, mais il reste encore beaucoup à faire, notamment sur le continent africain, où l'emploi informel est la règle et non l'exception. Le centenaire est donc pour l'OIT l'occasion d'accroître son influence et son rayonnement, d'édifier un avenir meilleur et de renforcer le tissu de nos sociétés.

En cette année 2019, l'OIT célèbre également ses 60 ans de présence en Afrique! Sa contribution remarquable à la promotion de la justice sociale et du travail décent en Afrique durant toutes ces années constitue une profonde source de fierté. Cette quatrième édition de *Success Africa* illustre certaines de ces contributions. Plus qu'un répertoire exhaustif de l'action de l'OIT en Afrique, cet ouvrage donne des informations sur ses activités dans la région entre 2016 et 2018. Cette compilation tire les enseignements des expériences vécues et identifie les bonnes pratiques qui permettront à la Région africaine d'œuvrer à un avenir plus prometteur.

Les 42 exemples de réussite présentés dans cette quatrième édition sont liés à plusieurs thèmes de l'Agenda du travail décent: i) l'emploi des jeunes; ii) les migrations de main-d'œuvre; et iii) la protection sociale. D'autres sujets – tels les normes internationales du travail, le dialogue social, l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination – sont des questions transversales. Provenant de plus de 25 pays de toutes les sous-régions d'Afrique, les exemples choisis reflètent l'engagement partagé de l'OIT et de ses mandants tripartites: promouvoir le travail décent sur le continent. Ils illustrent les priorités identifiées par les mandants de l'OIT dans la Déclaration d'Addis-Abeba, adoptée lors de la 13e Réunion régionale africaine en décembre 2015, mais aussi les domaines prioritaires clés énoncés dans la Déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif (Ouagadougou +10), adoptés en janvier 2015 par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Africaine, l'Agenda 2063 de l'UA et la contribution de l'OIT en Afrique à l'Agenda 2030 pour un développement durable. Tous les exemples de réussite présentés ici s'inscrivent dans le droit fil des objectifs de développement durable (ODD), qui, ensemble, constituent un appel universel à l'action pour éradiquer la pauvreté, préserver la planète et assurer à tous paix et prospérité. La majorité de ces exemples concerne le développement de l'esprit d'entreprise et l'emploi des jeunes – preuve que les mandants de l'OIT considèrent le chômage des jeunes comme l'un des plus grands défis de notre époque, qui figure en tête de liste des priorités de la Région.

Le mérite des succès rapportés dans ces 42 exemples revient aux mandants, aux partenaires du développement – y compris les bailleurs de fonds qui investissent dans des projets de coopération au développement – et aux membres du personnel, qui, ensemble, ont imaginé des solutions novatrices et relevé les défis auxquels ils étaient confrontés. Cette démarche conjointe a également bénéficié de l'engagement de nos partenaires sociaux et des Etats Membres de l'OIT, qui s'efforcent de promouvoir le travail décent aux plus hautes sphères du gouvernement.

Je veux croire que ces cas vécus – qu’il s’agisse d’une personne, d’un groupe, d’un village ou d’une nation – apporteront à chacun l’espoir qu’un monde meilleur est possible. Ils sont une illustration concrète de l’appel lancé par la Commission mondiale de l’OIT sur l’avenir du travail: investir davantage dans le potentiel humain et dans les institutions du travail, et tirer parti des possibilités d’emplois décents et durables. Qu’ils soient aussi l’occasion d’examiner sereinement notre action et d’endosser la responsabilité qui est la nôtre: construire un avenir juste et équitable pour le monde du travail.

Cynthia Samuel-Olonjuwon

Directrice régionale de l’OIT pour l’Afrique

Remerciements

Cette quatrième édition de ***Success Africa IV, Travail décent en Afrique: Œuvrer ensemble pour un avenir meilleur*** a été préparée par le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, sous la direction de sa directrice régionale, Cynthia Samuel-Olonjuwon.

Joseph Momo, Chef de l'Unité de programmation régionale du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, a assuré la préparation technique de ce document.

Le Bureau régional pour l'Afrique remercie Jürgen Schwettmann, consultant international, pour son aide dans la compilation, l'analyse et l'élaboration de ce rapport, ainsi qu'Elizabeth Coleman, consultante du BIT, qui l'a édité.

La Région remercie pour leurs précieuses contributions Peter Van Rooij, Ken Shawa, Mary Mugambi et Baïzebbé Na Pahimi, fonctionnaires du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique.

Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique remercie également les fonctionnaires du BIT dans la région qui ont fourni les récits inclus dans ce document. Il tient particulièrement à exprimer ses sincères remerciements à Dramane Batchabi, Adolphus Chinomwe, Jens Dyring, Igor Felice, Minja Magnus, Charlène Mbuyi-Lusamba, Sindile Moitse, Steve Morris, Amal Mowafy, Alexio Musindo, Tapera Muzira, Fatime Christiane Ndiaye, Siphon Ndlovu, Roger Nkambu, Dlamini Nomaswazi, Eric Oechslin, Roberto Pès, Emma Raboanaly, Clara Ramaromanana, Asma Rezk, Moé Saito, Roland Sarton, Aurelia Segatti, Simbarashe Sibanda, Khai, Thon That et Rodrigue Zuchuon.

Nous souhaitons également remercier nos collègues du Département de la communication et de l'information du BIT pour leur collaboration sans failles à la publication de ***Success Africa IV***, et notamment Guebray Berhane pour son soutien durant tout le processus de production et de publication; ainsi que l'équipe PRODOC, responsable de la conception, de la mise en page et de la production.

Enfin, les remerciements du Bureau régional vont à Marie-Christine Moulod-Anoh qui a apporté un soutien administratif inestimable tout au long de l'élaboration et de la rédaction de ce document, et à tous ceux qui, par leur contribution directe ou indirecte, ont permis à cette édition de ***Success Africa IV*** de voir le jour.

Table des acronymes clés

BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau international du Travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
DPC	Domaine prioritaire clé
FIDA	Fonds international de développement agricole
GAP11	Programme d'action mondial sur le travail des enfants
GERME	Gérez mieux votre entreprise
HIMO	Haute intensité de main d'œuvre
ODD	Objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU- MPTF	Fonds fiduciaire multipartite des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
SIDA	Agence suédoise de coopération internationale au développement
UA	Union Africaine
VIH/SIDA	virus de l'immunodéficience humaine / syndrome d'immunodéficience acquise

Table des matières

Préface	III
Remerciements	V
Table des acronymes clés	VI
Introduction	1
Exemples de réussite	3
Création d'emplois: pleins feux sur les jeunes	3
Algérie De l'université au monde du travail	4
Cameroun Emploi et renforcement de l'employabilité des jeunes	7
Cameroun Emploi des jeunes en milieu rural	10
République centrafricaine Entreprises et possibilités d'emploi pour la paix et la résilience	12
Egypte Le biogaz: un gisement d'emplois verts pour les jeunes	15
Gambie Édifier une paix durable en créant des emplois pour les jeunes	18
Madagascar Soutenir la création d'emplois décents par la recherche	21
Mozambique Aider les entrepreneures à progresser	24
Namibie Renforcer les services publics de l'emploi	26
Rwanda Améliorer les qualifications et les compétences des jeunes et des femmes ..	28
Afrique du Sud Le Fonds <i>EnterPRIZE Challenge</i>	30
Soudan Rétablir les moyens de subsistance des communautés rurales vulnérables au Darfour	33
Tanzanie Améliorer l'employabilité grâce à l'apprentissage	35
Tunisie Programme d'appui aux zones défavorisées (AZD)	37
Tunisie Développer les compétences non techniques des jeunes demandeurs d'emploi (Projet JEMP)	40
Zambie Projet de pisciculture	43
Zambie Créer des emplois verts dans la sylviculture	46
Zambie Former les jeunes aux techniques de commercialisation	49
Zimbabwe Un avenir en région rurale grâce au travail décent	52
Zimbabwe De meilleures infrastructures pour les jeunes (Hararé Sud)	55
Protéger les personnes	59
Cameroun VCT@WORK	60
République démocratique du Congo Édifier un socle de protection sociale	62

Ethiopie Protéger les travailleuses domestiques migrantes	64
Ethiopie Intégration sociale des personnes handicapées	67
Libéria Améliorer la situation sanitaire et créer des emplois: une réponse au virus Ebola	69
Tanzanie VIH et emploi des jeunes	71
Tanzanie Réformer la sécurité sociale	74
Promouvoir les droits	77
Côte d'Ivoire Lutter contre le travail des enfants (CLEAR)	78
Eswatini Réforme de la législation du travail en vue d'une re-certification AGOA	80
Lesotho Renforcer l'inspection du travail	82
Madagascar Réinsérer les «foroches»	84
Madagascar Production durable de vanille, exempte de travail des enfants; communautés agricoles de SAVA	86
Maroc Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans l'agriculture ..	88
Afrique du Nord Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre	90
Ouganda Lutter contre le travail dangereux des enfants dans la tabaculture	93
Promouvoir le dialogue	95
République centrafricaine Promouvoir le travail décent	96
Côte d'Ivoire Groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes	98
Egypte Améliorer l'égalité hommes-femmes en entreprise	100
Ethiopie Améliorer les relations professionnelles dans le secteur du textile et de la confection	102
Sénégal De l'économie informelle vers l'économie formelle	104
Afrique du Sud L'Académie du travail décent: une première en Afrique	106
Togo Liberté syndicale des travailleurs domestiques	108
Tirer les enseignements	111
Annexe	112
Liste des résultats stratégiques de l'OIT, des domaines prioritaires clés de Ouagadougou + 10 et des cibles des ODD pertinents	112

Introduction

Au cours des 15 dernières années, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique a publié plusieurs documents afin de faire connaître les principales avancées en matière de travail décent sur le continent africain, obtenues grâce aux efforts coordonnés des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des agences internationales et des partenaires du développement. La première édition de la série *Success Africa* du BIT, intitulée «Success Africa – Réduction de la pauvreté par le travail décent – 30 expériences positives», a été publiée en tant que contribution de l'OIT au Forum des partenaires sociaux organisé en septembre 2004 à Ouagadougou (Burkina Faso), lors du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté. Comportant 38 entrées, la deuxième édition a été publiée en avril 2007 comme contribution à la onzième Réunion régionale africaine de l'OIT à Addis-Abeba (Ethiopie). La troisième édition, avec 36 entrées, a été publiée en 2011 à l'occasion de la 12e Réunion régionale africaine de l'OIT à Johannesburg, Afrique du Sud.

La présente publication, *Success Africa IV, Travail décent en Afrique: Œuvrer ensemble pour un avenir meilleur*, démontre de manière probante comment la promotion du travail décent contribue au développement durable. Elle expose 42 exemples de réussite provenant de toutes les sous-régions du continent, de l'Égypte à l'Afrique du Sud et du Sénégal à Madagascar, qui concernent divers volets de l'Agenda du travail décent – création d'emplois, migrations, travail des enfants, économie rurale, économie informelle, normes du travail, dialogue social et bien d'autres – et font intervenir un large éventail de partenaires avec, toutefois, une constante: la nature tripartite de l'OIT.

Les projets présentés dans *Success Africa IV* sont financés par diverses sources, y compris les fonds propres de l'OIT, et sont exécutés à différents niveaux: local (micro-), institutionnel (méso-) ou politico-décisionnel (macro-). Dans la mesure du possible, des témoignages concrets illustrent les concepts qui sous-tendent l'élaboration et la mise en œuvre de ces projets. Certains exemples constituent des jalons importants vers des résultats de plus grande envergure; d'autres s'appuient sur des travaux de fond réalisés avant 2016.

Success Africa IV présente des exemples qui illustrent de manière éloquentes des activités couronnées de succès, menées de 2016 à 2018 en Afrique par l'OIT, ses mandants tripartites et ses partenaires du développement, afin de mettre en œuvre l'[Agenda du travail décent](#)¹ au moyen de la coopération pour le développement. A ce titre, ils démontrent que l'Agenda du travail décent fait partie intégrante de l'[Agenda 2030 pour le développement durable](#).²

1 <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

2 <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

Success Africa IV offre l'occasion d'engager une réflexion sur la mise en œuvre des conclusions de la 13e réunion de la Région africaine de l'OIT ([Déclaration d'Addis-Abeba: Transformer l'Afrique par le travail décent pour un développement durable](#)³) et la Déclaration et le Plan d'action de l'Union Africaine sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif (Ouagadougou +10).⁴

L'annexe donne la liste des Résultats stratégiques de l'OIT mentionnés dans ce document, ainsi que des domaines prioritaires clés (DPC) de Ouaga+10, et résume les liens entre les exemples choisis et les cibles pertinentes des objectifs de développement durable (ODD).

Success Africa IV se veut un complément, convivial et facile d'accès, au rapport exhaustif sur l'exécution du [programme de l'OIT 2016-2017](#)⁵ et au tableau de bord consacré aux résultats en matière de travail décent⁶, qui exposent tous les résultats obtenus par les pays africains au cours de l'exercice biennal. *Success Africa* deviendra une publication biennale axée sur l'Afrique, qui complétera le [Rapport d'exécution du programme de l'OIT](#). Chaque exemple de réussite dans cette publication est chapeauté par un encadré qui précise les résultats stratégiques de l'OIT⁷, les domaines prioritaires clés (DPC) de Ouaga+10, ainsi que les cibles pertinentes des ODD visés par le projet.

Ces exemples ne reflètent pas l'intégralité des interventions de l'OIT en Afrique, pas plus qu'ils ne remplacent les évaluations systématiques et scientifiques des diverses actions menées sur le continent africain. Ils constituent plutôt une occasion de se familiariser avec les mesures novatrices visant à promouvoir le travail décent en Afrique, et expliquent comment il est possible de pérenniser les actions menées en faveur du développement, de les répliquer et de les étendre. En ce sens, ils contribuent à promouvoir la coopération Sud-Sud sur le continent africain, voire au-delà.

3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_432579.pdf.

4 https://www.au.int/web/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/27983-wd-draft_declaration_-french.pdf.

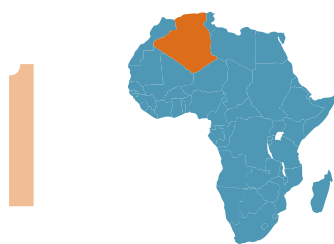
5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629321.pdf.

6 <https://www.ilo.org/IRDashboard/#azfoxn0>.

7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_582294.pdf.

Exemples de réussite

Création d'emplois: pleins feux sur les jeunes



PAYS	Algérie
BUDGET	3 100 000 \$ E.-U.
CIBLES ODD	8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	09/2016–06/2019
SOURCE DE FINANCEMENT	Foreign and Commonwealth Office (FCO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 2, 10

Algérie De l'université au monde du travail

En Algérie, 17,6 % des jeunes hommes et femmes titulaires d'un diplôme universitaire sont au chômage, contre 10,1 % pour les jeunes sans diplôme. L'écart est encore plus marqué pour les femmes diplômées, dont 24,2 % sont chômeuses. Plus de 70 % des deux millions d'étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur algériens étant des femmes, la transition des diplômés universitaires vers le monde du travail entrave le développement socio-économique du pays.

Stratégie

Le projet visait à remédier à cette situation en créant des Clubs de Recherche d'emploi (CRE) pour accroître l'employabilité des jeunes diplômés algériens et faciliter leur insertion sur le marché du travail. Les trois premiers CRE ont été créés entre septembre 2017 et mars 2018 dans les universités de Tlemcen (Ouest), Bejaia (Est) et Biskra (Sud). Ces actions s'inscrivaient dans le cadre du projet «TAWDIF: de l'université au monde du travail», lancé en septembre 2016, axé sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés universitaires. Ce projet vise à élaborer et tester des solutions appropriées avec les partenaires concernés, notamment le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), en collaboration avec les partenaires sociaux, tels que la Confédération générale des Entreprises Algériennes (CGEA) et l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA).



Mode de fonctionnement

Les CRE s'adressent aux jeunes diplômés universitaires chômeurs qui peinent à trouver un emploi. Les responsables du projet prévoient créer six clubs pilotes d'ici à la fin mars 2019, avec la participation de 900 jeunes chômeurs. L'objectif est de trouver un emploi à 40 % d'entre eux dans les trois mois suivant leur participation aux activités du club.

Les clubs proposent des cycles de formation intensifs de deux semaines au cours desquels des groupes de 16 jeunes, hommes et femmes, recherchent ensemble un emploi et doivent atteindre des objectifs chiffrés (contacts, rencontres prospectives et entretiens) pour optimiser leurs chances de trouver un emploi.

Les clubs sont basés sur deux principes:

- le jeune est responsable au premier chef de son projet professionnel, gère activement sa recherche, s'identifie et entreprend seul toutes les démarches nécessaires;
- plus la démarche est collective, plus elle est efficace; la dynamique créée au sein du groupe motive les participants et les extrait de leur zone de confort.

La participation volontaire des jeunes au programme intensif est une condition d'admission. Tous doivent signer un «contrat d'adhésion» par lequel ils s'engagent à être présents pendant 10 jours. Les clubs sont dirigés par des conseillers de l'ANEM, formés dans le cadre du projet à la méthodologie et aux techniques de facilitation du club. Placé sous l'autorité de l'université et géré par l'ANEM, ce dispositif est un exemple de collaboration intersectorielle entre le ministère algérien de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Résultats et impact

En mai 2018, onze sessions de formation de CRE avaient été organisées dans les trois universités partenaires (Tlemcen, Bejaia et Biskra). Equipés d'espaces de travail propres et dotés d'un matériel informatique performant, les clubs ont accueilli 161 jeunes, dont plus de 60 % de jeunes femmes, lors des premières sessions.

Des résultats très prometteurs: 43 % des jeunes participants à la première session du club de Tlemcen, en décembre 2017, ont trouvé un emploi en trois mois. Pour ce faire, ils ont activé leurs réseaux de contacts et identifié les possibilités d'emploi «cachées»; certains d'entre eux ont trouvé un emploi dans des entreprises locales qui avaient manifesté un intérêt pour les CRE, où elles sont venues rencontrer les demandeurs d'emploi.

«J'ai suivi les sessions de formation du club et je me suis inscrit au premier groupe pendant 15 jours ... Je me suis vraiment identifiée aux demandeurs d'emploi. Grâce aux conseils des formateurs du CRE, j'ai trouvé un emploi dans une entreprise en phase de démarrage; ce poste m'intéressait beaucoup, car je devais exécuter des tâches très variées. J'ai relevé le défi, et ai pu améliorer mes compétences dans tous les domaines techniques, commerciaux et administratifs, et acquérir une première expérience professionnelle de trois mois.»

Yamina BELAIDI, titulaire d'une maîtrise en télécommunications de l'Université de Tlemcen en octobre 2017.



Un club de jeunes demandeurs d'emplois dans la ville de Béjaïa

Le club encourage les participants à explorer le marché «caché» de l'emploi, c'est-à-dire le bassin potentiel de postes qui ne sont pas publiés officiellement. Selon une étude internationale, ce marché caché recèle 70 pour cent des emplois potentiels, seulement 30 pour cent d'entre eux faisant l'objet d'une annonce. Le réseautage est nécessaire pour y accéder.

Au total, 22 conseillers de l'ANEM et neuf administrateurs universitaires ont suivi une session de formation et d'encadrement à l'aide du «Manuel du conseiller pour l'animation des clubs de recherche d'emploi». Ces personnes ressources ont été formées à la méthodologie spécifique et au programme structuré des CRE, et aux techniques de conseil comportemental.

Potentiel de répliquabilité

Les responsables du projet prévoient créer trois clubs supplémentaires dans trois autres universités, en faisant appel aux 22 conseillers nationaux de l'ANEM formés à la méthodologie par le projet, dont certains sont déjà à l'œuvre sur le terrain pour ouvrir des clubs dans d'autres régions. Le projet étant censé s'achever à la fin mars 2019, la question de l'existence juridique et du financement des clubs a été évoquée. Le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère du Travail ont convenu d'élaborer un accord-cadre qui définira les rôles et les responsabilités de toutes les parties et établira un comité de pilotage bipartite dans chaque club.

«Cette formation nous a offert tous les outils dont nous avons besoin pour affronter la réalité du terrain et décrocher un emploi. Tous mes camarades de formation au CRE de Bejaia et moi-même avons trouvé la formation instructive, enrichissante et très gratifiante; nous encourageons tous les nouveaux diplômés à la recherche d'un emploi, et même ceux qui en ont un, à suivre ce type de formation.»

Billal BOUDA, Université de Bejaia

2



PAYS	Cameroun
BUDGET	1 897 811 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	6/2014 – 4/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Banque africaine de développement
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Cameroun Emploi et renforcement de l'employabilité des jeunes

A la demande du ministère camerounais des Travaux publics, le BIT a fourni son assistance technique pour la mise en œuvre d'un projet axé sur l'emploi des jeunes lors de la construction de la nouvelle route Kumba-Mamfe, censée faciliter l'accès à la région Sud-Ouest du Cameroun, améliorer les conditions de vie de la population et le développement économique locale de la région.

Le projet, qui s'est déroulé de juin 2014 à avril 2017, visait à créer des emplois pour les jeunes ruraux en recourant à la technique des travaux à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), qui s'efforce de combiner de manière optimale les ressources, installations et équipements légers disponibles au niveau local, pour construire des routes d'une qualité égale à celles qui le sont avec de l'équipement lourd. Ce projet s'inscrivait dans la stratégie de promotion de la démarche HIMO, adoptée par le gouvernement en juin 2008. Parmi les bénéficiaires directs figuraient des jeunes de 15 à 35 ans résidant dans la zone du projet, les comités d'entretien des routes rurales (CRR), le personnel des administrations locales et les acteurs économiques de la zone.

La mission d'assistance technique du BIT comportait plusieurs objectifs:

- développer la capacité des collectivités locales de la zone d'intervention à intégrer les techniques HIMO dans la construction de la route principale et la réhabilitation de 6 km de routes rurales en gravier;
- renforcer la capacité des autorités locales dans la gestion des contrats d'entretien routier, et former les jeunes aux techniques HIMO;
- offrir des solutions technologiques favorisant l'accès des PME aux marchés de construction et renforcer leur connaissance des techniques de construction HIMO;
- assurer la pérennité des interventions (systèmes d'entretien et de réhabilitation après la phase de construction);
- adopter une approche participative, en incluant des représentants des jeunes issus des municipalités situées dans la zone d'intervention du projet.

Mme Alice Ewanga, jeune veuve, élevait seule ses enfants après le décès de son mari. L'argent qu'elle a gagné pendant ses 10 mois de travail à la construction de la route Kumba-Mamfe a apporté un rayon de bonheur dans sa vie et celle de ses enfants. Le projet de construction de la route Kumba-Mamfe faisait appel aux techniques à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), ouvrant ainsi des perspectives d'emploi pour Alice et bien d'autres. Elle a été promue cheffe d'équipe du comité local des routes rurales, ce qui lui a permis d'améliorer ses conditions de vie et de payer les frais de scolarité d'un de ses enfants. Alice encourage fortement les autres femmes à s'engager dans des activités à haute intensité de main-d'œuvre, soulignant que ce type de travail n'est pas réservé aux hommes. Environ 100 jeunes, dont 21 % de femmes, ont été formés aux métiers du bâtiment et de la construction dans le cadre du projet. Une dizaine d'entre eux ont été recrutés directement par l'entreprise chargée de construire la route principale. Le témoignage d'Alice Ewanga fait partie d'une série de témoignages enregistrés dans la région, disponibles à l'adresse suivante:

https://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/cameroon/facet/WCMS_552359/lang--fr/index.htm

L'assistance technique offerte par le BIT comportait d'autres objectifs: veiller à ce que la méthode HIMO soit perçue comme une autre solution crédible pour la réalisation des contrats de construction; s'assurer que les décideurs et ingénieurs des autorités locales et du secteur privé maîtrisent ces techniques; et renforcer les qualifications professionnelles des jeunes, afin qu'ils puissent trouver un emploi décent dans le secteur du bâtiment et de la construction.

Le projet a produit des résultats substantiels:

- création de 68 emplois directs et 93 emplois indirects;
- inscription de 386 travailleurs (298 hommes, 88 femmes);
- construction d'une route de quelque 5 km;
- formation de 29 cadres des administrations décentralisées et de 16 chefs d'équipe;
- 16 CRR identifiés, accrédités et formés à la gestion des contrats communautaires d'entretien routier;
- 138 jeunes (dont 21 % de femmes) et 11 dirigeants de PME formés aux métiers du bâtiment et de la construction;
- élaboration d'un manuel de procédures pour l'entretien des routes en gravier, selon les techniques HIMO;
- réduction substantielle des coûts de transport;
- amélioration des conditions de vie des participants grâce aux revenus tirés du travail sur le site;
- développement de petites activités génératrices de revenus.



Travaux de construction de la route Kumba-Mamfe

Durabilité

Le projet comportait aussi un volet visant à en assurer la pérennité, notamment: participation directe des autorités et services décentralisés; création de comités locaux des routes rurales; élaboration d'un manuel de procédures pour les travaux d'entretien; et toutes les sessions de formation et de renforcement des capacités, dont ont bénéficié les communautés cibles.

Répliquabilité

Le succès de ce projet pilote a fourni suffisamment de données pour étendre et répliquer l'expérience à l'échelle du pays. Quelques enseignements essentiels s'imposent à cet égard:

- l'enthousiasme des jeunes et des communautés locales facilite la mise en œuvre d'une démarche participative, et permet aux participants de s'approprier durablement le projet;
- les activités d'information, de sensibilisation, de formation et d'autonomisation, ainsi que la phase de négociation des contrats avec les participants, sont essentielles au succès d'une démarche axée sur la création d'emplois;
- changer les attitudes est souvent un long processus, qui suppose une prise de conscience soutenue.

Le projet a permis de créer des emplois et d'améliorer le développement socioéconomique dans les communautés cibles des zones rurales, notamment les transports, le commerce, la production agricole et la création de revenus. Les divers cours de formation dispensés ont notamment contribué à améliorer le savoir-faire des participants, en renforçant sensiblement leur employabilité et leurs compétences en matière de gestion et de supervision des travaux d'entretien des routes rurales.

3



PAYS	Cameroun
BUDGET	1 328 880 \$ E-U
CIBLES ODD	4.4, 8.3, 8.5, 8.6
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2017–2019
SOURCE DE FINANCEMENT	Cameroun (IFAD)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 4, 5, 6

Cameroun Emploi des jeunes en milieu rural

Le gouvernement camerounais s'est fixé un objectif ambitieux: créer des milliers d'emplois dans les zones rurales du pays d'ici à 2021. Le BIT lui a fourni son assistance technique sur plusieurs aspects dans le cadre du Programme national pour la promotion de l'entrepreneuriat agropastoral des jeunes (PEA-Jeunes).

Le PEA-Jeunes vise à créer ou développer d'ici 2021, 5040 entreprises agro-pastorales dirigées par des jeunes, dont 30 % de femmes, et à créer au moins 20 160 emplois directs dans dix filières agricoles et animales, localisées dans quatre régions à savoir: Centre, Littoral, Nord-Ouest et Sud.

Le BIT a participé aux missions de conception et d'élaboration du Projet, et signé avec les responsables du Programme, un accord de partenariat technique, sous la forme du Projet d'assistance technique du BIT au PEA-Jeunes couvrant la période 2017-2019.

Le BIT participe à deux des quatre composantes du PEA-Jeunes. Le PEA-jeunes vise à promouvoir l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises agropastorales en zone rurale. Le BIT apporte son expertise afin d'améliorer l'environnement des affaires dans le secteur agro-pastoral et de renforcer les compétences des partenaires d'exécution du programme, en leur offrant les outils permettant de développer le potentiel entrepreneurial des jeunes. Ces partenaires sont des associations locales qui motivent les jeunes et les aident à trouver des idées d'entreprises innovantes et des structures d'incubation qui accompagnent les jeunes dans la finalisation de leur idée d'entreprise et la production des plans d'affaires bancaables.

Témoignage d'un formateur qui a suivi la formation GERME (Gérez Mieux votre Entreprise)

«Grace à la méthodologie GERME acquise lors des formations, j'ai pu améliorer mes qualités de formateur en entrepreneuriat et d'animation des sessions de formation. Je suis désormais apte à organiser une formation quelconque, car la méthodologie a développé mes compétences en techniques d'animation (andragogie) en individuel ou en co-animation. Une découverte est l'exploitation de la fiche d'évaluation individuelle d'une session de formation (feed-back). Aujourd'hui, nombreux sont les collègues de ma structure qui souhaitent suivre une formation des formateurs GERME, car ils m'ont vu me transformer en très peu de temps après cette formation.»

Rodrigue Mengue, Centre d'incubation de l'Ecole Pratique d'Agriculture de Binguela.

Résultats et impact

A ce jour, le PEA-Jeunes a renforcé les capacités de formation en entrepreneuriat dans le secteur agro-pastoral, en collaboration avec 17 partenaires d'exécution. Il a certifié près de 100 facilitateurs et conseillers d'entreprise qui ont suivi une formation, complète ou partielle, à la méthodologie GERME du BIT. En 2017, ces conseillers ont accompagné près de 1100 jeunes dans l'élaboration de leur plan d'affaires, et en ont aidé 50 autres à mieux gérer leur entreprise. Selon les responsables du PEA-Jeunes, par rapport à l'année 2016, la qualité des plans d'affaires a connu une amélioration substantielle depuis l'intervention du BIT en 2017. Près de la moitié des participants formés en 2017 ont déjà lancé leur activité grâce aux financements reçus des institutions financières opérant en milieu rurales partenaires du programme, ce qui a permis de créer au moins 300 emplois en 2017.

Témoignage d'une jeune entrepreneure ayant suivi la formation

«Les connaissances comptables que j'ai acquises au cours de la formation m'aident à améliorer la tenue de mes registres (quotidienne, hebdomadaire et mensuelle). Dorénavant, je peux tenir une comptabilité complète de l'entreprise. Je recommande vivement cette formation à tous les jeunes entrepreneurs.»

Tebi Honourine, entrepreneure de 26 ans, qui a ouvert un restaurant à Bamenda avec le soutien du PEA-Jeunes.

Le projet a suscité plusieurs innovations, notamment l'adaptation des outils GERME et de la méthodologie générique EESE (Environnement favorable aux entreprises durables) au secteur agro-pastoral. L'évaluation de l'environnement des affaires dans le secteur agro-pastoral est en cours et conduira à un plan de réforme, que le gouvernement attend avec impatience.

Plutôt que d'offrir des solutions clés-en-mains, la pérennité de l'assistance technique est assurée par divers moyens: transfert de connaissances, formation au développement d'outils, création d'un réseau national de jeunes entrepreneurs agro-pastoraux et participation du réseau aux forums nationaux de dialogue.

Des bénéficiaires du PEA-Jeunes dans leur plantation



4



PAYS	République centrafricaine
BUDGET	80 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.5
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	11/2016 – 05/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	OIT (CTBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

République centrafricaine Entreprises et possibilités d'emploi pour la paix et la résilience

L'Agence centrafricaine de Formation professionnelle et des Services publics de l'emploi (ACFPE) a demandé au BIT de l'aider à créer des outils de formation à l'entrepreneuriat, dans le cadre des efforts faits par le pays pour stimuler l'emploi, après la période de conflits et d'instabilité politique qu'il a vécue. En 2016, l'ACFPE a créé l'Espace Entreprises (EE) afin de soutenir le processus de relance économique et de consolidation de la paix par le développement du secteur privé, et de promouvoir la création d'emplois et de revenus. Entre novembre 2016 et mai 2017, le BIT a apporté plusieurs formes d'aide à l'EE:

- évaluation rapide du marché de la formation à l'entrepreneuriat en RCA afin d'identifier un créneau d'intervention possible pour l'EE;
- formation de formateurs dans le cadre du programme «Créez et gérez mieux votre entreprise» (GERME);
- formation des entrepreneurs lors des sessions de formation des formateurs.

Un impact durable

L'impact de cette intervention va bien au-delà des seuls chiffres, et reflète les résultats obtenus sur d'autres plans: durabilité, économies d'échelle et changements structurels. Dorénavant, le programme GERME fait partie intégrante de l'offre de services de l'ACFPE/EE, qui l'applique durablement sans aucun soutien du BIT. L'ACFPE/EE organise actuellement diverses formations pour les entrepreneurs, à l'aide des manuels TRIE (Trouvez votre idée d'entreprise) et CREE (Créez votre entreprise). Elles se déroulent chaque mois dans la capitale Bangui, et chaque trimestre dans les autres villes (M'baiki, Bouar et Berberati). Les formations d'entrepreneurs dans le cadre du programme GERME se tiennent chaque trimestre à Bangui.

Pour compléter la formation à l'entrepreneuriat, l'ACFPE/EE aide les entrepreneurs – hommes et femmes, potentiels et existants – à accéder aux services financiers grâce à un partenariat avec deux institutions de microfinance (IMF). Un comité, constitué de l'ACFPE et des deux IMF, examine les plans d'affaires pour décider s'il convient de les valider et de les financer. Par ailleurs, un fonds annuel de garantie de 100 millions de FCFA, couvrant 75 % du risque pour des prêts allant jusqu'à 5 millions de FCFA a été mis en place; il fonctionne bien, avec moins de 2 % de cas de défaut.

CRÉEZ ET GÉREZ MIEUX VOTRE ENTREPRISE (GERME)

GERME est l'un des plus grands programmes mondiaux de formation en gestion. Il aide les entrepreneurs à lancer et développer leurs entreprises, dans le but de créer plus et de meilleurs emplois pour les femmes et les hommes.

MODULES DE FORMATION GERME

GERME comprend quatre modules de formation distincts, qui correspondent aux stades de développement des entreprises. Il s'agit de:

Trouvez votre idée d'entreprise (TRIE)

permet aux entrepreneurs potentiels de développer une idée concrète d'entreprise.

Créez votre entreprise (CREE)

permet aux entrepreneurs potentiels disposant d'une idée d'entreprise de développer un plan d'affaires bancable.

Gérez mieux votre entreprise (GERME)

permet aux entrepreneurs de développer et d'améliorer leurs compétences dans l'approvisionnement, la gestion des stocks, le marketing, l'estimation des coûts, la tenue des registres comptables, la planification des activités et la gestion des ressources humaines.

Agrandissez votre entreprise (AVE)

permet aux entrepreneurs qui percent de développer une stratégie de croissance pour les entreprises

L'assistance du BIT a notamment permis d'obtenir les résultats suivants:

- 17 formateurs (dont deux femmes) ont été formés et entraînés dans le cadre du programme GERME complet;
- 98 entrepreneurs potentiels (dont 18 femmes) ont été formés dans le cadre des programmes TRIE et CREE;
- 17 entrepreneurs (dont sept femmes) ont été formés à GERME; et
- 220 plans d'affaires ont été finalisés et présentés pour financement par l'entremise du Fonds de garantie.

Construire un réseau de soutien

Les activités de formation facilitent également le réseautage. Suite à la première session de formation GERME, plusieurs participants ont créé une association de jeunes entrepreneurs (le Réseau des Jeunes Promoteurs d'Entreprise auprès de l'Agence Centrafricaine de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, RJPE-ACFPE) afin de recueillir et partager des informations sur les activités de ses membres, d'appuyer et de soutenir leurs activités, de promouvoir la production locale et la petite manufacture.

«L'assistance technique et financière du BIT a été le véritable déclencheur d'Espace Entreprises.»

JP. Douzima, directeur général de l'ACFPE, novembre 2016.

Selon le porte-parole de l'association: «Nous espérons fournir à la République centrafricaine des femmes et des hommes d'affaires jeunes et dynamiques, susceptibles de contribuer au progrès social et économique par la création d'emplois et de revenus... Cela n'est possible qu'avec le soutien du gouvernement et des partenaires sociaux. Nous récusons l'idée que la RCA est toujours à la traîne en termes de perspectives économiques.»

Relever les défis

Même si elle a parfaitement réussi à offrir régulièrement des formations GERME aux entrepreneurs (potentiels et existants), l'ACFPE/EE reste confrontée à plusieurs difficultés:

- l'agence n'accueille pas encore suffisamment d'entrepreneurs, parce qu'elle éprouve des difficultés à les identifier, les choisir et les retenir, ainsi qu'à désagréger les données;
- bien que le gouvernement ait identifié trois secteurs prioritaires (agriculture, mines et sylviculture) dans son Plan de redressement et de consolidation de la paix (PRCP) 2017-2021, l'ACFPE n'a pas fourni aux entrepreneurs œuvrant dans ces secteurs des services consultatifs adéquats sur les pratiques commerciales écologiques;
- l'ACFPE/EE n'a pas encore traduit sa vision en un plan stratégique clair. Elle n'est donc pas en mesure de répondre efficacement aux besoins actuels et futurs des groupes cibles et de mobiliser une partie des 2,2 milliards de dollars promis par les bailleurs de fonds pour la mise en œuvre du PRCP, dont l'un des principaux objectifs est la promotion de l'entrepreneuriat.

Le BIT intensifiera son assistance à l'ACFPE/EE afin d'en assurer la pérennité, avant de se retirer progressivement du projet; pour ce faire, il prévoit de l'appuyer dans trois domaines interdépendants:

- auto-évaluation de la démarche de l'ACFPE/EE à l'égard des entrepreneures, et des services qu'elle leur offre, afin que l'agence renforce sa viabilité institutionnelle en augmentant le nombre de femmes parmi sa clientèle, et renforce l'éventail de services répondant spécifiquement à leurs besoins;
- partage des connaissances sur les meilleures pratiques de développement du secteur privé, de création d'emplois, de résilience économique et de cohésion sociale;
- élaboration d'un plan stratégique 2019-2023 afin d'étoffer la prestation de services de l'ACFPE/EE. Une première réunion de consultation des parties prenantes pour valider la méthodologie et le plan d'action a eu lieu en mars 2018, et sera suivie d'une réunion des bailleurs de fonds et des partenaires à la mi-2018.

5



PAYS	Egypte
BUDGET	128 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	7.2, 8.5, 12.2
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2015 – 2018
SOURCE DE FINANCEMENTS	Canada, Danemark
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 4, 5

Egypte

Le biogaz: un gisement d'emplois verts pour les jeunes

La crise de l'emploi des jeunes est un des problèmes de développement les plus aigus en Egypte, et dans la région Afrique du Nord/Moyen-Orient (ANMO) où, selon les estimations du BIT, environ un tiers de jeunes peinent à trouver un travail décent. Les méthodes vertes de gestion des déchets permettent de lutter contre le chômage des jeunes, de promouvoir l'utilisation efficace de sources d'énergie renouvelables, et de réduire la pollution.

Le biogaz est une forme d'énergie produite par la décomposition des matières organiques telles que les excréments de bovins, mélangés aux déchets agricoles, sources majeures du substrat dans les usines de biogaz. De nos jours, le biogaz n'est plus seulement utilisé par les petites fermes, mais aussi par de grands élevages commerciaux. Le biogaz est promis à devenir une source d'énergie majeure à l'avenir, contribuant ainsi à préserver l'environnement, lutter contre la pollution et améliorer la santé dans les communautés rurales.

Stratégie

Le projet du BIT sur la production de biogaz en Egypte poursuit plusieurs objectifs, à savoir développer une méthode verte de gestion des déchets et diversifier les sources d'énergie des familles, tout en créant des emplois verts au niveau local et en favorisant le développement socio-économique durable.

Les digesteurs de biogaz montrent qu'il est possible d'appliquer la technologie des énergies renouvelables pour créer des emplois au niveau local et aider les communautés à diversifier leurs sources d'énergie en recyclant les déchets d'origine animale. Dans le cadre de ce projet, le BIT a soutenu la construction et la maintenance de digesteurs de biogaz dans les communautés rurales de Port Saïd, Menoufia et Minya. Il a formé des jeunes ingénieurs et maçons (garçons et filles) aux techniques de construction et de maintenance des unités de biogaz, qui produisent de la bioénergie à partir du fumier, leur donnant ainsi des compétences et une expertise dans le domaine du biogaz, qui seront essentielles dans le monde du travail de demain. Les jeunes participants ont également bénéficié de la formation GERME (Créez et gérez mieux votre entreprise), qui leur a permis d'acquérir des compétences techniques et commerciales. En outre, le BIT a tenu des sessions de sensibilisation et d'information dans les communautés locales afin de donner des informations aux agriculteurs sur ce projet et d'identifier les ménages et les familles susceptibles de bénéficier du programme.

L'initiative du BIT sur le recours au biogaz en Egypte a débuté en 2015 avec un projet pilote dans le gouvernorat de Port Saïd (Projet de biogaz Al-Amal), mis en œuvre dans le cadre de son programme *Decent Jobs for Egypt's Young People Project (DJEP)*; financé par le Canada, il couvrait 20 ménages à l'époque. Retenu en 2016 comme l'un des axes de développement les plus prometteurs du pays, le Projet Al-Amal figure dans le rapport du Centre d'information et d'aide à la décision du Premier Ministre égyptien (IDSC), sous la rubrique *Scanning Successful Development Projects in Egyptian Governorates*.

Résultats et impact

S'appuyant sur ce projet pilote, le DJEP a contribué à réduire la pauvreté et à améliorer les conditions de vie des agriculteurs locaux tout en créant des emplois verts dans le secteur du biogaz: 20 sociétés de bioénergie se sont implantées dans les gouvernorats de Menoufia (2016) et Minya (2018), où elles ont construit des digesteurs de biogaz pour quelque 300 familles, créant des emplois pour de jeunes ingénieurs, techniciens et maçons.

Chaque unité de biogaz produit l'équivalent de deux bouteilles de méthane pour la cuisine, ce qui améliore le niveau de vie des familles et leur permet d'économiser. De plus, les digesteurs de biogaz produisent du compost organique; les familles peuvent répandre ce bio-fertilisant de haute qualité sur leurs champs, ou le vendre sur les marchés locaux. Cela permet aux petits exploitants agricoles d'accroître le rendement de leurs cultures et d'économiser le coût des engrais, augmentant ainsi leurs revenus.

La mise en œuvre réussie de ce projet a entraîné une augmentation considérable de la demande des communautés locales et des agriculteurs pour des digesteurs de biogaz.

Parallèlement, le BIT s'est efforcé de combler les disparités hommes-femmes et d'autonomiser les cheffes d'entreprise en leur dispensant une formation ciblée sur les compétences entrepreneuriales en zone rurale, afin de les inciter à créer leur propre société de bioénergie. En outre, 50 unités de biogaz, financées par les agriculteurs eux-mêmes, ont été installées par des entrepreneurs formés à cette technique. D'autres plans d'expansion sont actuellement en cours à Menoufia, Minya et dans d'autres gouvernorats.



Construction d'un digesteur de biogaz



Travaux souterrains à l'unité de digestion du biogaz

Un partenariat public-privé

Le financement du DJEP par les ministères des Affaires étrangères du Canada et du Danemark a permis la mise en œuvre de ce partenariat avec des intervenants venant d'horizons très variés: le BIT, le gouvernement égyptien (par l'entremise du ministère de l'Environnement), le milieu universitaire (l'Université Minya), la société civile (la Fondation pour le développement Al-Arabi de Menoufia) et le secteur privé (la Banque nationale du Koweït). Faisant collaborer des ingénieurs, des travailleurs et des agriculteurs, le projet a fourni une assistance technique et un soutien au développement des affaires à de jeunes entreprises.

Le projet sur l'utilisation du biogaz en Egypte illustre comment les partenariats public-privé (PPP) peuvent jouer un rôle majeur à plusieurs égards: promotion du travail décent; mobilisation des ressources; partage des connaissances et de l'expertise dans l'édification d'économies durables; réduction de la pauvreté; et promotion de l'Agenda du travail décent de l'OIT.

6



PAYS	Gambie
BUDGET	1 000 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.5, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Japon
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Gambie

Édifier une paix durable en créant des emplois pour les jeunes

La Gambie doit remédier de toute urgence à l'instabilité politique et économique découlant de la transition politique de 2017; ayant connu de sérieuses perturbations à la suite des élections, le pays craignait des attaques violentes, notamment en raison de la porosité de ses frontières. L'instabilité politique a également nui à l'économie, déjà affaiblie sous le précédent régime. Les perspectives d'emploi étant bouchées dans le pays, de nombreux jeunes Gambiens ont opté pour l'émigration clandestine.

Le nouveau gouvernement de coalition a décidé de s'attaquer au problème de la migration irrégulière en promouvant les possibilités d'emploi, la paix et la croissance économique durable. Convaincus que des résultats immédiats et visibles étaient essentiels pour restaurer la confiance de la population gambienne et lui redonner espoir, le BIT et ses partenaires¹ ont lancé un projet d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) afin de promouvoir le travail décent et la sécurité des personnes dans le pays. S'intégrant dans le programme phare de l'OIT «Des emplois au service de la paix et de la résilience», ce projet est axé sur la création d'emplois dans les travaux d'infrastructure, qui peuvent offrir rapidement de nombreuses possibilités d'emploi aux travailleurs qualifiés et non qualifiés. Ce projet donne la priorité aux travaux d'infrastructure contribuant directement aux secteurs de l'agriculture, du tourisme et de la pêche – moteurs de l'économie gambienne – et encourage l'utilisation des matériaux disponibles localement; en outre, il combine la création directe d'emplois avec la formation professionnelle et le soutien à l'entrepreneuriat afin d'en assurer la durabilité à long terme. De plus, il accorde une attention particulière à la sécurité et la santé au travail (SST), à l'égalité hommes-femmes et à l'inclusion.

En novembre 2018, le projet avait donné les résultats suivants:

- 250 jeunes âgés de 18 à 35 ans² ont bénéficié de 13 500 jours de travail rémunéré;
- quatre jeunes ingénieurs ont été recrutés dans le secteur de la construction pour se familiariser avec les technologies HIMO, puis les partager avec d'autres intervenants;
- tous les travailleurs ont reçu une formation sur-le-tas (dispensée par l'ONG partenaire CORE), concernant notamment l'utilisation efficace des matériaux et équipements locaux. Ils ont également reçu une formation théorique et pratique en matière de SST, et bénéficié d'une assurance maladie et accident;

1 Ministère du Commerce, de l'Industrie, de l'Intégration régionale et de l'Emploi (MOTIE); ministères sectoriels; Autorité routière nationale; Community Road Empowerment (CORE, ONG internationale partenaire); Institut gambien de formation technique (GTI); Conseil national de la jeunesse; groupes communautaires de jeunes; et conseils de développement communautaire. La dimension tripartite – y compris des réunions tripartites et la création d'un comité directeur tripartite – a été assurée au moyen de consultations avec le syndicat, la Chambre de commerce et le gouvernement.

2 50% de femmes et 50% d'hommes, dont 12% de rapatriés, et 10 travailleurs malentendants.

- 1,2 km d'une route de promenade ont été réhabilités, attirant davantage de touristes amateurs d'observation des oiseaux. En outre, une route d'accès d'une longueur de 2,5 km est en cours de construction entre la criée et la route principale; la nouvelle route améliorera la sécurité routière pour les enfants qui fréquentent les écoles voisines, et pour les villageois qui ont accès à une mosquée et à un dispensaire à proximité. La route devrait stimuler l'industrie de la pêche en Gambie;
- la quasi-totalité des matériaux et équipements employés dans les travaux de construction a été achetée en Gambie. Le pourcentage d'intensité de main-d'œuvre³ est estimé à 42,26 % et pourrait augmenter encore;
- chaque travailleur a versé cent dalasis (5 \$ E.-U.) pour la création d'une société communautaire de développement et d'entretien routier (CODEM), enregistrée auprès de la *Attorney General Chambers* de Banjul et du Fisc gambien;
- 57 personnes issues du gouvernement, des syndicats et de la Chambre de commerce ont reçu une formation de formateur en matière de SST sur les chantiers de construction;
- plus de 300 jeunes ont été mis en relation avec des employeurs potentiels lors de salons de l'emploi organisés conjointement par les ministères du Commerce, de l'Industrie, de l'Intégration régionale et de l'Emploi (MOTIE).

«Je travaille depuis quelques semaines pour ce projet de construction, où le travail se déroule très bien. Cette expérience professionnelle a aussi une dimension *formatrice* en ce sens que nous acquérons quotidiennement de nouvelles compétences – ce que je n'ai jamais vécu auparavant. Je suis très heureuse d'avoir pu bénéficier de cette occasion unique d'apprentissage ... A la fin du chantier, je veux créer un groupe avec mes collègues pour que nous puissions discuter avec le gouvernement de la Gambie en vue de promouvoir la création d'emplois pour les jeunes.»

La cheffe d'une des équipes de travail

«... J'ai appris de nombreuses techniques, y compris comment fabriquer des sacs *Do-nou* et les étaler sur la route pour les compacter. Par le passé, les personnes handicapées comme moi avaient peu de perspectives d'emploi; c'est la première fois que nous sommes bien intégrés dans des travaux publics en Gambie. Les handicapés devraient bénéficier de chances égales de travailler et de contribuer à la société. Je suis enthousiaste à l'idée d'en apprendre davantage, et suis fière de participer à ces travaux de construction.»

Une travailleuse atteinte de déficience auditive.

Le projet offre un fort potentiel de répliquabilité; les partenaires nationaux et internationaux du pays ont montré un vif intérêt pour l'approche HIMO et la technique des sacs *Do-nou*. Un maire local envisage de confier la réfection des routes de la municipalité à la CODEM.

Il serait possible d'appuyer cette démarche d'investissement HIMO pour promouvoir le travail décent et l'inclusion en élaborant des modules de formation combinant enseignement théorique et formation sur-le-tas. En outre, l'accent particulier mis sur la SST pourrait être renforcé par la création de comités nationaux de SST dans les régions ou les provinces.

Enfin, le projet et le programme phare Des emplois au service de la paix et de la résilience contribuent à mieux faire comprendre, en Gambie et dans les pays limitrophes, comment le travail décent peut contribuer à la stabilisation d'un pays et à la paix durable, ce qui incite à répliquer ce type de projet fondé sur des données probantes.

³ La part de la main-d'œuvre dans le coût global.

«J'ai constaté avec étonnement que 50 pour cent des travailleurs de ce projet de construction étaient des femmes. A mon avis, c'est la première fois qu'on voit dans ce pays une telle proportion de travailleuses sur un chantier de construction; nous sommes convaincus que les femmes peuvent travailler aussi bien que les hommes, voire mieux... J'ai acquis plusieurs compétences techniques.

A la fin de ce chantier, j'ai l'intention de constituer un groupe avec mes collègues pour partager mes connaissances et mon expérience avec d'autres jeunes, afin de continuer à collaborer à d'autres projets de travaux publics. J'étais chômeur, mais je vais maintenant m'efforcer de créer des emplois, pour que d'autres jeunes puissent en bénéficier.»

Le chef d'une des équipes de travail.



Avec l'aide du BIT, des jeunes sont formés aux techniques de travail à haute intensité de main-d'œuvre, s'ouvrant ainsi des perspectives d'emploi dans la construction

7



PAYS	Madagascar
BUDGET	304 800 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	OIT (CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 2, 10

Madagascar Soutenir la création d'emplois décents par la recherche

Stratégie

Partant du principe qu'investir dans la recherche et l'innovation revient à investir dans l'avenir des jeunes, le Projet d'Appui à la Création d'Emploi par la Recherche (PACER) promeut les liens entre la recherche, l'innovation et l'emploi pour lutter contre le chômage et le sous-emploi à Madagascar.

Objectifs du projet

Le PACER avait pour principal objectif de rapprocher le monde du travail et celui de la recherche afin de stimuler l'innovation et l'emploi. Plus précisément, il s'agissait:

- d'améliorer les échanges et les partenariats entre le milieu de la recherche et celui des affaires;
- de mener des initiatives conjointes dans des domaines liés à la recherche et l'innovation pour appuyer les jeunes; et
- d'accroître la capacité des mandants tripartites, de l'enseignement supérieur et d'autres parties prenantes à mettre en œuvre les normes internationales du travail.

Résultats et impact

- 300 jeunes femmes et 286 jeunes hommes ont été formés dans différents domaines;
- un système régional d'information sur l'emploi a été mis en place dans cinq régions (Sava, Diana, Boeny, Amoron' i Mania et Vakinankaratra);
- deux Salons Régionaux de l'emploi et de la jeunesse ont été organisés pour disséminer des informations sur le marché du travail;
- 180 jeunes femmes et 120 jeunes hommes ont trouvé un emploi;
- plus de 1 000 jeunes (dont 50 % de femmes) ont suivi des cours d'orientation;
- un réseau d'échanges et de partenariat a été créé entre 30 écoles supérieures et 37 entreprises chefs de file dans leur secteur d'activité.

L'avenir de Hasina, un jeune homme de la région d'Atsimo Andrefana (sud de Madagascar), était bouché car il était chômeur et venait d'une famille pauvre, comme 70 pour cent des jeunes Malgaches. Il n'avait aucune perspective professionnelle malgré son rêve de devenir entrepreneur; de plus, les possibilités d'emploi dans sa région étaient rares. Toutefois, grâce au projet PACER de l'OIT, il a reçu une formation à l'entrepreneuriat et bénéficié d'un soutien pour mettre en place une unité de transformation de spiruline (algues marines séchées) pour l'alimentation. Hasina a mené avec succès des recherches sur l'adjonction de spiruline dans les yaourts et les pâtes, entre autres produits alimentaires, et commercialise avec succès ses produits finis. Il encourage d'autres jeunes Malgaches à identifier les possibilités d'investissement dans la recherche et l'innovation, qui, selon lui, présentent un fort potentiel. «Ce soutien m'a redonné l'espoir d'un avenir meilleur», dit Hasina, l'un des 71 jeunes entrepreneurs auxquels le projet PACER a ouvert de réelles perspectives.

Grâce à un dialogue social constructif, le projet a aidé le pays à mettre en place un système pérenne de recherche et d'innovation pour soutenir l'économie, l'emploi et le développement. Le projet promeut également les thèmes transversaux de l'OIT, notamment le dialogue social, le tripartisme, les normes internationales du travail et l'environnement. Le projet vise à intégrer les normes internationales du travail dans le système éducatif malgache, non seulement pour promouvoir leur application dans le domaine universitaire et la recherche, mais aussi pour renforcer les connaissances des futurs employeurs, entrepreneurs et travailleurs afin de garantir à tous un travail décent à Madagascar.

Le projet a redonné aux jeunes l'espoir de sortir de la pauvreté par l'emploi. La recherche, l'innovation et les salons de l'emploi leur ont permis d'obtenir des informations sur l'emploi dans tous les secteurs d'activité, et ont donné aux chercheurs l'occasion d'accroître leur visibilité et de trouver des partenaires. Le soutien à l'entrepreneuriat a aidé des jeunes à créer leur propre entreprise, à améliorer leurs revenus et leurs conditions de vie et à créer des emplois pour d'autres jeunes.

Contribution à l'élaboration des politiques

Cette initiative a donné un nouvel élan à la promotion de la recherche et de l'innovation pour l'emploi au niveau national et dans sept régions de Madagascar⁴. Grâce à ce projet, le gouvernement malgache (par l'intermédiaire des ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique et de l'Economie et de la Planification, qui co-président le Comité national de recherche et développement, CNRD) a pu réaffirmer sa ferme détermination à cet égard, à savoir considérer la recherche comme un levier de création d'emplois.

Répliquabilité et potentiel de développement

Le projet PACER appuie la création de cadres de collaboration nationaux et régionaux, et privilégie notamment le renforcement des partenariats stratégiques et financiers, afin d'élaborer une stratégie produisant des effets durables. Le projet offre un fort potentiel de transposition dans d'autres pays. La combinaison de la recherche, de l'innovation, des salons de l'emploi et du soutien aux chercheurs-entrepreneurs peut être reproduite dans d'autres régions de Madagascar; il serait possible d'y parvenir en adoptant une démarche participative, faisant appel à tous les acteurs de la recherche et des entreprises et en adaptant le projet pilote aux caractéristiques particulières des zones d'intervention. Une approche fondée sur le développement local constitue également un élément déterminant du succès de ces efforts de réplification. Ainsi, davantage d'emplois décents pourraient être créés grâce au développement de la recherche et à la création de micro-, petites et moyennes entreprises (MPME). Le projet a eu un impact positif sur le développement de l'économie locale et a amélioré les conditions de vie des jeunes en situation de vulnérabilité qui, en dernière analyse, bénéficient de ces actions.

4 Diana, Amoron'i Mania, Haute Matsiatra, Atsinanana, Boeny, Atsimo Andrefana et Analamanga.



*Un jeune bénéficiaire du projet PACER/BIT cultive de la spiruline
(Région d'Atsimo-Andrefana, Madagascar)*

8



PAYS	Mozambique
BUDGET	1 500 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	5.1, 5.5, 5.a, 8.5
OUAGA+10	DPC 2, DPC3
DURÉE	01/2015 – 06/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	SDG-F
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Mozambique Aider les entrepreneures à progresser

Nelta, une mère de 28 ans qui réside à Nampula City, cherchait un moyen de subvenir aux besoins de ses trois enfants. En 2016, après avoir suivi une formation du BIT destinée aux entrepreneures, elle a obtenu un prêt de 50 000 meticals (MT) (environ 860 \$ E.-U.) de la coopérative de crédit dont elle était membre; elle a pu ainsi créer sa propre entreprise de transport, qui offre des services de taxi et emploie deux chauffeurs à plein temps.

«Pendant la formation, j'ai appris comment lancer une entreprise, même sans fonds propres, mieux la gérer et calculer les bénéfices», explique Nelta, qui, tout en dirigeant son entreprise à temps partiel, travaille également comme comptable dans une ONG. «Quant aux clients, j'ai appris à répondre à leurs besoins et à les traiter sur un pied d'égalité, tout en sachant donner la priorité à ceux qui le méritent.»

La formation du BIT, intitulée *Aller de l'avant pour les femmes entrepreneures* (en anglais: *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead for Women in Enterprise)*), fait partie d'un programme conjoint des Nations Unies financé par SDG-F, géré par le BIT avec la participation du PNUD et de l'ONUDI, de janvier 2015 à juin 2017. Le prêt de Nelta lui a été accordé par la Women's Credit Cooperative de Nampula, partenaire du programme, qui compte plus de 4 500 femmes membres.

Grâce à sa nouvelle entreprise, le revenu annuel de Nelta atteint maintenant 80 000 MT (environ 1 300 \$ E.-U.), dont 50 000 MT (482 \$ E.-U.) de bénéfice brut. «Ma vie s'est améliorée. J'ai pu acheter un autre véhicule et agrandir ma maison ...», dit Nelta, qui ajoute «A mon avis, la clé du succès pour une entreprise est d'aimer son travail, de bien connaître ses objectifs et de savoir gérer l'entreprise, en séparant bien ses finances de celles de la famille.»

Les réactions ont été contrastées lorsque Nelta a créé son entreprise: «Souvent, la société ne croit pas que les femmes peuvent réussir en affaires aussi bien que les hommes, mais j'étais convaincue du contraire ... Si d'autres possibilités de formation commerciale se présentent, j'espère qu'on m'y invitera à nouveau, car on a toujours besoin de progresser.»

Stratégie et impact

Le programme commun des Nations Unies, intitulé «Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans les provinces de Cabo Delgado et de Nampula: exploiter les possibilités de la nouvelle économie au Mozambique» est essentiellement axé sur l'amélioration de l'employabilité et des compétences des jeunes femmes et hommes dans les provinces du Nord du Mozambique, où se trouvent les activités extractives. Il a également mis en relation des PME avec des multinationales des secteurs pétrolier, gazier et minier, et rejoint 3 241 bénéficiaires, dont 722 femmes.

Projets d'avenir

Dans le cadre de son nouveau projet *MozTrabalha*, le BIT prévoit de poursuivre son action auprès des jeunes des provinces du nord du Mozambique pour améliorer leurs compétences, et renforcer les capacités des PME locales afin qu'elles puissent tirer parti des nouvelles possibilités qu'offrent les industries extractives.



Nelta, 28 ans, et son taxi

9



PAYS	Namibie
BUDGET	466 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.5, 16.6
OUAGA+10	DPC 2, DPC 4
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Corée du Sud
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Namibie Renforcer les services publics de l'emploi

En Namibie, le Service public de l'emploi (SPE) existe depuis longtemps au sein du ministère du Travail, mais avec une capacité et des services extrêmement restreints. Sur la base d'un avis technique consultatif formulé en 2013, concernant l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi, la Namibie était l'un des trois pays ciblés en 2016-2017 en vue d'une évaluation rapide du SPE.

Principales conclusions de l'évaluation du BIT

- La capacité du Bureau des services de l'emploi (ESB) est faible avec 29 agents pour l'ensemble du pays, soit 90 000 personnes par agent (par comparaison à 3 000 personnes ou moins par agent dans de nombreux pays développés);
- L'offre de services aux travailleurs est restreinte et basique: elle se limite à un éventail de services de base, non différenciés en fonction des besoins des demandeurs d'emploi: aide à la recherche d'emploi, information sur le marché du travail, conseils sur le travail indépendant et réglementation des agences privées de placement;
- L'offre de services aux employeurs est restreinte et concerne essentiellement l'appariement des demandeurs d'emploi avec les offres d'emploi publiées;
- La coordination institutionnelle et systémique est déficiente, notamment entre le SPE et les agences d'emploi privées (AEP);
- L'inadéquation des compétences: les données disponibles font état d'une inadéquation entre les compétences dispensées par le système d'éducation et de formation et les qualifications exigées par les entreprises, notamment celles qui offrent de nouveaux postes.

L'objectif était triple: recueillir des données factuelles, aider les mandants à trouver un consensus et élaborer un plan d'action pour renforcer le SPE. Le ministère namibien du Travail, des Relations professionnelles et de la Création d'emplois (MLIREC) a invité le BIT à évaluer le SPE du pays et à formuler des recommandations en vue de sa modernisation. Cette évaluation, qui a pris la forme d'un document de travail du BIT¹, a fait l'objet d'un dialogue approfondi avec 22 institutions, dont les partenaires sociaux. La mise en œuvre des recommandations devrait donner le coup d'envoi d'un long processus – axé sur le renforcement des services de l'emploi et la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail – dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre le fort taux de chômage en Namibie, dont l'objectif premier est le plein emploi et un travail décent pour tous².

Le SPE de la Namibie, organisme public, fournit un certain nombre de services utiles aux demandeurs d'emploi, aux entreprises et aux autres parties prenantes, notamment: l'inscription des demandeurs d'emploi, la publication des postes vacants, la mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs, et l'orientation professionnelle. Au total, 39 476 demandeurs d'emploi se sont inscrits en 2016, dont 1 997 ont été embauchés durant cette même période. Un portail en ligne de l'emploi est également ouvert depuis 2014, avec plus de 60 000 demandeurs d'emploi inscrits à ce jour. L'évaluation montre que le SPE namibien présente des lacunes majeures, qui l'empêchent d'optimiser sa contribution à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail.

1 M. Mwasikakata et P. Martins: *ILO Employment Working Paper n° 231: Assessment of public employment services and active labour market policies in Namibia* (publication conjointe du BIT et du ministère namibien du Travail, des Relations professionnelles et de la Création d'emplois), Genève, 2017: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614317.pdf

2 Préface du Document de travail n° 231 du BIT.

Le rapport d'évaluation et le projet de plan d'action ont été discutés et validés lors d'une réunion des parties prenantes en octobre 2017. L'objectif du plan d'action est de renforcer la capacité et la prestation des services publics de l'emploi en Namibie sur la base des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation, qui portent sur plusieurs thèmes, notamment le renforcement des capacités institutionnelles et des ressources humaines, l'éventail et la portée des services offerts, ainsi que la collaboration et le partenariat avec les prestataires privés de services d'emploi.

Ce consensus a permis de mobiliser des fonds de coopération au développement (466 000 \$ E.-U.), dans le cadre du Programme de partenariat OIT/Corée. Le projet aidera le SPE namibien sur plusieurs plans: renforcer et améliorer son système d'appariement en ligne de l'offre et de la demande d'emplois; renforcer les capacités locales en collaboration avec le Centre de formation de l'OIT à Turin; et réduire les coûts opérationnels du SPE grâce à l'automatisation des services et des tâches. Bon nombre des fonctions du SPE peuvent être assurées par le biais des systèmes d'échange électronique qui permettent d'apparier les compétences des demandeurs d'emploi et les postes vacants, et de partager les informations sur de nombreux sujets: offres d'emploi, cours de formation professionnelle, orientation professionnelle et technologies numériques. Le projet permettra non seulement à la Namibie de moderniser son Service public de l'emploi, mais aussi d'élargir son rayon d'action aux groupes vulnérables, notamment les femmes, à un coût minime.

Les responsables du projet collaboreront avec le ministère du Travail et de l'Emploi de la République de Corée, par l'intermédiaire de son institut affilié, le *Korean Employment Information Service (KEIS)*, qui offrira son expertise et partagera son expérience avec la Namibie, afin de rationaliser, développer et renforcer ses services en ligne. Les résultats du projet alimenteront une étude comparative mondiale portant sur le rôle général, les concepts de service et les tendances des portails d'emploi en ligne, qui sera menée en partenariat avec des experts de l'Université Queen Mary de Londres.

Résumé des recommandations

1. Renforcer les capacités institutionnelles et les ressources humaines du ESB;
2. Moderniser le Système intégré d'information sur l'emploi (IEIS) et optimiser son utilisation;
3. Renforcer le rôle central de coordination du ESB sur le marché du travail, en améliorant l'offre et la prestation de services;
4. Renforcer les partenariats avec d'autres prestataires de services dans les secteurs public, privé et non gouvernemental;
5. Remédier à l'inadéquation des compétences par la promotion des stages – tremplin vers un emploi productif;
6. Collecter des informations plus nombreuses et plus récentes sur le marché du travail, et les analyser;
7. Veiller au financement durable du ESB.



Des demandeurs d'emploi au Centre d'enregistrement

10



PAYS	Rwanda
BUDGET	597 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	09/2014–06/2018
SOURCE DE FINANCEMENT	One UN
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Rwanda

Améliorer les qualifications et les compétences des jeunes et des femmes

Dans leur grande majorité, les travailleurs rwandais travaillent dans l'économie informelle où, malgré de longues heures de labeur pénible, ils ne gagnent pas assez pour s'extraire, ainsi que leur famille, de la pauvreté. Ces travailleurs pauvres sont le plus souvent les jeunes et les femmes. Le problème est exacerbé par le fait que la plupart des jeunes qui entrent sur le marché du travail ne trouvent pas d'emploi, soit parce qu'ils n'existent tout simplement pas, soit parce que leurs compétences ne répondent pas à la demande des employeurs potentiels.

La stratégie de développement du Rwanda est axée depuis de nombreuses années sur la croissance économique, en partant de l'hypothèse que celle-ci s'accompagnerait automatiquement d'une progression de l'emploi. Toutefois, alors que l'économie rwandaise a connu durant la dernière décennie une croissance plus rapide que la plupart des économies africaines, elle a créé très peu d'emplois.

Stratégie et objectifs

Pour y remédier, le gouvernement rwandais et les agences des Nations Unies présentes dans le pays ont conçu le Programme commun des Nations Unies pour l'emploi des jeunes et des femmes, qui fait intervenir plusieurs agences onusiennes¹ (avec l'OIT comme chef de file), des organes gouvernementaux et des organisations de la société civile. Les responsables de ce programme conjoint ont analysé la stratégie de développement du pays du point de vue de l'emploi (tant leur nombre que leur qualité) et identifié une contrainte majeure du marché du travail, à savoir le décalage entre le nombre d'emplois requis et le nombre d'emplois créés par l'économie. L'objectif était donc d'apporter des changements structurels qui feraient passer le nombre annuel de postes créés de 104 000 emplois non agricoles à 200 000 emplois.

Le projet visait à doter le gouvernement et les autres intervenants majeurs des compétences et outils qui leur permettraient – en disposant de toutes les données voulues – de réviser les politiques nationales et d'en coordonner la mise en œuvre, afin de créer des emplois et d'assurer une croissance dont pourraient bénéficier les pauvres. Il s'agissait également d'offrir aux jeunes les compétences dont les employeurs potentiels ont besoin, ou de les aider à créer et exploiter leur propre entreprise. Les objectifs étaient les suivants:

- renforcer les capacités nationales pour promouvoir une croissance riche en emplois et intégrer l'emploi des jeunes dans les programmes et budgets;
- accélérer la création d'emplois et le développement des entreprises par la promotion de l'esprit d'entreprise, et offrir à tous un accès aux marchés et aux services financiers;

1 OIT, PNUD, ONUDI, ONU, ONUFEMMES, CNUCED, ONUHABITAT, ONUV, ITC, UNESCO, UNCDF, FAO.

- renforcer les compétences des jeunes et des femmes pour améliorer leur employabilité, ainsi que la compétitivité des entreprises; et
- lancer des politiques actives du marché du travail afin de mieux coordonner les programmes d'autonomisation des jeunes.

Résultats et impact

De nos jours, nul ne considère plus que la croissance de l'emploi découle automatiquement de la croissance économique; les gouvernements s'attachent plutôt à mettre en place des plans nationaux afin de veiller à ce que la croissance économique crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Cet objectif a été atteint au Rwanda par divers moyens: ateliers de haut niveau sur les politiques permettant de lier croissance et emploi; recherches sur la création d'emplois; analyses axées sur le recours aux politiques macroéconomiques, à la formation et à l'élaboration d'outils intégrant l'emploi dans les politiques et budgets nationaux.

Les actions menées en faveur des entreprises et les activités de promotion de l'entrepreneuriat étaient principalement fondées sur la méthodologie GERME (Gérez mieux votre entreprise); elles ont été mises en œuvre en partenariat avec le *Business Development Fund* rwandais (BDF), société publique qui a pour mandat d'encadrer les institutions gouvernementales chargées d'appuyer le développement des PME. Le BIT a dispensé à tous les responsables de district du BDF une formation de formateurs GERME, organisé des ateliers de partenariat avec diverses ONG et d'autres organisations axant leur intervention sur les moyens de subsistance, et accordé une licence pour l'impression de la documentation GERME.

Sur une période de trois ans, le BDF a formé plus de 12 000 bénéficiaires à la méthodologie GERME. Quelque 72 % de ces bénéficiaires déclarent avoir reçu, directement ou indirectement, l'appui du BDF pour un financement, et 45 % d'entre eux ont commencé à recevoir des fonds, ou ont pu développer leurs activités, grâce à la méthodologie GERME et au soutien du BDF.

Contribution à l'élaboration des politiques

Ces interventions ont incité le gouvernement rwandais à intégrer les objectifs et les cibles en matière d'emploi dans son programme Vision 2050, dans le plan quinquennal de développement, ainsi que dans un programme interministériel qui coordonne toutes les actions menées dans le pays en faveur de l'emploi. Ce programme national pour l'emploi assigne des objectifs spécifiques en matière d'emploi aux ministères et organismes publics et les invite à élaborer des plans de performance et des contrats communs, qui servent de base à l'affectation des ressources et à l'évaluation conjointe des résultats obtenus. La politique de l'emploi a été révisée en 2017 pour tenir compte des priorités émergentes et des nouvelles pratiques, et la coordination des interventions en matière de politique de l'emploi a été considérablement renforcée.



Jeunes entrepreneurs et leur certificat GERME



PAYS	Afrique du Sud
BUDGET	3 850 000 \$ E.-U.
CIBLES ODD	1.1, 8.3
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	01/2014–06/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Gouvernement des Flandres
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 4

Afrique du Sud Le Fonds *EnterPRIZE Challenge*

L'Afrique du Sud a connu une croissance économique trop faible pour absorber les nombreux jeunes demandeurs d'emploi sur le marché du travail, situation aggravée par l'inadéquation entre les compétences des jeunes et celles demandées par les employeurs. Le chômage des jeunes Sud-Africains âgés de 15 à 34 ans est passé de 35,7 à 44,3 % entre 2010 et la mi-2017, atteignant 52,4 % chez les jeunes de 15 à 24 ans au premier trimestre 2018. Il est encore plus élevé chez les jeunes sans emploi, instruction ou formation (NEET).

La promotion de l'esprit d'entreprise figure donc en tête de liste des stratégies de création d'emplois du gouvernement sud-africain, dont le plan national de développement met l'accent sur les PME. Toutefois, une étude récente révèle que, par rapport à 2015, le taux de création d'entreprises et le taux global d'activité entrepreneuriale ont chuté de 30 et 25 %, respectivement¹.

Au nombre des efforts déployés pour inverser cette tendance, on peut citer les travaux du Fonds pour le développement durable des entreprises (SEDF)², un partenariat noué entre le Bureau de Pretoria de l'OIT et les ministères chargés du développement économique dans l'Etat libre du KwaZulu Natal, et financé par le gouvernement des Flandres. Le SEDF, qui promeut le développement des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) et met l'accent sur les jeunes et les femmes, fait partie du programme par pays pour le travail décent (PPTD) d'Afrique du Sud. Les programmes du SEDF comprennent la mise en relation de jeunes entrepreneurs avec de véritables projets commerciaux (en étroite collaboration avec le secteur privé), ainsi que le concours *EnterPRIZE Challenge*, tenu plusieurs fois par année pour choisir le meilleur plan d'affaires dans un secteur économique donné. Ce concours a pour objectif d'aider les aspirants entrepreneurs à saisir des occasions d'affaires dans certains secteurs présentant un fort potentiel de croissance et de création d'emplois, notamment: la gestion des déchets, le tourisme, la restauration, le développement social, l'entrepreneuriat social et les techniques de l'information et de la communication.

Le BIT offre son assistance technique aux participants et les aide à développer leurs capacités, afin qu'ils puissent concevoir un projet dans un secteur donné, dans le cadre du concours *EnterPRIZE Challenge*. En outre, le Bureau facilite les partenariats entre le secteur privé et les gouvernements provinciaux afin de mobiliser des ressources supplémentaires pour le Fonds *EnterPRIZE Challenge*. Le BIT a facilité la formation et le soutien au développement des entreprises dans plus de 230 MPME, en s'appuyant sur les outils qu'il a élaborés, par exemple dans le cadre du programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables). Par ailleurs, en collaboration avec le Centre de Turin, le BIT a élaboré six modules d'apprentissage en ligne, dont au moins un devait être finalisé par les lauréats du concours *EnterPRIZE*. Ces modules, conçus pour

1 Herrington et al.: South Africa Report 2016/2017: Can small businesses survive in South Africa? (Cape Town, Global Entrepreneurship Monitor, 2017). <https://www.gemconsortium.org/report/49833>.

2 <http://www.sedfafrica.co.za>.

promouvoir la productivité des PME tout en améliorant les conditions de travail, traitent notamment des thèmes suivants: Travail décent, Formalisation de votre entreprise, Gestion rationnelle de vos fonds, Etablissement d'objectifs financiers, Marketing rationnel et Utilisation des médias sociaux.

On trouvera ci-dessous les histoires de deux jeunes femmes qui ont remporté le prix *EnterPRIZE Challenge* dans la catégorie «handicap», tirées d'une publication du SEDF de 2016, intitulée *The EnterPRIZE Challenge Fund Model and its impact on creating jobs in South Africa*³. Une troisième histoire est présentée dans l'encadré.



*Afrique du Sud:
Travailleurs dans
une usine près
de Boksburg*

3 La publication a été financée par une subvention du Trésor national de 12 400 \$ E.-U., qui comprenait également la production de vidéos et d'une brochure. Celles-ci ont été présentées lors de sessions de partage des connaissances dans les provinces, ainsi qu'au Trésor national et devant le gouvernement des Flandres. L'étude de cas est disponible à l'adresse: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_519710/lang--en/index.htm

Madame Nthabiseng Molongoana a remporté le troisième prix du concours *EnterPRIZE Challenge 2014* dans la catégorie «handicap». En 1994, un accident de la route l'a laissée paraplégique, avec une mobilité réduite des bras. Jeune diplômée, titulaire d'un baccalauréat en statistiques, elle est devenue chômeuse en 2009. Réalisant qu'elle risquait de perdre la maison qu'elle et sa mère avaient construite, Nthabiseng a décidé de la transformer en maison d'hôtes. Très peu au fait des méthodes de gestion de ce type d'exploitation, elle a demandé l'aide de l'*Agence de développement des petites entreprises* (en anglais: *Small Enterprise Development Agency (SEDA)*) et du ministère provincial du Tourisme. Grâce à leur soutien, elle a remporté le prix 2010 du nouvel entrepreneur en tourisme de l'année, dont elle a utilisé la dotation pour rénover les salles de bains de la maison d'hôtes, et acheter des fournitures (draps de lit, serviettes, articles de toilette, etc.). De plus, le fait d'avoir remporté ce prix lui a donné confiance en elle et l'a incitée à participer au concours *EnterPRIZE Challenge 2014*, dont elle a remporté le troisième prix (75 000 rands, soit 5 000 \$ E.-U.), qui lui a permis de transformer un garage en chambre à coucher supplémentaire. En outre, grâce au concours, Nthabiseng a acquis des compétences financières et, en tant que lauréate, a été invitée à suivre une formation offerte par le Service des impôts d'Afrique du Sud (SARS) et le Ministère du Travail. La société Makro, le premier détaillant de marchandises générales et grossiste en aliments de première nécessité d'Afrique du Sud, lui a également offert une formation sur le développement des réseaux de fournisseurs. Selon Nthabiseng «Nous devrions

rénover intégralement la maison d'hôtes. Sinon, nous devons continuer à nous excuser auprès des clients de ne pas posséder les installations adéquates pour les recevoir». Grâce aux améliorations apportées à son entreprise et à la confiance qu'elle a acquise, Nthabiseng s'est vu décerner une étoile pour son établissement et peut maintenant employer un jardinier et un nettoyeur.

«J'ai fondé la boulangerie Thabong 2001; initialement, je n'avais que quelques clients et n'employais que deux personnes. Aujourd'hui, j'ai une nombreuse clientèle, et environ neuf employés ... Au début, nous devions nous limiter à la confiserie parce que nous n'avions pas le matériel voulu pour faire du pain; nous n'avons commencé à vendre de grands volumes de pain que l'an dernier ... J'ai obtenu le deuxième prix du concours EnterPRIZE Challenge, qui m'a beaucoup aidé. J'ai investi la plus grande partie du prix en argent dans l'image de l'entreprise, avec de nombreuses retombées. Les gens nous font davantage confiance et achètent plus nos produits, ce qui nous permet de recruter plus d'employés. Depuis, les choses vont bien. Cela n'a pas toujours été facile, mais avec de la persévérance, nous avons réussi à créer une entreprise à partir du néant et la développer au stade où elle en est aujourd'hui.»

Anna Lelimo, propriétaire de la boulangerie Thabong, lauréate du 3e prix de la meilleure entrepreneure, concours Free State EnterPRIZE Challenge 2014

Thandi Nkidi, une jeune femme de l'Etat libre, a gagné le premier prix du *Social Enterprise Challenge 2015*, doté d'un prix de 100 000 rands, ce qui lui a permis de lancer une entreprise de produits de toilette pour personnes handicapées, leur permettant d'assurer leur hygiène personnelle de manière plus autonome. Thandi a eu cette idée après qu'on lui eût diagnostiqué la maladie de Guillain-Barré, qui commence par des picotements et des faiblesses au niveau des pieds et des jambes, se propageant ensuite à la partie supérieure du corps et aux bras. En 2007, grâce à des sessions de thérapie et à sa détermination, elle a commencé à se déplacer en fauteuil roulant, mais a rechuté en 2013 lorsque les symptômes de la maladie sont réapparus, ce qui l'a rendue paraplégique. Durant cette période difficile, Thandi a constaté que la difficulté majeure pour elle – et ce qui lui causait la plus grande gêne – venait du fait qu'elle ne pouvait pas faire ses ablutions après être allée aux toilettes. Finalement, son état de santé s'est amélioré et elle a retrouvé son autonomie, mais cette expérience lui a permis de développer son concept, grâce auquel elle a gagné le concours, et a pu bénéficier du financement du Fonds.

12



PAYS	Soudan
BUDGET	535 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	1.2, 2.3, 8.2
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	01/2016–06/2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Fonds Qatari pour le développement
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	5

Soudan

Rétablir les moyens de subsistance des communautés rurales vulnérables au Darfour

Ce projet visait à accélérer le rétablissement des moyens de subsistance des éleveurs et agro-éleveurs vulnérables dans la région du Darfour. Outre la construction et la réhabilitation de 55 ouvrages hydrauliques, il a permis à quelque 700 bénéficiaires d'acquérir des compétences techniques renforçant leur potentiel entrepreneurial, et d'entrer en relation avec des services financiers en vue de la création d'une entreprise. Il s'agissait d'un projet conjoint FAO/UNOPS/OIT, en étroite coordination avec les ministères de l'Agriculture, des Ressources animales et de la Protection sociale, ainsi qu'avec la Société nationale des eaux, des ONG et le secteur privé au Darfour.

Inscrit dans le volet «Reprise économique» de la Stratégie de développement du Darfour, le projet consistait à améliorer la production et la productivité des cultures et de l'élevage grâce à la gestion durable des ressources naturelles (notamment la terre, l'eau et les ressources forestières) et à la promotion de sources d'énergie alternatives. En outre, le projet a favorisé la création de modes d'emploi alternatifs par la formation professionnelle et le développement du potentiel entrepreneurial. De plus, il a permis de former des coopératives, des groupes d'entraide et des exploitants potentiels de micro-entreprises à l'utilisation de nombreux outils du BIT, tels que *Aller de l'avant pour les femmes entrepreneurs* (en anglais: *Gender and Entrepreneurship Together (GET Ahead)*), *Gérer votre coopérative agricole* (en anglais: *My Cooperative (MYCOOP)*) et *Compétences entrepreneuriales pour gérer une entreprise agricole* (en anglais: *Entrepreneurial Skills for Agri-Business*). Le projet était géré selon méthodologie *FaST (activités de base et à court terme)*, (en anglais: *Foundational and Short-Term Activities*), condition préalable à la mise en place de programmes de développement beaucoup plus vastes et s'étendant sur une plus longue période. Le modèle FaST est conçu pour accélérer la transition entre la phase des secours et celle du développement; en l'espèce, les gestionnaires du projet se sont surtout appuyés sur les modules n° 5 (amélioration de la production et de la productivité des cultures et du bétail) et n° 7 (amélioration des chaînes de valeur dans l'élevage, l'agriculture et le développement des moyens de subsistance) du programme FaST.

Ce projet a permis aux 700 participants: d'identifier les possibilités d'affaires dans leur communauté; d'acquérir de nouvelles compétences dans leur domaine d'activité; d'adapter les compétences acquises à leur environnement respectif; et de partager leurs connaissances avec d'autres bénéficiaires. Au terme de ce projet, les deux ministres de la Protection sociale (Nord et Sud Darfour) ont exprimé un vif intérêt pour cette expérience et déclaré souhaiter reproduire le concept de chaîne de valeur rurale et agricole dans leur Etat. Ils ont également engagé une discussion sur la mise en place éventuelle d'institutions de

Mme Hanan Abdulmajed et plusieurs autres femmes de la localité de Milliet ont lancé une entreprise de boulangerie, après avoir suivi la formation technique Get Ahead dispensée par le BIT. En vendant des biscuits et des pâtisseries dans les communautés environnantes, les membres de son groupe ont pu mieux combler leurs besoins de base, et même économiser de l'argent. Hanan se réjouit à l'idée de pouvoir économiser davantage et prévoit de former une association et d'établir des liens avec une institution financière.

développement social afin d'encourager la production rurale. Cette activité de court terme a largement contribué à accélérer la transition de la phase de secours à celle du développement, en créant des emplois pour les groupes vulnérables. A ce titre, le projet a contribué au processus de paix, tout en jetant les bases d'actions plus larges, afin d'atteindre un plus grand nombre de jeunes et de femmes dans la région.

Depuis leur participation à la formation «Get Ahead», Mme Mazahir Mohamed et son groupe vendent sur les marchés et dans les bureaux des marchandises qu'elles transportent à l'aide d'une charrette tirée par un âne. Le groupe a pu réaliser des économies et prévoit d'étendre ses activités une fois qu'il aura été enregistré en tant que coopérative et obtenu un financement. Auparavant, Mazahir pensait qu'il fallait beaucoup d'argent pour lancer une entreprise, mais a appris grâce à ce projet que les compétences, la motivation et la confiance en soi étaient encore plus importantes et constituaient la première étape critique.



Mazahir Mohamed s'adresse aux membres de son groupe

13



PAYS	Tanzanie
BUDGET	1 103 305 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	18 mois
SOURCE DE FINANCEMENT	Norvège
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Tanzanie Améliorer l'employabilité grâce à l'apprentissage

Stratégie

L'apprentissage permet de combler efficacement le manque de qualifications parce qu'il combine des cours théoriques et une formation pratique sur-le-tas, et offre à l'apprenti l'occasion d'acquérir de l'expérience et des qualifications sous la direction de travailleurs expérimentés. Le système d'apprentissage fonctionne particulièrement bien dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, où les compétences pratiques sont cruciales.

Mode de fonctionnement

Le BIT a collaboré avec le gouvernement tanzanien et les partenaires sociaux pour élaborer et institutionnaliser des programmes d'apprentissage – une option prometteuse pour la transition école-travail. Les apprentis peuvent ainsi acquérir des compétences adaptées au marché, qui contribuent positivement au travail décent. Le programme d'apprentissage soutenu par l'OIT dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie dure deux ans et est certifié par l'autorité nationale compétente (NACTE). Les apprentis consacrent 60 % de leur temps à l'apprentissage et au travail dans un hôtel, et suivent parallèlement des cours au Collège national du tourisme (Tanzanie continentale) ou à l'Institut de développement du tourisme (Zanzibar) les 40 % restants. Le programme d'études a été élaboré en collaboration avec le secteur de l'hospitalité, afin de combler les lacunes dans ce secteur. Au total, 156 apprentis (dont 30 % de femmes) étaient inscrits, dont 100 originaires de Tanzanie continentale et 56 de Zanzibar, avec la participation de 57 hôtels. A l'issue de leur formation, les apprentis reçoivent un certificat national de technicien de niveau 5 en hôtellerie.

Bien que titulaire d'un certificat en achats et passation de marchés, Saïd Musa Selemani ne réussissait pas à trouver un emploi. Il a abandonné après des années de recherches, et a rejoint son père comme ouvrier indépendant dans le secteur du bâtiment, allant travailler d'un site à l'autre. Selon lui «De nombreux jeunes issus de familles pauvres se sentent frustrés parce qu'ils ne peuvent pas acquérir les compétences recherchées sur le marché du travail, et obtenir des emplois valorisants et enrichissants».

Une occasion s'est présentée à lui lorsqu'il a remarqué une annonce pour un programme d'apprentissage dans le secteur hôtelier. Il a postulé, a réussi l'entretien et est devenu apprenti en production alimentaire dans un hôtel Ramada cinq étoiles d'une station balnéaire, en partenariat avec le Collège national du tourisme, dans le cadre d'un programme d'apprentissage certifié.

«J'ignorais que le travail en hôtellerie exigeait autant de compétences professionnelles, mais après avoir eu l'occasion de me former comme apprenti à l'hôtel Ramada, j'entretiens de grands espoirs ... Ici, je maîtrise déjà beaucoup de compétences en cuisine.»

Saïd et trois de ses collègues sont enthousiastes à l'idée de compléter leur formation et espèrent décrocher rapidement un emploi. «Je reçois d'excellents conseils et du soutien de la part des superviseurs; je dois seulement poursuivre mes efforts, car j'aurai de meilleures chances d'obtenir un emploi dans cet hôtel.»

Résultats et impact

- mise en place de programmes d'apprentissage en Tanzanie continentale et à Zanzibar;
- reconnaissance de la formation d'apprenti dans les politiques et stratégies nationales; lancement réussi des Lignes directrices nationales sur l'apprentissage; et
- examen et validation de cinq professions visées par les Lignes directrices sur la formation en apprentissage.

Potentiel d'extension

Le gouvernement a parrainé 200 apprentis pour une formation hôtelière en 2018-19 grâce aux fonds provenant de la taxe sur le développement des compétences (SDL), ce qui reflète sa détermination à pérenniser le programme. Le Collège national du tourisme a annoncé le lancement d'un module d'apprentissage pour les guides touristiques, en s'appuyant sur les enseignements tirés de l'expérience en cours.



Des apprentis durant leur formation pratique dans un hôtel d'Arusha



Said Selemani (à droite) au travail dans la cuisine de l'hôtel Ramada, Dar-es-Salaam

14



PAYS	Tunisie
BUDGET	8 825 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.5, 8.6, 8.8, 8.b
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	2013–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Union européenne
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 2, 5, 10

Tunisie

Programme d'appui aux zones défavorisées (AZD)

Lancé en 2011, ce projet visait à réduire les inégalités sociales et régionales dans les régions défavorisées de la Tunisie, durant les années qui ont suivi la transition démocratique, et notamment dans cinq gouvernorats (Siliana, Le Kef, Kasserine, Sidi Bouzid et Gafsa) particulièrement touchés par une pauvreté extrême, un fort taux de chômage, la faiblesse du tissu économique local, l'isolement et une insécurité croissante.

Objectifs du projet

Le projet avait pour objectifs de renforcer les acquis existants au niveau local, y compris les ressources humaines, et de former les participants aux stratégies de création d'emplois productifs et d'accroissement des revenus au niveau local. Pour ce faire, il fallait mettre en place les infrastructures de base et soutenir le développement de l'économie locale. Fondé sur deux principes – respect et consultation – le projet visait à mobiliser les parties prenantes et à améliorer les ressources sur le plan local.

Stratégie

La stratégie du projet consistait à intervenir simultanément dans plusieurs domaines et secteurs de développement, afin de rétablir le dialogue entre les institutions et la population, et d'améliorer le climat social. La première phase a permis d'examiner la faisabilité et la rentabilité du projet



Objets d'artisanat en bois d'olivier, Village de Sidi Bou Zid

sur la base d'expériences pratiques sur le terrain. Cette démarche pilote de nature participative – mise en place des infrastructures et du petit équipement, organisation des bénéficiaires, activités de formation et appui institutionnel – a été employée pour tous les volets du projet en fonction des besoins des groupes cibles.

Résultats et impact

«Au début, nous étions isolés et faisons face à plusieurs obstacles, mais la situation a radicalement changé dès que nous avons commencé à participer au projet du BIT. Nous bénéficions maintenant d'un environnement de travail propice et nous efforçons d'atteindre nos objectifs ... Le village artisanal est censé apporter un plus aux artisans, mais la sculpture sur bois demande un certain savoir-faire, que nous ne possédons pas tous, ce qui est parfois source de difficultés. En outre, aucune mesure de sécurité n'avait été envisagée ... La situation s'est maintenant améliorée et nous vous en sommes reconnaissants.»

Rebeh Gharbi, Objets d'artisanat en bois d'olivier, Village de Sidi Bou Zid.

Évaluation du projet AZD de création d'emplois

- 590 emplois directs dans des projets d'infrastructure;
- 100 emplois indirects dans la fourniture de matériaux;
- participation de 50 PME, dont 10 nouvellement créées, à l'exécution des travaux;
- 120 jeunes formés aux métiers du bâtiment et de la construction;
- 10 coopératives employant 200 femmes rurales formées aux métiers liés à la transformation des produits agricoles;
- 92 femmes formées au traitement des ressources naturelles;
- 60 jeunes formés à la tonte électrique des moutons (Tejerouine, Sidi Aïch et Belkhir);
- 40 bénéficiaires formés à la fabrication d'aliments pour bétail (Douar, Ousseltia et Aïn).

Ces projets pilotes ont permis d'optimiser l'utilisation des ressources et matériaux locaux sur 21 sites. Les investissements d'infrastructure représentaient quelque 3 millions de \$ E.-U., dont 1,1 M. provenant du ministère du Développement et du Bureau du sylvo-pastoralisme, dans le nord-ouest du pays; 60 % des fonds ont été versés directement à 50 PME locales, qui ont bénéficié d'une formation aux techniques de l'Approche à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO).

Un deuxième mode d'intervention complétait le volet consacré aux infrastructures, à savoir le développement économique et les activités de perfectionnement professionnel au niveau local, fondés sur deux principes: valorisation de la production locale et organisation des petits acteurs économiques. Ces divers modes d'action sont le résultat de consultations tenues lors de forums de développement local réunissant des intervenants publics et privés, les partenaires sociaux et des organisations de la société civile. Les débats menés au sein de ces forums ont permis d'identifier des interventions prioritaires (niches à fort potentiel) au niveau local et de soutenir les groupes créés pour promouvoir les activités locales de transformation (fromageries, distilleries, conserveries, etc.). Grâce à cette démarche, les centres de formation professionnelle agricole et sectorielle ont pu dispenser à près de 200 femmes rurales une formation certifiée aux métiers d'artisanat spécialisé – p. ex. distillation de plantes aromatiques et médicinales, fabrication de confiture artisanale, etc. –, avec l'appui des bureaux régionaux de développement agricole et de l'emploi, et des délégations régionales de l'Office national de l'artisanat.

Globalement, quelque 323 000 \$ E.-U. ont été investis (équipement, études techniques, conseils d'experts) dans la création de six unités locales de valorisation des produits (hors développement), auxquels il faut ajouter la contribution des différents services de l'Etat, principalement le ministère de l'Agriculture (mise à disposition de quatre locaux, subventions, expertise, appui logistique, formation, etc.) et la Banque agricole nationale de Kasserine pour un montant total de 161 000 \$ E.-U.

Répliquabilité

Les résultats encourageants de la première phase du projet et l'évolution du contexte national ont suscité de nombreuses demandes d'autres délégations ou gouvernorats touchés par la pauvreté.

L'Union européenne a invité le BIT à mettre en œuvre un nouveau projet, intitulé Initiative pilote pour le développement local intégré (IPDLI BIT/UE, 2018-2022), qui succédera au projet AZD BIT/UE. L'objectif du nouveau projet est d'étayer le processus de décentralisation et de réaliser des synergies économiques locales, susceptibles de créer des emplois décents dans les 12 communes nouvellement créées au sein de quatre gouvernorats (Jendouba, Kasserine, Gafsa et Tataouine); il favorisera le processus de décentralisation et le dialogue entre les acteurs locaux en apportant un soutien aux nouvelles équipes municipales, et en proposant une réponse globale basée sur le développement de la richesse et la création de PME au niveau local. Les interventions porteront en priorité sur «les infrastructures et les autres intrants utiles qui valorisent les ressources disponibles au niveau local», et seront basées sur une démarche à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), couplée à d'autres modes d'action ayant des effets multiplicateurs sur l'économie: formation professionnelle, développement du secteur privé, soutien aux petits acteurs économiques et création de valeur ajoutée au niveau local. Ce nouveau projet consolidera les acquis du projet AZD.



Un commerçant au marché municipal de Sidi Bou Zid



PAYS	Tunisie
BUDGET	2 006 688 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.5, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2017–2019
SOURCE DE FINANCEMENT	Pays-Bas
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Tunisie

Développer les compétences non techniques des jeunes demandeurs d'emploi (Projet JEMP)

En mars 2016, le gouvernement tunisien et les partenaires sociaux (UGTT et UTICA) ont adopté la Déclaration de Tunis pour l'emploi, en présence du Secrétaire général des Nations Unies, du Directeur général du BIT et du Premier ministre tunisien. La Déclaration énonce des principes directeurs et une série de mesures pour lutter contre le chômage des jeunes, y compris la modernisation des services publics de l'emploi afin d'assurer l'intermédiation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans ce contexte, le projet JEMP¹ (pour JEunes et EMPloyabilité), vise à faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, en particulier les jeunes femmes, à Béja, Jendouba, Siliana et Kef au nord-ouest de la Tunisie. Le projet vise à renforcer la capacité des institutions du marché du travail et d'autres acteurs clés, aux niveaux local et national, et à encadrer les jeunes demandeurs d'emploi, en élaborant des outils de soutien innovants, notamment:

- accompagner les jeunes durant la formation aux compétences non techniques;
- dispenser une éducation en finances aux jeunes et les accompagner dans cette formation;
- offrir un accompagnement suivi par l'entremise des clubs de demandeurs d'emploi; et
- mise en place de comités de suivi locaux dans les quatre gouvernorats.

Géré par un comité directeur national, le projet encourage les partenariats et promeut un dialogue permanent entre les organisations du marché du travail, le secteur privé, les partenaires sociaux, la société civile et les principaux autres intervenants aux niveaux local et national.

M., demandeur d'emploi de la ville de Siliana, a suivi trois ateliers de perfectionnement des compétences non techniques sur une période de trois mois, qu'il considère comme un atout. «Vous pensez vraiment que j'ai du temps à perdre dans des formations ou des accompagnements inutiles ? Une journée sans travail pèse sur moi et ma famille ... C'était du temps bien employé ... Je vous assure que je me suis accroché à cette formation, où j'ai acquis une expérience précieuse, qui m'a appris à regarder autour de moi, à me projeter, à me rendre plus proactif et plus conquérant.»



Un demandeur d'emploi dans la ville de Siliana

1 <https://www.youtube.com/channel/UCx9s2VZC0dRXgHI2LFRV3IQ>

En 2017, les responsables du JEMP ont entamé la double démarche qui caractérise ce projet. Dans un premier temps, 30 formateurs ont été recrutés afin d'aider les conseillers de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) pour former les demandeurs d'emploi et élaborer des supports de formation et des outils pratiques en ligne (plateformes numériques). Il s'agissait d'abord d'aider l'ANETI à étoffer son offre de services de conseil, d'orientation professionnelle et d'accompagnement aux jeunes demandeurs d'emploi, puis de leur offrir un accompagnement et des conseils concrets.

A la fin de 2018, le projet avait donné les résultats suivants:

- L'ANETI a mis au point deux puissants outils numériques de formation, les plateformes MAHARTI et TADRIB wa TABADEL², grâce auxquelles ses conseillers peuvent dispenser des compétences non techniques aux demandeurs d'emploi, et les accompagner dans leur démarche. Dotée de ces outils, l'ANETI est devenue le premier service public de l'emploi en Afrique à proposer ce type d'accompagnement aux jeunes demandeurs d'emploi.
- Plus de 400 cadres de l'ANETI ont été initiés aux techniques de formation et d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi, et ce, dans plusieurs domaines: compétences non techniques; éducation financière; suivi et accompagnement après la phase de création d'une entreprise; animation des clubs de demandeurs d'emploi; et formation des formateurs.
- Environ 6 000 jeunes demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation aux compétences non techniques et en finances, ainsi que d'un accompagnement intensif par les clubs de demandeurs d'emploi.
- Plusieurs manuels ont été élaborés afin de renforcer la capacité de l'ANETI à offrir des services efficaces aux jeunes demandeurs d'emploi, notamment: un Guide pour les jeunes demandeurs d'emploi; un Manuel du formateur³; l'espace d'échange en ligne TADRIB wa TABADEL; et la plateforme d'apprentissage en ligne MAHARTI sur les compétences non techniques. Ces modules ont été conçus pour répondre aux besoins du marché du travail et permettre aux jeunes d'atteindre leurs objectifs professionnels, ce qui en fait un modèle reproductible dans d'autres pays.

Durant les sessions d'accompagnement dont il a bénéficié durant sa période de recherche d'emploi à l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI), H. a acquis de précieuses compétences non techniques, et plus encore: «Mon regard a changé, non seulement sur moi-même, mais aussi sur l'ensemble de la région nord-ouest, que je méprisais ... L'aveu est douloureux mais libérateur du fardeau du chômage et de la manière dont il est vécu.»

Des changements ont également été observés dans les domaines suivants:

- les acteurs du projet aux niveaux national et local ont pris conscience de l'importance des mécanismes de soutien et d'accompagnement comme moyen de renforcer les perspectives d'emploi et l'esprit d'entreprise des jeunes, et de l'utilité des partenariats entre les institutions publiques, privées et de la société civile pour un accompagnement des jeunes sur le long terme;
- de nombreux jeunes ont modifié leur comportement après avoir suivi une formation aux compétences non techniques, qui leur a fait prendre conscience des obstacles à l'emploi qu'ils avaient intériorisés; en conséquence, la passivité et la résignation ont fait place chez eux à une attitude proactive, axée sur les résultats;
- l'éducation financière et l'accompagnement offert à cet égard ont permis aux jeunes de faire des choix judicieux et de bien gérer leurs finances personnelles;

2 <http://maharati.emploi.nat.tn/external/>.

3 http://edmsp1.ilo.org/edmsp1/groups/skills/documents/skpcontent/cdff/mje2/~edisp/edmsp1_216428.pdf.

- les clubs de demandeurs d'emploi ont permis aux jeunes de s'approprier leurs objectifs professionnels et d'inverser leur rapport à l'emploi, à savoir offrir des compétences, plutôt que de se cantonner dans un rôle passif de demandeur d'emploi ou bénéficiaire de l'aide publique;
- l'esprit d'entreprise et le travail indépendant individuel et collectif sont devenus des options concrètes pour les jeunes demandeurs d'emploi. Plus de 1 000 jeunes sont passés d'un emploi rémunéré à l'auto-entrepreneuriat.

La durabilité du projet est assurée par l'accent mis sur le renforcement des capacités des organismes nationaux, tels l'ANETI, et par l'institutionnalisation des méthodes et outils élaborés dans le cadre de ce projet. D'autres acteurs nationaux et régionaux, notamment la société civile et les comités locaux de suivi, reprendront le flambeau. Les synergies créées avec d'autres initiatives du BIT en faveur de l'emploi des jeunes en Tunisie, telles que PEJTUN, PROMESS et FAIR, favorisent l'utilisation efficiente des ressources, ainsi que l'adhésion des acteurs locaux et nationaux. Enfin, les systèmes de suivi et d'évaluation du projet pourraient être mis en œuvre dans le cadre des mesures prises à l'avenir pour promouvoir l'emploi des jeunes en Tunisie.

16



PAYS	Zambie
BUDGET	125 612 \$ E-U.
CIBLES ODD	2.3, 8.5
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	SIDA
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 5

Zambie **Projet de pisciculture**

Créer des emplois décents dans l'agriculture

Yapasa, qu'on peut traduire par «ça marche !» est un nom approprié pour ce programme conjoint des Nations Unies, axé sur les chaînes de valeur dans la pisciculture et la culture du soja, mis en œuvre par le BIT et la FAO en Zambie, qui encourage les entreprises rurales à créer des emplois décents pour les jeunes (voir la fiche n° 18 pour en savoir plus sur les producteurs de soja). *Yapasa* a géré ce projet pilote de pisciculture afin d'inciter des jeunes à lancer leur propre exploitation piscicole dans la province du nord-ouest de la Zambie. Plusieurs raisons en font une activité potentiellement lucrative: la demande croissante sur le marché, une préférence pour le poisson élevé localement et la disponibilité de terres arables.

Agé de 28 ans, Ezekiel Munsaka est l'un des 77 jeunes agriculteurs qui participent à ce programme. Né dans une famille qui subsistait à peine en cultivant du maïs, brûlant du charbon de bois et cueillant des baies sauvages et des champignons, activités de simple subsistance qu'il exerçait depuis l'enfance, Ezekiel a abandonné l'école à 17 ans pour travailler avec sa famille, mais espérait trouver un emploi salarié. Il a pu augmenter ses revenus en travaillant comme manœuvre dans le secteur du bâtiment, et a exercé d'autres activités dans la ville voisine de Solwezi, mais avait quand même du mal à joindre les deux bouts.

Un matin de 2016, un dirigeant local a invité Ezekiel à une réunion avec Allan Mbale, directeur de Vyazala Crops Ltd., partenaire du projet *Yapasa*, qui avait l'intention de lancer une exploitation piscicole où les jeunes se regrouperaient pour creuser leur étang, sur un site qu'il avait identifié. Vyazala Crops Ltd. proposait de fournir à crédit les intrants piscicoles, y compris des alevins et l'alimentation, et les jeunes la rembourseraient lorsqu'ils vendraient leurs produits. En outre, ils seraient formés aux pratiques aquacoles modernes par les agents du gouvernement et les fournisseurs d'intrants. Intéressé, Ezekiel a réuni un groupe d'amis; ensemble, ils ont creusé des étangs qu'ils ont ensemencé de 2 000 alevins chacun en avril 2017.

Un lancement réussi

Sous la direction d'Ezekiel, les jeunes ont travaillé en groupe pour s'occuper des étangs et les protéger pendant la nuit. En décembre 2017, le travail acharné d'Ezekiel a porté ses fruits, puisqu'il a pu récolter 650 kg de poissons dans son étang de 300 m². En seulement huit mois, il a gagné 13 000 kwacha zambiens (ZK) (environ 1 300 \$ E.-U.), avec un bénéfice net de 3 000 ZK (environ 300 \$ E.-U.), une fois son emprunt remboursé. «J'accorde plus d'importance aux compétences acquises qu'à l'argent gagné comme pisciculteur ... J'ai l'impression d'avoir une nouvelle vie. Je peux mettre mes compétences à profit pour développer mon entreprise d'aquaculture – l'activité agricole la plus rentable, à mon avis».

Ezekiel prévoit de creuser cinq étangs supplémentaires durant la saison agricole 2018. Il est convaincu que la relation de travail transparente qu'il a développée avec Vyazala Crops Ltd. permet aux aspirants entrepreneurs comme lui de se lancer dans l'agro-industrie, ce qu'il n'aurait pas pu faire seul. Il pense pouvoir réaliser au moins 6 000 ZK de bénéfice (environ 600 \$ E.-U.) par étang en six mois. L'histoire d'Ezekiel ressemble à celle des 30 autres jeunes qui travaillent au même endroit, dans les mêmes conditions. Ils sont tous conscients du potentiel formateur de cette activité, et prévoient de creuser plus d'étangs et d'améliorer la productivité pour développer leur entreprise piscicole.

Vyazala Crops Ltd. collabore actuellement avec 77 jeunes qui exploitent chacun un étang, et prévoit récolter au moins 500 kg de poissons par étang et par cycle d'élevage. Outre les intrants qu'elle fournit à crédit, la société offre un encadrement et un mentorat intensifs aux jeunes dans divers aspects de la gestion d'entreprise.



Récolte de poissons dans un étang piscicole

Selon Allan Mbale: «Il n'est pas facile de gérer une entreprise piscicole ... Se procurer les intrants dans un marché où l'offre est limitée, motiver les jeunes à se lancer dans une nouvelle activité, les convaincre d'attendre suffisamment avant de récolter les fruits de leur travail, et maintenir leur niveau de confiance: voilà autant de difficultés qu'il faut surmonter, et qui peuvent facilement entraîner une rupture de contrat entre les entreprises d'aquaculture et les pisciculteurs sous-traitants». Plusieurs facteurs expliquent le succès de son entreprise: des relations transparentes avec les pisciculteurs, la participation de ces derniers à toutes les décisions, et de nombreuses actions d'encadrement et de mentorat.

Répliquabilité

Allan envisage de vendre son poisson aux cantines des exploitations minières du district de Solwezi; actuellement, il construit une usine de traitement du poisson, qui lui permettra d'éviscérer, d'écailler, d'emballer et de congeler le poisson selon les exigences des sociétés clientes. Cela signifie qu'en un an seulement, il doit recruter de nouveaux pisciculteurs pour porter leur nombre de 77 à au moins 180. Il existe dans la région plusieurs étangs désaffectés, initialement creusés dans le cadre de programmes communautaires lancés par des ONG. Allan prévoit de les réhabiliter pour satisfaire la demande des sociétés minières, qui, actuellement, importent la plupart de leur poisson de Chine ou d'autres régions de Zambie.

Fondé sur la méthodologie de développement des marchés, le programme Yapasa a mené diverses actions qui lui ont permis de lancer avec succès un nouveau modèle commercial basé sur l'exploitation des étangs, et de contribuer à la croissance du sous-secteur de l'aquaculture en Zambie. Les avantages respectifs sont évidents pour toutes les entreprises partenaires, qui peuvent imaginer des techniques novatrices et les adapter, notamment par l'apprentissage sur-le-tas. Le programme Yapasa a attiré l'attention des organismes publics et de l'Association zambienne pour le développement de l'aquaculture, afin de promouvoir l'entrepreneuriat dans ce secteur. Le programme Yapasa s'efforce maintenant d'accroître la demande de poisson sur le marché et d'améliorer la filière d'approvisionnement en intrants afin de débloquer les goulets d'étranglement qui subsistent dans ce secteur, ouvrant ainsi davantage de possibilités aux jeunes entrepreneurs ruraux.

17



PAYS	Zambie
BUDGET	7 568 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	1.3 8.5, 12.2, 12.5
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2013–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Finlande
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 4, 5

Zambie Créer des emplois verts dans la sylviculture

L'activité de John Busanga, 52 ans, scieur basé à Chambishi (Copperbelt Province) a connu un essor fulgurant après qu'il ait suivi une formation aux pratiques de gestion forestière durable dispensée par le ZGJP, comportant des cours de scierie, de récolte du bois et de gestion des affaires. Avant de suivre la formation, M. Busanga ne mettait pas en œuvre des pratiques durables, et son entreprise subissait parfois des pertes.

«Auparavant, j'avais de nombreuses difficultés; les affaires stagnaient; je ne faisais jamais de bénéfices et ne savais même pas comment élaborer un plan d'affaires; ... j'ai pris conscience de mes erreurs après avoir appris les techniques modernes de sciage et de récolte du bois».

Après la formation, les profits de son entreprise ont presque triplé. Sa vie s'est améliorée puisqu'il peut maintenant envoyer ses cinq enfants à l'école.

Le *Zambia Green Jobs Programme (ZGJP)* collabore avec les sylviculteurs pour produire des matériaux de construction (notamment du bois) respectueux de l'environnement, et avec le Département des forêts pour renforcer les capacités des sylviculteurs en matière de modélisation commerciale, ainsi que pour la création et la gestion des pépinières et forêts. Le bois est vendu à des entreprises de construction, procurant ainsi un revenu aux sylviculteurs.

Mode de fonctionnement

Dans le cadre du programme ZGJP, la croissance inclusive et durable et le travail décent sont une réalité pour les Zambiens en ce qu'il promeut les entreprises durables, crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, protège les personnes et préserve l'environnement. Il comprend trois domaines ou niveaux d'intervention distincts:

- 1. Influencer les attitudes, les pratiques et les comportements en soulignant les avantages des bâtiments écologiques et leur potentiel de création d'emplois.** Outre les messages publiés dans les médias, la sensibilisation se fonde sur des exemples concrets, par exemple la construction de maisons-témoin conçues localement, qui utilisent des matériaux d'éco-construction et des technologies éco-efficaces.
- 2. S'engager dans le processus décisionnel politique pour appuyer le gouvernement et les institutions parapubliques.** Le ZGJP a noué des partenariats avec des institutions financières, des prestataires de services aux entreprises, des associations sectorielles et des organisations de travailleurs; il a également engagé un processus de réforme réglementaire afin de promouvoir les techniques d'éco-construction auprès des constructeurs de logements privés et publics en Zambie. L'élaboration de lignes directrices nationales sur les bâtiments écologiques et le lancement de la Green Building Association figuraient parmi les principaux objectifs du programme.

3. Renforcer la capacité des associations du secteur privé et des prestataires de services. Les interventions visent à améliorer l'accès des micro-, petites et moyennes entreprises (MPME) aux institutions qui financent le secteur du bâtiment, ainsi qu'aux services de soutien non financiers et de développement des entreprises. L'accent est mis sur la formation aux compétences fonctionnelles et technico-professionnelles, les services aux entreprises par secteur, l'accès au financement et aux marchés. Etant donné que le ZGJP cible tous les acteurs de la chaîne de valeur de construction de bâtiments, le groupe des bénéficiaires est très hétérogène, et comprend notamment les sylviculteurs, les transformateurs, les fabricants et les détaillants locaux de matériaux de construction.

Résultats et impact

Le ZGJP a donné les résultats suivants:

- 3 729 PME bénéficiaires ont pu bénéficier d'un meilleur accès aux services financiers, ainsi qu'aux services de développement des entreprises;
- 4 326 nouveaux emplois ont été créés;
- amélioration des conditions de travail de 3 450 autres emplois grâce à la protection sociale et la SST;
- intégration des techniques d'éco-construction dans le programme d'études de l'Ecole de l'environnement bâti (Université Copperbelt), applicables à divers domaines: planification urbaine et régionale; sciences immobilières et du bâtiment; architecture.
- appui à la Kalumbila Town Development Corporation (KTDC) pour la construction de plus de 8 000 maisons;
- en collaboration avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et l'Agence zambienne de gestion de l'environnement (ZEMA), lancement de directives (les premières du genre) sur l'évaluation de l'impact environnemental dans le secteur du bâtiment en Zambie;
- partenariat noué avec l'Office central des statistiques (OSC) et le Fonds monétaire international (FMI) pour élaborer des Tableaux de ressources et d'emplois à composante écologique (les premiers du genre). Ces Tableaux fourniront non seulement une structure détaillée de l'économie zambienne, mais permettront également de développer un modèle d'économie verte pour projeter et suivre la croissance verte inclusive et la création d'emplois verts décents en Zambie.

Durabilité et potentiel de répliquabilité

Le Programme s'est appuyé sur diverses sources de financement (contributions nationales, frais d'utilisation des services et autres recettes) pour assurer la viabilité financière du projet. Toutefois, cette dernière étant une condition nécessaire mais pas suffisante pour garantir la pérennité d'un projet, les responsables ont veillé à respecter une série de critères pour le développement des chaînes de valeur, afin de pérenniser les actions menées dans le cadre du ZGJP, notamment: respecter les priorités des parties prenantes au niveau local et veiller à ce qu'elles s'approprient le projet; participation et renforcement des capacités des intéressés; promotion des éco-technologies; et préservation de l'environnement. De plus, la durabilité du projet a été facilitée de plusieurs manières:

- établissement de partenariats avec les institutions en place et renforcement de leurs capacités afin d'améliorer l'appropriation du projet aux niveaux national et local, tant durant la phase de construction qu'après celle-ci;
- enregistrement itinérant des travailleurs et des entreprises afin d'élargir la couverture de protection sociale, y compris pour les travailleurs informels;
- promotion de la première association de femmes dans le secteur du bâtiment, afin de renforcer leur participation;
- réformes réglementaires du secteur du bâtiment intégrant une approche écologique pour les futurs chantiers de construction;
- intégration des concepts d'éco-construction dans les programmes d'études universitaires, afin que les étudiants connaissent ces techniques lorsqu'ils obtiennent leur diplôme.
- formation technique des scieurs, qui a continué d'attirer de nombreux participants, car elle permet de réduire le gaspillage de bois, d'améliorer les bénéfices et d'accroître la productivité, et de créer davantage d'emplois.



Techniques d'éco-construction de maisons, dans le cadre du programme de l'OIT pour des emplois verts

18



PAYS	Zambie
BUDGET	168 450 \$ E-U.
CIBLES ODD	2.3, 8.5
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2013–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	SIDA
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 5

Zambie **Former les jeunes aux techniques de commercialisation**

L'agriculture est une des principales sources de subsistance dans les régions rurales de la Zambie, mais le manque de compétences et de connaissances relègue souvent les jeunes agriculteurs dans des cultures de subsistance. Depuis 2013, de nombreux jeunes ruraux se sont lancés avec succès dans l'agro-industrie grâce à Yapasa («ça marche»), programme conjoint des Nations Unies sur le développement des entreprises rurales pour l'emploi des jeunes en Zambie. Au cours de la saison agricole 2016/17, Yapasa a permis à 863 jeunes de se lancer dans la culture du soja à l'échelle commerciale.

Impact

L'un de ces jeunes, Felix Mulenga, agriculteur de 27 ans de la province du Nord de la Zambie, avait toujours voulu exploiter une ferme, mais sa productivité était faible et il éprouvait des difficultés à écouler ses produits sur le marché. Il connaissait peu les bonnes pratiques agricoles.

Felix s'est initié aux techniques de commercialisation agricole durant la saison 2015/16, cultivant 10 hectares de soja à l'aide de méthodes agricoles traditionnelles et de semences recyclées disponibles localement. Comme la plupart des petits exploitants agricoles de sa province, il s'est retrouvé piégé dans le dilemme typique des petits producteurs qui utilisent peu d'intrants et ont de faibles rendements: il n'a récolté que 1 050 kg de soja, soit une productivité de seulement 100 kg/ha., comparativement à la moyenne nationale de 800 kg/ha.



Un jeune agriculteur reçoit des conseils sur l'amélioration de la productivité et la commercialisation agricole

En 2016, Félix a été approché par une société partenaire du programme Yapasa, Regitech Soya Processing Enterprises Ltd., qui voulait développer une chaîne d'approvisionnement fiable pour sa nouvelle usine de transformation du soja. L'entreprise parcourait la communauté à la recherche de jeunes agriculteurs qui pourraient rapidement adopter des technologies de production modernes pour produire un soja de haute qualité, et a invité Felix à se joindre à eux, comme cultivateur de soja.

Ayant essuyé une perte l'année précédente, Felix a accepté la proposition de Regitech, espérant que l'entreprise lui offrirait des conseils techniques, le formerait à de meilleures méthodes agricoles et lui assurerait des débouchés pour ses récoltes. La société MRI-Syngenta et Regitech l'ont initié aux méthodes modernes de préparation des terres, aux nouveaux intrants agricoles, aux techniques de protection des cultures et d'utilisation des engrais en toute sécurité. Il a acheté à crédit les intrants nécessaires pour deux hectares de terrain, et a produit une récolte remarquable de 3 150 kg de soja, soit un rendement de 1,5 tonne/ha. Cependant, bien que la production ait été excellente, la situation du marché était défavorable pour plusieurs raisons, dont un excédent mondial aggravé par les restrictions à l'exportation imposées l'année précédente, ce qui a entraîné l'effondrement des prix du soja. Felix craignait que Regitech revienne sur sa promesse d'acheter les produits agricoles au prix convenu, mais la société a respecté son engagement et lui a payé 3,20 kwacha (ZMK) par kg de soja, prix largement supérieur à celui du marché (2,60 ZMK par kg).

Felix prévoit d'agrandir son entreprise agricole au cours des prochaines années. Dans un tel contexte, où les connaissances limitées et les difficultés d'accès au capital de départ sont un facteur dissuasif majeur pour les jeunes entrepreneurs, il considère les programmes de ce genre comme un point d'entrée prometteur dans l'agriculture. Il croit également qu'une activité agricole indépendante est largement préférable, tant sur le plan économique que social, à la simple subsistance dans un emploi mal rémunéré. Félix est un exemple au sein de la communauté: non seulement il est une source d'inspiration pour d'autres jeunes, mais il s'est gagné le respect des agriculteurs âgés de son village.



Felix Mulenga est l'un des 863 jeunes qui cultivent le soja à l'échelle commerciale avec le soutien du projet Yapasa

Selon Daniel Bwalya, directeur de Regitech Enterprises Ltd., ce mode d'exploitation agricole constitue un bon outil de commercialisation des produits de première nécessité en région rurale. Fermement convaincu de la viabilité sociale de son modèle d'affaires, qui prend en compte les besoins des jeunes, il veut continuer à l'améliorer et prévoit diversifier ses activités au-delà du soja. Il estime essentiel d'établir une bonne coordination et des liens solides avec les cultivateurs sous-traitants, et d'utiliser des mécanismes efficaces de suivi du crédit, si l'on souhaite offrir des perspectives commerciales justes et équitables aux jeunes et aux femmes vivant en région rurale.

Résultats

En 2016-17, Yapasa s'est associé à neuf entreprises (dont Regitech Enterprises Ltd.), notamment une entreprise sociale, des négociants en produits de première nécessité, une ferme commerciale, une coopérative, une association d'agriculteurs et un concessionnaire de produits agricoles, pour promouvoir ce type de programme. Yapasa les a tous aidés à adapter leur modèle commercial pour pallier certains déficits du travail décent, courants dans les campagnes zambiennes. Il s'agissait notamment: de remédier aux disparités hommes-femmes en veillant à ce que les fournisseurs comptent au moins 40 % de femmes; de favoriser le dialogue social en encourageant les agriculteurs à se regrouper et à conclure des contrats équitables et transparents; d'améliorer l'accès au développement des compétences et à la sécurité et la santé au travail, en dispensant les formations voulues (production agricole; utilisation en toute sécurité des produits phytosanitaires; etc.). Les modèles d'affaires, et leurs diverses applications locales, ont été mis au point grâce à un partenariat avec un fournisseur d'intrants (MRI-Syngenta), qui a enrôlé 1 853 petits exploitants agricoles à l'échelle nationale, dont 46 % de jeunes qui se lançaient pour la première fois dans la production commerciale du soja.

Potentiel de répliquabilité et d'extension

Au moins sept de ces neuf sociétés ont poursuivi leurs activités en 2017-2018, mais les ont d'abord réduites et rationalisées, pour affiner leurs futurs plans d'expansion et de diversification. Ces modèles sont parfaitement transposables en Zambie et ailleurs. Le projet Yapasa encourage les jeunes agriculteurs à délaisser la monoculture, à diversifier leur exploitation et envisager d'autres options, y compris la production horticole sous irrigation pendant la saison sèche, de manière à lisser leurs revenus sur l'année.

19



PAYS	Zimbabwe
BUDGET	250 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	3.9, 4.4, 5.1, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	ONU, BIT (CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Zimbabwe Un avenir en région rurale grâce au travail décent

La population du Zimbabwe est à 60 % rurale; 67 % de la population active travaille dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, secteurs qui regroupent également 43 % des micro-, petites et moyennes entreprises du pays. En outre, sept femmes actives sur dix travaillent dans l'agriculture. Malgré son importance, le secteur agricole souffre d'importants déficits du travail décent, notamment de faibles revenus, des risques professionnels élevés et une productivité insuffisante. L'économie rurale du Zimbabwe est confrontée à d'autres difficultés, à savoir le changement climatique et l'épuisement des ressources naturelles, notamment les terres et l'eau. Les pertes après récolte, estimées entre 20 et 30 % au stade de l'entreposage, peuvent atteindre 40 % si l'on tient compte des pertes de récoltes sur pied, et de celles qui surviennent durant le transport, la manutention et la transformation. Dans la plupart des régions rurales du pays, la production céréalière suit un cycle caractéristique: une année de bonnes récoltes suivie de deux ou trois années de déficit.

Le développement des compétences est un aspect essentiel des mesures prises pour pallier nombre de ces contraintes, parce qu'il fait augmenter la production, quantitativement et qualitativement, enrichit la vie des travailleurs, améliore la productivité, la durabilité et la compétitivité des entreprises. Toutefois, les systèmes nationaux de formation ne sont pas adaptés aux besoins de l'économie rurale. En outre, les jeunes n'ont pas une perception positive de l'agriculture et de la formation professionnelle.

Depuis 2010, le BIT collabore avec le gouvernement du Zimbabwe et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour concevoir des stratégies et des programmes visant à accroître les possibilités d'emploi productif et de travail décent dans l'économie rurale, grâce à la méthodologie de *Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE)*. Le

programme *Construire un avenir basé sur le travail décent en milieu rural au Zimbabwe* (en anglais: *Building a future with decent work in rural Zimbabwe*) est un projet de développement économique local mis en œuvre dans sept districts, où les perspectives économiques locales ont été évaluées afin d'identifier les possibilités d'emploi et de revenus pour les jeunes et les femmes.

Une communauté métamorphosée

Ringari, communauté de 108 foyers et 560 habitants du district de Makonde au Zimbabwe, était coupée du reste du monde. L'eau potable était à 12 km, l'électricité coupée depuis neuf ans et la route à peine praticable. Les chargés de programme ont collaboré avec les autorités locales à la remise en état d'un ancien système d'irrigation, afin de faciliter l'accès de la région à l'eau potable pour les ménages et l'irrigation des cultures. L'électricité a été rebranchée et la route réparée pour faciliter l'accès de la communauté aux marchés et autres services.

Éliminer les obstacles à la participation économique des femmes

Reconnaissant que les normes sociales et culturelles entravent la participation économique des femmes, les responsables du programme ont commencé par promouvoir un changement des attitudes par rapport à la répartition traditionnelle des rôles masculins et féminins, dans les foyers et la communauté. Le



Élever des poulets de chair pour un avenir meilleur

projet a permis de former 60 chefs de départements gouvernementaux dans quatre provinces et 137 prestataires de services et dirigeants communautaires dans sept districts, afin qu'ils mettent en œuvre des programmes de formation à l'autonomisation économique tenant compte des sexes. Au terme de ce programme de formation professionnelle, ces responsables ont lancé une vaste campagne de sensibilisation communautaire, qui a rejoint 3 159 membres influents de la communauté, des femmes et leur partenaire, des chefs traditionnels et religieux, d'autres responsables gouvernementaux et des hommes d'affaires. Cette formation a permis à la communauté de mieux prendre conscience des questions de genre et des droits des femmes. Des exercices de maîtrise personnelle et de leadership ont permis aux femmes d'entamer avec confiance leur quête d'autonomisation économique.

Formation professionnelle pour un travail et un revenu décents

Le projet a également permis aux femmes et aux jeunes d'obtenir un emploi productif, un travail décent et des revenus. Des programmes de formation ont été dispensés aux femmes et aux jeunes pour les familiariser avec les pratiques agricoles respectueuses du climat, et les inciter à se lancer dans des cultures à forte valeur ajoutée. Les agriculteurs ont également acquis des compétences en gestion d'entreprise. Au terme de la formation, les jeunes et les femmes ont également bénéficié d'un suivi destiné aux auto-entrepreneurs, portant sur divers thèmes, notamment l'accès au financement, aux marchés, à la technologie et aux services de développement commercial, ainsi que les méthodes permettant de créer de la valeur ajoutée. Quelque 580 jeunes et femmes se sont lancés à leur compte, créant chacun trois emplois indirects. Les revenus des bénéficiaires (hommes et femmes confondus) ont augmenté de 37,8 et 76,6 %, respectivement, par rapport aux non-participants. Les bénéficiaires font état d'une progression annuelle de leurs dépenses de santé (240 \$ E.-U.) et pour les soins des enfants (108 \$ E.-U.); en outre, on trouve une plus forte proportion de propriétaires d'entreprise (34 %) parmi les participants au programme, qui, par ailleurs, ont généralement plus confiance en eux-mêmes.

Formation à la réduction des risques

Le projet partait du principe que l'agriculture est un des secteurs professionnels les plus dangereux qui présente de nombreux risques: manipulation de lourdes charges, postures de travail pénibles

et longues heures de travail. Les agriculteurs sont en outre exposés à des conditions climatiques difficiles, aux produits phytosanitaires, aux pesticides et à la poussière. Dans les petites exploitations rurales, le lieu de travail se confond souvent avec le domicile familial, ce qui altère la qualité de vie. Dans les sept districts, les participants et les chargés de programme ont été formés aux techniques d'évaluation des risques et d'amélioration des conditions de travail et de vie, grâce au programme du BIT intitulé *Amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND)*. Les agriculteurs ont élaboré des plans d'action et amélioré leur lieu de travail et leur domicile. La formation en sécurité et santé au travail (SST) a aidé les bénéficiaires à plusieurs égards: accroître leur productivité, maintenir la qualité de leurs produits, prévenir la fatigue et réduire

les accidents du travail. Les bénéficiaires du projet ont partagé leurs connaissances avec les autres membres de la communauté pour identifier et prévenir les risques dans l'agriculture. De nouvelles infrastructures, intégrant les connaissances en matière de ventilation et de stockage acquises lors des formations en SST, ont été édifiées dans les communautés. Le programme avait deux autres objectifs: contribuer à réduire le nombre de nouvelles infections par le VIH, en améliorant les programmes de prévention et en mettant l'accent sur la modification des comportements au sein des groupes cibles; et améliorer la qualité de vie des travailleurs séropositifs en leur offrant des soins, des traitements et un soutien.

L'histoire de Pauline Mapiko

«Je n'ai pas pu compléter mes études parce que ma famille n'avait pas les moyens de payer les frais de scolarité», déclare Pauline, l'une des 30 membres du Zvikomborero Poultry Business à Chinhoyi. «Pendant des années, j'ai peiné à joindre les deux bouts, et comptais sur les revenus tiré de mon travail occasionnel d'ouvrière agricole». Ayant suivi une formation professionnelle au début de 2017, Pauline a lancé une entreprise avicole avec des collègues, et a vu ses revenus augmenter de 50 % depuis le lancement de son entreprise.

«Ce dont je suis le plus fière, c'est ma carte bancaire, qui concrétise un avenir meilleur pour ma famille. Je n'aurais jamais pensé pouvoir détenir un compte bancaire à mon nom, et encore moins d'avoir des économies pour garantir un avenir meilleur à ma famille.»



Compétences financières et entrepreneuriales

Outre la formation dispensée dans le cadre de la méthodologie TREE, les participants ont bénéficié de programmes de formation sur l'agriculture, l'entrepreneuriat (en utilisant les manuels GERME - Gérez mieux votre entreprise) et la finance, y compris les techniques de rédaction de propositions commerciales susceptibles d'être acceptées par les institutions de micro-finance. Les femmes étaient également incitées à créer des coopératives d'épargne et de crédit (SACCO) pour améliorer leur accès aux sources de financement. Cette modalité s'est révélée déterminante, tant en ce qui concerne l'accès des femmes au capital nécessaire à la croissance des entreprises, que la consommation des ménages.

Santé et droits des femmes

L'un des éléments clés du projet était la sensibilisation aux droits des travailleuses. Une attention particulière a été accordée à la protection de la maternité dans les zones rurales. Les femmes ont bénéficié d'une aide pour mettre en place des régimes de congé de maternité dans les entreprises de leur groupe, les femmes enceintes bénéficiant dès lors d'un congé de six semaines. Un système de garderie autogéré a été mis sur pied pour permettre aux femmes de travailler sereinement, sachant leurs enfants en sécurité.

Les fruits d'un dur labeur

20



PAYS	Zimbabwe
BUDGET	1 200 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 5.6, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Multiplés
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1

Zimbabwe De meilleures infrastructures pour les jeunes (Hararé Sud)

Au cours des deux dernières décennies, le Zimbabwe a été confronté à des difficultés économiques qui ont réduit la capacité du gouvernement d'étendre ou d'entretenir les infrastructures publiques, dont la demande a augmenté en raison de la croissance démographique. De nombreuses routes urbaines se sont détériorées alors même que le nombre de véhicules en circulation augmentait considérablement. Le système de logement social est également sous tension: selon le ministère du Logement national et des Equipements spéciaux, quelque 1,2 million de personnes sont inscrites sur la liste d'attente nationale pour un logement, ce qui en a contraint certaines à bâtir des maisons dans des quartiers non zonés et mal desservis, au mépris des normes de construction.

L'une de ces communautés est Hopley, un district périurbain de Harare comptant une population d'environ 200 000 habitants, dont un tiers âgé de 10 à 24 ans. Hopley se caractérise par des niveaux élevés de migration, des infrastructures médiocres, des services sociaux déficients, un faible niveau d'instruction, un chômage élevé et la prévalence du travail informel. Les jeunes ont un accès limité aux emplois formels et dépendent de l'économie informelle; ce sont donc des travailleurs pauvres, qui n'ont pas accès à un travail décent. Les mariages et les grossesses précoces sont fréquents, soit 18 et 21 % de la population respectivement; 70 % des femmes sont mères à 24 ans.

Stratégie: formation professionnelle et accès à la santé

Compte tenu de cet état de fait, le Département de la Santé de la ville de Harare, en partenariat avec le BIT, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et Lafarge Cement Zimbabwe, a conçu un projet de développement des compétences pour l'emploi des jeunes et d'amélioration des infrastructures à Hopley. L'objectif était d'améliorer l'accès des jeunes de la région aux services de conseils en santé sexuelle et reproductive, dans le cadre du Programme commun des Nations Unies pour la résilience des adolescents et des jeunes (JPAYD). Ce partenariat public-privé a choisi Hopley comme projet pilote pour démontrer comment l'investissement dans les infrastructures sociales – cliniques, écoles et routes – peut être un moyen de former les jeunes et de leur offrir des perspectives d'emploi. L'un des volets essentiels du projet était la prestation de services publics intégrés, afin d'améliorer l'accès aux services de conseils en santé sexuelle et reproductive pour les jeunes défavorisés.

Le but ultime du JPAYD était d'aider les jeunes à mener une vie saine et productive, de réduire le nombre de grossesses non désirées, les mariages précoces, le taux de VIH et le décrochage scolaire, ainsi que de créer des possibilités d'emploi.

Financement du projet (\$ E.-U.)

Ville de Harare	150 000
Lafarge	50 000
FNUAP	800 000
OIT CSBO	200 000

Résultats et impact

Des jeunes résidents de Hopley en situation de vulnérabilité, notamment des jeunes femmes, se sont inscrits à un programme de formation professionnelle au Centre St Peters Kubatana:

- 50 jeunes ont été formés aux techniques de maçonnerie, de menuiserie, de plomberie et d'électricité, et travaillent aujourd'hui à la construction d'une polyclinique et d'un centre polyvalent pour la jeunesse;
- 50 jeunes ont reçu une formation aux techniques de pose des pavés, dans le cadre d'un projet de construction routière peu coûteux, à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). Une route de démonstration a été construite en vue d'une étude de faisabilité et d'une éventuelle extension par la ville de Harare.

Kudakwashe Josaka, 22 ans, est l'une des bénéficiaires qui a participé au projet, comme apprentie dans la pose de briques. «Je n'avais pas complété ma scolarité primaire, et craignais de ne plus avoir la moindre perspective». Toutefois, s'étant enrôlée dans le programme, Kudakwashe a pu faire ses preuves. «J'ai hâte de commencer à travailler dans ma communauté, pour prouver ce dont je suis capable.»

Après un stage de six semaines en résidence, les jeunes ont été placés sous la direction d'artisans expérimentés et ont participé à la construction d'une clinique de 1 200 m² et d'un centre polyvalent de 600 m² destinés à la jeunesse.

Outre le fait qu'ils ont acquis une qualification technique, les jeunes ont été initiés à une culture d'entreprise et de réseaux, qui les aidera à trouver un emploi ou à s'installer à leur compte.

Un autre volet essentiel du projet était la promotion de l'égalité hommes-femmes; ces dernières représentaient 56 % des stagiaires dans des domaines de travail traditionnellement masculins.



Zimbabwe: Formation sur-le-tas à la pose de briques

Globalement, le programme a permis de créer 4 200 journées de travail pour la communauté, dont ont bénéficié environ 120 jeunes apprentis, 60 artisans et 190 travailleurs occasionnels. Une fois le projet achevé (avril 2018), 220 000 \$ E.-U. avaient été versés sous forme de salaires aux travailleurs de la communauté, ou de revenus pour les petites entreprises installées près du site de travail. L'UNESCO s'est associée à cette initiative et a mis en œuvre des activités visant à développer les compétences interculturelles des jeunes (femmes et hommes), gage d'une culture de paix, de diversité culturelle et de tolérance.

Ayant appris la technique de la pose des briques, Aubrey Kwenda (22 ans) s'est associé avec trois amis pour créer une entreprise de construction, qui a déjà conclu plusieurs contrats pour la construction de maisons dans leur communauté. «Nous avons réalisé qu'individuellement, il serait difficile de convaincre un client de nous donner du travail; en revanche, ce serait possible en tant que groupe, puisque nous pouvons compléter le travail rapidement». Avec les revenus de son travail, Aubrey a pu réaliser son rêve de quitter la maison de ses parents pour s'installer dans un endroit à lui.



Formation sur-le-tas à la pose de pavés

Protéger les personnes

21



PAYS	Cameroun
BUDGET	150 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	3.3, 8.3
OUAGA+10	DPC 3
DURÉE	01/2016 – 12/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	ONUSIDA, BIT (CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	3

Cameroun VCT@WORK

Afin d'éradiquer le VIH d'ici à 2030, le Cameroun a adopté l'objectif 90-90-90 d'ONUSIDA, qui vise à garantir que, d'ici à 2020:

- 30 millions de personnes soient sous traitement;
- 90 % des personnes atteintes du VIH connaissent leur statut sérologique;
- 90 % de toutes les personnes atteintes du VIH et dépistées reçoivent un traitement antirétroviral (ARV);
- 90 % des personnes recevant un traitement antirétroviral voient leur charge virale définitivement supprimée.

Avec une forte prévalence du VIH (4,3 %) et une sur-représentation féminine (2,9 % d'hommes contre 5,6 % de femmes), l'épidémie est très répandue au Cameroun, où elle touche plusieurs couches de la société, notamment le monde du travail (4,9 %)¹. Classé parmi les pays fortement touchés par le sida, le Cameroun espère traiter d'ici à 2020 90 % des 520 000 personnes vivant avec le VIH. Toutefois, à la fin de l'année 2015, seules 168 249 personnes étaient sous traitement, soit un écart de 64 % par rapport aux 299 751 malades qui auraient dû être identifiés et traités pour atteindre l'objectif de 2020. Plusieurs facteurs contribuent à limiter la demande de services de dépistage et l'acceptation des soins, notamment l'accessibilité aux soins et la stigmatisation et la discrimination récurrentes, y compris en milieu de travail.

Stratégie

Le programme VCT@WORK de l'OIT offre des conseils confidentiels aux personnes qui en font la demande, ainsi que des tests de dépistage du VIH en milieu de travail. Mis en œuvre durant l'exercice biennal 2016-2017, VCT@WORK s'aligne sur les autres mesures prises pour aider le pays à atteindre les objectifs de 2020, et s'adresse aux travailleurs comme aux travailleuses, quel que soit leur secteur ou type d'activité (public, privé, formel et informel). Le programme fait intervenir deux principaux acteurs: le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et le Comité national de lutte contre le sida (CNLS). Les tests de dépistage effectués dans le cadre de VCT@WORK ont été encouragés et réalisés conformément aux principes de la recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, et aux protocoles adoptés par le ministère de la Santé publique.

¹ Institut National de la Statistique (INS) et ICF. International (2012). Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples du Cameroun 2011. Calverton, Maryland, USA: INS et ICF International. <https://dhsprogram.com/publications/publication-FR260-DHS-Final-Reports.cfm>.

La stratégie de mise en œuvre de VCT@WORK au Cameroun a notamment donné lieu à des actions stratégiques de sensibilisation par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, ainsi qu'à l'organisation de campagnes de dépistage en milieu de travail en collaboration avec les unités mobiles du CNLS, ou les services médicaux d'entreprise ayant une expertise dans ce domaine. Les campagnes de promotion du dépistage du VIH s'accompagnaient de sessions de sensibilisation visant à réduire la stigmatisation et la discrimination liées au VIH en milieu de travail. Les organisations de la société civile et de l'économie informelle, ainsi que les réseaux d'associations de personnes séropositives, ont participé au niveau opérationnel à des campagnes de sensibilisation aux droits en matière de VIH en milieu de travail, parallèlement à la promotion des tests de dépistage.

Résultats et impact

Des résultats majeurs ont été obtenus sur les plans du dépistage et de l'accès aux soins:

- 90 662 personnes (59 585 hommes, 31 077 femmes), tant dans l'économie formelle qu'informelle, ont subi un test de dépistage du VIH et connaissent maintenant leur statut sérologique;
- 1 691 personnes séropositives (1 048 hommes et 643 femmes) ont été orientées vers des centres de santé et ont reçu un traitement ARV;
- Afin d'améliorer l'accès aux soins de santé des travailleurs séropositifs, 11 centres médicaux d'entreprise (unités de traitement du sida) ont été créés sous les auspices du ministère de la Santé publique. En collaboration avec les ministères de la Santé publique et du Travail, 14 autres services médicaux d'entreprise offrant une couverture médicale à 17 329 travailleurs et à leurs personnes à charge ont reçu des informations techniques et des lots de médicaments, qui leur permettront de traiter et de suivre 396 travailleurs vivant avec le VIH qui ont déjà subi un dépistage.

Potentiel de répliquabilité et durabilité

Le programme VCT@WORK présente un fort potentiel de répliquabilité et de durabilité, comme en font foi l'appropriation du problème par le ministère du Travail et les mesures prises par le ministre en personne pour assurer la mobilisation des parties prenantes en milieu de travail. La politique de décentralisation accrue des soins liés au sida mise en place par le ministère de la Santé publique va également dans cette direction.



Tests volontaires de dépistage du VIH/sida

22



PAYS	République démocratique du Congo
BUDGET	252 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	1.3
OUAGA+10	DPC 3
DURÉE	01/2016 – 12/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	OIT (CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	3

République démocratique du Congo Édifier un socle de protection sociale

Dans l'esprit de la [recommandation \(n° 202\) de l'OIT](#) sur les socles nationaux de protection sociale¹, la République démocratique du Congo a lancé un processus de renforcement et d'extension de son système de sécurité sociale. L'objectif principal du projet était d'aider le pays à élaborer une politique et une stratégie nationales de sécurité sociale.

A cette fin, un processus participatif a été lancé sous la direction de l'Equipe spéciale nationale de la protection sociale, composée de représentants du gouvernement, des organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que d'autres parties prenantes. Au terme de ce processus soutenu par le BIT, et en consultation avec d'autres partenaires techniques et financiers membres du Groupe des donateurs pour la protection sociale, quatre documents ont été validés par le Conseil national du travail, puis approuvés par la Commission socioéconomique et culturelle du gouvernement:

- la politique nationale de protection sociale;
- la stratégie nationale de protection sociale;
- le plan de mise en œuvre de la stratégie nationale de protection sociale; et
- le budget de la stratégie nationale de protection sociale.

Une fois ces documents approuvés, à la demande des autorités gouvernementales, le BIT a continué de soutenir la mise en place du cadre institutionnel et juridique de mise en œuvre du socle de protection sociale. D'autres mesures ont été prises ensuite pour offrir localement une formation technique à quelque 250 parties prenantes, ou renforcer leurs compétences en ce domaine. Parallèlement, trois autres parties prenantes (dont le Secrétaire général pour l'Emploi et le Conseiller principal du Premier Ministre pour la réforme de la sécurité sociale) ont participé à l'Académie sur la sécurité sociale qui s'est tenue au Centre de Turin du 19 au 30 octobre 2016. Par la suite: l'architecture du régime d'assurance maladie universelle a été validée; une étude de faisabilité sur un système de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants a été réalisée; et une méthodologie nationale ciblant les personnes pauvres et vulnérables a été élaborée avec le soutien du BIT et de la Banque mondiale.

1 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R202

En outre, la RDC a promulgué deux textes fondamentaux pour renforcer son système de protection sociale au cours de l'exercice 2016-2017:

- la loi n° 16/009 du 15 juillet 2016 relative au régime général de sécurité sociale, qui renforce la gouvernance de l'institution et élargit la gamme des services offerts; et
- la loi fixant les principes des mutuelles de sécurité sociale, promulguée en février 2017.

Afin de faciliter l'application de la nouvelle loi établissant le régime général de sécurité sociale, le gouvernement de la RDC a signé avec l'OIT un mémorandum d'accord, d'un montant de 252 000 \$ E.-U., pour effectuer une évaluation actuarielle de l'Institut national de sécurité sociale (INSS). La signature de ce protocole a été précédée d'une mission du BIT du 4 au 10 septembre pour informer les acteurs nationaux des modalités de calcul des pensions de retraite dans le pays.

La République démocratique du Congo dispose désormais d'outils et de mécanismes pour renforcer son système de protection sociale, afin d'assurer une meilleure couverture de la population, notamment les plus vulnérables.



Vue des participants à l'atelier de validation du mécanisme de renforcement de la protection sociale en RDC

23



PAYS	Ethiopie
BUDGET	3 000 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.8
OUAGA+10	DPC 3
DURÉE	02/2013–07/2016
SOURCE DE FINANCEMENT	UE, OIT, ONU Femmes
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	9

Ethiopie Protéger les travailleuses domestiques migrantes

Les migrants, principalement des femmes, représentent plus de 80 % des travailleurs domestiques dans les pays arabes – le pourcentage le plus élevé au monde. Beaucoup de ces employées de maison migrantes sont originaires d’Ethiopie. Autrefois, ces jeunes femmes et filles quittaient la plupart du temps leur pays d’origine sans aucune préparation; nombre d’entre elles étaient donc victimes d’abus et de violence dans les pays de destination. En outre, le travail forcé est très répandu parmi les travailleurs domestiques migrants au Moyen-Orient, notamment dans les pays membres du Conseil de coopération du Golfe (Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman et Qatar), ce qui s’explique en grande partie par l’application généralisée de la *kafala*, un système de parrainage qui lie les travailleurs migrants à leur parrain pour la durée du contrat. En vertu de la *kafala*, les travailleurs domestiques n’ont pas leur mot à dire sur leur contrat ou leurs conditions de travail et ne peuvent pas démissionner, ce qui restreint sérieusement la mobilité de la main-d’œuvre. Les travailleurs domestiques qui quittent leur employeur sont considérés comme des fugueurs et peuvent être arrêtés et expulsés. Exclus du droit du travail dans la plupart des pays arabes, les travailleurs domestiques vivent et travaillent dans l’isolement. Ils n’ont pas le droit de se syndiquer et ont les plus grandes difficultés à faire entendre leur voix et revendiquer leurs droits.

Objectifs du projet

Afin d’améliorer leur situation, le BIT a élaboré un projet intitulé *Tripartite Framework for the Support and Protection of Ethiopian Domestic Migrant Workers to the GCC States, Lebanon and Sudan*, dont les objectifs étaient les suivants:

- élaborer un cadre opérationnel de coopération permettant l’échange régulier d’informations entre les pays d’origine et d’accueil;
- faire mieux connaître la convention n° 189 de l’OIT¹ afin de promouvoir sa ratification;
- renforcer les capacités et les dispositions juridiques applicables en ce domaine, afin d’offrir des services décentralisés, plus efficaces et mieux coordonnés aux travailleurs domestiques migrants, actuels et futurs, ainsi qu’à ceux qui rentrent dans leur pays;
- renforcer l’engagement des parties prenantes, y compris les agences gouvernementales et publiques de l’emploi, à faire respecter les dispositions législatives et réglementaires régissant l’emploi à l’étranger;
- établir et renforcer les centres d’information et de soutien dans les pays d’origine;
- réduire le nombre de litiges entre les travailleurs domestiques, les agences de placement et les employeurs;

¹ Convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011.

- préparer adéquatement les travailleurs domestiques migrants avant leur départ, et leur fournir un soutien au retour dans leur pays, pour leur permettre de contribuer pleinement à l'économie des pays d'origine et d'accueil.

Résultats

Ce projet a largement contribué à mieux protéger les travailleurs migrants domestiques et à promouvoir des procédures de recrutement équitables et des conditions d'emploi décentes. L'évaluation indépendante finale du projet a permis de noter des avancées impressionnantes, notamment:

- renforcement de la capacité des travailleurs domestiques migrants à se prendre en charge et à se protéger à l'étranger, au moyen d'un manuel de formation qu'ils peuvent consulter avant leur départ; prestation de services d'orientation et de formation professionnelle avant le départ;
- dans les pays de destination, le projet a renforcé les associations et les groupes locaux de travailleurs domestiques migrants par le biais d'une formation à la gestion de groupe, à la défense des droits et à la sensibilisation;
- publication de rapports de recherche sur diverses questions relatives aux travailleurs domestiques migrants éthiopiens.

Impact additionnel sur les politiques et les pratiques

Le projet a appuyé la révision et la diffusion de la Proclamation 923/2016 (Ethiopian Overseas Employment Proclamation), qui entend remédier aux difficultés inhérentes à la Proclamation 632/2008 (Overseas Employment Proclamation) actuellement en vigueur, et centraliser les services de migration de main-d'œuvre.



Un groupe de travailleurs domestiques se réjouit de l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques par la 100ème session de la Conférence internationale du Travail, juin 2011

Le projet a également aidé le gouvernement éthiopien à négocier pour les travailleurs migrants des conditions de recrutement et d'emploi fondées sur les règles de droit, en élaborant des modèles de protocoles d'accord et des contrats-types de travail, conformes aux instruments internationaux.

La Confédération des syndicats éthiopiens (CETU) et la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et employés du Liban (FENSOL) ont signé un accord bilatéral renforçant la protection des travailleurs migrants au Liban et les dispositions leur permettant de défendre leurs droits.

Six centres de ressources pour migrants (MRC) créés dans six districts éthiopiens servent de centre d'information et de formation sur l'emploi à l'étranger. Les MRC fournissent des informations précises et fiables sur la migration régulière ainsi que des services de conseil pour les migrants potentiels et ceux qui reviennent au pays.

Un système solide de gestion en ligne des données sur les migrants éthiopiens a été conçu pour surveiller et assurer la sécurité et la sûreté des migrants en situation régulière qui partent travailler au Moyen-Orient. En outre, des dépliants sur les droits et obligations et des guides d'information sur la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques ont été élaborés pour servir de support aux activités de sensibilisation et de promotion des droits.

Le manuel de formation, ainsi que les services d'orientation et de formation professionnelle, dont les travailleurs domestiques migrants peuvent bénéficier avant leur départ, leur permettent de se prendre en charge et de se protéger à l'étranger. Ils contribuent également à renforcer les associations et les groupes de travailleurs domestiques migrants dans les pays d'accueil, grâce à des formations à la gestion de groupe et à des activités de sensibilisation et de promotion des droits.

Le projet a ciblé 1 397 rapatriés et migrants potentiels, dont 1 062 ont repris une activité génératrice de revenus, comme salariés ou travailleurs indépendants.

Durabilité et potentiel de répliquabilité

Fortement axée sur la durabilité, la stratégie du projet visait une amélioration de la situation générale de ces travailleurs par divers moyens: élaboration d'un cadre juridique et politique adéquat; amélioration de la coordination sur les questions migratoires; campagnes d'information et de sensibilisation du public; renforcement des capacités. La capacité des institutions gouvernementales fédérales et régionales à mettre en œuvre le projet dans la durée a également été renforcée. L'institutionnalisation du Mécanisme de dialogue communautaire à Addis-Abeba et dans les régions d'Oromia, d'Amhara et de Tigré, est un volet fondamental des mesures visant à pérenniser le projet, en ce qu'il renforce les efforts du gouvernement, qui lutte contre les migrations illégales par l'entremise du Conseil national et régional contre la traite des personnes.

Le projet a maintenant atteint sa deuxième phase, axée sur le renforcement des capacités des organismes publics et l'amélioration de la gouvernance du travail. Intitulé *Improved Labour Governance to Protect Migrant Workers and Combat Irregular Migration*, ce projet de trois ans est financé par le ministère du Développement international du Royaume-Uni.

24



PAYS	Ethiopie
BUDGET	349 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	1.3, 4.5, 4.a, 8.5, 10.2, 11.2
OUAGA+10	DPC 3
DURÉE	6/2016–9/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	ONU, MPTF
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	Transversaux

Ethiopie **Intégration sociale des personnes handicapées**

Ce projet vise à pallier les problèmes de discrimination et les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées pour l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi. Parce qu'il entre dans la catégorie des programmes dits «Unis dans l'action» de l'ONU, ce projet a été mis en œuvre conjointement par le BIT et le Bureau régional pour l'Afrique de l'Est du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) avec le soutien du Partenariat des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées (PNUDPH) et d'un Fonds fiduciaire multipartite (MPTF).

Objectifs du projet

Les objectifs du projet étaient les suivants:

- renforcer la capacité des institutions publiques à fournir des services aux personnes handicapées; et
- promouvoir les droits et l'intégration des personnes handicapées par une meilleure sensibilisation de la communauté.

Activités et résultats

Durant sa première phase, le projet PNUDPH a contribué à améliorer la capacité des ministères et des associations de personnes handicapées (APH) à mettre en œuvre la Convention des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées (CPDPH) ainsi que les politiques et lois nationales sur les droits et l'intégration des personnes handicapées. Grâce à son partenariat avec les APH, les médias et les institutions gouvernementales concernées, le projet a permis de mieux sensibiliser le public aux droits des personnes handicapées.

Le projet a fourni aux autorités gouvernementales, aux niveaux national et régional, une formation sur l'égalité des droits des personnes handicapées (DET) et une trousse documentaire de référence – guides et outils en langues locales, dictionnaires en langue des signes, imprimantes en braille, etc. Ce faisant, il a contribué à accroître le nombre d'institutions publiques qui intègrent la problématique du handicap dans leurs programmes et services. Les 15 ministères et bureaux (au lieu de quatre auparavant) chargés de mettre en œuvre les politiques sociales et économiques du pays et d'assurer l'accès à la justice ont pris des mesures concrètes pour intégrer le thème du handicap dans leurs plans annuels. Le ministère du Travail et des Affaires sociales et le Comité parlementaire permanent des affaires sociales sont chargés de la mise en œuvre des dispositions relatives au handicap.

«Le projet PNUDPH a aidé la Commission éthiopienne des droits de l'homme à s'acquitter de son mandat d'éducation du public, et renforcer sa tradition en matière de respect des droits humains. Nous avons pu rejoindre non seulement nos collègues dans les différentes régions du pays, mais aussi différents ministères et bâtir un réseau. Notre travail dans ce domaine ne fait que commencer, mais je suis convaincu que les connaissances que nous avons acquises et les outils que nous avons élaborés nous permettront de faire respecter les droits des personnes handicapées.»

Rehim Baharu, Unité des affaires des enfants et des femmes, Commission éthiopienne des droits de l'homme

Sensibilisation aux droits des personnes handicapées

L'attitude des personnes et des institutions éthiopiennes à l'égard du handicap évolue actuellement grâce aux campagnes sensibilisation menées dans les médias sous le parrainage du projet PDPH des Nations Unies, et notamment une émission de radio qui a été écoutée par deux millions de personnes et vue 30 000 fois sur Facebook. Cette sensibilisation devrait améliorer l'accès des personnes handicapées à l'école, au marché du travail, ainsi qu'aux programmes de développement des compétences et des entreprises.

S'engager pour l'intégration

Ces changements positifs bénéficient de la détermination du gouvernement à mettre en œuvre les lois nationales et internationales sur les droits et l'intégration des personnes handicapées, et de l'action soutenue des associations de personnes handicapées. La participation des personnes handicapées et de leurs représentants aux diverses activités – ateliers de formation, manifestations, consultations avec les ministères et les organes gouvernementaux, activités médiatiques – a été encouragée tout au long du projet. Par ailleurs, des personnes handicapées sont parfois intervenues comme formateurs ou facilitateurs lors des ateliers de sensibilisation et de formation, y compris la formation DET. La participation des femmes, y compris des femmes handicapées, a augmenté au fil du temps, passant de 22 à 56 % en 2017.

«Grâce à la formation DET, j'ai appris à reconnaître les obstacles qui entravent la participation des personnes handicapées. La formule définissant le handicap que j'ai retenue de la formation est simple et facile à mémoriser: $D = I + B$ (les initiales D, I, B renvoyant respectivement, en Anglais, aux mots *Disability*, *Impairment* et *Barriers*). J'ai aussi appris que les obstacles qui entravent la pleine intégration sociale des personnes handicapées sont liés aux attitudes et au milieu. J'ai également pris connaissance des lois internationales et nationales relatives aux droits des personnes handicapées. La CNUDPH est un des instruments juridiques internationaux que l'Ethiopie a ratifiés et met actuellement en œuvre. J'ai appris que tous les ministères et organes exécutifs gouvernementaux sont tenus par la loi (Proclamation 916/2016) d'inclure les questions relatives au handicap, au VIH/sida et aux personnes âgées dans leurs plans et programmes annuels.»

Momina Hussein (Secrétaire) Section régionale d'Amhara de la Fédération des associations nationales éthiopiennes de personnes handicapées (FENAPD)

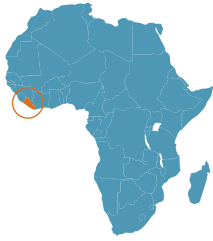
Durabilité et répliquabilité

Le projet PDPH a également contribué à l'amélioration des relations et à l'établissement de partenariats entre les principaux acteurs éthiopiens engagés dans la mise en œuvre de la CDPH et des lois et programmes nationaux sur les droits et l'intégration des personnes handicapées. La formation DET et l'établissement de partenariats entre les acteurs gouvernementaux et les APH sont un instrument clé pour la durabilité du projet et sa transposition dans d'autres pays.



Une vendeuse de chaussures handicapée sert des clients dans la région de Tigré

25



PAYS	Libéria
BUDGET	284 620 \$ E-U.
CIBLES ODD	3.3, 3.b
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	ONU-MPTF
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 3

Libéria

Améliorer la situation sanitaire et créer des emplois: une réponse au virus Ebola

Peu après la fin de l'épidémie d'Ebola, qui a fait des milliers de morts parmi les citoyens libériens et a touché de nombreuses autres familles (y compris des enfants), le BIT, en collaboration avec l'UNICEF et ONU-Habitat, a mis en œuvre le projet de Fonds fiduciaire multipartite (MPTF) de réponse au virus Ebola. Le projet, dont l'objectif était de «moderniser les systèmes d'approvisionnement en eau et d'assainissement en privilégiant la formation axée sur les compétences et la promotion de l'emploi pour les jeunes des bidonvilles du Libéria touchés par le virus Ebola», a été mis en œuvre à Clara Town, l'un des bidonvilles les plus durement affectés de la capitale, Monrovia. Parmi les bénéficiaires du projet figurent les 74 000 habitants de Clara Town, des fonctionnaires de la municipalité de Monrovia, l'institution responsable de la gestion des déchets solides et la Société libérienne de l'eau et de l'assainissement.

Stratégie

Le projet visait à améliorer les conditions de vie des habitants de Clara Town en réduisant leur vulnérabilité aux maladies infectieuses et à renforcer leur résilience par la création de moyens de subsistance. Fondé sur un partenariat public-privé (PPP), ce projet offrait à toutes les parties prenantes et aux dirigeants communautaires la possibilité de participer activement à tous les aspects de sa mise en œuvre. Parallèlement, le projet a contribué à la réalisation de plusieurs objectifs de développement: approvisionnement en eau potable, gestion des déchets solides, installations sanitaires élémentaires, amélioration des possibilités d'emploi et des revenus grâce à la formation professionnelle et aux travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre, etc.

«Dépourvue de tout système de collecte et d'élimination des ordures, Clara Town croulait sous les déchets et les ordures, ce qui aggravait les nombreux problèmes d'eau et d'assainissement résultant d'une pratique répandue – la défécation en plein air. Aujourd'hui, nous vous sommes reconnaissants pour votre intervention, qui a réduit nos problèmes, grâce à la construction et la réhabilitation de toilettes, de douches et de points d'eau.»

Varney Kiowon, commissaire adjointe du canton.

Résultats et impact

Le projet a amélioré la capacité des responsables gouvernementaux, des autorités municipales¹ et des entreprises communautaires (CBE) à solutionner les difficultés liées à l'approvisionnement en eau, à l'assainissement et à la gestion des déchets solides dans les quartiers pauvres de Monrovia. En outre, le projet a renforcé la capacité des groupes communautaires locaux à gérer efficacement les services d'eau et d'assainissement, et a formé 102 jeunes dans diverses disciplines: entrepreneuriat, menuiserie, maçonnerie, plomberie, décoration intérieure, restauration et logiciels informatiques. En outre, 50 membres de cinq CBE ont reçu une formation

1 Y compris la Liberia Water and Sewer Corporation (LWSC) et la Monrovia City Corporation (MCC).

commerciale et technique, ainsi qu'une formation en gestion des déchets solides. Le projet a également appuyé la création d'une association d'entreprises communautaires de collecte des déchets, qui a bénéficié d'une aide concrète, à savoir deux conteneurs de 20 pieds, des tricycles, des balances autoportantes et suspendues, et d'autres outils permettant de recycler les déchets économiquement. En outre, 34 fonctionnaires de la municipalité de Monrovia (MCC), de la Liberia Water and Sewer Corporation (LWSC) et d'autres organismes ont été formés à diverses techniques: tarification de l'eau, gestion des déchets solides (y compris les aspects politiques et juridiques), modalités des partenariats public-privé, exploitation et maintenance des décharges.

Résultats

- **Augmentation de 15 % du nombre de ménages couverts par les services de gestion des déchets solides (le taux de couverture a progressé de 35 à 50 %);**
- **250 emplois créés durant la phase de construction du projet.**

Avec le plein appui de tous les ministères et organismes compétents du gouvernement libérien, le projet privilégiait une démarche participative afin que les acteurs locaux puissent se l'approprier. Les rôles et responsabilités de toutes les parties concernées étaient clairement définis et le projet a reçu tout le soutien voulu des trois institutions onusiennes (OIT, UNICEF et ONU-Habitat) qui ont conjointement mis en œuvre le projet, conçu selon la philosophie «Unis dans l'action» de l'ONU.

Potentiel de répliquabilité

Encouragés par le succès du projet, ses bénéficiaires, en particulier les cinq entreprises communautaires de gestion des déchets solides, ont recommandé l'élaboration d'une politique urbaine nationale (NUP) pour le Libéria. Cities Alliance, une ONG internationale qui défend la cause «Des villes sans bidonvilles», collabore actuellement avec la municipalité de Monrovia et l'Association des habitants des bidonvilles à l'élaboration de cette politique. Le NUP constituera un cadre permettant de relever les défis qui se posent en milieu urbain et d'optimiser les avantages de l'urbanisation, tout en atténuant ses effets négatifs potentiels.

L'évaluation finale du projet confirme qu'il a dépassé les attentes placées en lui, que ses résultats stratégiques sont durables et peuvent être répliqués. Plusieurs autres institutions, dont Cities Alliance et OXFAM, ont mis en œuvre des projets similaires dans d'autres communautés. Le projet a clairement démontré un grand potentiel de répliquabilité et de transposition à plus grande échelle, tant au Libéria qu'ailleurs.

«Evelyn s'est jointe à la société de collecte des déchets SKD Ventures, sur recommandation du Conseil des anciens de Clara Town-Doe. Elève de 7e année, suite à une grossesse précoce, Evelyn vivait seule avec sa fille âgée de trois ans. Avant de rejoindre le projet d'autonomisation communautaire soutenu par l'OIT, Evelyn a éprouvé quelques difficultés avec le système de collecte des déchets, mais a pris confiance en elle après avoir reçu une formation pratique de renforcement des capacités, durant laquelle elle a acquis de nouvelles compétences et s'est informée des possibilités offertes dans le cadre du projet.»

Bohlen Wehlen, directeur, SKD Ventures.



Espadrilles produites par des élèves de la classe de décoration intérieure

26



PAYS	Tanzanie
BUDGET	100 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	3.3, 4.4, 8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	2015–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Suède, Etats-Unis, ONU
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 6

Tanzanie VIH et emploi des jeunes

Le lien entre le chômage et la pauvreté des travailleurs, d'une part, et la vulnérabilité au VIH, de l'autre, est bien connu. Premièrement, les jeunes confrontés à des difficultés sur le marché du travail n'ont parfois d'autre choix que d'accepter un travail marginal, dangereux ou illégal, ce qui peut entraîner des comportements à risque et une exposition accrue au VIH. Deuxièmement, les jeunes séropositifs ont parfois plus de difficultés à trouver un emploi décent en raison de la stigmatisation et de la discrimination liées au VIH. Selon l'Enquête sur l'impact du VIH en Tanzanie en 2017, le pays compte environ 1,4 million de personnes vivant avec le virus (soit 5 % des adultes âgés de 15 à 65 ans).

Stratégie

Le BIT a mis en œuvre le Programme commun des Nations Unies sur l'emploi des jeunes, en tenant compte de leur vulnérabilité face au VIH/sida. Il a invité les partenaires sociaux, tant dans l'économie formelle qu'informelle, à participer activement à la mise en œuvre d'interventions propices au développement durable des entreprises et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes. Cette initiative bénéficiait des enseignements tirés du programme régional de l'OIT intitulé *HIV Vulnerability Reduction through Economic Empowerment along the Transport Corridors*, financé par l'Agence suédoise du développement international (SIDA) et mis en œuvre dans plusieurs pays entre 2011 et 2015: Tanzanie, Malawi, Zambie, Mozambique, Zimbabwe et Afrique du Sud.

Objectifs du projet

Ce programme commun des Nations Unies a un triple objectif: améliorer les connaissances et les services en matière de VIH; faciliter l'accès à l'entrepreneuriat, à la formation et aux services commerciaux; et offrir un accès aux services financiers. Pour ce faire, il s'appuie sur un Fonds renouvelable pour la jeunesse, le Fonds de développement pour la jeunesse et le Fonds de développement pour les femmes. Le programme favorise la transition vers l'économie formelle en incitant les personnes concernées à constituer des groupes d'épargne et de crédit, et les entreprises à s'enregistrer; par ailleurs, il promeut les initiatives économiques qui réduisent la vulnérabilité au VIH et offrent aux séropositifs des solutions qui les aident à se maintenir en vie.

Le projet poursuivait les objectifs suivants:

- améliorer les conditions de travail des jeunes (femmes et hommes) exerçant une activité indépendante et/ou salariée dans l'économie informelle;
- aider les personnes séropositives ou porteuses du VIH à lancer des activités économiques tenant compte des sexes, afin de réduire leur vulnérabilité

Résultats et impact

Le projet a enregistré les résultats suivants:

- un groupe de 35 formateurs spécialisés dans les compétences commerciales a été constitué;
- le projet a permis de renforcer les connaissances et les compétences de 537 jeunes exposés au VIH dans des domaines liés au développement de l'entrepreneuriat, aux processus de formalisation des entreprises et aux activités génératrices de revenus;
- les autorités locales des districts où le projet a été mis en œuvre ont intégré le concept d'autonomisation économique grâce à des programmes de développement destinés aux jeunes et aux femmes;
- 133 jeunes ont formé, et officiellement enregistré, huit groupes d'épargne et de crédit, avec un capital moyen d'environ 500 \$ E.-U. chacun;
- 308 jeunes du district de Makete travaillent maintenant à leur compte dans divers types d'activités: culture de pommes de terre, couture, magasins de détail, bois, café, apiculture, aviculture et élevage de cochons et de cobayes;
- l'initiative d'autonomisation économique a facilité l'accès aux services de dépistage du VIH pour les travailleurs informels et formels, y compris des jeunes, dont 3 008 ont été testés en 2017.

À 18 ans et tout juste diplômée du cycle secondaire, Angel Banda savait ce qu'elle ne voulait pas: travailler comme domestique pour un homme qui lui ferait continuellement des avances sexuelles. En fait, elle ne voulait absolument pas dépendre des hommes. Sa ville natale lui offrant peu d'options, elle a déménagé à Kyela, l'un des districts les plus méridionaux de la Tanzanie, à plus de 300 milles de là, pour y réaliser son rêve: devenir coiffeuse.

Dans le cadre du programme conjoint des Nations Unies, Angel a participé à une formation à l'esprit d'entreprise sur les compétences en affaires, marketing et gestion financière. Elle s'est également familiarisée avec les questions de genre (y compris les moyens d'éviter la violence sexiste), les techniques de communication efficaces et la prévention du VIH.

Grâce à ses nouvelles compétences en affaires et à une subvention du fonds renouvelable, elle a pu ouvrir un salon de coiffure dans son village et est maintenant autonome.

Contribution à l'élaboration des politiques

Les actions de l'OIT en matière de VIH/sida ont contribué à la réalisation des objectifs nationaux de développement de la Tanzanie, tel le Plan quinquennal de développement 2016/17- 2020/21, qui recommande l'intégration des thèmes liés au VIH/sida dans tous les secteurs, à l'instar de la recommandation (n° 200) de l'OIT sur le VIH/sida dans le monde du travail, 2010. Au niveau politique, le projet a :

- participé au réexamen du Cadre stratégique national multisectoriel de lutte contre le VIH/sida (NMSF III) pour les périodes 2012/13, 2017/18, et du NMSF IV, couvrant les périodes 2018/19-2022/23. Le NMSF IV, entre autres, prend en compte les mesures prises menées en matière d'emploi et de protection sociale afin d'atténuer l'impact sur les populations vulnérables;
- facilité l'élaboration de codes de conduite sur le VIH/sida dans le monde du travail, adoptés en Tanzanie continentale en 2016 et à Zanzibar en 2017. Le Code stipule que les employeurs et les travailleurs doivent respecter les dispositions relatives aux droits au travail, à la non-discrimination et aux aménagements raisonnables pour les personnes séropositives, et en explique les modalités;
- appuyé l'élaboration d'un plan stratégique sur le VIH/sida (2017-2022) visant le secteur de la santé, qui comprend un volet concernant le milieu de travail;
- collaboré avec l'Association des employeurs tanzaniens (ATE) à l'élaboration d'un plan stratégique du secteur privé sur le VIH/sida (2017);
- collaboré avec le Congrès des syndicats de Tanzanie (TUCTA) à la révision de ses politiques sur le VIH/sida et la santé et la sécurité au travail (2017);
- contribué à l'élaboration et à l'adoption de la Directive nationale sur la gestion du VIH/sida et des maladies non contagieuses dans la fonction publique (2016).

Ces réalisations au niveau politique ont grandement contribué à la durabilité du projet.



Angel Banda: «Aujourd'hui, je suis propriétaire de mon entreprise, je connais mon état de santé et je sais comment me protéger contre le VIH/sida.».

27



PAYS	Tanzanie
BUDGET	600 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	1.3, 3.8, 8.b
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	deux ans
SOURCE DE FINANCEMENT	Gouvernement de la Tanzanie
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	3

Tanzanie Réformer la sécurité sociale

Jusqu'en juillet 2018, le système de sécurité sociale de la Tanzanie comprenait six régimes et institutions de sécurité sociale, dont cinq en Tanzanie continentale et un à Zanzibar, qui offraient tous une couverture limitée, tant en ce qui concerne les conditions d'affiliation que le champ d'application et l'accès aux prestations. Ces six régimes couvraient moins de 1 % de la population et seulement 6,5 % de la population active dans l'économie formelle, c'est-à-dire les travailleurs les plus aisés vivant en zone urbaine.

Plus de 90 % des Tanzaniens travaillent à leur compte dans l'économie informelle et la plupart d'entre eux sont exclus des régimes de sécurité sociale existants, ce qui les rend très vulnérables aux fluctuations économiques et les expose à la pauvreté en cas de maladie ou d'accident.

Le gouvernement tanzanien, par l'intermédiaire de plusieurs institutions – Bureau du Premier ministre, divers ministères, Autorité de réglementation de la sécurité sociale (SSRA) – a demandé au BIT de procéder à une évaluation actuarielle des cinq régimes de sécurité sociale et du système d'assurance maladie du pays. Il s'agissait d'effectuer une analyse coûts-avantages des systèmes, de scinder les différents comptes de prestations, de proposer des options de réforme politique et de formuler des recommandations politiques précises. L'étude portait sur divers aspects: leadership et gestion, flux financiers, taux de couverture, prestations, membres et viabilité financière. Les conclusions de cette étude ont contribué à l'élaboration d'un programme de réformes destiné à améliorer la viabilité des caisses de sécurité sociale.

Le gouvernement tanzanien coopère avec le BIT et d'autres partenaires du développement pour améliorer le régime de sécurité sociale, le rendre plus fonctionnel et veiller à ce qu'il remplisse son mandat – extension du taux de couverture; augmentation du nombre et du volume des prestations – tout en préservant sa viabilité financière. L'évaluation actuarielle a permis de brosser un tableau plus complet de la situation des régimes, en fonction de plusieurs variables (démographie, population active, investissements, questions juridiques, projections financières et viabilité) tout en identifiant les principaux aléas et difficultés auxquels les fonds sont confrontés, ou pourraient l'être. L'étude formule une série de recommandations clés:

- élaborer des lignes directrices pour garantir la qualité et la viabilité des régimes de sécurité sociale;
- formuler une politique de financement de la sécurité sociale;
- mettre en place un régime d'allocations de chômage;
- fusionner les caisses de sécurité sociale, pour les ramener de cinq à deux (une pour le secteur privé, une pour le secteur public);
- harmoniser la législation régissant les fonds de sécurité sociale; et
- établir un régime public d'assurance-chômage.



*Des tailleurs cousent des vêtements dans un atelier à l'aide de machines à coudre industrielles.
Stone Town, Zanzibar*

Le gouvernement tanzanien a mis en œuvre plusieurs de ces recommandations, notamment l'interdiction des retraits de fonds, la création de prestations de chômage et la fusion des caisses de sécurité sociale de cinq à deux. Avec l'appui du BIT, le gouvernement a élaboré la loi de 2018 sur la Caisse de sécurité sociale des services publics, ouvrant la voie à la fusion en une seule entité des quatre caisses de sécurité sociale, qui couvraient auparavant plusieurs classes de fonctionnaires. En outre, se fondant sur les recommandations de l'analyse actuarielle, le BIT a élaboré des instruments de politique générale sur les réformes de la protection sociale, et tient actuellement des ateliers de renforcement des capacités sur l'évaluation actuarielle.

Promouvoir les droits

28



PAYS	Côte d'Ivoire
BUDGET	224 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.7
OUAGA+10	DPC 1, DPC 3
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Département du Travail des E.-U.
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	8

Côte d'Ivoire Lutter contre le travail des enfants (CLEAR)

L'Enquête nationale sur la situation de l'emploi et du travail des enfants réalisée en 2013 a montré que plus d'un quart (28,2 %) des enfants ivoiriens âgés de 5 à 17 ans travaillent, dont 539 177 dans des occupations dangereuses.

Le gouvernement ivoirien, en collaboration avec les partenaires sociaux, s'est engagé à établir un mécanisme de suivi de la lutte contre le travail des enfants, conformément à l'article 5 de la convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, qui se lit comme suit: « Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention ». Dénommé Système d'observation et de suivi du travail des enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI), il avait été précédé d'un mécanisme de suivi du travail des enfants, lancé en 2004, qui a fait l'objet d'essais et d'améliorations successifs avec l'appui du BIT.

Les activités du SOSTECI, qui souffraient auparavant de plusieurs lacunes, ont été renforcées et améliorées dans le cadre du programme mondial CLEAR de l'OIT¹. Plusieurs actions menées dans le cadre de ce projet avec la participation des mandants ivoiriens de l'OIT ont permis la mise en place d'un système de suivi flexible et durable du travail des enfants, comportant les volets suivants:

- la composition et le fonctionnement des unités opérationnelles villageoises (UOV) et départementales (UOD) ont été revus afin de les alléger et de les gérer localement;
- le processus de gestion et de transfert des données des UOV vers le sommet du système, à savoir l'Unité opérationnelle centrale (UOC) a été rationalisé et clarifié, et les responsabilités de chaque partie précisées;
- le document-cadre du SOSTECI et ses lignes directrices et manuels d'application ont été entièrement révisés;
- les outils de collecte de données ont été rationalisés et reformatés; un outil spécifique de collecte de données sur les interventions des acteurs privés du secteur cacaoyer a également été introduit.

¹ Le programme CLEAR (acronyme de Country Level Engagement and Assistance to Reduce Child Labour) est un projet mondial financé par le Département du Travail des Etats-Unis.

Fort de ces résultats prometteurs, le gouvernement s'est engagé à octroyer un statut juridique au SOSTECI et à l'inclure dans le programme de financement public (PIP 2018-2020)², contribuant ainsi à le doter d'un cadre de financement intégré, où le secteur privé de l'industrie cacaoyère joue également un rôle clé.

Par ailleurs, soucieux de pérenniser le SOSTECI, le gouvernement a commencé à mettre le système en œuvre dans de nouvelles régions, notamment les départements de San Pedro et Grand-Bereby, où il a créé des structures, formé des techniciens, mobilisé les parties prenantes et fourni des équipements. Globalement, le SOSTECI s'est maintenant engagé à assurer la pérennité du système grâce à l'étroite collaboration entre le gouvernement et les entreprises privées du secteur cacaoyère.



Remise de matériel à une ONG active dans la lutte contre le travail des enfants

² Dans le cadre du PIP 2018-2020, le gouvernement ivoirien s'est engagé à verser une contribution budgétaire publique directe de 2 250 milliards de FCFA à la SOSTECI.

29



PAYS	Eswatini (Swaziland)
BUDGET	47 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	16.3
OUAGA+10	DPC 1
DURÉE	2014–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	OIT (CTBO, CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	2

Eswatini Réforme de la législation du travail en vue d'une re-certification AGOA

Le Bureau de Pretoria était parvenu à la conclusion que certaines difficultés liées au monde du travail au Royaume d'Eswatini entravaient la réalisation effective du travail décent. Ces dernières années, les organes de contrôle de l'OIT (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; Commission de l'application des normes de la Conférence; Comité de la liberté syndicale) ont été saisis de sept recours contre le Royaume d'Eswatini, qui a fait l'objet d'un paragraphe spécial à quatre reprises¹ (2009, 2010, 2011 et 2015).

En conséquence, le BIT a mené des missions de haut niveau au Swaziland en 2006 et 2010, suivies d'une mission d'enquête en 2014 et d'une mission de contacts directs en 2017. L'OIT et le gouvernement des Etats-Unis étaient profondément préoccupés par l'absence de progrès mesurables du gouvernement d'Eswatini en matière de droits des travailleurs. En janvier 2015, le gouvernement américain a donc retiré l'Eswatini de la liste des pays admissibles aux dispositions de la *African Growth Opportunities Act (AGO)*². Parmi les préoccupations exprimées figuraient notamment: l'absence de dispositions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical; l'intervention des forces de sécurité et le recours aux arrestations arbitraires pour réprimer des manifestations pacifiques; et l'absence de reconnaissance juridique des fédérations syndicales. Le gouvernement invoquait certaines dispositions de la législation nationale pour justifier son action, telles la loi sur la Répression du terrorisme et la loi sur l'Ordre public.

S'appuyant sur les rapports des missions mentionnées ci-dessus, le BIT a aidé le gouvernement d'Eswatini à modifier son Code du travail, afin de créer un cadre juridique plus favorable aux travailleurs et d'ouvrir la voie au travail décent. Avec l'appui du BIT, le gouvernement a amendé la loi sur les Relations professionnelles, et abrogé les dispositions prévoyant la responsabilité civile et pénale des dirigeants syndicaux, jetant ainsi les bases d'un dialogue solide entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Deuxièmement, le gouvernement a amendé la loi de 1963 sur l'Ordre public, afin de la mettre en conformité avec la convention (n° 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, que l'Eswatini a ratifiée, ainsi que le projet de loi sur la Répression du terrorisme. En outre, le gouvernement, les partenaires sociaux et le BIT sont convenus d'élaborer un plan de travail pour mettre en œuvre le Code de gestion des actions collectives et de protestation, rédigé en juillet 2016 par les mandants tripartites et les parties concernées.

1 Les situations particulièrement préoccupantes font l'objet d'un paragraphe spécial dans le Rapport général de la Commission de l'application des normes de la CIT.

2 La *African Growth and Opportunity Act* est une loi américaine sur le commerce, qui donne aux pays admissibles un accès préférentiel au marché américain.

Ces projets de loi ont été adoptés par le Sénat en juillet 2017, puis sanctionnés par Sa Majesté le roi Mswati III. En conséquence, le président Donald Trump a approuvé le 27 décembre 2017 la re-certification de l'Eswatini aux termes de l'AGOA, et annoncé que le pays redeviendrait admissible à ces prestations en 2018.

Cette re-certification était possible parce que l'Eswatini a réalisé des progrès tangibles par rapport aux critères d'admissibilité énoncés dans l'AGOA, notamment: le respect de l'état de droit, la réduction de la pauvreté, la lutte contre la corruption, le respect des droits des travailleurs et des droits humains, la restriction du travail des enfants et l'ouverture des marchés.



Jeunes femmes au travail dans une entreprise textile de la zone industrielle de Matsapha



PAYS	Lesotho
BUDGET	500 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.8, 16.6
OUAGA+10	DPC 1
DURÉE	01/2016 – 03/2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Département du Travail des E.-U.
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	7

Lesotho Renforcer l'inspection du travail

«Le programme s'est avéré très enrichissant parce qu'il m'a permis de clarifier la plupart des questions que je tenais pour acquises, puisque je les traite quotidiennement. J'ai maintenant acquis des compétences et des connaissances sur l'application de la législation du travail que nous sommes censés appliquer dans nos fonctions d'inspecteurs du travail. Je tiens à remercier le BIT pour la formation reçue dans le cadre du Projet de renforcement de l'inspection du travail de l'OIT au Lesotho, ainsi que pour les sacs à dos qui nous sont très utiles pour le travail sur le terrain.»

*Limpho Ramoseeka,
inspecteur du travail chevronné.*

Alors que l'inspection du travail est souvent considérée comme organe de sanction, sa valeur comme outil de développement des entreprises et de mise en œuvre du travail décent est souvent négligée, voire mal comprise, parfois par les inspecteurs eux-mêmes. Dans cet esprit de compréhension positive et constructive de l'inspection du travail, le Bureau de Pretoria de l'OIT a mis en œuvre le projet intitulé «Renforcer l'inspection du travail au Lesotho», avec l'appui du Département du travail des Etats-Unis.

Axé sur un renforcement de l'ensemble du système d'inspection du travail, le projet visait à: améliorer les méthodes de gestion et les procédures, et la méthodologie des visites d'inspection; nouer des partenariats; et engager des discussions avec les parties prenantes, de manière à renforcer l'efficacité des inspections, compte tenu de la situation du Lesotho. Selon les bénéficiaires du projet, ce sont les activités de renforcement des capacités et l'élaboration conjointe d'outils et de processus qui ont eu le plus d'impact.

La mise en œuvre du projet obéissait à deux grands principes: collaboration et durabilité. Dès le tout début du programme, le BIT a associé les mandants tripartites à l'identification des lacunes et à l'élaboration de réponses adaptées au contexte du pays, à l'intention des inspecteurs du travail. Plusieurs ateliers et réunions avec des représentants du gouvernement, des entreprises et des organisations d'employeurs ont favorisé le dialogue, et contribué à une compréhension partagée de la nature et du rôle de l'inspection du travail dans le développement économique. Ces actions collectives ont permis de clarifier le rôle de l'inspection du travail et d'en démontrer la valeur.

L'amélioration des méthodes de gestion et le perfectionnement des processus d'inspection ont contribué à pérenniser le projet. Le renforcement des capacités est un outil essentiel pour développer l'inspection du travail et en assurer la durabilité. Les ateliers et les séminaires interactifs ont permis d'améliorer les connaissances et les compétences des inspecteurs du travail, tout en les adaptant à la situation du pays.

L'élaboration d'outils normalisés pour le processus d'inspection a contribué à assurer la pérennité du projet. De nouveaux formulaires d'inspection ont été testés dans les 10 districts du pays; 77 inspecteurs utilisent maintenant le nouveau formulaire qui permet de consigner les lacunes constatées et remplace l'ancien rapport que les inspecteurs devaient dactylographier. Les inspecteurs ont formulé des commentaires positifs sur cette nouvelle procédure: toute infraction constatée au cours d'une inspection est consignée sur le formulaire et directement signalée à l'employeur pendant l'inspection. Ce système a permis de réduire le nombre de déplacements vers les établissements pour remettre un rapport dactylographié à l'employeur, et de remédier au manque d'ordinateurs et d'imprimantes qui, selon les inspecteurs, entravaient l'efficacité de leur travail.

«Les enseignements que j'ai tirés des discussions et des présentations dans les ateliers ont été très enrichissants et instructifs. Nous avons amélioré nos connaissances sur l'application de la législation du travail, tenant compte des droits et libertés des travailleurs consacrés par la Constitution du Lesotho.»

*Thabang Eugene Moeketsi,
inspecteur du travail chevronné.*



Launch of the project "Strengthening Labour Inspection in Lesotho"

31



PAYS	Madagascar
BUDGET	35 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.6, 8.7
OUAGA+10	DPC 1, DPC 3
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	BIT (CTBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	8,1

Madagascar Réinsérer les «foroches»

Située au nord de Madagascar, la ville de Diego-Suarez possède de nombreuses attractions touristiques – un environnement exceptionnel, des plages et une architecture traditionnelle – qui lui confèrent un charme particulier. Cependant, voici quelques années, la ville a été confrontée au phénomène des bandes de rues organisées, communément appelées «foroches», qui constituaient une source d'insécurité et menaçaient le tourisme.

«Il ne s'agissait pas d'un problème lié au trafic de drogues dures, comme dans certains pays occidentaux, mais plutôt de rivalités de voisinage, souvent à propos de filles qui fréquentent les membres d'une bande rivale», selon le commissaire de police Roger Moratamby. La difficulté était aggravée par la consommation de feuilles de khat, une plante cultivée localement qui provoque une sensation de bien-être, coupe la faim et atténue la fatigue, mais qui est considérée comme une drogue car elle crée une dépendance.

La situation s'est rapidement détériorée avec l'apparition de vols à la tire et d'attaques à l'arme blanche. «Les femmes n'osaient plus sortir avec leurs bijoux», se souvient un commerçant de la rue Colbert, l'artère principale de la ville.

Alarmés de la gravité de la situation, les pouvoirs publics et la société civile locale ont décidé d'agir. «Nous avons réalisé que la réponse à cette crise n'était pas uniquement la répression, mais passait aussi par l'éducation» déclare le commissaire Moratamby. Avec le soutien du BIT, un projet a été conçu pour offrir une formation aux jeunes chômeurs.

M. Vial Lucet, directeur du Centre de formation en construction et réparation navales, a dû faire preuve d'une bonne dose de psychologie pour former les jeunes, qui maintenaient souvent des liens avec leur bande en arrivant au Centre. Il n'était pas rare de trouver des couteaux dans leurs poches lors de la fouille quotidienne. Il était crucial de briser «l'esprit de bande»: par exemple, lors des rencontres sportives, il fallait faire en sorte d'éviter qu'une bande soit opposée à une autre. L'entraîneur composait lui-même les équipes, de manière à ce que les jeunes fassent équipe avec leurs anciens rivaux et jouent contre les membres de leur ancienne bande. Selon M. Lucet «C'est une thérapie basée sur le transfert de compétences.»

En 2016 et en 2017, 100 jeunes de 16 à 18 ans ont suivi la formation de trois mois. Le Centre est bien équipé et dispose de formateurs expérimentés. Les stagiaires pouvaient choisir l'une des sept professions suivantes: électromécanique, moteur à combustion, tôlerie, infographie, menuiserie, chaudronnerie, plomberie et maçonnerie. «Bon nombre de ces jeunes rêvent de suivre une formation ... mais, sans soutien, ce rêve est hors de portée et la bande devient alors leur refuge.»

Outre la formation professionnelle, les jeunes doivent également suivre une formation théorique, comportant des cours sur la citoyenneté, l'instruction civique, l'esprit d'entreprise et les compétences de la vie courante, ainsi que des cours d'anglais, de danse et de sport.

Les activités de formation sont coordonnées par un comité de pilotage composé de dirigeants et de représentants de la société civile qui collaborent étroitement avec le comité technique chargé de mettre le projet en œuvre. Les jeunes sont recrutés lors d'opérations de sensibilisation menées en collaboration avec les responsables de quartier.



Un jeune foroche apprend à réparer un bateau de pêche

«Nous pensons que personne n'est irrécupérable», insiste M. Lucet, qui plaisante avec un jeune stagiaire, trouvé en possession d'un couteau quelques jours plus tôt lors d'une fouille. La tâche reste difficile car la ville de Diego-Suarez ne compte que deux enseignants spécialisés en suivi psychologique. M. Lucet peut cependant compter sur l'appui d'anciens stagiaires devenus «grands frères», que les autres prennent en exemple.

Le directeur de la prison locale participe également au projet. Il ressort d'entretiens avec quinze jeunes détenus que la pauvreté – ici comme ailleurs – est la source du problème. Un jeune homme dit avoir rechuté parce qu'il estime son sort préférable dans l'unité d'incarcération juvénile que dans la rue. Amadi, 17 ans, déclare s'être joint à une bande appelée «Red Line» à l'âge de 14 ans, juste «... pour imiter mes copains du quartier». Lui aussi voudrait oublier la bande quand il sortira de prison et, si possible, suivre une formation.

Malgré un budget limité, le projet de l'OIT a réalisé des progrès spectaculaires en quelques mois seulement. «Nous avons constaté une baisse sensible de la délinquance juvénile», déclare le Commissaire Moratamby, qui combine la prévention avec des patrouilles régulières dans les quartiers difficiles dès la tombée de la nuit.

Ezidine Amady Moussa, conseiller technique responsable des jeunes de la région Diana, se félicite également du retour au calme dans la ville: «Cette amélioration ne peut qu'aider à attirer les touristes dans notre belle ville.».

Sur les rives de la baie de Diego-Suarez, José Pouely est un exemple de ce changement. Cet ancien membre d'une bande de foroches explique qu'il se battait souvent à cause d'une fille, ou simplement pour «vaincre l'ennemi»; après avoir participé à une campagne de sensibilisation, il a compris que sa vie pouvait changer positivement. Son père, entretemps décédé, réparait et construisait les bateaux de pêche traditionnels locaux appelés lakanas, ce qui l'a incité à choisir une formation en menuiserie afin de suivre ses traces.

Aujourd'hui, José Pouely montre fièrement le bateau de cinq mètres qu'il vient de construire, pour lequel il a déjà un acheteur prêt à payer deux millions d'Ariary malgaches (578 \$ E.-U.). Il a pu réaliser son rêve et quitter l'univers des foroches. Il pourrait bénéficier d'autres formations, mais il est reconnaissant pour celle qu'il a reçue. Dorénavant, lorsqu'il rencontre d'anciens membres de sa bande, ce n'est plus pour commettre des infractions, mais pour aller pêcher.



PAYS	Madagascar
BUDGET	4 000 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.7
OUAGA+10	DPC 1, DPC 3
DURÉE	2017–2020
SOURCE DE FINANCEMENT	Département du travail des E.-U.
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	10

Madagascar Production durable de vanille, exempte de travail des enfants; communautés agricoles de SAVA

Une étude menée par le BIT en 2011 a révélé que plus de 20 000 enfants, pour la plupart âgés de 12 à 17 ans, travaillaient dans l'industrie de la vanille dans la région SAVA (Sambava, Antalaha, Vohemar et Andepa) à Madagascar, situation considérée comme préjudiciable non seulement pour la réputation de la région, connue comme la «capitale mondiale de la vanille», mais aussi pour tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre de son projet SAVA-BE (Soutenir les acteurs de la vanille au bénéfice des enfants), le BIT s'est appuyé sur le dialogue social et le tripartisme pour aider les autorités et les communautés locales, ainsi que les divers acteurs de la chaîne d'approvisionnement de la vanille, à s'engager dans la lutte contre le travail des enfants. Ces mesures s'inscrivent dans le droit fil des conventions n° 138 (âge minimum d'admission à l'emploi) et n° 182 (pires formes de travail des enfants), ratifiées par Madagascar.

Dans l'année qui a suivi la mise en œuvre du projet, plusieurs avancées substantielles et tangibles ont été réalisées:

- Inclusion d'une nouvelle disposition sur le travail des enfants dans la Convention régionale (sorte de législation élaborée par et pour la communauté, et approuvée par l'autorité judiciaire compétente), avec la participation de toutes les parties prenantes, en aval comme en amont;
- Constitution de Comités locaux de lutte contre le travail des enfants (CLLTE) dans chaque communauté où le projet a été mis en œuvre. Ces comités surveillent les cas de travail des enfants signalés dans leur district et en rendent compte. Ils élaborent également des stratégies pour sensibiliser la communauté aux effets négatifs du travail des enfants et à l'importance de l'instruction. Les membres du CLLTE sont choisis parmi les représentants des forces vives de la communauté, notamment: les autorités locales, les chefs de village, les enseignants, le personnel de santé, les membres des coopératives et des associations de producteurs;
- Revitalisation des Comités régionaux de lutte contre le travail des enfants (CRLTE), chargés de coordonner toutes les activités de lutte contre le travail des enfants dans la région SAVA. Créés en 2013, les CRLTE étaient devenus quasi-inactifs en raison de leurs ressources techniques et financières insuffisantes. Avec l'appui du projet, les CRLTE ont repris leurs activités, notamment: contrôles inopinés dans les entreprises; formalisation du travail des récoltants et des transformateurs de vanille; mise en œuvre du Code de conduite des exportateurs et du Protocole d'engagement des récoltants et transformateurs de vanille. En outre, le projet a fourni au CRLTE de SAVA des véhicules et du matériel informatique pour lui permettre de mener sa tâche à bien.

Toutes ces réalisations ne sont que les débuts prometteurs du projet, qui se poursuivra jusqu'en 2020 et s'efforcera de créer un impact positif dans les districts concernés, afin de réduire considérablement le travail des enfants dans la filière vanille.



Enfants, autrefois victimes du travail des enfants dans le secteur de la vanille, désormais bénéficiaires du programme de formation professionnelle au centre SAVABE dans le district d'ANDAPA, région de SAVA

33



PAYS	Maroc
BUDGET	381 188 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.8, 16.2, 16.6
OUAGA+10	DPC 1
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Département du travail des E.-U.
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	7, 10

Maroc

Promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans l'agriculture

Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre du partenariat entre l'OIT et le ministère marocain du Travail et de l'Insertion professionnelle, vise à promouvoir le dialogue social et le respect des droits fondamentaux au travail, notamment pour les femmes et les jeunes dans le secteur agricole au Maroc.

Il a été conçu afin de concrétiser les résultats obtenus dans le cadre de deux projets antérieurs, dont l'un (financé par le ministère des Ressources humaines du Canada) promouvait les droits fondamentaux des travailleurs par le dialogue social et l'égalité hommes-femmes, et l'autre (financé par les Etats-Unis) les droits des travailleurs et la bonne gouvernance du marché du travail.

Stratégie

La mise en œuvre du projet répondait à une série de principes:

- approche tripartite et participative;
- approche pragmatique par l'apprentissage sur-le-tas;
- flexibilité dans la planification et l'identification des activités, tenant compte du contexte et des besoins évolutifs des partenaires;
- démarche bidirectionnelle, du niveau national à celui de l'entreprise et vice versa.

Objectifs et réalisations

L'une des principales réalisations du projet est la promotion de la négociation collective au Maroc; après un long processus de sensibilisation et de renforcement des capacités des partenaires, le pays dispose maintenant d'un plan national de promotion de la négociation collective. Les chargés de projet ont œuvré à deux niveaux pour y parvenir:

- **national:** soutien aux partenaires nationaux pour l'élaboration du plan national sur la négociation collective et la formation des formateurs (suivi de la mise en œuvre du plan), et pour la revitalisation du Conseil national tripartite de négociation collective;
- **régional:** soutien ciblé à vingt entreprises agricoles; formation et accompagnement des syndicats et des entreprises durant le processus de négociation; et aide à la rédaction des conventions collectives.

Le projet a démontré que le processus d'identification et de mobilisation des représentants des travailleurs et des employeurs au niveau de l'entreprise pour négocier des conventions collectives constitue un moyen efficace d'instaurer la confiance entre employeurs et travailleurs, de promouvoir de bonnes relations de travail et de créer des modèles susceptibles d'être répliqués. Le projet a produit plusieurs bonnes pratiques (documentées dans des manuels et accords types), par exemple les critères de choix des entreprises et l'élaboration de solutions. Le projet encourageait également la participation des femmes et des jeunes à la négociation collective dans les entreprises. Plus d'une vingtaine d'entreprises ont bénéficié d'un accompagnement, et les partenaires sociaux sont maintenant mieux armés pour négocier collectivement grâce à la formation reçue et aux outils développés dans le cadre du projet.

Pérenniser l'action

Cette démarche d'appui aux partenaires sociaux pour la négociation collective a été endossée par les partenaires nationaux, y compris le ministère du Travail et de la Formation professionnelle, les partenaires sociaux, ainsi que les autorités locales et régionales. Lors du séminaire de clôture visant à tirer les enseignements de l'expérience, les partenaires sociaux ont souligné que l'élan généré par le projet dans la promotion de bonnes relations professionnelles dans le secteur agricole mérite d'être soutenu, et annoncé qu'ils poursuivront le processus de négociation collective dans ce secteur.



Femmes au travail dans une coopérative de production et de vente de noix d'argan

34



PAYS	Egypte, Libye, Maroc, Tunisie
BUDGET	381 188 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.8, 16.2, 16.6
OUAGA+10	DPC 4
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Département d'Etat des E.-U.
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	7, 10

Afrique du Nord Améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre

Traditionnellement considérés comme des pays d'émigration, les pays d'Afrique du Nord ont connu ces dernières années une hausse de l'immigration en provenance d'Afrique subsaharienne et du Moyen-Orient. D'abord en transit vers l'Europe, ou parce qu'ils fuient les conflits, de plus en plus de migrants finissent par s'installer en Afrique du Nord, où ils travaillent généralement dans l'économie informelle. Avec une importante diaspora et un nombre croissant de migrants internationaux, les migrations sont devenues un facteur majeur de la dynamique démographique sur le marché du travail.

Les pays d'Afrique du Nord n'ont d'autre choix que d'apporter des réponses à ce nouveau phénomène, tout en protégeant leurs propres ressortissants qui travaillent à l'étranger. C'est dans cet esprit que le BIT a conçu le projet IRAM afin «d'améliorer la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie, au Maroc, en Libye et en Egypte», en axant son intervention autour de trois grands objectifs:

- fournir aux parties prenantes nationales les connaissances, les capacités et les outils pratiques nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et stratégies cohérentes en matière de migration de main-d'œuvre, fondées sur les droits et tenant compte de l'égalité des genres, dans le cadre d'un processus participatif de consultation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile;
- soutenir le renforcement des lois et pratiques nationales sur les migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants, à la lumière des instruments internationaux applicables;
- créer une plate-forme permettant d'engager les principales parties prenantes dans un dialogue intrarégional sur la mobilité de la main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants.

Migrations en Afrique du Nord

	Émigrants	Immigrants
Maroc	2 900 000	95 800
Tunisie	767 200	n.d.
Egypte	3 400 000	478 000
Libye	n.d.	788 000

Source: UN-DESA, 2017

Lancé en janvier 2013, le projet IRAM a financé des activités dans trois domaines – le renforcement des capacités individuelles et institutionnelles; l'élaboration de politiques; le développement des connaissances et la création d'outils pratiques – avec les résultats suivants:

Renforcement des capacités individuelles et institutionnelles

- trois études menées sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre (Maroc, Tunisie, Egypte);
- assistance technique ciblée pour l'établissement de deux feuilles de route nationales sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et stratégies nationales des migrations de main-d'œuvre (Tunisie, Maroc);
- élaboration et validation, par des comités tripartites, de trois plans d'action nationaux sur le renforcement institutionnel dans le domaine des migrations de main-d'œuvre (Maroc, Tunisie, Egypte);
- renforcement des capacités nationales de gestion des migrations de main-d'œuvre grâce à des formations ciblées, par exemple sur les normes internationales du travail et les cadres réglementaires, la protection sociale, le développement et la validation des compétences, le recrutement éthique, l'éducation financière et le dialogue social (Maroc, Tunisie);
- mise en place d'un mécanisme de surveillance des droits pour la protection des travailleurs migrants (Maroc);
- renforcement de la capacité des syndicats à protéger les travailleurs migrants et extension aux pays subsahariens du réseau syndical méditerranéen sur les migrations;
- appui à la collaboration interministérielle; désignation de points focaux pour les migrations de main-d'œuvre au sein des institutions gouvernementales compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs; renforcement des mécanismes de consultation des partenaires sociaux et des organisations de la société civile sur les migrations de main-d'œuvre.

Élaboration des politiques

- soutien à la mise en œuvre de la politique migratoire nationale, y compris le renforcement de la cohérence entre les politiques migratoires et celles de l'emploi (Maroc);
- élaboration d'une politique nationale des migrations de main-d'œuvre dans le cadre du projet IRAM (Egypte);
- soutien à l'élaboration et à la révision de la stratégie et du plan d'action national en matière de migration, favorisant une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits et sur un vaste processus consultatif incluant les partenaires sociaux et les organisations de la société civile (Tunisie);
- adoption du Plan d'action de Hammamet (2016) sur la mobilité intra-régionale et la protection des travailleurs migrants, encourageant la coopération sous-régionale sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, notamment dans le domaine de la protection sociale.



Formation de travailleurs migrants à la gestion financière

Connaissances et outils pratiques

- élaboration, adaptation et diffusion de trousse de formation et de supports pédagogiques sur l'éducation financière (Maroc, Tunisie, Egypte);
- élaboration de manuels destinés aux attachés du travail (Tunisie), adaptés ensuite pour le Maroc;
- amélioration de l'information et des connaissances sur les migrations de main-d'œuvre; appui à l'Observatoire national des migrations pour la collecte de données; étude qualitative sur l'emploi formel et informel des immigrants (Tunisie).

Les enseignements tirés du projet IRAM ont ouvert la voie à d'autres politiques sur les migrations de main-d'œuvre et la gouvernance dans tous les pays de la sous-région ayant participé au projet. La dynamique actuelle des politiques migratoires et les principes de gouvernance en ce domaine s'appuient sur plusieurs outils et cadres politiques conçus dans le cadre du projet IRAM, avec le soutien de plusieurs partenaires du développement (Union européenne; Directions de la coopération au développement de la Suisse et de l'Italie), d'organisations internationales (OIT, OIM) et d'autres organisations (p. ex. la Friedrich Ebert Stiftung).

35



PAYS	Ouganda
BUDGET	485 902 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.7, 16.2, 16.7
OUAGA+10	DPC 1, DPC 3
DURÉE	21 mois
SOURCE DE FINANCEMENT	Fondation ECLT
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	2, 8, 10

Ouganda **Lutter contre le travail dangereux des enfants dans la tabaculture**

En collaboration avec la Fondation pour l'éradication du travail des enfants dans la tabaculture (ECLT), le BIT met actuellement en œuvre un projet de lutte contre le travail dangereux des enfants dans la tabaculture. L'Ouganda, le Malawi et la Tanzanie sont des pays pilotes.

Le projet vise à lutter contre le travail dangereux des enfants dans la tabaculture, à promouvoir le dialogue social entre les parties prenantes aux niveaux national, régional et local, et à renforcer leur capacité à élaborer et appliquer des politiques sur le travail des enfants. Il est mis en œuvre au niveau national et dans trois districts tabaculteurs de l'Ouganda. Les partenaires du projet comprennent les ministères compétents dans divers domaines – Égalité des genres, Travail et Développement social, Éducation et Sports, Agriculture, Élevage et Pêche – ainsi que les partenaires sociaux, les universités et les organisations de la société civile ougandaise concernées.

Le projet soutient la création de structures communautaires capables d'élaborer leur propre plan d'éradication du travail des enfants et de persuader les autorités de district de débloquer les fonds nécessaires pour la mise en œuvre de ces plans. Au niveau des districts, le projet s'efforce de prolonger les stratégies de renforcement du dialogue social et de développement des capacités, afin d'y inclure les communautés tabacultrices. Le projet vise les résultats suivants:

- inciter les institutions gouvernementales et les partenaires sociaux à développer un dialogue social approfondi sur le travail dangereux des enfants dans l'agriculture en général, et la tabaculture en particulier;
- élaborer et mettre en œuvre des mesures correctives ciblées, par l'intermédiaire des organisations sectorielles de travailleurs et d'agriculteurs, des organisations d'employeurs et des institutions publiques compétentes.

Au niveau des districts, le projet a favorisé le dialogue social au moyen de tables rondes avec les différentes parties prenantes, y compris les communautés tabacultrices, afin de créer des structures communautaires capables d'élaborer un plan d'action (DAP) à ce niveau. La priorité des DAP est d'éradiquer les pires formes de travail des enfants, telles que définies dans le Plan d'action national adopté par l'Ouganda en la matière. Leurs interventions prioritaires sont conçues de manière à s'attaquer aux facteurs d'incitation et d'attraction qui poussent les enfants à travailler, et les privent de leur droit à la scolarité et à une vie saine. Pour ce faire, le plan prévoit divers types d'actions:

- retrait des enfants des pires formes de travail, accès à une instruction et à une formation professionnelle de qualité, et intégration dans les programmes de protection sociale;
- renforcement des moyens d'existence des ménages, en aidant ceux dont les enfants travaillent à se procurer d'autres formes de revenus;

Ouganda

- campagnes d'information, actions de sensibilisation, et renforcement des capacités de toutes les institutions concernées;
- révision du cadre juridique et renforcement de la coordination et du tripartisme, afin d'appliquer efficacement les programmes de lutte contre le travail des enfants.

Les acteurs clés de ce processus s'appuient sur le DAP pour: coordonner et intensifier les actions contre les risques et les conséquences du travail des enfants; mener des activités de sensibilisation; inciter les districts et les communautés à intensifier leur action en ce domaine; aider les principaux acteurs et le public, au niveau des districts, à participer activement aux politiques de lutte contre les pires formes de travail des enfants, et à se les approprier.

L'élaboration et la mise en œuvre des DAP pour l'éradication des pires formes de travail des enfants en Ouganda est une étape concrète vers des interventions durables et réussies dans la lutte contre ce fléau. En s'engageant à soutenir la mise en œuvre du DAP local, le district de Hoima en Ouganda (zone pilote du projet) a dégagé des fonds pour la lutte contre le travail des enfants; en l'occurrence, le DAP constituait également un outil de mobilisation des ressources pour le district, qui sollicitait des fonds auprès de donateurs potentiels en vue de l'éradication du travail des enfants. Le projet soutient la transposition des plans d'action dans les deux autres districts du projet, Arua et Gulu.



Un assistant social aidant un enfant travaillant dans un champ de tabac à améliorer sa condition sociale

Promouvoir le dialogue

36



PAYS	République centrafricaine
BUDGET	110 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	8.3, 8.5
OUAGA+10	DPC 1, DPC 2, DPC 4
DURÉE	06/2016–12/2017
SOURCE DE FINANCEMENT	OIT (CSBO & CTBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	Les dix

République centrafricaine Promouvoir le travail décent

La crise de 2013 en République centrafricaine (RCA) a mis un terme provisoire aux activités du Forum de Bangui sur le travail décent, organisé en collaboration avec le BIT en décembre 2011. Après la fin du conflit et suite à l'entrée en fonctions d'un gouvernement intérimaire, le BIT a mené deux missions de fond en 2015 et début 2016 pour évaluer les besoins des mandants, puis une mission multidisciplinaire en juillet 2016, durant laquelle les membres de la mission ont rencontré les plus hautes autorités du pays, notamment le Président de la République nouvellement élu, le professeur Faustin-Archange Touadéra, les partenaires sociaux, certaines institutions des Nations Unies (UNSOA, MINUSCA), les organisations de la société civile et les partenaires du développement. Depuis lors, le BIT a renforcé son soutien aux activités menées en rapport avec les quatre piliers de l'agenda du travail décent¹:

- Le BIT a aidé le Comité tripartite de l'emploi à formuler une politique de l'emploi. Ces travaux se sont achevés en novembre 2016 avec la présentation officielle au chef de l'Etat du Document cadre sur la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (PNEFP). En soutien à ce document d'orientation, le Bureau a élaboré le Programme national d'urgence de création d'emplois décents, immédiats et durables pour la consolidation de la paix et la résilience en République centrafricaine. Ce programme de 45 millions de dollars vise la création de 400 000 emplois sur cinq ans. Le Président de la République s'est engagé à œuvrer en faveur de la mobilisation de fonds pour ce programme.
- De mai 2016 à avril 2018, le BIT et le PNUD ont mis en œuvre le projet conjoint intitulé «Appui au redéploiement de l'administration territoriale et à la Revitalisation socio-économique des communautés» (ARAT-RSE), financé par le Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies (BACP). Ce projet visait à promouvoir le processus de restauration et d'extension de l'autorité de l'Etat en dehors de Bangui, participant ainsi à la redéfinition du contrat social entre l'Etat et la société centrafricaine.
- S'agissant du dialogue social, le BIT a lancé une initiative afin de renforcer l'administration du travail et d'encourager les partenaires sociaux à signer et mettre en œuvre un Pacte de stabilité et de relance économique sur l'emploi des jeunes. Le Bureau a mené une analyse des services de l'Administration du travail, qui a abouti à l'adoption d'un plan stratégique et de modernisation de l'institution. En décembre 2016 et juin 2017, plusieurs ateliers pour le renforcement du dialogue social ont traité de thèmes liés à la représentation syndicale; les partenaires sociaux sont convenus d'un agenda pour la mise en œuvre des principes de représentativité en juin 2017. Avec l'appui du BIT, l'Union nationale des employeurs d'Afrique centrale (UNPC) et le Groupe des industriels centrafricains (GICA) ont procédé à un diagnostic de leurs institutions et approuvé un plan stratégique pour la relance de leurs activités.

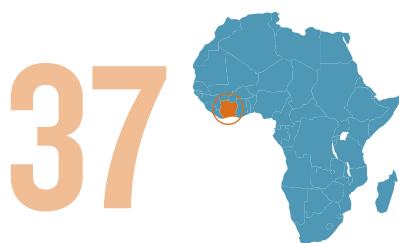
¹ Les quatre piliers de l'Agenda du travail décent sont la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social.

- S'agissant de la sécurité sociale, le chef de l'Etat a invité le BIT à apporter son soutien à la mise en place d'une caisse de sécurité sociale autonome pour les fonctionnaires. Le Bureau a élaboré un avant-projet de politique nationale de la sécurité sociale (PNSS), qu'il a présenté lors d'un atelier en juillet 2017, afin d'harmoniser l'action de toutes les parties prenantes, en collaboration avec la Banque mondiale et l'UNICEF. Les participants se sont mis d'accord sur une feuille de route pour la finalisation du PNSS.

En conséquence, le BIT a accordé une dotation CSBO de 998 000 \$ E.-U. sur une période de 24 mois, pour la promotion de la paix et la création d'emplois décents et productifs en République centrafricaine.



Le document du Programme national d'urgence pour la promotion du travail décent, pour la consolidation de la paix et la résilience, est présenté au Président Faustin-Archange Touadéra.



PAYS	Côte d'Ivoire
BUDGET	88 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 1, DPC 2
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	France
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 10

Côte d'Ivoire Groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes

Depuis 2012, la Côte d'Ivoire a connu une croissance économique soutenue grâce aux investissements publics et privés, y compris ceux des entreprises multinationales (EMN). La promotion de l'emploi des jeunes par les chaînes d'approvisionnement commerciales est au cœur de ce projet.

Se fondant sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)¹, le BIT a réalisé une étude² qui a produit des données sur les possibilités d'emploi dans les quatre secteurs qui attirent le plus les investissements étrangers: banques, mines, télécommunications, secteur agricole et agro-industriel. Se fondant sur ces constats, les employeurs ivoiriens ont constitué en 2011 un groupe de travail afin de sensibiliser les acteurs nationaux aux enjeux liés aux activités des multinationales, dont le nombre augmente constamment. Le BIT a fourni son assistance technique pour des études et des manifestations tripartites, afin d'aider le groupe à mettre son plan d'action en œuvre.

Le BIT a également contribué à l'amélioration structurelle du groupe, qui doit s'adapter à un environnement fluctuant, en raison des changements institutionnels, de l'évolution des politiques et stratégies de l'emploi et des cadres de référence pertinents, tels la Déclaration sur les EMN. Pour ce faire, le Bureau a mis l'accent sur deux axes de réflexion: réviser le mandat et le plan d'action du groupe de travail; et engager un dialogue interne sur son avenir. En réponse, la Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI) a établi au sein de sa Commission sociale et de l'emploi un comité ad hoc, chargé de proposer un plan d'action actualisé visant à dynamiser le groupe.

Le soutien apporté par le BIT et la détermination des parties prenantes au niveau national sous l'impulsion des employeurs ont permis d'élaborer un Protocole d'engagement, comprenant les volets suivants:

Une déclaration d'objectifs

Le groupe s'est fixé pour objectif de promouvoir la Déclaration sur les EMN et de l'utiliser pour promouvoir l'emploi des jeunes, et a décidé de changer son nom en «Groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes».

1 <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>.

2 https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/employment-reports/WCMS_167417/lang--en/index.htm.

Une composition renforcée

Le groupe de travail a été élargi, pour y inclure des représentants des groupes et réseaux professionnels, des travailleurs et du gouvernement.

Accord sur une procédure opérationnelle normalisée

Le groupe a mis en place un secrétariat, assuré par la Commission sociale et de l'emploi du CGECI. Les décisions sont prises par consensus lors des réunions trimestrielles. Les activités du groupe sont définies dans un plan d'action annuel. Ses membres sont tenus de préparer un rapport annuel sur leurs activités, pour en faciliter le suivi.

La promotion et la mise en œuvre de la Déclaration sur les EMN par les mandants se font de plusieurs manières. Le groupe de travail sur les entreprises et l'emploi des jeunes représente un modèle, qui montre comment les employeurs peuvent s'engager et jouer un rôle moteur dans la promotion de cet instrument de l'OIT directement destiné aux entreprises.



Séance de discussion sur la future stratégie du groupe de travail

38



PAYS	Egypte
BUDGET	120 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	4.4, 8.5, 8.6, 8.b
OUAGA+10	DPC 3, DPC 4
DURÉE	2016–2018
SOURCE DE FINANCEMENT	Finlande, Pays-Bas
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	1, 10

Egypte

Améliorer l'égalité hommes-femmes en entreprise

L'égalité hommes-femmes et la non-discrimination sont au cœur de l'engagement de l'OIT en faveur du travail décent. Le développement économique des femmes est une priorité pour le gouvernement égyptien, les partenaires sociaux et l'OIT, notamment dans le monde du travail. Les questions de genre sont un moteur politique transversal de la stratégie globale de l'OIT. A ce titre, l'égalité hommes-femmes, la non-discrimination et l'autonomisation des femmes sont au cœur des résultats stratégiques concernant l'emploi et les compétences, le développement des entreprises, l'administration du travail et le dialogue social, et la protection sociale.

Organe faîtière des organisations patronales égyptiennes, la Fédération des industries égyptiennes (FEI) comprend 20 chambres sectorielles, représentant plus de 60 000 entreprises, dont plus de 90 % appartiennent au secteur privé, soit plus de sept millions de travailleurs et 20 % de l'économie nationale. La FEI et le BIT ont discuté des moyens d'améliorer la gestion des ressources humaines dans les entreprises égyptiennes, afin de renforcer leurs connaissances sur la législation du travail et les normes internationales du travail ratifiées par l'Egypte, ainsi que leur engagement pour l'égalité hommes-femmes.

Avec l'appui du BIT, la FEI a accepté de promouvoir l'égalité hommes-femmes, sujet qu'elle considère comme une priorité essentielle du monde des affaires égyptien. S'inspirant d'exemples en Belgique, et de certains de ses projets en Tunisie, le BIT a préparé une étude de faisabilité sur le lancement d'une Académie des ressources humaines et du genre, dont le conseil d'administration de la FEI a endossé les conclusions; par la suite, le BIT et la FEI ont collaboré à la conception et à la réalisation de la première Académie, qui s'est tenue en novembre et décembre 2017.

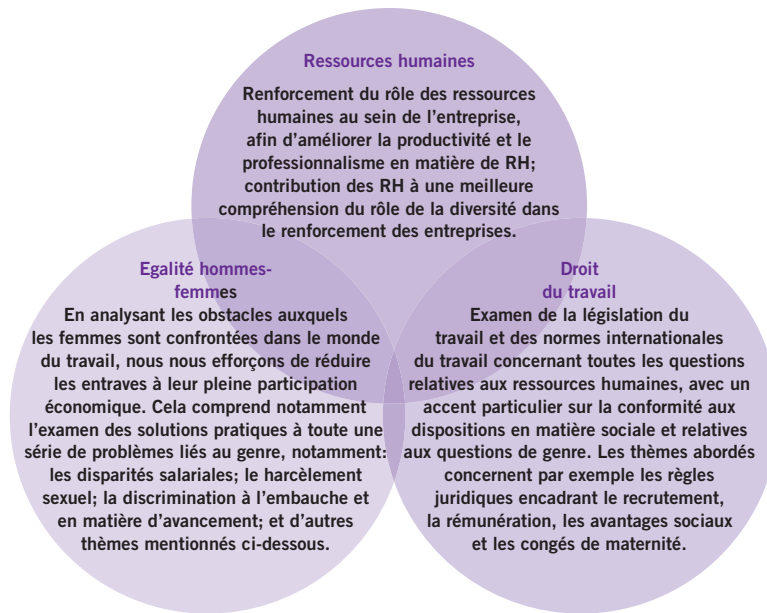
Le principal objectif de l'Académie des ressources humaines et du genre est de promouvoir de saines politiques de ressources humaines, tenant compte des disparités hommes-femmes, de la diversité et du respect de la législation du travail.

La FEI continuera d'offrir ce nouveau service à ses membres, permettant ainsi aux entreprises égyptiennes d'adopter des stratégies modernes de ressources humaines tenant compte des questions de genre. L'Académie offre un programme d'études et des ressources, notamment des informations et des outils sur la législation du travail et les méthodes permettant de renforcer la conformité, ainsi que des conseils sur l'élaboration de bonnes politiques de ressources humaines.

Plus précisément, l'Académie entend:

- favoriser une meilleure compréhension des questions relatives aux normes internationales du travail, au travail décent et à l'égalité hommes-femmes en milieu de travail; et
- renforcer les compétences de gestion des participants (les responsables des ressources humaines) en leur offrant un large éventail de solutions pratiques, modernes et tenant compte des sexospécificités, en matière de ressources humaines.

Les trois piliers de l'Académie



Parallèlement, la FEI et le BIT ont élaboré un programme avancé de sensibilisation des directeurs généraux à l'importance des stratégies de ressources humaines.

Tenue une fois par an, l'Académie comprend 15 jours de formation sur une période de deux mois, dispensés par trois formateurs spécialisés (ressources humaines, droit du travail et questions de genre). La FEI et le BIT ont offert un suivi aux

participants afin de les accompagner dans la réforme de leurs politiques de RH. Sur les 20 participants du premier cycle, six ont adapté leur stratégie de RH et quatre ont demandé un soutien supplémentaire. Le deuxième cycle, qui a débuté en septembre 2018, sera suivi d'un programme de formation des formateurs pour multiplier l'impact au niveau sectoriel.

C'était la première fois que la FEI offrait un service structuré à ses membres dans la durée. Grâce à ce large partenariat, la FEI a réalisé que l'Académie répondait à la demande toujours plus soutenue des entreprises égyptiennes pour des offres de formation et de renforcement des capacités de ses membres.

S'appuyant sur le succès de l'Académie en Egypte, l'expérience a été transposée en Algérie où la Confédération générale des entreprises algériennes (CGEA) a tenu sa propre Académie des Ressources Humaines en 2018; au Maroc, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) prévoit de le faire en 2019.



Une employée d'une entreprise pharmaceutique

A l'issue de la session dispensée par l'Académie, les participants:

- auront acquis des outils favorisant les bonnes pratiques et l'optimisation des politiques de ressources humaines;
- seront plus sensibilisés aux questions liées au développement humain et aux compétences;
- connaîtront mieux les règles relatives au respect des normes internationales, du travail décent et de l'égalité hommes-femmes en milieu de travail;
- disposeront de compétences de gestion renforcées en matière de législation du travail;
- auront une connaissance diversifiée des stratégies de ressources humaines pratiques, modernes et tenant compte des sexes.

39



PAYS	Ethiopie
BUDGET	3 094 710 \$ E-U.
CIBLES ODD	5.4, 8.8, 10.4, 16.6
OUAGA+10	DPC 1, DPC 3, DPC 4
DURÉE	09/2015 – 12/2018
SOURCE DE FINANCEMENT	SIDA, H&M
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	2, 4, 7, 10

Ethiopie **Améliorer les relations professionnelles dans le secteur du textile et de la confection**

Le secteur émergent du textile et de la confection en Ethiopie est devenu une composante majeure du secteur manufacturier du pays, qui attire les investissements étrangers directs et crée des emplois. Bien géré et encadré, ce secteur pourrait devenir le moteur de l'industrialisation

du pays dans tous les secteurs d'activité, et contribuer à l'instauration d'un mode de développement susceptible de profiter aux pauvres. Toutefois, le secteur éthiopien de la confection fait face à de multiples difficultés, notamment en ce qui concerne la productivité, les conditions de travail, les relations professionnelles et la conformité sociale.

Pour relever ce défi dans la durée, le BIT a élaboré un projet novateur, cofinancé par la multinationale suédoise Hennes & Mauritz (plus connue sous l'acronyme H&M) et l'Agence suédoise du développement international (SIDA). Mis en œuvre dans plusieurs régions (districts d'Oromia et du Tigré; Région des nations, nationalités et peuples du Sud), le projet entend contribuer au développement durable du secteur du textile et de la confection, dans le respect des normes sociales, en améliorant les relations professionnelles, la productivité, les salaires et les conditions de travail. L'approche holistique du projet suppose la participation du gouvernement, des partenaires sociaux et des principaux acteurs du secteur du textile et de la confection à tous les niveaux – national, régional et entreprises. Le BIT met ce projet en œuvre en collaboration avec les mandants tripartites (gouvernement, travailleurs et employeurs) et les partenaires nationaux et internationaux actifs dans ce secteur.

Au niveau national, le projet vise à harmoniser le dialogue social entre les multiples parties prenantes, sous la direction des partenaires tripartites, y compris les principaux acteurs du commerce mondial du textile. Aux niveaux régional et sectoriel, le projet aide les administrations régionales du travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs (à l'échelle du secteur et des entreprises), à renforcer les relations professionnelles et à établir de bonnes pratiques de dialogue social, afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail tout en accroissant la productivité. Au niveau de l'entreprise, le projet entend renforcer la capacité des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants à établir de bonnes relations de travail et des pratiques socialement responsables dans le secteur éthiopien du textile et de la confection.

«**Mon nom est Sara Bayssa. Agée de 23 ans, je travaille pour la société Ayka dans le département de la confection depuis presque cinq ans. D'abord opératrice, j'ai été promue superviseure en raison de mes compétences et de ma productivité ... Lorsque j'ai pris mes nouvelles fonctions, j'ai réalisé à quel point la supervision est une tâche difficile, qui exige non seulement d'être performante dans les techniques de production, mais aussi de gérer les relations avec des travailleurs issus de milieux très divers, parfois difficiles à comprendre. Bien que mon rôle consiste essentiellement à encadrer les travailleurs, j'ai été choisie pour ce poste en raison de mes compétences dans les techniques de production ... En tant que superviseure, j'ai reçu une formation afin d'améliorer ma productivité et mes compétences en gestion des ressources humaines. Je vois cette formation comme un moyen d'acquérir les qualifications qui me font défaut. Je n'avais jamais reçu de formation pour devenir un cadre efficace et améliorer mes aptitudes à la supervision. La formation m'a aidée à comprendre l'importance du travail d'équipe, qui est essentiel pour accroître la productivité dans mon usine. Je suis maintenant pleinement consciente de l'importance de la communication et de l'écoute des membres de mon équipe, non seulement pour les motiver, mais aussi pour atteindre les objectifs de production et satisfaire aux exigences de qualité.**

En 2017, 143 activités distinctes ont eu lieu dans le cadre de ce projet; plus de 2 500 travailleurs et cadres, ainsi que des représentants du gouvernement, des syndicats et des employeurs, y ont participé. Le ministère du Travail et des Affaires sociales (MOLSA) a constitué en son sein un Centre de services des relations professionnelles, qui offre de l'information, des formations sur le renforcement des capacités et des services d'orientation en matière de relations professionnelles. En outre, dans le cadre du projet, une étude exploratoire a été menée en vue de l'introduction d'un système de salaire minimum en Ethiopie, ainsi qu'une analyse des conventions collectives existantes afin de fournir des données factuelles aux organisations de travailleurs et d'employeurs, aux niveaux sectoriel et industriel. Au niveau régional, le projet a renforcé la capacité des inspecteurs du travail sur plusieurs plans: améliorer la qualité des inspections; mieux faire respecter la législation; et sanctionner les employeurs défaillants.

Au niveau des entreprises, le projet a permis de renforcer les capacités de 13 sociétés de confection dans 12 domaines distincts, liés au travail décent dans ce secteur. Selon les cadres de ces usines, la direction a mis en place des procédures de grief solides, disposant que les plaintes font l'objet d'enquêtes conjointes, menées par les représentants des travailleurs et de la direction. Ils ajoutent que la plupart des travailleurs sont bien informés de leurs droits et obligations, et que la majorité d'entre eux ont largement bénéficié d'une formation aux compétences générales, qui a amélioré leur attitude sur plusieurs plans: gestion du temps, questions financières et élaboration d'un plan de vie. Les activités de SST menées dans le cadre du projet ont permis de réduire la fréquence des accidents professionnels dans les 13 usines concernées. En outre, le projet a contribué à la création et au renforcement des syndicats dans ces usines, et à la création de comités de femmes pour accroître leur participation aux comités de direction des syndicats et à la négociation des conventions collectives.

«**Mon nom est Alemnesh Assefa, et je travaille pour la société GMM depuis sept ans. Embauchée comme assistante, j'ai intégré le département de couture après une formation de trois semaines, puis ai été nommée superviseuse après trois ans de service. Je suis membre du comité de direction du syndicat GMM, qui n'existe que depuis un an ... Lorsque je suis devenue dirigeante syndicale, j'ai commencé à suivre des formations, dont la dernière (Soft Skills and Gender) a radicalement modifié ma perspective sur le travail et sur ma vie. Cette formation n'a duré que trois jours, mais j'ai le sentiment qu'elle influencera tout le reste de mon existence. J'ai acquis de nombreuses compétences qui me semblaient aller de soi, mais qui, d'une certaine façon, sont exceptionnelles. Je pensais connaître le sens des termes «compétences générales, épargne, investissement, différends et questions de genre» puisqu'il en est souvent question dans les médias. Je suis surprise de constater qu'une formation aussi brève puisse avoir un tel effet sur moi ... Je suis ravie d'avoir trouvé de nouvelles activités pour 2017, à savoir la fabrication et la vente d'aliments frits et de samosas en soirée, ce qui m'occupe entre 2 et 2,5 heures par jour. J'ai quelques économies, juste assez pour lancer l'entreprise. Ce petit investissement me permettra de gagner de l'argent et d'économiser davantage.**».



Un atelier de tissage traditionnel



PAYS	Sénégal
BUDGET	338 000 \$ E-U.
CIBLES ODD	5.1, 8.3, 10.2
OUAGA+10	DPC 2, DPC 3
DURÉE	2016–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	BIT (CSBO)
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	6

Sénégal De l'économie informelle vers l'économie formelle

Au Sénégal, plus de 80 % des femmes travaillent dans l'économie informelle, la majorité d'entre elles dans un emploi précaire. Le cas des tanneuses de la banlieue de Dakar est typique: malgré tous les efforts qu'elles déploient pour améliorer leur productivité et leur compétitivité, leurs conditions de travail et de vie sont particulièrement difficiles.

Afin d'y remédier, le BIT et ses partenaires ont cherché à formaliser leurs conditions de travail dans le cadre d'un projet fondé sur la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Adoptant une approche intégrée, le projet fait appel aux spécialistes de l'équipe de Dakar pour le travail décent dans tous les domaines: égalité hommes-femmes, développement des entreprises, sécurité et santé au travail, protection sociale et activités des travailleurs. Le projet a également contribué à opérationnaliser les objectifs de développement durable (ODD), notamment l'objectif 8 «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» et l'objectif 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles».

Le BIT a collaboré avec l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), dans le cadre d'une démarche participative et multidisciplinaire, associant l'acquisition de connaissances et de compétences, l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail, le développement des capacités productives et des activités de conseil.

Le projet a donné les résultats suivants:

- les femmes ont été organisées en sept petites unités économiques (86 membres au total) au sein d'une coopérative artisanale appelée Coopérative des tanneuses de Guédiawaye (COOPTAG), qui offre à ses membres des cours d'alphabétisation et de formation, ainsi que l'accès à des services financiers;
- la démarche participative du projet, sous l'égide du BIT, a contribué à l'amélioration des conditions de travail et de vie dans les tanneries traditionnelles, notamment en ce qui concerne le stockage et la manutention des matériaux, l'adaptation des postes de travail et l'utilisation des équipements de protection individuelle;
- la productivité a progressé, ce qui a permis d'augmenter les revenus (environ 25 %) des 103 participantes au programme;
- davantage de femmes ont adhéré à un syndicat, participent au dialogue social et occupent des postes de direction dans les communautés locales;
- en reconnaissance du rôle prééminent joué par les femmes et des résultats qu'elles ont obtenus, la Banque de Crédit du Sénégal a remis un premier prix à leur coopérative lors de la célébration de la Journée internationale de la femme.

Le gouvernement sénégalais, par l'intermédiaire du ministère de la Femme, de la Famille et du Genre, s'inspire de l'expérience COOPTAG pour élaborer un projet d'extension de cette initiative au niveau national dans d'autres secteurs, tels le commerce, la restauration et la transformation des produits agricoles et halieutiques.



Tanneuses membres de la coopérative COOPTAG

41



PAYS	Afrique du Sud
BUDGET	680 272 \$ E.-U.
CIBLES ODD	8.3
OUAGA+10	DPC 2
DURÉE	2015–2017
SOURCE DE FINANCEMENT	Gouvernement des Flandres
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	4

Afrique du Sud

L'Académie du travail décent: une première en Afrique

Le développement des petites et moyennes entreprises (PME) figure parmi les priorités du gouvernement de l'Afrique du Sud pour réduire le niveau élevé de chômage¹. Depuis le début des années 2000, le BIT lui fournit une assistance technique afin de développer les capacités nationales dans divers domaines: formation à la gestion des entreprises, création d'entreprises par les femmes, création d'entreprises sociales, formation à l'entrepreneuriat, concurrence commerciale, coopération en milieu de travail et techniques de productivité.

En juillet 2014, le BIT a participé à une conférence réunissant le gouvernement, les entreprises et les syndicats, dont l'objectif était de partager les connaissances sur les modalités propices au développement des entreprises, et de communiquer les résultats des recherches menées sur ce sujet. Cet atelier s'est avéré un franc succès, car il a permis aux participants de partager leurs connaissances, et de tirer des enseignements des expériences axées sur le développement des entreprises². Au terme de la conférence, le gouvernement des Flandres a invité le BIT à concevoir un projet de partage des connaissances sur le développement des PME, y compris la création d'un réseau de partage d'information entre les services gouvernementaux, les organisations d'entreprises, le secteur privé et les praticiens du développement.

Stratégie

L'objectif du projet consistait à partager les connaissances existantes et à mettre au point une démarche novatrice de création d'emplois, susceptible d'orienter les politiques, les stratégies et les programmes. Il ne s'agissait donc pas d'une démarche verticale, du haut vers le bas (directement avec les PME), mais plutôt d'actions menées en amont: recherche; rédaction de notes d'orientation; ateliers de partage des connaissances; renforcement des capacités des institutions et des praticiens du développement. L'Afrique du Sud était le pays cible initial du projet, mais des participants du Malawi et du Mozambique s'y sont joints.

Une série d'activités novatrices de partage des connaissances et de renforcement des capacités a été conçue et organisée conjointement avec les mandants tripartites sud-africains. L'Académie du travail décent de l'OIT a été tenue en 2017, en collaboration avec le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC), l'institution nationale du dialogue social en Afrique du Sud.

Les organisateurs ont choisi une approche novatrice pour les sessions de formation. Ainsi, l'atelier sur l'Avenir du travail s'est déroulé dans un «Café du monde» sous forme «d'échanges ouverts»,

1 Plusieurs ministères nationaux soutiennent le développement des entreprises et les activités économiques: Commerce et industrie; Développement économique; Développement des petites entreprises (créé en 2014).

2 Une vidéo de la conférence est disponible à l'adresse: <https://www.youtube.com/watch?v=urKPFZFZFXB6Q>.

où les problématiques liées aux recherches sur l'avenir du travail en Afrique du Sud étaient traitées autour de plusieurs thèmes: Travail et société; Un emploi décent pour tous; Organisation du travail et Production; Gouvernance du travail. Ce format a facilité des échanges approfondis entre les mandants tripartites et les partenaires du développement, qui ont fait, entre autres, l'objet d'un reportage sur la chaîne d'information de la *South African Broadcasting Corporation (SABC)*.³

L'Académie du Travail décent de 2017, la première du genre organisée dans le monde entier, a connu un franc succès. Réunissant à Johannesburg plus de 150 participants venant de 20 pays, elle a donné lieu à de multiples activités: discussions plénières, jeux de rôles, débats d'experts, cours optionnels, exercices de prospective et visites sur le terrain. Grâce aux contributions de nombreux intervenants (du BIT et de l'extérieur) et de personnes provenant du continent africain tout entier, les participants ont pu avoir un dialogue et des échanges riches et approfondis, dégager des perspectives positives et procéder à une évaluation sans concessions de la situation en Afrique. Les participants ont pu visiter une usine de fabrication automobile et se familiariser avec les activités d'un programme communautaire de conservation (également actif dans le domaine des droits des travailleurs), et celles d'une entreprise sociale de l'économie verte; une visite a également été organisée au NEDLAC, où les invités ont participé à un jeu de rôles sur le dialogue social et la négociation collective.

L'un des principaux résultats du projet est la création d'une plateforme de partage des connaissances sur le campus électronique du Centre international de formation de l'OIT (CIT/OIT), où sont accessibles toutes les recherches et publications ainsi que les outils, vidéos, études de cas et autres documents pertinents produits lors des activités de renforcement des capacités et de partage des connaissances.⁴



L'Académie du travail décent de l'OIT de 2017 a réuni des mandants tripartites en collaboration avec le NEDLAC, l'institution chargée du dialogue social en Afrique du Sud

«Ce fut un grand honneur et un privilège pour le NEDLAC d'accueillir le voyage d'étude de l'Académie du travail décent. Les participants ont apprécié les possibilités qui leur ont été offertes à cette occasion: se familiariser avec le modèle de dialogue social du NEDLAC; considérer la situation du point de vue des quatre partenaires sociaux; engager un dialogue sur des questions difficiles et s'efforcer de parvenir à un consensus».

Chef, Opérations des programmes, Secrétariat du NEDLAC.

«Absolument inestimable ... c'était probablement l'une des meilleures sessions que nous avons eues depuis longtemps, particulièrement au vu des priorités qui sont les nôtres – la création d'emplois, l'automatisation et la technologie au travail».

Un entrepreneur sud-africain présent à l'Académie du travail décent de 2017.

3 L'émission de la SABC est disponible sur: <https://www.youtube.com/watch?v=BfRouAyMfuO&feature=youtu.be>. Les vidéos du BIT diffusées lors de l'événement comprennent notamment la vidéo African Talks, disponible à l'adresse: <https://www.youtube.com/watch?v=otoutYSdKsk>, et Future of Work, à l'adresse: <https://www.youtube.com/watch?v=iLj-4Pms228>.

4 Adresse du campus électronique: <https://ecampus.itcilo.org>.

42



PAYS	Togo
BUDGET	12 647 \$ E-U.*
CIBLES ODD	5.4, 8.8
OUAGA+10	DPC 1
DURÉE	12 Months
SOURCE DE FINANCEMENT	GAP 11
RÉSULTAT STRATÉGIQUE DE L'OIT	2,7

* Cette somme ne comprend pas le coût de l'assistance technique d'accompagnement pour cette action sur le terrain.

Togo

Liberté syndicale des travailleurs domestiques

Au Togo, comme dans de nombreux pays, les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques sont extrêmement difficiles: plus de 12 heures de travail quotidien, travail de nuit, logement précaire, aucun jour de repos, pas de couverture sociale, salaire minimum voire inexistant, violences physiques dégradantes telles que mutilations et brûlures, agressions verbales et, parfois, abus sexuels. Le travail domestique compte une forte proportion d'enfants et de jeunes, parce que cette forme de travail échappe souvent au contrôle des services d'inspection du travail.

Dans le cadre du Programme d'action mondial sur le travail des enfants (GAP11), le BIT a lancé un projet afin d'aider les travailleurs domestiques à créer des organisations syndicales au niveau national.

En juin 2016, avec l'appui du BIT, les associations de travailleurs domestiques ont entrepris une série de tournées dans toutes les régions du Togo pour sensibiliser leurs membres aux dispositions de la convention (n° 189) de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. A la suite de cette campagne de sensibilisation, la Direction des relations de travail du ministère du Travail a offert une formation aux activités syndicales à plusieurs délégations d'associations de jeunes travailleurs domestiques provenant des différentes régions, ouvrant ainsi la voie à la création d'un syndicat des travailleurs domestiques.

Le 16 août 2016, les travailleurs domestiques ont tenu une assemblée générale pour constituer le Syndicat national des travailleurs domestiques du Togo (SYNATRAD). Les statuts et le règlement intérieur du syndicat ont été rédigés avec l'aide des inspecteurs du travail, ce qui a permis de tenir des réunions d'information sur les statuts avant l'assemblée générale.

Le SYNATRAD s'est donné pour objectif de créer des antennes dans toutes les régions du Togo et de nouer des partenariats avec les services d'inspection du travail pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail de ses membres. L'appropriation de l'initiative par les travailleurs domestiques, notamment les jeunes, a été un facteur déterminant du succès de cette démarche, puisque ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont décidé de se syndiquer pour défendre leurs droits et intérêts.

«Maintenant que nous sommes établis dans chaque région, nous allons organiser le conseil syndical, puis collaborer avec les services d'inspection du travail pour mettre en œuvre le contrat type élaboré avec l'appui du BIT.»

*Mme SIMARE Magnouwéréou,
Secrétaire générale du Synatrad*



Une fillette de 14 ans a abandonné l'école et a été placée comme travailleuse domestique chez un tiers. Ici, elle porte des branchages

Tirer les enseignements

Les 42 exemples de réussite ci-dessus concernent un large éventail de sujets, et illustrent une grande variété de démarches, de groupes cibles et de modalités de mise en œuvre. Certains projets disposent d'un faible budget; d'autres représentent des initiatives de plusieurs millions de dollars, répartis sur plusieurs années. Chaque cas est unique, mais il est néanmoins possible d'en tirer quelques enseignements transversaux:

- Les projets les plus aboutis sont ceux qui associent une intervention politique de haut niveau, un renforcement des institutions et des capacités au niveau institutionnel, ainsi que des actions concrètes aux niveaux local et communautaire. Les micro-projets, qui se limitent à une intervention très ciblée, n'ont qu'un impact limité; les méso-projets, qui concernent le niveau institutionnel, fonctionnent souvent dans l'abstrait; et les macro-projets, qui s'attachent exclusivement aux politiques macroéconomiques, sont parfois déconnectés du monde réel.
- Dans le même ordre d'idées, les projets les plus réussis sont ceux qui poursuivent simultanément plusieurs objectifs liés au travail décent, par exemple: création d'emplois et extension de la protection sociale; sécurité et santé au travail et normes du travail; promotion du dialogue social défini non pas comme un objectif en soi, mais comme un facteur essentiel du développement socio-économique. Cet enseignement est lié au sous-titre du présent document: «Travail décent en Afrique: Œuvrer ensemble pour un avenir meilleur».
- Le rôle des partenariats est absolument essentiel; l'OIT ne peut pas et ne doit pas agir en vase clos. Plus les parties prenantes au projet sont nombreux, plus il fera l'objet d'une réelle appropriation et produira des résultats pérennes, une fois arrivé à son terme. Le mot «parties prenantes» englobe évidemment les mandants tripartites de l'OIT, mais aussi la société civile, le secteur privé, les organisations confessionnelles, les partenaires du développement et – dans l'esprit du concept «Unis dans l'action» élaboré par l'ONU – tous les fonds, programmes et institutions des Nations Unies concernés. Les partenariats public-privé décrits dans les exemples 5, 16 et 18 sont particulièrement édifiants à cet égard.
- Le recours systématique à une démarche participative pour la conception et la mise en œuvre des projets de développement est crucial. Les bénéficiaires du projet ne doivent pas être cantonnés dans un rôle passif de «groupe cible»; il convient plutôt de les faire participer activement à la conception et à la mise en œuvre du projet, ce qui, fréquemment, suppose la formation de groupes et d'associations bénévoles. De fait, dans la grande majorité des exemples présentés ici, les bénéficiaires du projet ont constitué un collectif d'entraide, sous une forme quelconque.

Lorsqu'un projet intègre ces quatre enseignements – une intervention à plusieurs niveaux, une approche globale du travail décent, la mise en place de partenariats et une démarche participative – les perspectives de succès sont particulièrement prometteuses.

Annexe

Liste des résultats stratégiques de l'OIT, des domaines prioritaires clés de Ouagadougou + 10 et des cibles des ODD pertinents

A. Liste des résultats stratégiques de l'OIT pendant la période couverte par les récits

Liste des Résultats stratégiques du Programme et Budget 2016-17

- Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes
- Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail
- Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale
- Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables
- Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale
- Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle
- Résultat 7: Promouvoir la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail
- Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables
- Résultat 9: Promouvoir des politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre
- Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives

Liste des Résultats Stratégiques du Programme et Budget 2018-19

- Résultat 1: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes
- Résultat 2: Ratification et application des normes internationales du travail
- Résultat 3: Création et extension des socles de protection sociale
- Résultat 4: Promouvoir les entreprises durables
- Résultat 5: Le travail décent dans l'économie rurale
- Résultat 6: La formalisation de l'économie informelle
- Résultat 7: Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales
- Résultat 8: Protéger les travailleurs contre les formes de travail inacceptables
- Résultat 9: Equité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d'œuvre
- Résultat 10: Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes

B. Liste des domaines prioritaires clés de la Déclaration de Ouagadougou et du Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique (Ouaga +10)

DPC 1: leadership politique, responsabilité et bonne gouvernance ;

DPC 2: emploi des jeunes et des femmes ;

DPC 3: protection sociale et productivité pour une croissance durable et inclusive ;

DPC 4: institutions fonctionnelles et inclusives du marché du travail ;

DPC 5: migration de travail et intégration économique régionale ;

DPC 6: partenariat et mobilisation de ressources.

C. Liste des objectifs de développement durable et leurs cibles auxquels les histoires contribuent

La liste complète des objectifs et cibles de développement durable peut être trouvée dans le lien suivant: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/globalpartnerships/>

Objectif 1 / Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

- Cibles*
- 1.1 D'ici à 2030, éliminer complètement l'extrême pauvreté dans le monde entier (s'entend actuellement du fait de vivre avec moins de 1,90 dollar américain par jour).
 - 1.2 D'ici à 2030, réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tous âges souffrant d'une forme ou l'autre de pauvreté, telle que définie par chaque pays.
 - 1.3 Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, 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.

Objectif 2 / Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable

- Cible*
- 2.3 D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes, les autochtones, les exploitants familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, y compris en assurant l'égalité d'accès aux terres, aux autres ressources productives et intrants, au savoir, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités d'ajout de valeur et d'emploi autres qu'agricoles.

Objectif 3 / Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

- Cibles*
- 3.3 D'ici à 2030, mettre fin à l'épidémie de sida, à la tuberculose, au paludisme et aux maladies tropicales négligées et combattre l'hépatite, les maladies transmises par l'eau et autres maladies transmissibles.
 - 3.8 Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable.

Cibles 3.9 D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses, à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.

Objectif 4 / Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Cibles 4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat.

4.a Faire construire des établissements scolaires qui soient adaptés aux enfants, aux personnes handicapées et aux deux sexes ou adapter les établissements existants à cette fin et fournir un cadre d'apprentissage effectif qui soit sûr, exempt de violence et accessible à tous

4.b D'ici à 2020, augmenter considérablement à l'échelle mondiale le nombre de bourses d'études offertes aux pays en développement, en particulier aux pays les moins avancés, aux petits États insulaires en développement et aux pays d'Afrique, pour financer le suivi d'études supérieures, y compris la formation professionnelle, les cursus informatiques, techniques et scientifiques et les études d'ingénieur, dans des pays développés et d'autres pays en développement.

Objectif 5 / Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Cibles 5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national.

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

5.6 Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finaux des conférences d'examen qui ont suivi.

5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne.

Objectif 7 / Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

Cible 7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.

Objectif 8 / Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

- Cibles* 8.2 Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.
- 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.
- 8.5 D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- 8.6 D'ici à 2020, réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.
- 8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.
- 8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
- 8.b D'ici à 2020, élaborer et mettre en œuvre une stratégie mondiale en faveur de l'emploi des jeunes et appliquer le Pacte mondial pour l'emploi de l'Organisation internationale du Travail.

Objectif 10 / Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

- Cibles* 10.2 D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.
- 10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.

Objectif 11 / Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

- Cible* 11.2 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

Objectif 12 / Établir des modes de consommation et de production durables

- Cibles* 12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles.

Cibles 12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

Objectif 16 / Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

Cibles 16.1 Réduire nettement, partout dans le monde, toutes les formes de violence et les taux de mortalité qui y sont associés.

16.2 Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants.

16.3 Promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité.

16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.

16.7 Faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/> (pour la version française)

ISBN 978-92-2-133115-5



9 789221 331155