



Organisation
internationale
du Travail

Success Africa V

► Façonner un meilleur avenir du travail en Afrique



Success Africa V

Façonner un meilleur avenir du travail en Afrique

Copyright © Organisation internationale du Travail © 2021

Première édition 2021

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 Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Success Africa V- Façonner un meilleur avenir du travail en Afrique

ISBN: 978-92-2-034846-8 (print)

ISBN: 978-92-2-034847-5 (web pdf)

Également disponible en anglais: *Shaping a brighter future of work in Africa –*

ISBN: 978-92-2-034435-4 (print), ISBN: 978-92-2-034436-1 (web pdf)

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web: www.ilo.org/publns.

► Table des matières

Avant-propos.....	3
Remerciements	4
Introduction.....	5
Acronymes et abréviations	7
Aperçu	9
Créer des emplois.....	12
Burkina Faso et cinq autres pays d'Afrique de l'Ouest – Travail décent pour les jeunes dans la région du Sahel	13
Cameroun – Gestion automatisée des données concernant les indicateurs du travail décent	15
Comores – Amélioration des conditions de vie des agriculteurs.....	17
Éthiopie – Le centre de services pour l'employabilité des jeunes	19
Ghana – Résultats de bonnes pratiques commerciales dans l'entreprise Plot	21
Kenya – Croissance inclusive grâce au travail décent	23
Madagascar – Formation aux travaux de construction spécialisés	25
Mali – Intégrer les outils GERME dans l'écosystème entrepreneurial malien	28
Mauritanie – Accès à des moyens de subsistance durables et cohésion sociale	30
Mauritanie – Augmenter les possibilités de travail décent pour les jeunes	33
Mozambique – Rétablir les infrastructures publiques dans la province de Sofala après le passage du cyclone Idai	35
Sénégal – L'entrepreneuriat social pour la production locale d'équipements solaires	38
Afrique du Sud – Une évaluation des effets des politiques climatiques sur les emplois	40
Tunisie – Création d'emplois décents au moyen d'une approche axée sur la chaîne de valeur	42
Tunisie – Programme de soutien après les inondations	44
République-Unie de Tanzanie – Retombées bénéfiques d'un programme d'apprentissage sur le secteur touristique	46
République-Unie de Tanzanie – Le groupe des femmes d'Azimia: oui, nous le pouvons!	48
Zambie – Développement des compétences du secteur des énergies renouvelables: une approche fondée sur un partenariat public-privé	50
Zimbabwe – Le prix du défi pour l'innovation Simuka-Phakama Green enterPRIZE	53
Protéger les personnes.....	56
Zimbabwe – Amélioration de l'accès au marché grâce à une formation aux services d'aide aux entreprises	57
Côte d'Ivoire, Ethiopia, Ghana, Kenya, Senegal – La microassurance sauve la mise à des cultivateurs de cacao en Côte d'Ivoire	59
Côte d'Ivoire, Togo, Madagascar, Burkina Faso, Tunisie – Améliorer la gouvernance du travail dans les micro, petites et moyennes entreprises	61
Ethiopie – Rendre les migrants qui reviennent au pays maîtres de leur destin	64
Ethiopie – Promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées.....	67
Mozambique – Plaidoyer en faveur d'une augmentation des allocations budgétaires pour les programmes de protection sociale	69
Sierra Leone – Favoriser l'accès des femmes aux ressources, aux droits fonciers et aux processus de décision	72

Somalie – Amélioration de l'accès aux services de base en Somalie	74
Afrique australe (région de la SADC) – Portabilité transfrontalière des prestations de protection sociale	76
Zambie – Protection sociale pour les travailleurs informels et ruraux	78
Promouvoir le dialogue	81
Cabo Verde – Expansion et formalisation d'un garage automobile	82
Région de la CEDEAO – Normes minimales pour l'harmonisation de la législation du travail	84
Égypte – Des usines égyptiennes atteignent leurs buts et objectifs	86
Égypte – Mécanisme national de coordination visant à éliminer le travail des enfants	89
Madagascar – Lutte contre le travail des enfants dans la filière vanille	91
Afrique du Sud – Développement d'une économie sociale et solidaire	93
Afrique du Sud – Égalité de genre et non-discrimination dans le monde du travail	95
Tunisie – Mise en place d'un système de gestion de la qualité à l'ANETI	98
Zimbabwe – Comblant le fossé entre hommes et femmes	101
Conclusion	105
Annexe	108

► Avant-propos

J'ai le plaisir de présenter la cinquième édition de la publication *Success Africa* du Bureau international du travail (BIT), édition cette fois-ci consacrée au modelage d'un meilleur avenir du travail en Afrique. Les expériences réussies qui y sont relatées concernent les réalisations auxquelles sont parvenus le BIT et les mandants tripartites de l'OIT dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, pendant la période biennale 2018-2019. Au-delà de ces récits, plusieurs événements majeurs ont eu lieu pendant cette période. En 2019, l'OIT a fêté son centenaire et sa soixantième année en Afrique. Au cours de ces 60 années, nous avons montré que l'OIT est une organisation novatrice qui s'emploie à trouver de nouveaux et de meilleurs modes de fonctionnement. Ces six décennies nous ont également permis d'exécuter le mandat unique de l'OIT et de mettre en avant la valeur ajoutée que nous représentons en tant qu'unique institution tripartite du système des Nations Unies. Les célébrations du centenaire de l'OIT et ses 60 années de présence en Afrique ont été célébrées à plusieurs reprises, notamment à la 14e Réunion régionale africaine de l'OIT qui a réuni les ministres africains du travail et de l'emploi et de hauts représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs, du 3 au 6 décembre 2019, à Abidjan (Côte d'Ivoire).

Les expériences rapportées dans la présente édition de *Success Africa* couvrent les quatre dimensions de l'Agenda du travail décent dans les cinq sous-régions du continent africain. La présente édition est publiée dans le contexte de la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019), de la Déclaration d'Abidjan vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique, adoptée par les mandants africains à la 14e Réunion régionale africaine, et de la réforme du système des Nations Unies en cours. Elle est publiée au moment où le monde connaît une crise sans précédent en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19). L'OIT et ses mandants continuent de jouer un rôle crucial dans la lutte contre la flambée épidémique, tout en veillant à la sécurité des personnes et à la viabilité des entreprises et des emplois. Les pays africains ont pris des mesures pour faire face aux effets de la COVID-19, en se fondant sur le cadre des Nations Unies pour une riposte socio-économique immédiate à la COVID-19 et le cadre politique de l'OIT pour affronter les répercussions socio-économiques de la crise de la COVID-19.

La présente publication montre comment le BIT utilise son savoir-faire et sa vaste expérience au service de ses mandants et de la justice sociale. De l'Algérie à l'Afrique du Sud, du Sénégal à l'Éthiopie, vous allez lire l'histoire passionnante de femmes et d'hommes dont le quotidien a été transformé grâce aux interventions du BIT. Par exemple, il est formidable de lire le témoignage de Joy Kisotu, une jeune femme ambitieuse et déterminée du comté de Narok (Kenya): «Sans ce projet, je n'aurais pas pu acquérir une compétence qui me passionne et qui offre immédiatement des possibilités de travail salarié et indépendant à Narok». Elle conclut par des mots d'encouragement pour les jeunes filles aussi ambitieuses qu'elles: «Tout ce qu'un homme peut faire, la femme peut mieux le faire!»

Ces récits formidables sont indissociables des interventions clés qui ciblent une multitude de bénéficiaires, adoptent différentes approches (de l'élaboration de politiques et du renforcement des capacités à l'appui direct au niveau local) et portent sur des domaines thématiques très divers. En outre, ils montrent que «[l']Afrique a toutes les raisons de considérer l'avenir avec confiance. Jeune, riche en ressources, dynamique et créative, elle offre des possibilités qui, à bien des égards, n'existent pas dans d'autres régions», comme l'a souligné le Directeur général du BIT, Guy Ryder.*

Ces récits mobilisateurs n'auraient jamais vu le jour sans l'appui de nos mandants et de nos partenaires de développement. Je tiens à les remercier pour leur aimable contribution. Comme l'a dit Nelson Mandela dans le discours qu'il a prononcé quand lui a été remis le prix pour la recherche sur le travail décent, en 2007: «Le travail décent n'est pas seulement le droit de survivre mais aussi le droit de prospérer et d'avoir une vie digne et épanouissante. Tous les êtres humains doivent pouvoir exercer ce droit.» Nous poursuivrons notre action dans cet esprit.

Cynthia Samuel-Olonjuwon

Sous-Directrice générale du BIT et Directrice régionale pour l'Afrique

* Discours prononcé lors de la séance d'ouverture de la 14e Réunion régionale africaine à Abidjan (Côte d'Ivoire), décembre 2019.

► Remerciements

La cinquième édition de *Success Africa : Façonner un meilleur avenir du travail en Afrique*, a été établie par le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, sous la conduite de sa directrice régionale, Cynthia Samuel-Olonjuwon. Joseph Momo, Chef de l'Unité régionale de programmation du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, en a coordonné la préparation technique. Le Bureau régional pour l'Afrique remercie Jürgen Schwettmann, consultant international, pour son aide dans la compilation, l'analyse et l'élaboration du présent rapport, ainsi que Laurie Munslow, consultante du BIT, qui l'a édité. La Région remercie Peter Van Rooij, Ken Shawa, Jennifer Patterson et Baïzebbé Na Pahimi, fonctionnaires du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, pour leur précieuse contribution.

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 Aida Awel, Asmaa Rezk, Ayalu Admass, Belinda Japhet, Clara Ramaromanana, Christine Ngugi, Coffi Agossou, Dinastela Curado, David Andrevon, Dramane Haidara, Edgar Aguilar, El Hadj Amadou Sakho, Emma Raboanaly, Fantahun Melles, Federico Barroeta, Gilles Njike, Girma Eshetu, Holiarivony Ramiarintsoa, Imen Ghali, Isaac Kiema, Jad Boubaker, Josée-Anne Larue, Joseph Kemmegne, Kerryn Krige, Maria Mutandwa, Marie-Christine Coent, Marwa Salah-Abdou, Maxime Vladimir, Mohamed Fofana, Musoli Kashinga, Mwenya Kapasa, Nashwa Belal, Paul Ningini, Roberto Pes, Ruben Vicente Andrés, Ruchika Bahl, Sarah Sabri, Seyidina Diallo, Sindile Moitse, Siyanda Siko, Tafadzwa Chirinda et Taieb El Wafi.

Le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique souhaite également remercier ses collègues du BIT sans qui la présente publication n'aurait pu voir le jour, en particulier l'équipe de l'Unité de gestion de la production des publications (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 ont directement ou indirectement contribué à *Success Africa V*. Sans leur travail dévoué, la présente publication n'aurait pu voir le jour.

► Introduction

Depuis 17 ans, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique publie des récits authentiques de projets et de programmes qui réussissent à contribuer au travail décent et à la justice sociale en Afrique. Toutes les actions menées étaient fondées sur les normes internationales du travail, le tripartisme et le dialogue social, et tiraient parti de partenariats dynamiques avec des organisations internationales et des partenaires de développement. Avec la première édition de la série *Success Africa*, intitulée *Success Africa : Réduction de la pauvreté par le travail décent, 30 histoires*, l'OIT apportait sa contribution au Forum des partenaires sociaux, organisé parallèlement au [Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté](#), tenu en septembre 2004 à Ouagadougou (Burkina Faso). La deuxième édition, réunissant 38 récits, a été publiée en avril 2007 comme contribution à la 11e Réunion régionale africaine, tenue à Addis-Abeba (Éthiopie); la troisième édition, comptant 36 récits, a été publiée en 2011 à l'occasion de la 12e Réunion régionale africaine, tenue à Johannesburg (Afrique du Sud). La quatrième édition, intitulée [Success Africa IV – Travail décent en Afrique: Œuvrer ensemble pour un avenir meilleur](#), contenait 42 récits et a été publiée l'année du centenaire de l'OIT (2019), avant la 14e Réunion régionale africaine, tenue à Abidjan (Côte d'Ivoire), en décembre 2019.

La présente publication, *Success Africa V: Un meilleur avenir du travail en Afrique*, comprend 38 récits couvrant les quatre dimensions de l'Agenda du travail décent et les cinq sous-régions du continent africain. Elle s'inscrit dans le contexte:

- des célébrations du centenaire de l'OIT, couronnées par l'adoption de la [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail \(2019\)](#);
- de la [Déclaration d'Abidjan](#) vers plus de justice sociale: façonner l'avenir du travail en Afrique¹, qui constitue le document final de la 14e Réunion régionale africaine (2019);
- du programme et budget pour 2018–19;
- de la réforme en cours du système des Nations Unies.

Le présent recueil regroupe diverses actions menées à l'intention d'une multitude de bénéficiaires, suivant différentes approches (de l'élaboration de politiques et du renforcement des institutions à un soutien direct au niveau local) et centrées sur un large éventail de domaines thématiques. Malgré ces nuances, ces récits ont tous un point commun: ils concernent les mandats de l'OIT et soulignent par là le caractère unique de l'approche de l'Organisation.

¹ Consultable à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/africa/arm-14/reports-and-documents/WCMS_731647/lang--fr/index.htm.

Ces récits montrent concrètement comment une « approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain » – vision énoncée dans la [Déclaration d'Abidjan](#) – est possible sur le continent africain grâce aux efforts concertés des communautés, des mandants et des partenaires. *Success Africa V* relate les mesures prises par l'OIT, ses mandants tripartites et les partenaires de développement qui ont donné de bons résultats dans toute l'Afrique pendant l'exercice biennal 2018–19 en vue de traduire sur le plan opérationnel l'[Agenda du travail décent](#)¹ au moyen de différentes sources de financement, y compris la coopération pour le développement. Ces récits montrent que l'Agenda du travail décent fait partie intégrante du [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#)² qui s'engage à « ne pas faire de laissés-pour-compte ». *Success Africa V* est conçue comme une publication plus facile à consulter que le [rapport sur l'exécution du programme de l'OIT](#) pour l'exercice 2018–19³, plus général, qu'elle complète, et que le [tableau de bord](#) des résultats de l'OIT en matière de travail décent⁴ qui contient tous les résultats par pays atteints au cours de la période considérée en Afrique. Afin de mieux illustrer la pertinence et les effets des différents récits, chaque projet est présenté par un encadré dans lequel sont indiqués les [résultats stratégiques de l'OIT](#)⁵ pour 2018–19 et les cibles des objectifs de développement durable (ODD) que le projet vise à atteindre.

1 Consultable à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>.

2 Consultable à l'adresse suivante : <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

3 Consultable à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736812.pdf.

4 Consultable à l'adresse suivante : www.ilo.org/IRDashboard/#azfoxn0.

5 Consultable à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_582295.pdf.

► Acronymes et abréviations

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (Tunisie)
ANPE	Agence nationale pour l'emploi (Mali)
ASDI	Agence suédoise de coopération internationale au développement
BAD	Banque africaine de développement
BIT	Bureau international du Travail
CDN	Contribution déterminée au niveau national
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CIT	Conférence internationale du Travail
COSATU	Congrès des syndicats sud-africains
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
DVE/EYB	Développez votre entreprise (programme)
EDJEF	Emplois décents pour les jeunes et les femmes (projet)
EDLIC	Projet pour l'emploi et le développement local intégré aux Comores
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
ETOFÉ	Relever les défis du marché de l'emploi pour des opportunités équitables au profit des femmes en Tunisie (projet)
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FEDUSA	Fédération des syndicats d'Afrique du Sud
GERME	Gérez mieux votre entreprise
GIE	Groupement d'intérêt économique
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ODD	Objectif de développement durable
OIT	Organisation internationale du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PAGE	Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte
PAM	Programme alimentaire mondial
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPDPH	Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées

SADC Communauté de développement de l'Afrique australe

SCORE Des entreprises durables, compétitives et responsables

TRIE Trouvez votre idée d'entreprise

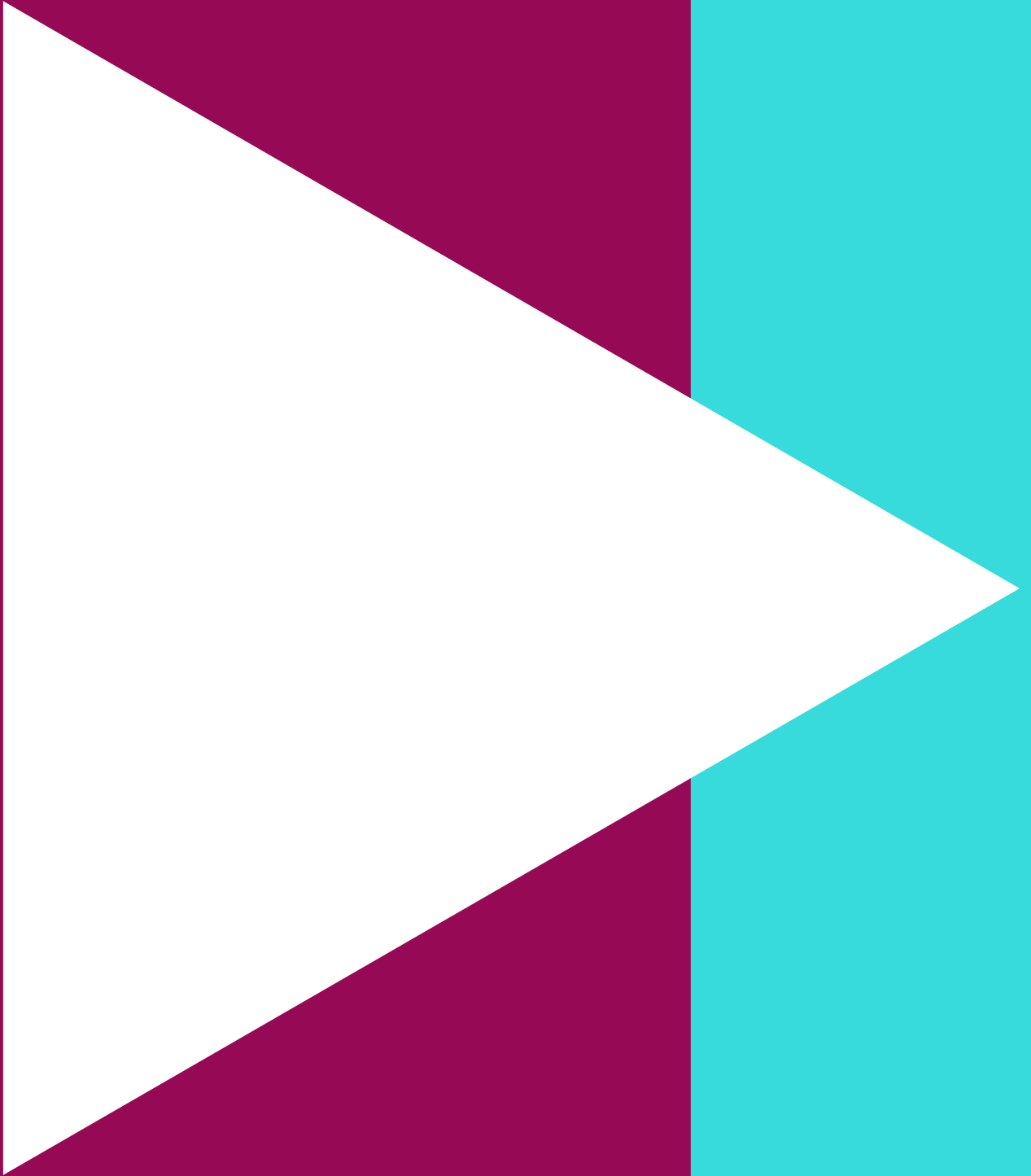
UNICEF Fonds des Nations Unies pour l'enfance

► Aperçu¹

n°	Pays	Objectifs de développement durable																Résultats stratégiques de l'OIT (2018-19)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Burkina Faso				■				■									■			■	■					
2	Cameroun ²																■										
3	Comores				■				■													■	■				
4	Ethiopie				■				■												■						■
5	Ghana																					■	■				
6	Kenya				■				■								■										
7	Madagascar				■				■												■						
8	Mali				■				■													■	■				
9	Mauritanie				■				■													■					■
10	Mauritanie				■				■													■	■				
11	Mozambique								■												■						
12	Senegal														■						■	■					
13	Afrique du Sud															■						■	■				
14	Tunisie	■	■			■															■		■				
15	Tunisie				■				■													■					
16	République-Unie de Tanzanie				■				■													■	■				
17	République-Unie de Tanzanie				■				■													■					
18	Zambie				■				■												■			■			
19	Zimbabwe																					■	■				
20	Zimbabwe				■				■													■	■	■			
21	Côte d'Ivoire								■													■	■				
22	Côte d'Ivoire, Togo																■						■	■			
23	Ethiopie								■												■		■				■
24	Ethiopie	■	■																			■	■	■	■	■	■
25	Mozambique	■		■																		■					
26	Sierra Leone		■			■			■													■		■			
27	Somalie	■																				■					
28	SADC	■							■														■	■	■	■	■
29	Zambie	■		■																			■	■			
30	Cabo Verde				■				■													■		■			
31	CEDEAO																■				■	■	■	■	■	■	■
32	Egypte																■					■	■				
33	Egypte																					■					
34	Madagascar																					■					
35	Afrique du Sud																						■				
36	Afrique du Sud				■				■														■				
37	Tunisie																						■				■
38	Zimbabwe				■				■															■			

■ ODD pertinents auxquels les histoires contribuent ■ résultat stratégique du P&B ■ transversal

1 Ces histoires ont été classées par thème et suivant les noms des pays par ordre alphabétique tels que retenus dans la version originale en langue anglaise.
2 Ce récit relève du résultat facilitateur A sur la Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent.



Récits d'expérience réussie

Récits d'expérience réussie

Créer des emplois

1



► Pays	Burkina Faso et cinq autres pays d'Afrique de l'Ouest
► Budget	2,3 millions de dollars É.-U.
► Cible des ODD	4.3, 4.4, 8.3, 8.8, 8.b

► Durée	07/2018–12/2020
► Source de financement	Luxembourg
► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 5

► Burkina Faso et cinq autres pays d'Afrique de l'Ouest Travail décent pour les jeunes dans la région du Sahel

Le projet de [soutien à l'Initiative mondiale pour l'emploi décent des jeunes dans le Sahel](#) a deux objectifs principaux:

- Des apprentissages de qualité fondés sur des lignes directrices, des stratégies et des plans d'action nationaux dans le but d'améliorer le système d'apprentissage national et de mettre particulièrement l'accent sur la qualité de ce système.
- Un programme d'apprentissage de qualité adapté au marché du travail local et mis en œuvre dans le secteur du bâtiment et des travaux publics à Ouagadougou et dans sa périphérie.

Ce projet, déployé à Ouagadougou et dans ses environs, met l'accent sur les secteurs de l'électricité – bâtiment et de la maçonnerie – construction. L'étude diagnostique menée en 2018 pour déterminer les secteurs de croissance de l'emploi au Burkina Faso a fait ressortir ces deux filières. La formation est dispensée en alternance dans des centres de formation (25 pour cent du temps) et sur le terrain (75 pour cent).



Apprentie maçonne sur un chantier.

► Mon grand-père a vu sur Internet que le centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré cherchait des jeunes à former en électricité et en maçonnerie. Il m'a donné tous les renseignements et mon père m'a donné l'argent pour que je puisse postuler. Ma mère était contente quand je lui ai dit que je voulais apprendre la maçonnerie. J'étais tellement heureuse quand j'ai été retenue pour la formation. J'ai beaucoup appris. Je sais maintenant construire et enduire un mur, ainsi que dessiner un plan de façade et un plan de coupe. La formation comprend des cours au centre et une formation professionnelle sur le terrain. Plus important encore, il y a beaucoup de formation pratique. J'encourage d'autres filles à venir apprendre un métier comme moi. Il suffit d'avoir le courage de le faire et de suivre les explications des instructeurs. J'espère devenir entrepreneuse-maçonne quand j'aurai fini la formation.

► Amanda, Congo, 18 ans, apprentie maçonne.

Le programme d'apprentissages de qualité a été bien accueilli au Burkina Faso. Il suit une approche novatrice fondée sur des éléments clés qui lient la formation au marché du travail, tout en donnant aux jeunes une expérience professionnelle et technique afin de les préparer au monde du travail.

Depuis novembre 2018, 150 jeunes (132 garçons et 18 filles) ont été formés dans l'une de ces deux filières. Trois centres nationaux ont été retenus pour cette formation : le centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré, l'Association des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, et l'École polytechnique privée du Faso. Ces 150 jeunes peuvent se présenter aux examens nationaux du certificat de qualification professionnelle et du brevet de qualification professionnelle. Ces titres nationaux marquent la fin de leur formation et les aident à entrer sur le marché du travail.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet, l'accent a été mis sur l'appropriation au niveau national et sur la durabilité des résultats. Les stratégies suivantes ont été adoptées :

- Trois structures nationales de formation professionnelle ont été choisies et formées au concept d'apprentissages de qualité du BIT. Elles forment des jeunes conformément à l'approche des apprentissages de qualité.
- Des ateliers de formation au concept d'apprentissage ont été organisés au Burkina Faso et dans d'autres pays de la sous-région. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont les principaux bénéficiaires de ces ateliers de renforcement des capacités.
- Les outils mis au point par le BIT sur les apprentissages de qualité ont été portés à la connaissance des parties prenantes afin de mieux faire comprendre ce concept et d'en favoriser la mise en application.

On peut espérer que les activités et les stratégies mises en place tout au long du projet pourront être reproduites ailleurs, par exemple dans le même secteur mais à l'échelon national, en transférant le projet à d'autres secteurs porteurs au Burkina Faso, et en le reproduisant dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest.



Apprenti en maçonnerie sur un chantier.

► Un jour, un ami m'a dit que le centre de formation professionnelle de référence de Ziniaré recrutait des jeunes pour les former en électricité bâtiment et en maçonnerie, avec l'appui du BIT. Sans hésiter, j'ai envoyé ma candidature, avec l'accord de mes parents. J'ai eu la chance d'être retenue pour la formation dans le domaine que j'avais choisi : l'électricité bâtiment. Je loge au centre, où la formation est très poussée. Nous suivons des cours théoriques au centre et une formation pratique sur le terrain, dans une entreprise. Je suis contente, car ce que j'apprends au centre concorde avec ce que je dois faire au travail. Il n'y a pas de sot métier et il n'existe plus de métiers masculins ni de métiers féminins. Les femmes ne devraient pas s'interdire un métier. Je dis à mes sœurs qui hésitent encore de venir apprendre le métier d'électricien bâtiment. J'espère être une référence plus tard et servir d'exemple à d'autres filles. Après ma formation, j'espère créer mon entreprise d'électricité.

- **Clémentine Nabi, 27ans, apprentie en électricité bâtiment.**



Apprenti électricien.

2



► Pays	Cameroun	► Durée	2017 (24 mois)
► Budget	80 000 dollars É.-U.	► Source de financement	ONUSIDA, CTBO de l'OIT, Cameroun
► Cible des ODD	8.5, 16.6, 17.18	► Résultat stratégique de l'OIT	A ¹

► Cameroun

Gestion automatisée des données concernant les indicateurs du travail décent

Comme pour nombre de pays d'Afrique subsaharienne, la production de données statistiques demeure un défi important pour le gouvernement camerounais. Depuis longtemps, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale se heurte à différents obstacles au moment de créer des indicateurs du travail décent, parmi lesquels figurent :

- L'absence de mécanisme permettant d'obtenir efficacement des informations;
- L'absence d'outils et de méthodes harmonisés de collecte des données pour les inspecteurs du travail;
- L'intérêt modéré des employés des services décentralisés du ministère à l'égard de l'importance de collecter des données auprès des entreprises.

Le ministère ne disposait donc pas des données statistiques fiables nécessaires pour prévoir, suivre et évaluer ses activités relatives au travail décent.

Face à cette situation, pendant la période biennale 2018-19, le BIT a apporté une assistance technique à l'Observatoire national du travail afin de l'aider à améliorer la collecte et la création de données. Cette assistance était axée sur les trois thèmes suivants :

- L'élaboration de nouveaux outils de collecte des données;
- La création d'un nouveau système automatisé de gestion et de création de données statistiques;
- Le renforcement des capacités.

Le ministère avait auparavant du mal à créer des données statistiques, y compris des indicateurs de suivi du travail dans les entreprises. Les inspecteurs et les contrôleurs du travail ne disposaient pas d'outils efficaces pour collecter des données pendant leurs visites sur le terrain. De plus, l'Observatoire national du travail n'avait pas les moyens nécessaires pour traiter et analyser les données ni pour fournir des informations contribuant à la prise de décisions. Grâce au soutien du BIT, l'Observatoire national du travail du ministère dispose désormais d'un système automatisé de gestion des données sur les indicateurs du travail décent au Cameroun. Nous accueillons avec satisfaction la mise en place d'un système de gestion des données qui donnera un coup d'accélérateur à la création de statistiques concernant le travail et la sécurité sociale. En outre, la création du système d'information statistique ONT-SISA entraînera un changement de paradigme chez les inspecteurs du travail, habitués à l'ancien système qui n'était pas très exigeant en matière de communication des informations et de gestion des résultats des inspections dans les entreprises. Les brigades d'inspection comprennent les questions liées à la transmission automatique des informations statistiques et font part de leurs commentaires en leur qualité d'acteurs majeurs du réseau de fournisseurs de données.

► **Coordonnateur**, Observatoire national du travail.

1 A est un résultat facilitateur sur la Gestion efficace des connaissances au service de la promotion du travail décent.

Ces activités ont obtenu des résultats importants. En 2018, les mandants tripartites ont adopté une nouvelle fiche de collecte des données et un manuel d'utilisation. Cette fiche, que les inspecteurs du travail remplissent quand ils visitent une entreprise, couvre les indicateurs du travail décent suivant: conditions de travail, relations professionnelles, santé et sécurité au travail, lutte contre le VIH/sida, climat social et sécurité sociale. Le Cameroun étant un pays bilingue, la fiche et le manuel ont été traduits en anglais afin qu'ils puissent être utilisés dans tout le pays. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a publié une circulaire pour intégrer formellement le nouveau formulaire et son protocole aux pratiques de l'inspection du travail au Cameroun. L'Observatoire national du travail a développé une application bilingue, «[ONT-SISA](https://www.ont-sisa.com)» (<https://www.ont-sisa.com>), fondée sur les nouveaux outils de collecte des données.

Afin de garantir la prise en main de ces outils, cinq séances de formation ont été organisées afin de permettre à 160 inspecteurs du travail et administrateurs de données (99 hommes et 61 femmes) de dix bureaux régionaux du travail au Cameroun d'apprendre à utiliser les nouveaux outils ONT-SISA de collecte, de gestion et de production de données.

Au niveau opérationnel, l'application ONT-SISA sera régulièrement mise à jour par les inspecteurs du travail à la fin de leurs missions d'inspection dans les entreprises. L'analyse centralisée des données facilitera la création de statistiques et d'informations stratégiques aidant à la prise de décisions. Par l'intermédiaire de l'Observatoire national du travail, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale est désormais en mesure de produire des informations en temps réel sur la situation du travail décent, ainsi que des rapports d'inspection, des rapports d'activité des délégations régionales du travail, des études statistiques sur les conflits du travail, des maquettes de l'annuaire statistique du ministère, la fiche d'évaluation des structures par l'Inspection générale, les tableaux de bord semestriels des statistiques du ministère et des notes thématiques sur les questions du travail et de sécurité sociale.

L'application ONT-SISA est accessible sur le Web. Les gouvernements d'autres pays qui ont un réseau de fournisseurs de données, tels que les inspecteurs du travail, peuvent facilement la reproduire. Une fois adoptée par le ministre, l'intégration du système de collecte et de gestion des données dans la structure organisationnelle du ministère du Travail en garantira la viabilité sur le long terme.

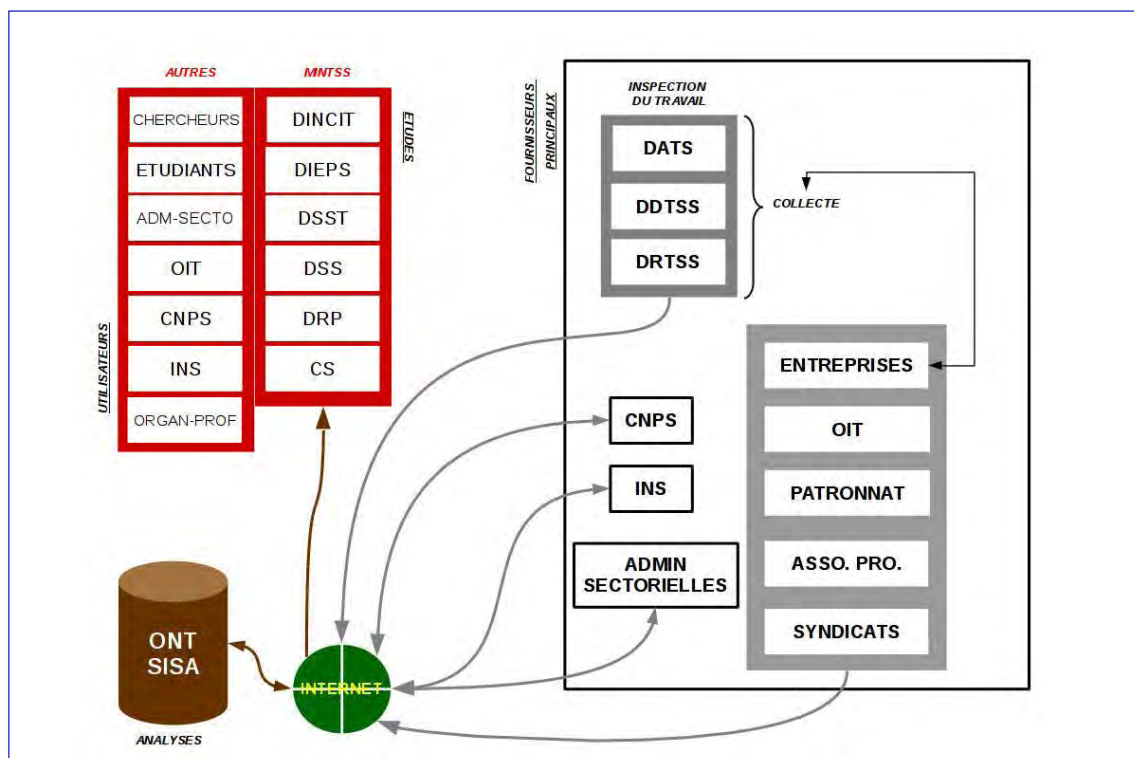


Figure 1 : Schéma de la transmission des données dans la base de données ONT-SISA.

3



► Pays	Comores	► Durée	2018/19
► Budget	100 000 dollars É.-U.	► Source de financement	CSBO de l'OIT
► Cible des ODD	4.3, 4.4, 8.3, 8.8, 8.b	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4

► Comores

Amélioration des conditions de vie des agriculteurs

Le projet pour l'emploi et le développement local intégré aux Comores (EDLIC) est financé par le compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et mis en œuvre par le BIT. Son principal objectif est de promouvoir l'emploi des jeunes en développant des concepts fondés sur l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes et en créant une approche à forte intensité de main-d'œuvre structurée qui vise à utiliser autant que possible les ressources locales pour créer des emplois, encourager la participation de la population et promouvoir la production locale de matériel, de petits équipements et d'outils.

Amélioration des conditions de vie des agriculteurs

Le secteur agricole étant essentiel au développement des Comores, en ce qui concerne tant l'emploi (il fait vivre 80 pour cent de la population active) que les recettes (il représente 90 pour cent des exportations), le gouvernement a fait de son développement, de son organisation en coopératives et de la hausse de son attractivité des priorités.

L'OIT estime que les coopératives sont importantes pour améliorer les conditions de vie et de travail des personnes. Les coopératives ont montré qu'elles pouvaient créer et préserver des emplois et elles contribuent à la promotion du travail décent. C'est pour cela que le projet EDLIC a commencé par former cinq formateurs à [Think.COOP](#) et [Start.COOP](#), contribuant par là à renforcer les compétences nécessaires pour créer des coopératives à l'échelon national. Quelque 40 000 dollars É.-U. ont été alloués à la formation de 100 agriculteurs de cinq coopératives agricoles de la commune de Mboinkou, où l'économie dépend entièrement de l'agriculture.

► Avant les coopératives, nous étions organisés en petits groupes pour nous aider sur nos parcelles. Le projet EDLIC a structuré les cinq groupes existants en cinq coopératives agricoles enregistrées avec la formation Think.COOP et Start.COOP, ce qui nous a permis de développer une nouvelle vision pour notre avenir.

Avant, nous semions des graines que nous nous procurions çà et là en utilisant des méthodes archaïques et sans grandes connaissances agricoles. Le projet EDLIC a renforcé nos capacités techniques en nous apportant une formation pratique aux techniques agricoles, en partenariat avec le ministère de l'Agriculture.

Aujourd'hui, nous ne plantons plus du tout de la même manière. Avant, je ne cultivais que du manioc; maintenant, je cultive des carottes, des pommes de terre et des patates douces. Nous continuons à avoir des formations internes et à échanger nos expériences après ces séances. Ma coopérative, RAWUNI, est devenue une grande productrice de cultures vivrières et nous avons ouvert un marché dans mon village où nous vendons nos produits à un prix imbattable dans la commune et ailleurs. Pendant le mois du ramadan, notre coopérative couvre plus de la moitié des besoins alimentaires de la population locale.

► **Bahia Ali Abdou**, 43 ans, agricultrice et membre de la coopérative agricole.

Afin d'améliorer les conditions de travail des agriculteurs, le projet EDLIC a fourni à ces coopératives agricoles cinq motoculteurs afin de participer à la mécanisation agricole et de réduire les travaux pénibles. Les femmes peuvent donc désormais se concentrer sur leur principale activité - la plantation- et subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants. Bahia Ali Abdou, 43 ans, agricultrice et membre de la coopérative agricole RAWUNI, est l'une d'entre elles (*voir encadré ci-dessus*).

De plus, 60000 dollars É.-U. ont été affectés à une formation en cours d'emploi dans le cadre de projets de revêtement des routes rurales, en utilisant une approche à haute intensité de main-d'œuvre structurée, afin que les membres de coopératives puissent reproduire leur expérience.

En contribuant à la création de coopératives, à la formation des agriculteurs aux techniques agricoles et à la construction de routes rurales, le projet EDLIC a ouvert la voie à l'élaboration de politiques au niveau macroéconomique. Le gouvernement a déjà élaboré un projet d'État de ferme agricole dans la zone.

Les activités du projet s'inscrivent dans la mise en œuvre des priorités de développement stratégiques du pays, en particulier de la Stratégie de croissance accélérée et de développement durable 2015–2021, du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2015–2021, de la politique nationale de l'emploi, du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes et du programme par pays de promotion du travail décent 2015–2021.



Une bénéficiaire du projet pour l'emploi et le développement local intégré aux Comores.

4



► Pays	Éthiopie	► Durée	07/2016-12/2020
► Budget	1 516 837 euros	► Source de financement	Fonds fiduciaire de l'Union européenne
► Cible des ODD	4.3, 4.4, 8.3, 8.8, 8.b	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 9

► Éthiopie

Le centre de services pour l'employabilité des jeunes

La part de la population active en Éthiopie a augmenté entre 2004 et 2014 et continue de croître. La croissance démographique, à laquelle s'ajoute le manque de possibilités économiques et de moyens de subsistance pour les jeunes, a entraîné une forte hausse de la migration de main-d'œuvre à l'étranger ces dernières années. Par conséquent, garantir des possibilités d'emploi productives dans les zones rurales et urbaines est devenu une priorité absolue en Éthiopie. D'après l'enquête sur l'emploi et le chômage en zone urbaine menée par l'Agence centrale de statistique en Éthiopie, en 2018, le taux de chômage national s'élevait à 4,5 pour cent, à 17,5 pour cent en zone urbaine et à 2 pour cent en zone rurale. Le taux de chômage des jeunes en zone urbaine était de 25,3 pour cent. Il était beaucoup plus élevé chez les jeunes femmes (30,9 pour cent) que chez les jeunes hommes (19 pour cent).

Une analyse socio-économique menée en 2017 par le BIT a révélé que le taux de chômage en zone urbaine était passé à 18,3 pour cent dans la région d'Amhara, où le taux de chômage des femmes s'élevait à 26,12 pour cent. Elle a également confirmé que l'économie de la région n'avait guère les capacités nécessaires pour absorber une main-d'œuvre toujours plus nombreuse. Cette situation est symptomatique de la situation globale en Éthiopie où l'intermédiation sur le marché du travail est faible, ce qui provoque une asymétrie d'information sur le marché du travail. Les demandeurs d'emploi éparpillent leurs forces et s'informent de différentes manières, la plupart du temps par leur réseau personnel plutôt qu'auprès des services publics ou privés de l'emploi, pour trouver du travail. L'accès aux informations sur l'emploi et les offres de travail est limité et coûteux : d'après les estimations, 73 pour cent des chômeurs en Éthiopie n'ont pas connaissance des offres d'emploi ni des services publics de l'emploi. Dans la plupart des villes et des zones urbaines, les offres sont affichées sur des panneaux spéciaux, situés à des endroits précis.

Le BIT s'emploie à faire face à cette situation par le projet de lutte contre les causes profondes de la migration en Éthiopie qui vise à soutenir les mesures prises pour faire reculer la migration irrégulière en créant des moyens de subsistance et des possibilités d'emploi décents pour les jeunes. En juin 2018, en partenariat avec les autorités des régions, le BIT a créé un centre pilote de services pour l'employabilité des jeunes (centre YES) à Dagmawi Minilik, un quartier de Bahir Dar dans la région d'Amhara, pour remédier à la fragilité et à la fragmentation des services publics de l'emploi, à l'absence d'informations immédiatement disponibles sur les emplois et les possibilités d'emploi, et à la difficulté de la transition entre l'école et la vie active pour les diplômés de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) et des universités. Le centre YES représente une source d'information sur les possibilités d'emploi et les besoins du marché du travail pour les jeunes chômeurs, y compris les migrants potentiels. Il offre d'autres services, par exemple d'orientation professionnelle, de conseils en matière d'emploi, de mise en correspondance de l'offre et de la demande d'emploi, et développe les compétences en matière de recherche d'emploi des demandeurs d'emploi. Il opère de manière intégrée avec un guichet unique.¹

Le centre YES a été rénové afin d'être plus attractif pour les demandeurs d'emploi. Le projet visait à le meubler et à l'équiper, ainsi qu'à former quatre membres du personnel détachés du Bureau du développement technique, professionnel et entrepreneurial et deux autres personnes recrutées par le

¹ Des guichets uniques avaient été mis en place à l'échelon du district (woreda), des divisions suburbaines ou de la ville selon le contexte local et le nombre d'entreprises relevant des autorités régionales. Ces centres offrent tous les services nécessaires à la croissance et au développement des PME de manière transparente et efficace. Ils emploient un personnel professionnel et technique chargé d'assurer des services allant de l'octroi des licences commerciales et de l'enregistrement juridique à la fourniture d'informations et de conseils, à la facilitation de l'accès au crédit et à la mise en relation des entreprises avec des centres d'EFTP.

Bureau du travail et des affaires sociales. Le personnel est composé d'un coordonnateur et d'agents chargés d'enregistrer les demandeurs d'emploi et les offres de travail, d'établir des ponts avec les acteurs du marché et le secteur privé, et de coder les données.

Le centre YES a ensuite enregistré les demandeurs d'emploi et les offres de travail, mis en correspondance l'offre et la demande de main-d'œuvre et proposé des services liés aux compétences propices à l'employabilité des jeunes hommes et des jeunes femmes. À ce jour, 1 261 demandeurs d'emploi (605 femmes et 656 hommes) et 203 offres de travail ont été enregistrés; 538 demandeurs d'emploi (263 femmes et 275 hommes) ont été orientés vers des formations professionnelles et des formations techniques; 64 demandeurs d'emploi (40 femmes et 24 hommes) ont trouvé un emploi décent. Afin de garantir le bon fonctionnement du centre YES, le BIT a mis au point un système électronique de bourse du travail ainsi que des applications mobiles et un site Web. L'enregistrement électronique des demandeurs d'emploi et des offres de travail facilite et accélère la mise en adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Le portail Web et les applications mobiles ont été validés par tous les mandants et les partenaires concernés. Ethio Telecom a donné un nom de domaine au site Web et des experts procèdent à la validation des données issues des essais. L'ensemble du système devrait être opérationnel début septembre 2020; il remplacera l'enregistrement manuel des demandeurs d'emploi et des offres de travail.

Le centre YES a également dispensé des conseils professionnels en groupe à 4424 demandeurs d'emploi (1295 femmes et 3129 hommes) et formé des conseillers d'orientation à l'utilisation de la boîte à outils *Surfer le marché du travail : Techniques de recherche d'emploi pour les jeunes*. En outre, le projet a mis en place un centre de services de l'emploi au sein de l'administration de la ville de Bahir Dar, en partenariat avec le Bureau du travail et des affaires sociales et le Bureau du développement technique, professionnel et entrepreneurial. Ce centre a étendu la couverture géographique des services de l'emploi afin d'atteindre davantage de jeunes demandeurs d'emploi à Bahir Dar. Il est devenu opérationnel en juillet 2019 et compte quatre collaborateurs du Bureau du travail et des affaires sociales de la ville et du Bureau du développement technique, professionnel et entrepreneurial. Le BIT lui a fourni du mobilier et des équipements. À la fin du projet (au 31 décembre 2020), 3542 demandeurs d'emploi (1619 femmes et 1923 hommes) et 690 offres de travail ont été enregistrés. Au total, 1257 demandeurs d'emploi (852 femmes et 405 hommes) ont été référés dans des entreprises, et 498 demandeurs d'emploi (406 femmes et 92 hommes) ont trouvé un emploi.

Ce projet soutient et encourage fermement la collaboration entre les organismes associés au centre YES et d'autres parties prenantes afin de garantir sa viabilité. Le BIT a créé le groupe de travail technique YES et le Groupe consultatif YES chargés de donner des orientations sur les opérations quotidiennes et la définition de la stratégie globale. Ces deux groupes ont renforcé l'appropriation par les organismes publics et leur responsabilité. Ainsi, le centre YES va probablement être pérennisé et opérer à une plus grande échelle. Le Bureau du travail et des affaires sociales et d'autres bureaux régionaux s'emploient à étendre le champ d'action du centre YES à toute la région et, en fin de compte, à créer un centre régional pour l'emploi qui sera relié aux services déployés au niveau fédéral.

De plus, le BIT collabore étroitement avec la [Commission éthiopienne pour la création d'emplois](#) en vue de l'élaboration d'un [Plan d'action national en faveur de la création d'emplois 2020-2025](#), qui vise également à créer des emplois durables par l'établissement de centres pour l'emploi dans le pays. Le centre YES du BIT est un modèle qui a fait ses preuves et qui sera probablement mis en avant en tant que bonne pratique à reproduire dans tout le pays.

► Selam Kassahun est l'une des bénéficiaires du centre YES. Elle a trouvé un emploi par le service de mise en correspondance de l'offre et de la demande d'emploi du centre. Elle a été recrutée par la Fédération des employeurs d'Amhara en tant que chargée de relations publiques. Elle a dit du bien du rôle du centre dans cette mise en correspondance et expliqué que, sans lui, elle n'aurait peut-être pas trouvé cet emploi, car la plupart des entreprises recrutent généralement par l'intermédiaire de leur réseau personnel et familial et sur recommandation d'une connaissance ou d'un parent.



Le centre YES à Bahir Dar.

5



► Pays	Ghana	► Durée	2017-21
► Budget	907 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Norvège, Suisse
► Cible des ODD	8.3, 8.8	► Résultat stratégique de l'OIT	4

► Ghana

Résultats de bonnes pratiques commerciales dans l'entreprise Plot

Le programme [SCORE](#) (Des entreprises durables, compétitives et responsables) est un programme de coopération du BIT pour le développement qui encourage la productivité, la compétitivité et le travail décent dans les économies émergentes. Il a été lancé au Ghana, en 2011, avec l'appui financier du Secrétariat d'État à l'économie (Suisse) et de l'Agence norvégienne de coopération pour le développement. Depuis lors, ses activités se sont déroulées en plusieurs étapes :

- **Étape I, de mai 2011 à décembre 2013 :** au début, le programme SCORE était essentiellement déployé dans la zone métropolitaine d'Accra-Tema pour former des entreprises qui fournissent les marchés national et régional en produits pharmaceutiques, alimentaires et métalliques.
- **Étape II, de janvier 2014 à octobre 2017 :** ensuite, la mise en œuvre du programme s'est étendue aux fournisseurs des secteurs pétrolier et gazier, aux régions du Centre et de l'Ouest et à l'ancienne région de Brong-Ahafo.
- **Étape III, de novembre 2017 à octobre 2021 :** in the current and third phase, SCORE has extended its services to small and medium-sized enterprises (SMEs) in the hotel and tourism industry.

► Avant, les objets étaient éparpillés dans l'atelier d'entretien et dans le magasin, et on avait du mal à les trouver. Avec SCORE, tous les objets devaient être rangés et étiquetés afin qu'on les retrouve facilement. On l'a fait pendant la formation. Les postes de travail, la zone de rangement et les ateliers d'entretien ont donc été nettoyés et organisés. Le personnel consacre désormais moins de temps et d'énergie à chercher ce dont il a besoin.

► Emmanuel Dzasah, gestionnaire des achats.

Le BIT s'emploie actuellement à élargir et à améliorer les avantages que SCORE représente pour les PME en l'intégrant dans le plus vaste programme de développement économique du secteur privé et de l'économie locale au Ghana. Il vise à incorporer SCORE dans les programmes déployés par les partenaires d'exécution et les organismes publics concernés. Il réfléchit également à la possibilité d'associer les multinationales, en tant que grands acheteurs, afin d'encourager les plus petites entreprises de leurs chaînes d'approvisionnement à suivre la formation SCORE.

L'une d'entre elles était [Plot Ghana](#), basée à Takoradi, dans l'ouest du Ghana. Cette entreprise transforme les fèves de cacao en beurre et en poudre de cacao. Face au manque d'efficacité de la société, la direction a décidé de mettre en place une formation SCORE pour améliorer la productivité, renforcer la compétitivité et réduire le gaspillage. L'entreprise a participé à trois modules de SCORE : coopération sur le lieu de travail, productivité par une production plus propre et gestion des ressources humaines. Le projet a débuté par une évaluation de l'entreprise, suivie d'une formation modulaire en classe au cours de laquelle des idées novatrices visant à combler les lacunes déterminées lors de l'évaluation initiale ont émergé. Ces idées ont été intégrées à un plan d'action et un formateur SCORE est venu en accompagner la mise en œuvre sur place.

Grâce au module consacré à la gestion des ressources humaines, Plot Ghana a trouvé comment renforcer la motivation, les compétences et les connaissances de son personnel. La société a pris en charge les besoins essentiels de celui-ci en faisant en sorte que chaque employé touche au moins le salaire minimum, que les heures supplémentaires soient correctement payées et que l'horaire de travail reste raisonnable. La direction de Plot Ghana a installé de nouveaux appareils de climatisation dans la zone de production et de nouveaux ventilateurs au plafond de la cantine afin d'améliorer les conditions de travail. En outre, elle a veillé à ce que tous les membres du personnel disposent toujours des informations nécessaires pour travailler efficacement. Par exemple, avant la formation SCORE, les instructions de travail et les procédures opérationnelles normalisées pour le personnel n'existaient que sous forme électronique. Comme suite à la formation SCORE, la société a imprimé des exemplaires de ces instructions et les a affichées à chaque poste de travail. En outre, le personnel a appris à réduire la consommation d'électricité et d'eau en réparant les fuites ou en réglant les problèmes mécaniques, ce qui permet à l'entreprise de réaliser des économies. Plot Ghana sépare désormais les déchets plastiques aux fins de recyclage, ce qui lui permet d'économiser de fortes sommes en taxes sur les déchets. La société a également pu réduire à deux ou trois jours par semaine, contre sept auparavant, la durée de la location de chariots élévateurs, ce qui représente une économie supplémentaire.

Les résultats obtenus chez Plot Ghana témoignent du succès du programme SCORE et invitent à dispenser cette formation à d'autres PME. Ainsi, SCORE Ghana travaille activement avec plusieurs partenaires d'exécution et renforce leurs capacités afin d'étendre la formation à d'autres entreprises et de continuer à déployer le programme SCORE dans le pays.

SCORE participe au renforcement de notre politique de sécurité sanitaire des aliments, c'est-à-dire notre engagement à fournir à nos clients des produits du cacao sûrs et homogènes, transformés à partir de matières premières sûres et de très bonne qualité, en employant les meilleures pratiques.

► Rafat Kasim, , coordinateur de production.



Un membre du personnel de Plot Ghana montre une nouvelle étagère bien organisée où les emplacements sont étiquetés.



Des membres du personnel de Plot Ghana portent un équipement de protection.

6



► Pays	Kenya	► Durée	05/2018–04/2022
► Budget	7 760 414 dollars É.-U.	► Source de financement	Suède (ASDI)
► Cible des ODD	4.4, 8.5, 16.6, 16.7, 17.17	► Résultat stratégique de l'OIT	1

► Kenya

Croissance inclusive grâce au travail décent

Ce [projet](#), mené dans les comtés de Narok et de Nakuru de la vallée du Rift au Kenya, vise à conférer aux personnes vulnérables, en particulier les jeunes et les femmes, les moyens de participer pleinement au circuit économique classique et à la société. Les membres du groupe cible (1 500 jeunes femmes et jeunes hommes) sont très pauvres et n'ont ni possibilités d'emploi ni compétences propices à l'employabilité: ils n'ont d'autre choix que de vivre dans l'économie informelle. Les femmes sont dans une situation particulièrement défavorable en raison de l'inégalité entre hommes et femmes inhérente aux sociétés traditionnelles. En outre, les entreprises qui opèrent dans la vallée du Rift sont contraintes de faire venir des travailleurs de l'étranger car elles ne trouvent aucune personne qualifiée sur place.

Face à cette situation, le projet a adopté une approche fondée sur un partenariat public-privé pour le développement et vise à parvenir aux résultats suivants grâce à une étroite coopération avec les entreprises du secteur privé:

- **Résultat 1**
Créer des emplois décents en enseignant des compétences utiles et de qualité dans les centres de formation professionnelle et d'autres établissements de formation
- **Résultat 2**
Créer des emplois décents en soutenant les nouvelles entreprises et l'expansion d'autres entreprises
- **Résultat 3**
Améliorer la participation de la communauté en plaidant pour un plus grand accès aux services publics et sociaux et pour la responsabilisation des débiteurs d'obligations
- **Résultat 4**
Renforcer la gestion et la coordination de projets.

► Joy Kisotu est une jeune femme ambitieuse et déterminée qui vient d'un petit village de Suswa qui connaît une croissance rapide grâce à de grandes constructions d'infrastructures, en particulier le mégaprojet de voie ferrée.

« Grâce au partenariat public-privé pour le développement, dit Joy, je suis en stage dans une installation électrique de KenGen PLC, la plus grande entreprise de production d'énergie géothermique du Kenya. Cette formation sur le terrain a été possible grâce au projet. À ce jour, j'ai acquis de l'expérience dans l'installation électrique de diodes électroluminescentes, les mortiers et les générateurs. Je suis la première fille de mon village à étudier les installations électriques: sans l'appui de ce projet, je n'aurais jamais pu étudier un domaine qui me passionne en raison des frais de scolarité et du simple fait que, dans ma culture, cette profession est essentiellement masculine. Dans ma classe, mes camarades sont essentiellement des garçons. Je suis heureuse de faire partie des meilleurs élèves du centre de formation professionnelle de Narok. Akiira Geothermal, l'un des partenaires du projet du secteur privé qui s'est engagé à donner une autonomie accrue à notre communauté en procédant à des forages géothermiques, prend en charge la totalité de mes frais de scolarité et de subsistance. »

« Sans ce projet, je n'aurais pas pu acquérir une compétence qui me passionne et qui offre immédiatement des possibilités de travail salarié et indépendant à Narok. »

Joy encourage les jeunes filles ambitieuses comme elle: « Tout ce qu'un homme peut faire, la femme peut mieux le faire! »

Ce projet a facilité la création d'une plateforme de dialogue social permettant au secteur public-privé de combler le déficit de compétences et de renforcer les liens entre l'industrie et les établissements de formation professionnelle. Il associe de multiples acteurs, dont les autorités nationales et des comtés et le secteur privé, qui ont apporté des contributions financières et autres selon leur mandat, leurs capacités et leurs intérêts.

Au cours des deux premières années de ce projet quadriennal, les résultats suivants ont été atteints :

- Quelque 40 jeunes femmes et 30 jeunes hommes ont acquis des compétences de qualité recherchées en suivant des cours dans des centres de formation professionnelle et sur le terrain, dans les entreprises partenaires.
- Des partenariats ont été noués avec dix entreprises des secteurs public et privé afin de proposer une formation professionnelle et des stages aux jeunes et aux femmes pour certains cours déterminés par la demande. Quelque 40 jeunes ont décroché une formation préalable à l'emploi dans des placements professionnels dès janvier 2020.
- Quelque 20 instructeurs (3 femmes et 17 hommes) ont reçu une formation professionnelle visant à renforcer leurs connaissances des dernières technologies et leur exposition professionnelle à celles-ci.
- Des plans stratégiques ont été conçus pour quatre centres de formation professionnelle afin de contribuer à en faire des centres d'excellence.

Des jeunes ont également été formés à la rédaction de curriculum vitae (CV) et à la déontologie.

Ce projet pourrait prendre de l'ampleur : en effet, d'autres comtés kényans souhaiteraient le reproduire. En outre, en Zambie, en décembre 2019, il a mis en place un forum de formation et d'échange des connaissances autour du partenariat public-privé pour le développement qui a conduit à la conception d'un projet similaire dans ce pays.



Joy Kisotu pendant son stage chez KenGen PLC, en mars 2020.

7



► Pays	Madagascar	► Durée	2018-20
► Budget	56 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Norvège
► Cible des ODD	4.4, 8.2, 8.3, 8.5	► Résultat stratégique de l'OIT	1

► Madagascar

Formation aux travaux de construction spécialisés

Depuis que le BIT l'a lancée à Madagascar, l'[approche à forte intensité de main-d'œuvre](#) a été adoptée pour des projets d'infrastructure (routes rurales, aménagements hydro-agricoles et aménagements urbains) et des services sociaux de base (bâtiments scolaires et places de marché). Depuis 2000, plusieurs phases de projets à forte intensité de main-d'œuvre ont été mises en œuvre avec le financement du gouvernement norvégien. La première d'entre elles concernait une route, de 2000 à 2007. Elle a été suivie d'un projet de construction, de 2001 à 2006, puis d'un projet urbain, de 2002 à 2005, et enfin d'un projet collectif, de 2004 à 2009. Depuis 2001, le BIT mène le projet de construction fondé sur une approche structurée à forte intensité de main-d'œuvre dans le but de construire des salles de classe dotées d'aménagements et d'équipements tels que cantines, points d'eau, toilettes et mobilier. Dans le cadre de ce projet également, une formation est dispensée aux PME, aux bureaux d'études, aux ouvriers spécialisés, aux travailleurs, aux associations de parents d'élèves et aux comités d'entretien, entre autres acteurs, dans différentes régions du pays. À l'heure actuelle, ce projet contribue activement à l'autonomisation des jeunes qualifiés et non qualifiés.



Jeunes formés dans le cadre de l'approche de la construction à forte intensité de main-d'œuvre.

Depuis 2009, Madagascar fait face à une crise politique qui touche tous les secteurs de l'économie; 346 000 emplois ont été perdus. Cette crise a entraîné une réduction de 40 pour cent de l'aide internationale entre 2009 et 2011, causant une diminution considérable du budget de l'État et une chute de 11 pour cent du revenu par habitant. D'après l'enquête permanente sur les ménages, elle a des conséquences sur l'éducation: le taux net de scolarisation dans le primaire a diminué de manière significative, de 83 à 73,4 pour cent, et le taux d'achèvement de la scolarité a chuté de 79 à 72 pour cent. En 2013, le gouvernement, avec l'appui de ses partenaires, a lancé le plan intérimaire pour l'éducation pour la période 2013–2015, suivi du plan sectoriel de l'éducation pour la période 2018–2022.

Dans ce contexte, la formation spécialisée dans le bâtiment et la construction dispensée aux jeunes sans emploi de la région d'Androy est devenue l'une des activités menées dans le cadre du projet de construction du BIT, en 2018. En réalité, depuis 2015, ce projet à forte intensité de main-d'œuvre participe à la construction d'infrastructures scolaires tout en appliquant trois principes: formation, investissement et durabilité. L'objectif du projet de construction est d'améliorer l'accès à l'éducation dans les zones défavorisées, en particulier pour les groupes cibles les plus vulnérables. Pour y parvenir, il faut construire et aménager de nouvelles infrastructures scolaires, réhabiliter ou reconstruire des infrastructures existantes, et garantir la fourniture d'équipements scolaires en quantité suffisante.

En 2018, 56000 dollars É.-U. ont été alloués à une formation spécialisée de quatre mois dans le bâtiment et la construction dispensée à 27 jeunes sans emploi de la région couverte par le projet, afin essentiellement de combattre le chômage des jeunes, de créer des emplois décents et productifs et de faire reculer la pauvreté. Cette formation comportait des modules théoriques et pratiques; les composantes pratiques représentaient deux tiers du cours afin que les jeunes soient opérationnels dès la fin de la formation. Pour ce faire, le chantier d'un bâtiment polyvalent, comprenant deux salles de classe, un réfectoire avec une cantine, une cuisine et une pièce de stockage, et des latrines, dans la circonscription scolaire d'Ambovombe, a servi de chantier école. Des ouvriers expérimentés travaillaient à la construction du bâtiment scolaire sous les yeux des élèves. Ensuite, ceux-ci ont travaillé au réfectoire, sous la supervision des formateurs et de ces ouvriers. Cette formation, la première du genre, a été dispensée en coopération avec la Direction interrégionale de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, dans les régions d'Anosy et d'Androy; les premiers diplômés ont été délivrés en novembre 2018.

► **J'ai appris que le projet allait construire des écoles près de chez moi et qu'il formerait des ouvriers en bâtiment polyvalents. Comme je voulais devenir maçon professionnel, j'ai déposé ma candidature pour la formation et j'ai été retenu.**

J'ai tellement appris pendant la formation professionnelle avec le BIT que maintenant, je sais construire un bâtiment des fondations aux finitions. Ça a changé ma vie. Je dois consolider ce que j'ai appris.

Mon objectif est de trouver un travail décent tout en améliorant mes compétences, d'appliquer ce que j'ai appris pendant la formation et d'élargir mon expérience en tant qu'ouvrier spécialisé.

► **Juliot, 23ans, lors de la cérémonie de remise de son certificat.**

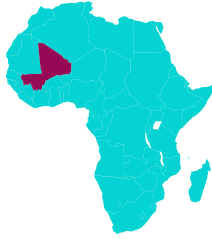
Ce projet de construction à forte intensité de main-d'œuvre s'inscrit dans le programme conjoint OIT/UNICEF/PAM financé par la Norvège et dans le cadre de la réalisation du programme par pays de promotion du travail décent, en particulier de son premier objectif: favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi en augmentant leur employabilité, en stimulant les secteurs créateurs d'emplois et en offrant des possibilités d'emploi pour les jeunes et les femmes peu ou pas qualifiés grâce à une approche à forte intensité de main-d'œuvre structurée en matière de construction ou de réhabilitation des infrastructures sociales de base.

Juliot, 23 ans, de Beabo, Ambovombe, était l'un de ces 27 jeunes ouvriers polyvalents formés par le BIT en 2018. Avant cette formation, il avait travaillé comme manœuvre dans la mine d'Ambatovy, l'une des plus [importantes mines de nickel latéritique du monde](#). À la mort de son père, en 2016, il a décidé de retourner dans son village d'origine, mais était sans emploi. Pendant les quatre mois de formation, il a acquis suffisamment de connaissances sur les techniques de construction en tant qu'ouvrier polyvalent. En 2019, grâce au savoir-faire acquis, il a été recruté par une entreprise de construction, Entreprise EGCC, pour le chantier d'un bâtiment composé de deux salles de classe, d'un réfectoire avec un système de captage de l'eau et de latrines.

Ce projet de construction à forte intensité de main-d'œuvre est actuellement reproduit sous la forme d'une formation d'ouvriers du bâtiment polyvalents dans le district de Betioky Sud, dans la région d'Atsimo-Andrefana, dans la province de Tuléar, sur le littoral sud de Madagascar. Vingt jeunes chômeurs d'Atsimo-Andrefana, dont 7 jeunes femmes, suivent actuellement la même formation et le même parcours que Juliot. En outre, ce projet envisage d'envoyer les 47 travailleurs de la construction polyvalents, c'est-à-dire ces 20 travailleurs et les 27 déjà formés dans la région d'Androy, acquérir une expérience professionnelle sur les chantiers de réhabilitation des routes afin qu'ils se perfectionnent.

M. Falimahenina, directeur de TODY, entreprise de construction basée à Ambovombe, a accueilli avec satisfaction ce projet de construction à forte intensité de main-d'œuvre. Auparavant, il devait faire venir des ouvriers spécialisés de la capitale, à plus de 1 500 km. Il en était réduit à prendre cette décision, même si cela le rendait moins compétitif, faute d'ouvriers polyvalents formés à Androy. «Maintenant, je peux économiser sur les frais de transport des travailleurs depuis et vers la capitale en recrutant des ouvriers spécialisés ici», a-t-il dit.

8



► Pays	Mali	► Durée	01/2016–12/2020 (5 ans)
► Budget	2,5 millions de dollars É.-U.	► Source de financement	Luxembourg
► Cible des ODD	4.3, 4.4, 8.3, 8.8, 8.b	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 5

► Mali

Intégrer les outils GERME dans l'écosystème entrepreneurial malien

Le projet visant à améliorer l'employabilité des jeunes ruraux dans le système de production a pour objectif de contribuer à intégrer les jeunes dans le marché du travail par un système global de promotion de la création et de la gestion de micro, petites et moyennes entreprises dans les zones rurales. Sa stratégie répond aux besoins locaux en matière d'appui institutionnel à la promotion de l'emploi, notamment :

- En renforçant les capacités entrepreneuriales des structures de soutien local par la méthode Gérez mieux votre entreprise (GERME);
- En soutenant et en supervisant les jeunes grâce à la formation et aux plans d'entreprise;
- En créant un réservoir de conseillers et de formateurs;
- En garantissant la complémentarité des activités des parties prenantes.

Cette stratégie répond également aux besoins des jeunes dans des domaines tels que l'amélioration de l'employabilité, les conseils sur l'emploi indépendant et l'appui à l'insertion professionnelle ainsi qu'au lancement et à la gestion des micros, petites et moyennes entreprises. Ce projet a permis :

► D'intégrer les outils GERME au niveau national et de soutenir le réseau des conseillers à l'emploi et des formateurs en entrepreneuriat:

- 80 personnes (conseillers à l'emploi de la Direction générale de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), formateurs et coordonnateurs du réseau GERME au Mali) ont été formés à la méthode GERME;
- 109 personnes (conseillers de l'ANPE, dirigeants de départements régionaux de l'ANPE, conseillers des chambres de commerce, formateurs des cabinets privés) ont renforcé leurs capacités dans le domaine de l'entrepreneuriat avec la méthode CREE/TRIE¹;
- 11 formateurs de l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes ont renforcé leurs capacités dans le domaine des méthodes entrepreneuriales afin de finaliser 1 100 plans d'entreprise.



Des jeunes participent à une séance sur les modèles commerciaux.

1 CREE: Créez votre entreprise; TRIE: Trouvez votre idée d'entreprise.

► **De soutenir des jeunes par l'intermédiaire des réseaux de conseillers à l'emploi et des formateurs en entrepreneuriat:**

- 203 jeunes micro-entrepreneurs dans 40 coopératives – repérés et choisis en partenariat avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) – ont renforcé leurs capacités entrepreneuriales, avec l'appui de membres du réseau GERME, et ont mis à jour et élaboré 40 plans d'entreprise à soumettre à des systèmes financiers décentralisés.
- 1 100 plans d'entreprise ont été conçus par des jeunes, avec l'appui et les conseils de 11 formateurs de l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes.
- 200 jeunes, dont 50 jeunes femmes, ont renforcé leurs compétences de gestion dans des domaines tels que l'entreprise et la vie quotidienne, la mercatique, la comptabilité, les achats, la gestion des stocks et le calcul des coûts.
- 700 jeunes, dont 136 jeunes femmes, ont reçu une formation aux outils GERME et lancé leur entreprise;
- 346 plans d'entreprise ont été finalisés et financés par le réseau GERME dans le cercle de Ségou;
- 35 micro-entrepreneurs (17 femmes et 18 hommes) de la chambre malienne de commerce et d'industrie de Ségou ont suivi une formation de mise à niveau.

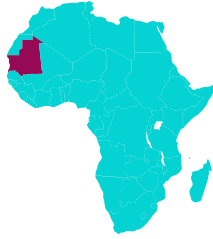
Ce projet a apporté des changements positifs au Mali en introduisant et en faisant connaître les outils GERME que les acteurs que le Conseil national du patronat du Mali, la Direction générale de l'Agence nationale pour l'emploi, l'Agence pour la promotion de l'emploi des jeunes, les chambres de commerce, les cabinets d'études et les sociétés de formation apprécient et reprennent à leur compte. L'accent est mis sur trois modules – TRIE, CREE et GERME – qui ciblent essentiellement des jeunes qui souhaitent développer leurs idées commerciales ou lancer leurs affaires.

La création de réseaux de conseillers à l'emploi et de formateurs en entrepreneuriat est un autre résultat important de ce projet. La pérennisation de l'expérience vécue et des connaissances acquises sur le long terme est une préoccupation depuis le début. La première étape a consisté à renforcer les capacités des structures et des acteurs partenaires dans l'écosystème entrepreneurial des jeunes en les aidant à adopter les outils mis au point par le BIT. Les outils GERME sont ancrés au niveau desdits acteurs qui travaillent dans les domaines d'exécution du projet et au-delà. Tous les programmes et projets liés à l'entrepreneuriat qui sont financés par des partenaires de développement (tels que l'Agence française de développement, la Banque mondiale, l'Agence danoise de développement international, le Fonds international de développement agricole, le Luxembourg et la Suisse) utilisent les outils GERME. Outre la formation technique, le réseau GERME s'engage à garantir que les jeunes acquièrent les compétences commerciales et relationnelles essentielles qui leur permettent de surmonter les obstacles à l'emploi indépendant et d'atteindre un niveau d'autonomie. Dans ses domaines d'intervention, le projet a permis de consolider les capacités entrepreneuriales dans les chaînes de valeur agricoles.



Jeunes formateurs TRIE et CREE en formation.

9



► Pays	Mauritanie
► Budget	1 250 000 dollars É.-U.
► Cible des ODD	4.4, 8.5, 8.8

► Durée	09/2018–10/2019
► Source de financement	Département d'État des États-Unis, HCR, Japon
► Résultat stratégique de l'OIT	1, 9

► **Mauritanie**

Accès à des moyens de subsistance durables et cohésion sociale

Le [camp de Mbera](#), dans l'est de la Mauritanie, à quelque 60 kilomètres de la frontière avec le Mali, accueille plus de 55 000 réfugiés maliens qui ont fui la guerre dans leur pays en 2012 et qui vivent essentiellement de l'aide humanitaire. Depuis 2018, le BIT s'emploie à aider les réfugiés maliens et les jeunes Mauritaniens dans la région de Bassikounou en leur dispensant une formation professionnelle et en leur offrant des possibilités de travail décent. Par l'intermédiaire de trois projets complémentaires (financés par le Japon, les États-Unis d'Amérique et le HCR), le BIT vise à promouvoir le développement économique local et à créer des possibilités d'emploi dans le secteur de la construction pour les réfugiés maliens du camp de Mbera et les communautés d'accueil du *moughataa* (département) de Bassikounou. Pour ce faire, il dispense une formation technique et professionnelle, construit des infrastructures avec des matériaux locaux et de nouvelles technologies, et contribue au développement local en soutenant les entreprises locales, la société civile et les autorités.

Ces actions contribuent ainsi à améliorer l'employabilité des jeunes, à renforcer les capacités du secteur privé et à mettre au point une nouvelle stratégie de formation professionnelle et d'emploi pour les réfugiés et les personnes vulnérables des communautés d'accueil, tout en promouvant des moyens de subsistance durable et l'emploi décent dans les zones rurales et en répondant aux besoins d'infrastructures économiques et collectives avec les ressources localement disponibles. Les grands objectifs du projet sont les suivants :

- Améliorer l'employabilité des jeunes femmes et des jeunes hommes de différentes communautés, y compris les réfugiés et les jeunes de la région, en leur fournissant l'expérience professionnelle nécessaire et la formation sur des chantiers à forte intensité de main-d'œuvre, à partir d'exercices pratiques et validés;
- Construire des infrastructures qui, d'après l'analyse du marché et des chaînes de valeur, sont essentielles au développement économique local et aux services, avec des jeunes et en tirant le plus parti des matériaux locaux afin de créer des emplois décents et de promouvoir des activités économiques locales tout en facilitant le lien entre action humanitaire et aide au développement;
- Promouvoir le développement économique local en renforçant le soutien aux entreprises locales en améliorant leur organisation et en augmentant la participation des coopératives, des groupes locaux, de la société civile et des entreprises locales.

La formation de 445 jeunes réfugiés et jeunes des communautés d'accueil sur les chantiers a permis d'améliorer leur employabilité, de promouvoir des moyens de subsistance durables et de leur donner plus de chances de trouver un travail décent. La route et le centre de formation construits à Mbera dans le cadre de projets du BIT contribuent à la promotion de possibilités et d'activités économiques sur le long terme. Ces infrastructures permettent d'ouvrir le camp de Mbera sur l'extérieur, de favoriser la liberté de circulation des personnes, des biens et des services, de développer la cohésion sociale entre les populations d'accueil et les réfugiés, tout en établissant un environnement d'apprentissage propice à l'acquisition de nouvelles compétences.

Ce projet améliore l'employabilité des jeunes réfugiés, hommes et femmes, ainsi que des jeunes de la région, en leur donnant une expérience professionnelle et une formation pratique dans les métiers de la construction sur des chantiers à forte intensité de main-d'œuvre. Cette formation est reconnue par le système national de diplômes. Ce projet a également permis de créer plusieurs services d'appui pour les entreprises locales qui vont du renforcement des capacités techniques et organisationnelles à l'accès à l'information au financement, dans le but d'encourager le développement économique local en augmentant la participation des coopératives, des groupes locaux, de la société civile et des entreprises locales. De plus, en l'espèce, le mode de formation sur les chantiers et l'approche consistant à recourir à une main-d'œuvre abondante a contribué à développer les contacts et la cohésion sociale entre les communautés et les personnes, ainsi qu'au sein des communautés (communautés d'accueil et réfugiés, hommes et femmes).



Zeynabou, 22 ans, de Bassikounou, formée en plomberie.

► Mes journées étaient vides. Je n'avais aucune idée de l'avenir qui m'attendait. J'ai quitté l'école tôt et je n'avais aucune qualification. Quand j'ai entendu parlé des cours de formation du BIT, j'y ai vu une chance, même si je ne savais pas exactement ce que j'allais faire.

Je me suis inscrite pour être plombière et j'ai aimé ce métier dès le début. J'ai pensé que c'était un moyen de gagner dignement ma vie. Même si ce n'était pas facile au début, nous avons vite dépassé les considérations telles que l'origine, la couleur de peau ou la langue. Nos collègues maliens sont devenus nos amis. Nous étions l'un des groupes les plus organisés. Nous avons créé un groupe WhatsApp et nous sommes toujours en contact, même en dehors de l'école.

J'ai fini ma formation et je recevrai bientôt mon certificat. J'espère que je trouverai bientôt du travail ; je peux compter sur l'aide du BIT à cet égard.

► Zeynabou, 22 ans.

Ce projet est aligné sur les politiques publiques pour l'emploi et la formation professionnelle telles que la Stratégie nationale pour la croissance accélérée et la prospérité commune, la Stratégie nationale pour l'emploi et la loi sur le développement technique et la formation professionnelle en Mauritanie, ainsi que le cadre de partenariat pour le développement durable pour la période 2018–2022 signé par le gouvernement mauritanien et les Nations Unies. Il répond aux besoins dans le domaine du développement des infrastructures du moughataa de Bassikounou. En outre, il renforce la coopération entre les organismes des Nations Unies et les ONG partenaires tout en renforçant les effets de synergie et la complémentarité entre les activités sur la base des résultats collectifs du cadre de partenariat pour le développement durable en Mauritanie, pays que le système des Nations Unies considère comme pilote en matière de renforcement du lien entre action humanitaire et aide au développement.

Ces trois projets pourraient être adaptés et reproduits dans d'autres pays de la sous-région aux contextes similaires, en particulier les pays du Groupe de cinq pays du Sahel (G5 Sahel) et le Sénégal. La coopération Sud-Sud pourrait être accompagnée de voyages d'étude et d'ateliers d'échange de meilleures pratiques avec les pays voisins (Mali, Sénégal, Maroc), les pays du G5 Sahel et d'autres pays qui suivent une approche à forte intensité de main-d'œuvre (dont la Tunisie, la Jordanie, la Turquie et le Timor-Leste) en vue de promouvoir et d'améliorer l'utilisation de matériaux locaux et de nouvelles technologies.



Tahaa out Jiddou, 21 ans, formée en plomberie.

► Ma famille a bien accueilli cette formation car la vie est difficile quand on est réfugié et sans travail. Je n'ai donc pas hésité à la faire et c'était une très bonne expérience. Comme je ne sais pas du tout quand je rentrerai au Mali, je ne veux pas perdre mon temps. De plus, il faut travailler si on veut être respecté dans la société. J'espère que je décrocherai mon diplôme et que je serai indépendante. Je travaillerai dur pour y arriver parce que je veux être une personne importante et respectée. La formation s'est bien passée et un magnifique lien social s'est créé entre les Mauritaniens et nous. J'ai appris tellement de choses; j'espère que je pourrai mettre en pratique tout ce que j'ai appris. Pour l'instant, je travaille sur un chantier du BIT.

► Tahaa out Jiddou, réfugiée malienne.

10



► Pays	Mauritanie	► Durée	2017-22
► Budget	6,7 millions d'euros	► Source de financement	Union européenne, France
► Cible des ODD	4.5, 8.6	► Résultat stratégique de l'OIT	4, 5

► Mauritanie

Augmenter les possibilités de travail décent pour les jeunes

Les projets de construction PECOBAT et PECOBAT II respectueux de l'environnement visent à améliorer l'employabilité des jeunes et à renforcer les capacités des PME en encourageant la construction avec des matériaux locaux, en dispensant une formation professionnelle sur des chantiers école et en stimulant le développement économique local dans les zones défavorisées.

La stratégie du projet se fonde sur les trois piliers suivants: i) la formation professionnelle et l'emploi; ii) la création d'infrastructures; iii) la promotion d'activités économiques visant à dynamiser le développement local dans les régions de Brakna, de Gorgol, de l'Assaba et du Guidimakha. Les actions sur le terrain mettent essentiellement l'accent sur la création d'emplois par des projets d'infrastructure publiques ainsi que la promotion et le renforcement des PME en vue de renforcer l'intégration socio-économique des jeunes sur le long terme. Les objectifs du projet sont les suivants:

- Renforcer l'employabilité des jeunes et encourager leur intégration dans des secteurs d'emploi prometteurs, telle l'écoconstruction avec des matériaux locaux, ainsi que dans d'autres secteurs stimulant le développement économique local.
- Promouvoir le secteur privé et les activités économiques durables et rentables d'un point de vue social et économique en améliorant le système de formation professionnelle mauritanien afin d'encourager la formation en alternance.

Le BIT a aidé l'Institut national de promotion de la formation technique et professionnelle à élaborer ses programmes de manière à garantir la qualité de la formation et à encourager le système public de formation professionnelle à s'approprier les programmes de formation. Ainsi, les centres de formation professionnelle peuvent délivrer des diplômes dans les métiers de la construction, ce qui permet aux jeunes formés de renforcer leur employabilité et d'accroître leurs chances de trouver un travail décent. Entre novembre 2018 et octobre 2019, 156 jeunes (116 hommes et 40 femmes) de Guidimakha, Brakna et Nouakchott ont participé à une formation diplômante sur des chantiers. Ils ont ainsi pu décrocher un certificat de compétences en maçonnerie terre crue ou dans les énergies renouvelables. À Mbagne, 24 autres jeunes (17 hommes et 7 femmes) ont été formés aux techniques de production de briques de terre compactée. Afin de faciliter l'intégration socioprofessionnelle de ces jeunes formés, le BIT travaille avec un bureau d'insertion et d'accompagnement afin de leur donner les outils dont ils ont besoin pour trouver rapidement du travail.

En ce qui concerne l'infrastructure, en utilisant son approche de chantier école, le projet a permis de construire deux écoles, l'une à Kaédi, l'autre à Sélibaby. Chacune est dotée de panneaux solaires et de points d'eau. Trois autres sont en cours de construction. Ce projet permet donc de donner aux jeunes un environnement d'apprentissage favorable et de favoriser leur développement personnel dans des écoles modernes, adaptées et respectueuses de l'environnement. Il facilite également la promotion de nouvelles compétences en Mauritanie avec l'introduction de la formation à la technique des voûtes nubiennes¹. Cette technique, auparavant inconnue en Mauritanie, a été enseignée aux jeunes

¹ La voûte nubienne est construite en briques de terre crue, sans coffrage. Cette technique vient de Nubie, en Haute-Égypte, où l'on trouve des voûtes vieilles de plus de 3500 ans.

mauritaniens suivant une formation de maçon dans le cadre du projet. Ceux-ci sont devenus des spécialistes des voûtes nubiennes et travaillent désormais sur des chantiers de construction d'école.

L'entrepreneuriat local est également encouragé par la formation et la constitution de groupements d'intérêt économique qui peuvent travailler sur des chantiers et remporter des marchés. Des mesures concrètes ont été prises pour développer l'entrepreneuriat en Mauritanie et renforcer le système national de formation professionnelle. Des activités de sensibilisation et de formation ont notamment été menées pour répondre correctement aux besoins du secteur privé. Les mesures prises traduisent l'importance accordée aux matériaux locaux et la nécessité de faire connaître non seulement leurs avantages et leurs exigences techniques mais aussi la façon de régler les problèmes que le pays connaît dans les domaines scolaires et de l'habitat.

Le modèle architectural développé par les écoles concernées par l'approche du projet de chantier pédagogique du BIT reste à la disposition du gouvernement mauritanien pour les appels d'offre qu'il lance pour la construction d'écoles. Ce projet pourrait également être reproduit dans d'autres villes du pays pour autant qu'il y ait les ressources et la main-d'œuvre nécessaires, ainsi que dans d'autres pays de la sous-région au contexte similaire. La possibilité d'étendre le projet PECOBAT dépend de l'existence d'une masse critique d'équipes pouvant superviser les travaux, du contrôle technique sur le site et des ressources humaines dans l'équipe de gestion du projet.

Plusieurs pays de la région sont dans une situation similaire à celle de la Mauritanie en ce qui concerne les besoins de formation et d'infrastructure, ce qui ouvre la voie à des possibilités de coopération et à l'échange de bonnes pratiques. L'équipe du PECOBAT pourrait mettre en exergue les paramètres à prendre en compte au moment d'exécuter ce type de projet et comment le sous-secteur des matériaux locaux pourrait améliorer les possibilités de travail décent.



Koudy Abdoul Diallo, 23 ans, mère de deux enfants, maçonnerie terre brute.

► Après ma formation en maçonnerie terre crue, j'ai fait partie des personnes retenues pour participer à la construction d'une école à Dar Salam, près de Kaédi. C'était l'occasion pour moi de mettre en pratique les trois mois de formation théorique que nous avons reçus. J'ai surtout prouvé que la maçonnerie n'était pas réservée aux hommes : les femmes peuvent aussi exercer le métier de maçon, parfois mieux que les hommes. C'est pour cela que je souhaiterais remercier l'Union européenne et le BIT, et le projet PECOBAT, pour cette formation qui n'était auparavant pas offerte au centre de formation de Kaédi. J'ai récemment eu la chance d'être recrutée, avec 15 autres élèves formés, pour un nouveau chantier PECOBAT à Mbagne, dans la région du Brakna, en tant que maçonnerie professionnelle cette fois-ci. Ma satisfaction est d'autant plus grande que j'ai un métier qui me permet de trouver un travail, d'autant plus qu'il y a beaucoup d'entreprises du bâtiment et de la construction dans les régions environnantes. Le seul problème est que ces entreprises doivent surmonter leur appréhension au moment de recruter des femmes dans un secteur jusque-là réservé aux hommes.

► Koudy Abdoul Diallo.

11



► Pays	Mozambique	► Durée	10/2019–03/2020
► Budget	350 000 dollars É.-U.	► Source de financement	CTBO de l'OIT
► Cible des ODD	8.6	► Résultat stratégique de l'OIT	1

► Mozambique

Rétablir les infrastructures publiques dans la province de Sofala après le passage du cyclone Idai

Les cyclones Idai et Kenneth qui ont frappé le Mozambique en mars et avril 2019 ont eu des conséquences dévastatrices sur les logements, les infrastructures de santé et d'éducation, ainsi que les moyens de subsistance de la population, en particulier des personnes qui vivent de la pêche et de l'agriculture. À lui seul, le cyclone Idai a détruit environ 250 000 logements et autres infrastructures dans les provinces de Sofala et de Manica; la quatrième ville du pays, [Beira, a été la plus touchée](#).

Afin d'atténuer les conséquences des cyclones Idai et Kenneth sur les moyens de subsistance des communautés locales, le BIT et les partenaires coopérants ont conçu un projet de trois mois sur l'emploi des jeunes aux fins d'un relèvement rapide.

Ce projet vise à contribuer à la création d'emplois et au rétablissement des moyens de subsistance de la population touchée en créant des possibilités d'emploi d'urgence pour les jeunes travailleurs dans la reconstruction et de développement des compétences, y compris en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.



Le personnel du projet et des diplômés effectuent des travaux de démolition dans le bâtiment de la délégation.

Dans le cadre de ce projet de reconstruction, des élèves et des diplômés de centres de formation technique, professionnelle et entrepreneuriale ont été recrutés pour réparer des bâtiments publics et des infrastructures urbaines en utilisant des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre et des techniques de construction capables de résister aux effets des catastrophes. Cela a permis à des élèves et à de jeunes diplômés d'acquérir une expérience pratique précieuse sur les sites de reconstruction, tout en touchant un salaire et en recevant une indemnité de repas quotidienne.

Les travaux ont consisté à reconstruire les centres de formation de l'Institut Albert Cassimo de formation professionnelle et d'études sociales et à renforcer les capacités des jeunes travailleurs, avec l'Institut Albert Cassimo comme partenaire d'exécution et avec le soutien de consultants expérimentés.

Les diplômés ont notamment acquis des compétences en matière de techniques de construction capables de résister aux effets des catastrophes et dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, l'accent étant en particulier mis sur la manipulation de l'amiante. À l'avenir, les instructeurs formés de l'Institut continueront à renforcer les compétences des élèves aux techniques de construction résilientes et à la sécurité et la santé au travail, en accordant une attention particulière à la manipulation de l'amiante.

L'une des jeunes engagées pour le projet s'appelait Manuela, qui a rejoint le programme en novembre 2019. Ses conditions de vie se sont améliorées quand elle a commencé à gagner environ 7 500 meticaïs (105 dollars É.-U.) par mois. Elle a utilisé cet argent pour construire sa propre maison et payer d'avance sept mois d'école pour son fils. Elle a également pu acheter des tôles pour la toiture de sa maison et entreprendre plusieurs autres choses pour améliorer ses conditions de vie.

Manuela a vécu avec ses parents jusqu'à ce qu'ils lui disent, en 2011, qu'ils ne pouvaient plus payer ses études au-delà de la huitième année. Sa grande sœur, mère célibataire de trois enfants, vivait à Beira et lui a proposé de venir vivre avec elle, en lui promettant qu'elle continuerait à payer ses études.

Manuela a déménagé à Beira en septembre 2011, où elle a fini la huitième année ; elle s'est inscrite en neuvième année, début 2012. Tout se passait bien jusqu'au décès brutal de sa sœur, en février 2012, qui l'a laissée, avec sa nièce la plus âgée – toutes deux avaient 16 ans à l'époque –, en charge des deux plus jeunes (âgés de 12 et 9 ans).

Malgré l'absence de soutien familial, Manuela a décidé de rester à Beira et de poursuivre ses études. Comme elles étaient les plus âgées du ménage, Manuela et sa nièce ont dû trouver du travail : sa nièce allait acheter au centre-ville des vêtements qu'elle revendait en banlieue, tandis que Manuela travaillait comme domestique et gagnait environ 1 600 meticaïs (24 dollars É.-U.) par mois. À elles deux, elles pouvaient acheter à manger et assumer leurs quatre scolarités.

En 2016, Manuela a décidé de s'inscrire dans un nouveau projet visant à aider les jeunes vulnérables à suivre une formation dans des centres de formation technique, professionnelle et entrepreneuriale. Elle a choisi un cours de maçonnerie de trois mois, entièrement payé par le projet. À l'issue de sa formation, elle a candidaté pour un stage et a été acceptée dans une entreprise locale de construction. Elle travaille depuis lors à son compte, trouve de petites missions seule et avec l'aide d'autrui. Elle a eu la chance de ne pas passer un mois entier sans travailler.

Depuis la fin du projet en février 2020, Manuela participe à des travaux de construction à temps partiel qui constituent l'unique moyen de subsistance pour elle et sa famille chérie. Elle est récemment retournée chez elle, dans le quartier de Matacuane, à Beira, après avoir travaillé à temps partiel comme peintre dans le district de Buzi, où elle travaillait à temps plein. Elle participera bientôt à la construction du mur d'une résidence dans son quartier.

► Je ne suis pas ici uniquement pour l'argent. Je cherche également de nouvelles opportunités et m'emploie à construire mon avenir. Le travail n'était pas difficile car beaucoup de ceux qui sont ici ont déjà participé à des chantiers de construction similaires.

Que pensent les autres femmes du fait que vous travaillez comme maçonne ?

« Beaucoup de femmes de mon quartier m'admirent. Mon mari et moi avons acheté une petite parcelle et nous construisons ensemble notre nouvelle maison. Chaque fois que les voisins me voient en tenue de travail, ils sont vraiment contents et me posent beaucoup de questions sur mon travail, surtout sur la maison que je construis avec mon mari. »

► **Manuela.**



Manuela pose un nouveau cadre sur une fenêtre avec une moustiquaire.

12



► Pays Sénégal

► Budget 2 190 000 dollars É.-U.

► Cible des ODD 8.3, 13.3, 17.7

► Durée 2014-19

► Source de financement Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartitaires (PAGE)

► Résultat stratégique de l'OIT 4, 5

► Sénégal

L'entrepreneuriat social pour la production locale d'équipements solaires

Dans le cadre du programme multiorganisations Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte¹, le BIT était le principal partenaire d'exécution de la composante 3 (renforcement des capacités et formation des parties prenantes dans le domaine de la création d'emplois verts) du programme d'appui à la création d'emplois verts pour la période 2015-2019. Celui-ci apporte aux éco-entrepreneurs le savoir-faire technique et le mentorat nécessaires pour transformer leurs innovations technologiques en entreprises viables. Dans le cadre de cette initiative, le groupement d'intérêt économique (GIE) Palette a pris part à une série de séances de formation qui lui ont permis de renforcer ses capacités dans le développement de l'entrepreneuriat vert, en particulier dans le domaine de l'écoconception.

En tant que bénéficiaire de cette formation du BIT, Astou Ndiaye Toure a participé à un concours international sur les stratégies de lutte contre les changements climatiques. Grâce à la formation Gérez mieux votre entreprise (GERME-version verte) qu'elle a reçue, elle a pu mettre en exergue les avantages compétitifs et novateurs d'un projet de four solaire lancé par le GIE Palette, en particulier :

- Les avantages d'une technologie innovante qui contribue à la lutte contre le déboisement (bénéfiques pour l'environnement eu égard au piégeage du carbone);
- La création d'emplois pour les femmes;
- Le gain de temps et l'allègement de la charge de travail pour les femmes;
- L'amélioration considérable de la santé des femmes comme suite au remplacement du charbon de bois et du bois de chauffe par les fours solaires.



Les fours solaires fabriqués par le GIE Palette.

¹ Le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) est une initiative conjointe de cinq organismes des Nations Unies: l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).

En effet, par rapport à l'ancien modèle, la nouvelle cuisinière solaire est fabriquée avec peu d'outils et avec des matériaux que l'on trouve quasiment partout. Elle est donc relativement bon marché, ce qui en fait un appareil de cuisson accessible pour les plus pauvres. Les conseils que le maître formateur affecté par le BIT a fournis au GIE ont permis à ses membres d'adopter des pratiques d'approvisionnement vertes, notamment la réduction des déplacements grâce au stockage de quantités suffisantes.

Ce projet innovant a permis à Mme Toure de devenir la seule femme africaine nommée ambassadrice mondiale pour les objectifs de développement durable par les Nations Unies.

Le GIE Palette espère améliorer l'écoconception de ses produits. Dans cette optique, Mme Toure s'emploie actuellement, avec des partenaires techniques et financiers, à lancer un projet de recherche et développement visant à trouver le meilleur matériau qui remplacerait le bois dans la fabrication du four solaire. Cela ouvre de nouveaux domaines d'expérimentation pour son GIE et elle.



Séances sur l'assemblage et l'utilisation d'un four solaire.

► Je suis la secrétaire générale du GIE Palette, fondé en 1990 à Mékhé. Notre GIE a reçu le soutien du BIT dans le cadre des efforts déployés pour promouvoir l'entrepreneuriat social par la production locale d'équipements solaires dans les zones rurales.

Nous avons conçu les prototypes de nos fours solaires en 1990 et de nos lampadaires de rue solaires en 2013. Grâce aux innovations locales, qui nous ont permis de développer des kits solaires pour produire de l'électricité domestique et fabriquer des pompes solaires pour maîtriser l'eau, notre GIE a été considéré comme un partenaire stratégique du projet PAGE, mené par le BIT, en 2017.

Après avoir reçu la formation GERME du BIT (version classique et version verte), j'ai pu créer, en collaboration avec la directrice de la production, Maty Ndiaye, et le président fondateur de GIE, Abdoulaye Toure, un nouveau four solaire, plus moderne et plus adapté à notre contexte socio-économique : une cuisinière solaire portable.

► Astou Ndiaye Toure, 27 ans, GIE Palette.



Formation des femmes de Mékhé à l'assemblage des kits solaires.

13



► Pays	Afrique du Sud
► Budget	25 000 dollars É.-U.
► Cible des ODD	8.3, 12

► Durée	09/2019
► Source de financement	Bureau des fonds d'affectation spéciale pluriparténaires

► Résultat stratégique de l'OIT 4

► Afrique du Sud

Une évaluation des effets des politiques climatiques sur les emplois

L'OIT est l'institution chargée de la mise en œuvre du programme multiorganisations, Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) en Afrique du Sud¹. Elle assume les fonctions de secrétariat du réseau mondial de recherche GAIN (Réseau des institutions d'analyse des emplois verts), créé en 2013 pour évaluer les effets des politiques relatives au climat et au développement durable sur l'emploi. Ce programme a deux objectifs :

- Renforcer les capacités institutionnelles en ce qui concerne les méthodes et modèles économiques adaptés à l'analyse des effets que les politiques climatiques et vertes ont sur le marché du travail ;
- Conduire des recherches fondées sur des données factuelles et élaborer des conseils stratégiques dans les pays en développement et à faible revenu au moyen de la coopération Sud-Sud.

Le réseau GAIN a mis au point une approche méthodologique et un guide sur la collecte de statistiques, leur intégration dans le système de comptabilité nationale et l'élaboration de modèles d'évaluation des emplois verts au niveau national. Ces modèles permettent aux pays d'analyser les conséquences que les politiques relatives au climat et au développement durable ont sur la société et l'emploi.

Le 10 janvier 2019, à la troisième Conférence ministérielle PAGE, le gouvernement sud-africain, l'Université de Pretoria et l'OIT ont inauguré le premier pôle de formation GAIN en Afrique.

Toutes les parties à l'Accord de Paris conclu au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, entré en vigueur en 2016, doivent soumettre leurs contributions déterminées au niveau national (CDN, ou réductions des émissions de gaz à effet de serre) d'ici à 2020, puis tous les cinq ans. Les gouvernements souhaitent donc mieux comprendre les conséquences que leurs CDN ont sur la société et sur l'emploi, ainsi que les implications multidimensionnelles des ODD. Ainsi, en septembre 2019, le pôle de formation a organisé la première formation en Afrique sur l'évaluation des effets des politiques climatiques sur l'emploi. La méthode du GAIN et le modèle d'évaluation des emplois verts ont servi d'approche à l'analyse des effets des CDN sur les principaux indicateurs du développement que sont notamment l'emploi, le PIB, les compétences, le genre, la répartition du revenu et l'inégalité. Des décideurs, des chercheurs, des hauts fonctionnaires des ministères chargés des finances, du travail et des changements climatiques, et des partenaires sociaux, se sont réunis pour examiner les principaux effets sociaux, économiques et sur l'emploi que les politiques climatiques doivent prendre en compte. Trente personnes (13 femmes et 17 hommes) ont participé à cette réunion, qui visait notamment à répondre aux questions suivantes :

¹ Le Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) est une initiative conjointe de cinq organismes des Nations Unies : l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).

- Quels sont les effets d'une cible relative à l'énergie renouvelable sur l'emploi?
- Quelles sont les compétences requises?
- Combien d'emplois seront créés ou perdus pour les femmes et les hommes?
- Quel est l'effet redistributif d'une taxe sur les émissions de carbone?
- Les ménages ruraux en bénéficieront-ils également?
- Quel volume de déchets est généré? de pollution? Quels emplois sont touchés?

Cette formation a permis aux participants d'élaborer des modèles d'évaluation des emplois verts simplifiés sur leur ordinateur et d'analyser les statistiques économiques nationales correspondantes contenant des tableaux d'entrées-sorties et des matrices de comptabilité sociale. Au total, 14 séances ont été conduites pour deux parcours de formation, l'un pour les décideurs, l'autre pour les chercheurs. Les formateurs travaillaient pour des membres du réseau GAIN, notamment l'Institut allemand de recherche sur les structures économiques, l'Université de Maurice, l'Université de Pretoria, la Fondation norvégienne de recherche industrielle et technique (SINTEF) et le BIT.

Des discussions sont en cours avec la Banque africaine de développement (BAD) pour dispenser cette formation dans les pays africains francophones. L'OIT a signé un mémorandum d'accord avec l'Université de Pretoria afin que celle-ci accueille le premier pôle de formation GAIN en Afrique, à la Faculté des sciences économiques et des sciences de gestion.



Participants au cours de formation du GAIN à Pretoria (Afrique du Sud).

14



► Pays	Tunisie	► Durée	2018-20
► Budget	3 millions de dollars É.-U.	► Source de financement	Norvège
► Cible des ODD	1.1, 2.3, 5.1, 8.3	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 6

► Tunisie

Création d'emplois décents au moyen d'une approche axée sur la chaîne de valeur

Depuis plusieurs années maintenant, la Tunisie connaît un fort taux de chômage (15 pour cent), en particulier chez les femmes et les jeunes. Le gouvernement tunisien a donc fait de la promotion d'une croissance économique globale, durable, équilibrée et juste une composante stratégique de son contrat social de 2013 et de son programme par pays de promotion du travail décent pour la période 2017-2022 afin de promouvoir la création d'emplois locaux, de réduire les inégalités régionales et de faciliter la transition progressive du secteur informel vers l'économie formelle.

Par le projet Emplois décents pour les jeunes et les femmes (EDJEF), qui vise à créer des emplois décents pour les jeunes au moyen d'une approche axée sur la chaîne de valeur, le BIT a apporté une assistance technique au gouvernement et aux partenaires sociaux en vue :

- D'établir un processus régional visant à promouvoir la création d'emplois et d'entreprises dans des secteurs prometteurs dans le domaine de la création d'emplois décents;
- D'élargir les services proposés par les structures d'appui et de conseil, aux échelons national et local, afin de contribuer à créer des possibilités locales d'emploi décent dans les gouvernorats de Kairouan, de Zaghouan, de Manouba et de Tunis;
- D'aider les jeunes hommes et les jeunes femmes de quatre gouvernorats à créer et à consolider leur entreprise.

Au cours des deux premières années, le projet EDJEF a créé une forte dynamique dans le pays et dans les quatre régions qu'il couvrait. En soutenant la collaboration et la participation active des acteurs aux échelons central et régional, il a appuyé la transition entre l'économie informelle et l'économie formelle grâce à la création de petites entreprises dans des secteurs innovants qui génèrent des emplois décents (stylisme créatif, autres formes de tourisme et textiles pour l'habillement).

► Le projet EDJEF m'a permis de me mettre à mon compte. J'ai recruté des apprentis et j'enseigne l'art de la mosaïque pour protéger un savoir-faire qui risque de disparaître.

► Sinda Ben Hamadi.



Sinda Ben Hamadi – projet SYNDART.

À l'échelon régional, il a notamment permis d'établir et de consolider 52 entreprises créées dans ces quatre régions et de créer 149 emplois directs (et probablement autant d'emplois indirects) – dont 70 pour cent occupés par des femmes – grâce à un programme de formation, au renforcement des capacités des jeunes et des femmes, et à un accompagnement personnalisé.

Les projets ont été choisis sur la base des évaluations des besoins locaux menées dans les quatre gouvernorats et après détermination et analyse des chaînes de valeur potentielles afin de développer un ensemble complet de services d'appui technique et financier permettant d'aider les jeunes et les femmes à monter leur projet.

Pour la première fois dans le cadre d'un projet du BIT en Tunisie, le projet EDJEF a décidé de s'unir aux organismes de microfinancement. Un partenariat étroit a été noué avec ENDA Inter-Arabe¹ : dans le contrat conclu avec elle, l'ONG s'engage à fournir formation, accompagnement, analyse des besoins et aide à l'élaboration d'un plan d'entreprise, à promouvoir le microcrédit et l'épargne, à obtenir les meilleurs prix auprès des fournisseurs, et à assurer un suivi auprès des bénéficiaires après le lancement de leur projet.

L'examen à mi-parcours était très positif, car la première tranche de fonds alloués a permis de créer un nombre d'emplois décents supérieur aux prévisions. Le succès de cette première opération a encouragé d'autres projets du BIT en Tunisie à se tourner vers l'inclusion financière. Par conséquent, le projet Relever les défis du marché de l'emploi pour des opportunités équitables au profit des femmes en Tunisie (ETOFE) et le projet Appui aux femmes rurales en entrepreneuriat ont lancé des appels d'offre similaires à des organismes de microcrédit.

En outre, cette méthode garantira que les bénéficiaires soient suivis par des organismes de microfinancement après la fin du projet. En devenant des « clients » d'ENDA, les bénéficiaires du projet EDJEF reçoivent un accompagnement attentif, régulier et personnalisé qui favorisera la réussite de leurs projets.



Bénéficiaire du projet EDJEF en Tunisie, Abir ben Marzouk.

► Le précieux soutien du projet EDJEF m'a permis d'élaborer un plan d'entreprise et d'acquérir les qualités relationnelles et les compétences dans le domaine des réseaux nécessaires pour que je sache communiquer avec les clients et les fournisseurs, et que j'aie accès au soutien matériel pour la broderie.

► **Abir Ben Marzouk.**



¹ ENDA Inter-Arabe est une ONG de développement qui s'emploie à promouvoir l'entrepreneuriat et l'inclusion économique et sociale des jeunes et des femmes des zones défavorisées.

15



► Pays	Tunisie	► Durée	02/2019–12/2019
► Budget	434 958 dollars É.-U.	► Source de financement	Gouvernement tunisien et CTBO de l'OIT
► Cible des ODD	4.4, 8.5, 8.8	► Résultat stratégique de l'OIT	1

► Tunisie

Programme de soutien après les inondations

Le 22 septembre 2018, d'après l'Institut national de la météorologie, les plus fortes pluies jamais enregistrées depuis le début des mesures se sont abattues sur le gouvernorat tunisien de Nabeul, causant de nombreuses pertes humaines et d'importants dégâts matériels. Le gouvernement tunisien a demandé au système des Nations Unies de l'aider à évaluer les dommages et à mener les travaux de rétablissement.

Le BIT a activement participé aux travaux conjoints lancés par le système des Nations Unies et a dirigé le groupe de travail sur les moyens de subsistance et la protection sociale. Au moyen de la réserve CTBO du Directeur général, il a garanti un total de 297 000 dollars É.-U. au lancement d'un programme d'appui au rétablissement à Nabeul dont le comité de pilotage a décidé que les communes de Takelsa et de Korbous devaient bénéficier en priorité. Le ministère des Affaires locales a débloqué 400 000 dinars tunisiens (138 626 dollars É.-U.) tandis que les structures de formation professionnelle du ministère de l'Agriculture cofinanciaient la formation et la validation des apprentissages des pêcheurs et des ramendeuses.

Le projet a mis en œuvre la stratégie suivante :

- Garantir une approche coordonnée des acteurs publics et des acteurs privés et faciliter la participation de la société civile en créant un forum de dialogue ;
- Construire des chantiers témoin et promouvoir les capacités et les ressources locales ;
- Renforcer les capacités des différents acteurs et introduire des approches novatrices ;
- Apporter un soutien technique et organisationnel afin de contribuer au développement d'entreprises locales ;
- Avoir des effets visibles et immédiats sur les conditions de vie des bénéficiaires au moyen d'actions concrètes ;
- Associer systématiquement les services de l'État aux activités telles que la planification, la formation, le financement et la reconnaissance officielle afin de renforcer les institutions tunisiennes.

Conformément à la recommandation (no 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, le programme de rétablissement de Nabeul a pour objectif :

1. de renforcer le mécanisme de dialogue, de consultation et de planification participative
2. de moderniser les infrastructures et les biens produits
3. d'offrir des possibilités d'apprentissage sur des chantiers école à forte intensité de main-d'œuvre et au moyen d'approches à haute intensité de main-d'œuvre
4. d'améliorer la résilience en choisissant d'autres technologies adaptées
5. de renforcer les capacités des acteurs et des partenaires à Nabeul.

Le projet a permis d'obtenir les résultats suivants dans la commune de Takelsa :

- 15 routes pavées avec des pierres naturelles posées à sec (superficie totale de 14060 m²)
- 1200 jours-hommes dans l'emploi direct, équivalents à 20 postes à temps plein
- 2500 jours-hommes dans l'emploi indirect (chantier école de taille de pavés de roche)

Il a permis d'obtenir les résultats suivants dans la commune de Korbous :

- La création d'une coopérative regroupant tous les pêcheurs (70 membres) et la construction de ses locaux;
- L'organisation de séances de formation visant à améliorer les techniques de pêche, la santé et la sécurité au travail, et les compétences des ramendeuses;
- L'acquisition d'un équipement de protection individuel pour les pêcheurs (GPS, tenues de protection adaptées, trousse de premiers secours et équipements assimilés);
- L'acquisition d'un équipement améliorant la qualité du produit (glacières pour les embarcations, réfrigérateurs-congérateurs);
- 200 jours-hommes dans l'emploi direct (mise en place, isolation et finition de la structure) et 15 jours-hommes dans l'emploi indirect (travaux de terrassement, découpe de la structure);
- La construction d'un système mécanisé de levage des embarcations et la réduction du risque d'accidents pendant la manœuvre;
- La réalisation d'une étude technique avec l'appui des services techniques pour construire un ouvrage de protection du port: une digue à talus.

► Les intempéries (*naw*) sont notre plus grand ennemi. Nous n'oublierons jamais ce 22 septembre: nous avons perdu tous nos filets de pêche et certains pêcheurs ont fait naufrage à cause de la grosse mer. Quand nous sommes rentrés chez nous, nous n'avions pas assez pour satisfaire les besoins de nos familles.

La construction d'un abri est notre but ultime afin que nous puissions protéger nos embarcations. Grâce au BIT, elle est en cours, ce qui nous donne un endroit où stocker nos outils. Cet abri comprendra également un espace pour les ramendeuses, un hangar pour les bateaux de pêche et une buvette, ce qui assurera un revenu locatif permettant de couvrir les coûts de fonctionnement et d'entretien de tout l'espace.

- **Zohra Trabelsi**, pêcheuse et ramendeuse.



Zohra Trabelsi.



Construction d'une route sur la commune de Takelsa.

16



► Pays	République-Unie de Tanzanie
► Budget	1 103 305 dollars É.-U.
► Cible des ODD	4.4, 8.9, 8.b, 12.b

► Durée	18 mois (2019/20)
► Source de financement	Norvège
► Résultat stratégique de l'OIT	1

► République-Unie de Tanzanie

Retombées bénéfiques d'un programme d'apprentissage sur le secteur touristique

Le Programme d'apprentissages de qualité dans l'hôtellerie part du principe que le développement des compétences devrait être déterminé par la demande. Il donne aux employeurs la possibilité de façonner les compétences et les connaissances des futurs employés et permet à des jeunes sans expérience de décrocher un emploi décent dans ce secteur tout en travaillant avec des experts sur le terrain.

Le secteur touristique en pleine expansion en République-Unie de Tanzanie a un fort potentiel en ce qui concerne la création d'emplois, notamment pour les jeunes. À l'heure actuelle, il manque de personnel local compétent et qualifié, ce qui contraint nombre d'établissements touristiques à faire appel à des travailleurs étrangers. Ce programme d'apprentissage vise à combler ce déficit de compétences. Depuis son lancement, en 2014, 57 hôtels y ont participé sur le continent et sur l'île de Zanzibar.

Les hôtels partenaires sont au cœur de la réussite du programme d'apprentissage, car les jeunes apprentis passent 60 pour cent de leurs deux années de formation sur le terrain. Les apprentis se forment dans plusieurs services avant de se spécialiser dans un métier la deuxième année. Cette formation en cours d'emploi permet non seulement aux apprentis d'acquérir une expérience pratique bienvenue mais aussi aux partenaires de l'industrie hôtelière de développer les compétences de leurs futurs employés potentiels. Le programme permet également aux partenaires hôteliers de nouer des partenariats avec d'autres parties prenantes, notamment des établissements de formation et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le programme d'apprentissage permet à des hôtels et à des établissements touristiques tels que Sopa Lodges d'avoir accès à un réservoir de travailleurs qualifiés qui va augmentant, et partant, de réduire les coûts de recrutement et le temps qui y est consacré. Hawa Bakari est une ancienne apprentie de 22 ans, formée au Sopa Lodge de la fameuse réserve nationale du cratère du Ngorongoro du pays, où elle travaille désormais. Son expérience montre clairement que l'apprentissage permet de fidéliser le personnel. D'après Tazim Ramji, responsable de la formation chez Sopa Lodges, les anciens apprentis trouvent plus facilement du travail grâce à leurs compétences et connaissances professionnelles et pratiques.

Mme Ramji pense que le programme d'apprentissage peut être positif pour le secteur touristique du pays. «J'encourage vraiment tous les établissements touristiques et tous les hôtels à prendre des apprentis, pour autant qu'ils soient prêts à les former. Les apprentis ne doivent pas être considérés comme une main-d'œuvre gratuite.»

Pour Hawa, avoir pu se former auprès de Mme Ramji a changé sa vie. Dès qu'elle a commencé sa formation dans les cuisines de Sopa Lodges, Hawa a su que c'était sa place. Elle a impressionné son superviseur et la direction de l'établissement: un emploi à temps plein lui a été offert dès qu'elle eut obtenu son

► J'ai su que je voulais devenir cheffe cuisinière quand j'ai vu les autres chefs au travail: ils étaient tellement sûrs d'eux et travaillaient très dur. Ce n'est pas le genre de métier que l'on fait si l'on n'est pas passionné.

► Hawa Bakari, employée de Sopa Lodges.

diplôme. Comme nombre de camarades apprentis, elle a sauté sur l'occasion de l'apprentissage car elle n'avait pas pu aller à l'université faute d'argent. En outre, à la mort de son père, elle a dû assumer la charge de sa mère malade et de ses trois jeunes frères et sœurs.

À présent, plus d'une année après avoir pris son poste de cheffe de partie, Hawa est convaincue que sa vie a changé pour le mieux: «Je m'occupe de ma famille. Je peux acheter des médicaments pour ma mère et je peux aider mes frères et sœurs.» Elle a également réussi à économiser sur son salaire mensuel et envisage de s'employer à réaliser son rêve de devenir entrepreneuse: «Je veux être connue et me faire un nom dans la restauration». Elle rêve d'ouvrir un café à Arusha et dit dans un sourire qu'elle a suffisamment économisé pour acheter sa première machine à expresso. Elle est convaincue que la formation qu'elle a suivie dans le cadre du programme d'apprentissage et l'emploi qu'elle a par la suite décroché lui ont donné les compétences et la confiance nécessaires pour que son rêve devienne réalité. «Maintenant, je me dis que tout est possible et cela je le dois au BIT pour son soutien. Je ne sais pas où ma famille et moi-même en serions sans ce programme.»

Mme Ramji continue de se consacrer au perfectionnement des anciens apprentis du programme. En effet, Hawa et ses pairs reçoivent encore une formation pratique supplémentaire et une formation aux compétences relationnelles: «Nos apprentis sont des ressources précieuses et nous devons continuer à investir dans leur épanouissement pour l'avenir de notre organisation et de l'ensemble du secteur.»

► Nous avons recruté des apprentis comme Hawa parce que nous les trouvions impliqués et appliqués. Notre direction s'est engagée en faveur de la formation et du recrutement des apprentis que nous avons formés avec nos ressources. Les possibilités d'emploi dépendent des postes vacants mais nous sommes fiers de savoir que la candidature de tous ceux que nous avons formés chez Sopa sera bien considérée.

► Tazim Ramji, responsable de la formation chez Sopa Lodges.



Hawa Bakari fait le travail de ses rêves.



17



► Pays	République-Unie de Tanzanie
► Budget	250 013 dollars É.-U.
► Cible des ODD	4.5, 8.3

► Durée	03/2017–06/2021
► Source de financement	Bureau des fonds d'affectation spéciale pluripartenaires (PNUD)
► Résultat stratégique de l'OIT	1

► République-Unie de Tanzanie

Le groupe des femmes d'Azimia: oui, nous le pouvons!

Que peuvent apporter la formation, le soutien et le mentorat continu aux petits entrepreneurs de République-Unie de Tanzanie eu égard aux compétences commerciales? Beaucoup, à en croire les 16 membres du groupe des femmes de la banque communautaire (VICOBA) d'Azimia, à Kakonko, dans la région de Kigoma. Ces femmes bénéficient du programme conjoint des Nations Unies pour Kigoma, lancé en septembre 2017 pour aider les femmes et les jeunes, qui font partie des groupes économiquement les plus défavorisés du pays. À ce jour, grâce à ce programme, cinq groupes de femmes et sept groupes dirigés par des jeunes ont reçu un soutien financier et une aide au développement commercial.

Le BIT dirige la composante de ce programme consacrée à l'accès au financement et au développement commercial. Les capacités de 289 bénéficiaires ont été renforcées par ses outils Gérez mieux votre entreprise (GERME) et Développez votre entreprise (DVE/EYB). Les groupes susmentionnés ont également reçu des subventions d'un montant total de 98 337 dollars É.-U. pour des investissements, tels que l'achat d'extracteurs et de ruches, de fraiseuses de manioc, de terrains et de matériaux de construction pour les entrepôts.

Avant de rejoindre le programme d'[autonomisation économique des jeunes et des femmes](#) (YWEE), VICOBA Azimia fonctionnait comme un groupe d'épargne et de crédit. En 2017, ce groupe a commencé à travailler sur un projet de pisciculture, qui a échoué à cause des inondations et faute de financements. Déçues mais déterminées, les femmes se sont tournées vers l'aviculture tout en cherchant comment financer leur projet piscicole. C'est alors qu'une collectivité locale les a retenues pour qu'elles participent au processus de sélection au programme YWEE. VICOBA Azimia est devenu l'un des 13 groupes de jeunes et de femmes à rejoindre le programme conjoint de Kigoma qui les a aidés à monter et à consolider leurs affaires. Avec la formation aux compétences commerciales et le financement reçus du programme conjoint, ce groupe a beaucoup avancé sur la voie de l'expansion de ses activités grâce à une exploitation mixte.

Le plus grand projet d'élevage du groupe est piscicole. Avec l'appui du projet YWEE, ce groupe a pu repeupler son étang avec plus de 1 500 poissons, élevés depuis 11 mois. «À l'heure actuelle, nous n'avons aucun moyen de compter combien de poissons se trouvent dans l'étang», dit Adivela Tandika, 40 ans, chargée des ventes de produits. «Nous estimons que le nombre de poissons a au moins triplé et qu'il y en a environ 4500.» Le groupe est désormais un fournisseur de poissons pleinement opérationnel sur le marché local, où il vend le poisson 10 000 shillings tanzaniens pièce (environ 4 dollars É.-U.). Depuis la formation à la comptabilité et aux compétences commerciales, les femmes savent mieux calculer les recettes et les bénéfices. «Nous dépensons 22 000 shillings par mois pour nourrir les poissons», dit la comptable du groupe, Betty John, 57 ans. «Nous payons également environ 100 000 shillings par mois pour que trois gardiens protègent nos deux bassins la nuit.»

Le groupe de femmes d'Azimia a également un élevage de volailles qui donne poulets et œufs; les recettes de la vente d'œufs servent souvent à acheter de la nourriture pour les poissons. Il a achevé la

► Mes cultures de légumes verts ont fortement augmenté. Grâce au programme YWEE, j'ai beaucoup appris en comptabilité. J'ai également appris à consigner les coûts et les bénéfices et à vendre mon produit à davantage de consommateurs.

► Penina Gotta, présidente du groupe.

construction de ses bureaux et de son installation de transformation de produits agricoles et a acheté une machine qui transforme le maïs. « Nous avons observé la situation aux environs de notre village et constaté que les membres de notre communauté devaient aller loin, dans d'autres villes, pour nettoyer et transformer leurs grains », dit la présidente du groupe, Penina Gota, 45 ans. « Nous voulons offrir ce service à notre communauté; par la suite, nous voulons également acheter, transformer et emballer le maïs à la vente dans nos installations. »

Le groupe a reçu un financement supplémentaire du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) lui permettant de réhabiliter un autre étang à poissons et de construire une clôture de sécurité autour de ses bassins. Il a également utilisé ces fonds pour acheter du matériel de séchage des poissons et construire un espace de stockage. Ce financement supplémentaire a été octroyé grâce à la discipline dont le groupe a fait preuve dans l'utilisation de la première subvention et à ses arguments économiques convaincants.

Les 16 membres du groupe des femmes d'Azimia font non seulement partie de ce groupe mais gèrent également leur propre petite entreprise qui, d'après leurs dires, prospèrent grâce à la formation reçue dans le cadre du programme YWEE. Betty John, mère de quatre enfants, dit que son commerce avicole ne cesse de se développer depuis qu'elle a rejoint le programme YWEE. Son mari et elle disposent désormais de davantage de ressources et peuvent envoyer leurs enfants à l'école secondaire et à l'université. Ils ont désormais plus de 150 poulets, contre 20 avant que Betty ne rejoigne le projet.

Les membres du groupe des femmes d'Azimia sont optimistes quant à la possibilité de faire de leur entreprise agricole mixte une véritable entreprise de culture et de transformation des produits agricoles sur de petites exploitations. Le programme YWEE a largement permis de leur fournir les connaissances, compétences et ressources qui leur manquaient. Plus important encore, leur ténacité et leur capacité à travailler en équipe leur ont permis de jeter des bases solides pour leur réussite future.

« Ce programme a transformé nos vies. Nous ne savions pas du tout comment conduire une entreprise; pourtant, nous dirigerons bientôt notre propre entreprise agricole », dit Adivela Tandika.

► La formation que j'ai reçue a fait de moi une meilleure agricultrice. Je ne savais pas comment soigner ou vacciner mes poulets avant la formation que m'ont donnée les formateurs du programme.

► Betty John, comptable du groupe.



Membres du groupe des femmes de VICOPA Azimia.

18



► Pays	Zambie	► Durée	03/2019–10/2020
► Budget	803 762 dollars É.-U.	► Source de financement	Suède (ASDI)
► Cible des ODD	4.4, 8.2	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 5

► **Zambie**

Développement des compétences du secteur des énergies renouvelables: une approche fondée sur un partenariat public-privé

L'accès à une énergie économique, fiable et durable est l'un des principaux moteurs du développement social et économique. Il améliore les conditions de vie et ouvre la voie à de nouvelles possibilités d'emploi et au développement d'entreprises. Cependant, seuls 31 pour cent de la population zambienne ont accès à l'électricité (67 pour cent dans les zones urbaines et à peine 4 pour cent dans les zones rurales).

Les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique sont des domaines prioritaires du septième plan de développement national du gouvernement (2016–2021), car elles peuvent fortement contribuer à la croissance économique, à la sécurité énergétique, à la protection environnementale et à l'atténuation des changements climatiques. Même si le gouvernement s'est engagé à diversifier et à élargir ses sources d'énergie et à réduire sa dépendance à l'énergie hydraulique, le manque de compétences dans les technologies renouvelables et à haut rendement énergétique entrave ses efforts. Les compétences localement disponibles sont essentielles pour garantir une transition sans heurts et la diversification des sources d'énergie, tout en contribuant à la croissance économique, aux emplois décents et aux possibilités de développement des entreprises avec des chaînes de valeur fondées sur les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Le centre régional de formation Kafue Gorge (KGRTC) s'emploie à renforcer les capacités des professionnels de l'hydraulique, s'efforce de coopérer avec le secteur privé et pourrait devenir un acteur essentiel du développement des compétences dans les énergies renouvelables et les techniques peu gourmandes en énergie. En outre, il a un avantage comparatif dans le renforcement des connaissances sur l'efficacité énergétique, en particulier dans des domaines tels que la mesure, l'optimisation du réseau, les réseaux intelligents et les audits énergétiques. Un partenariat renforcé avec le secteur privé peut améliorer le renforcement des capacités institutionnelles du centre en augmentant les bénéficiaires, les effets, la diversification, la bonne gouvernance et la viabilité financière.

Dans ce contexte, le projet SkiDRES sur les compétences pour le secteur des énergies renouvelables s'appuie sur un partenariat public-privé pour le développement en vue de permettre au secteur privé de collaborer efficacement avec le centre de formation et de contribuer durablement au développement économique et environnemental. Il permettra à son tour d'augmenter l'offre et la demande de technologies renouvelables et peu gourmandes en énergie. Il servira également de modèle à la viabilité financière, pourra être reproduit dans d'autres établissements de formation et contribuera à promouvoir une croissance et un développement verts en Zambie.

Le projet SkiDRES a permis:

- De signer trois mémorandums d'accord avec le centre régional de formation Kafue Gorge, Metrum Suède et Africa GreenCo. Des collaborations stratégiques ont également pu être nouées avec le centre spécialisé dans les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Ces partenariats ont permis de former et de renforcer les capacités des compagnies d'électricité, des services des eaux, des institutions publiques et des consultants en ingénierie, dans les domaines des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique.
- De renforcer le potentiel du centre de formation afin qu'il devienne un centre régional d'excellence dans la formation aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique et dans le renforcement des capacités dans ces domaines.
- De montrer que l'approche du développement des compétences dans le cadre du partenariat public-privé pour le développement contribuait durablement et économiquement au renforcement des compétences dans le secteur ainsi qu'à la croissance et à l'expansion des secteurs des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique. Les partenaires du secteur privé ont contribué à hauteur de 52000 dollars É.-U. aux voyages aériens, à l'achat et à l'installation d'équipements, ainsi qu'au savoir-faire permettant de développer et de dispenser la formation pendant le projet pilote.

L'approche fondée sur un partenariat public-privé pour le développement se fonde sur la durabilité. Les derniers mois de vie du projet SkiDRES seront consacrés à la transmission des enseignements tirés aux institutions publiques et privées de développement des compétences afin de créer un modèle pour le renforcement des capacités des établissements de formation, même après la fin du projet. Un projet de suivi (phase II) sera probablement régional et couvrira la Zambie et la sous-région environnante pour plus d'effets.



► Comme Siemens, nous sommes ravis du mélange et du niveau de compétences en ingénierie des participants à la formation que le centre a réunis pour ce cours. Le partenariat entre Siemens et le centre est avantageux pour tous. Nous voyons aisément comment ces cours de formation peuvent aider à renforcer le développement des énergies renouvelables en Zambie.

► **Formateur**, centre régional de formation Kafue Gorge (KGRTC).

► La formation sur les turbines à gaz et les combustibles verts m'a ouvert les yeux.

► **Élève**, Centre régional de formation Kafue Gorge.



Un membre du personnel dans une salle de classe du centre régional de formation Kafue Gorge (KGRTC).

19



► Pays	Zimbabwe	► Durée	2017-20
► Budget	1 million de dollars É.-U.	► Source de financement	Suède
► Cible des ODD	4.3, 8.3	► Résultat stratégique de l'OIT	4

► Zimbabwe

Le prix du défi pour l'innovation Simuka-Phakama Green enterPRIZE

Au Zimbabwe, des décennies de récession économique ont fait basculer l'emploi salarié vers les activités économiques informelles. Les PME souffrent de la dégradation de la conjoncture et la récession entrave fortement la croissance et la viabilité des PME dans tous les secteurs économiques.

Le prix du défi pour l'innovation [Simuka-Phakama Green enterPRIZE Innovation Challenge](#) fait partie du projet pour l'innovation et le développement lancé par Green enterPRIZE. Il s'agit d'un concours national qui vise à repérer les PME à potentiel de croissance de différentes filières qui cherchent à tirer parti du potentiel que représente une économie plus verte. Ce concours permet à de jeunes PME ou à des PME déjà établies de bénéficier d'un programme de développement commercial sur 12 mois qui leur permet, avec le soutien de prestataires de services en matière de développement commercial et d'institutions financières, d'élargir leur gamme de produits et de services verts. Les services de développement commercial consistent notamment en une formation à la gestion commerciale, des programmes de mentorat, un accompagnement, des services de conseil et un soutien technologique afin de doper l'innovation.

Au fil des ans, ce prix du défi pour l'innovation est devenu un tremplin pour l'innovation et le développement des entreprises vertes en vue de donner les moyens aux entreprises et aux citoyens zimbabwéens, en particulier les femmes et les jeunes, de mener la création d'emplois verts et décents. À ce jour, 410 candidatures ont été déposées dans les trois catégories ouvertes, dont 45 pour cent par des femmes. Parmi les gagnants, 249 entrepreneurs ont participé à des activités de formation et 78 PME ont bénéficié de services financiers et non financiers.

► Ma participation au défi pour l'innovation de Green enterPrize en 2018 m'a permis de ne plus utiliser d'outils traditionnels qui fonctionnent avec des sources d'énergie produite à partir de charbon mais des outils pneumatiques mus par l'électricité fournie par des panneaux solaires. J'emploie actuellement cinq personnes à temps plein et j'envisage d'agrandir mon équipe pour faire face à la demande croissante.

► **Edson Makiyi Power**, Perked Investments (Pvt) Ltd, deuxième prix, meilleure entreprise verte.

Après la première édition, 27 PME ont eu accès à des services de développement financier et commercial. Ont notamment bénéficié de ce programme :

- Des projets globaux de gestion des déchets, par exemple Helen's Refuse Collection Services et Zimbabwe Sunshine Group;
- Des jeunes pousses dans l'agro-industrie, le recyclage et le secteur manufacturier telles que Alley Capital Group, Vital Recycling, Shift Organic Technologies et Tamba Washables;
- Des entreprises en énergie renouvelable, par exemple [GreenTEC Energy](#) (biogaz), Solar Sun (produits d'énergie solaire) et MoneyMart Finance (solutions solaires liées à des services de micro-financement);
- Des entreprises de tous secteurs économiques dirigées par des entrepreneurs handicapés, par exemple Nuspectt Garden and Poultry Products (NGPP), Oleans Waste Management, Lift Paraffin & Floor Polish Project, et Succeed Engineering. En 2019, deux autres éditions de ce concours, dans le nord et le sud du Zimbabwe, ont permis de choisir 51 autres sociétés qui bénéficieraient de services de développement financier et commercial en 2020. Cette démarche décentralisée a contribué à :
- Un processus plus inclusif touchant tout le pays et permettant aux communautés marginalisées de Beitbridge, Hwange, Lupane, Gokwe, Plumtree, Chiredzi, Bikita, Insiza, Bulilima et Umzingwane de participer;
- La détection de petites entreprises rurales dans l'agro-industrie et la gestion des déchets où les femmes sont présentes;
- Une hausse du nombre d'entreprises dirigées par des jeunes âgés de 19 à 25 ans;
- Une plus grande implication des nouvelles organisations basées dans la région du sud, souvent «laissées-pour-compte», y compris des services publics à l'échelon des districts et des pôles d'innovation qui augmenteront les services adaptés aux PME;
- La création d'un réseau de juges et de mentors qui amènent leur riche expérience et leurs réseaux commerciaux, contribuant ainsi au développement des PME et à la promotion d'un meilleur environnement commercial au Zimbabwe.

Les recherches montrent que les entreprises lauréates de ces concours de plans stratégiques ont un taux de longévité plus élevé et qu'elles embauchent davantage. Ce modèle de concours commercial et la stratégie de ciblage des jeunes pousses et des firmes établies pour stimuler les produits, les services et les entreprises verts viennent de l'expérience du BIT dans les concours commerciaux pour les entreprises à potentiel de croissance dans toute l'Afrique. Cette stratégie peut aisément être reproduite dans d'autres pays et régions.

► **Alley Capital Group (Pvt) Ltd est une entreprise agricole intelligente qui offre des services de protection des cultures au moyen de systèmes de précision novateurs s'appuyant sur des drones. Ce projet non seulement réduit les coûts de production pour les agriculteurs mais contribue également à l'action climatique en réduisant les volumes de produits agrochimiques libérés dans l'environnement. La technologie employée élimine également l'exposition des personnes aux produits chimiques, améliorant ainsi la santé humaine. «Le déploiement rapide des drones représente la plus grande chance de notre nation dans la lutte contre les flambées épidémiques, par exemple dues aux chenilles légionnaires, qui exigent une réaction rapide pour protéger nos cultures et parvenir à assurer la sécurité alimentaire dans le pays et sur le continent.»**

Suite au programme de développement commercial de Green enterPRIZE, Alley Capital Group est désormais membre du réseau Africa Goes Digital.

- **Piwai Chikasha ET Takudzwa Chipadza, Alley Capital Group, premier prix, meilleur jeune entrepreneur 2018.**

► Quand le travail d'une personne handicapée brille par son excellence, le handicap disparaît.

► **Timothy Mudarikwa**, NGPP, premier prix, meilleur entrepreneur handicapé 2018.

► En utilisant des couches en tissu, non seulement vous préservez l'environnement en réduisant les déchets dans nos décharges et le nombre d'arbres abattus, mais, en tant que parent sensibilisé à l'écologie, vous faites également des économies. Les couches en tissu ont réussi les tests de vérification menés en laboratoire par la Standards Association of Zimbabwe (SAZ).

► **Elizabeth Nyamuda**, Tamba Washables, premier prix, Meilleure entreprise verte 2018.



L'équipe de MoneyMart Finance.

Récits d'expérience réussie

Protéger les personnes

20



► Pays	Zimbabwe	► Durée	2017-20
► Budget	3 271 813 dollars É.-U.	► Source de financement	BAD
► Cible des ODD	4.3, 8.3	► Résultat stratégique de l'OIT	4, 5, 6

► Zimbabwe

Amélioration de l'accès au marché grâce à une formation aux services d'aide aux entreprises

La ville de Mutoko se trouve à quelque 150 km d'Harare, la capitale du Zimbabwe. Les agriculteurs ruraux de Mutoko et des environs ont beaucoup de mal à accéder aux marchés et à vendre leurs produits en raison du mauvais réseau routier, du coût élevé du transport et du manque d'informations sur le marché, ainsi que faute de compétences commerciales et d'une organisation leur permettant de négocier sur un pied d'égalité avec les acheteurs et les intermédiaires présents sur le marché. «Nous n'avons pas notre mot à dire sur le prix: même si nous savons qu'il est très bas, il n'y a aucune marge de négociation. Au moins, nous gagnons de quoi nous nourrir», a dit Prosper Chawarerwa, agriculteur de 22 ans.

► Nous vendons nos tomates à des intermédiaires pour le marché aux légumes de Mbare Musika, à Harare, et les invendus sont jetés car ça revient trop cher de les ramener, a dit Prosper Chawarerwa, agriculteur, pendant que son frère et lui arrosaient de jolis plans de tomates et en enlevaient les plantes adventices.



Jeunes agriculteurs arrosant des plants de tomates à Mutoko, Zimbabwe.

Les marchés pour les produits agricoles deviennent de plus en plus complexes et la demande de produits à forte valeur ajoutée augmente, ce qui permet aux agriculteurs ruraux de bénéficier de nouvelles possibilités de diversification des revenus et de complément à leurs marchés traditionnels. Dans ce contexte, la BAD a financé le [Projet d'autonomisation des jeunes et des femmes](#), mis en œuvre par le BIT, en partenariat avec le gouvernement zimbabwéen, dans le but de créer des «entreprises relais» et de donner plus de valeur aux produits agricoles, de faire le lien entre les agriculteurs ruraux et les marchés, et de veiller à ce que leurs produits répondent aux normes du marché. Ce projet vise également à soutenir le renforcement des capacités des producteurs ruraux, avec 204 producteurs ayant reçu une éducation financière et formés à la gestion commerciale. Cette formation a réduit le déséquilibre du rapport de force entre les producteurs et les acheteurs en permettant aux petits producteurs de négocier de meilleurs prix pour leurs produits. «Grâce à cette formation, je peux calculer le coût de production de mes cultures et je sais quel prix demander sur le marché», a dit Mable Shamba, après avoir suivi une formation dans le district de Mutoko.

Ainsi, les agriculteurs ont trouvé de nouvelles possibilités d'accéder aux marchés et de négocier de meilleurs prix. En ayant un meilleur accès aux marchés national et international, les petits producteurs peuvent vendre davantage de légumes et produire des cultures de meilleure qualité répondant aux exigences des marchés internationaux, ce qui augmente le prix de vente de leurs cultures et leurs revenus. Par voie de conséquence, cela encourage les agriculteurs à investir dans leur affaire et à augmenter la quantité, la qualité et la diversité de leur production.



Formation aux compétences financières à Mutoko, Zimbabwe.

21



► Pays	Côte d'Ivoire, Éthiopie, Ghana, Kenya, Sénégal	► Durée	2015-19
► Budget	3 millions d'euros	► Source de financement	Agence française de développement
► Cible des ODD	8.3	► Résultat stratégique de l'OIT	4, 5

► Côte d'Ivoire, Ethiopia, Ghana, Kenya, Senegal

La microassurance sauve la mise à des cultivateurs de cacao en Côte d'Ivoire

Ce [projet en Côte d'Ivoire](#) s'inscrit dans un plus grand programme de renforcement du rôle des institutions financières dans le développement de la micro-assurance en Afrique, qui couvre cinq pays africains. Un partenariat de l'OIT avec un grand négociant de cacao et une société d'assurance a sauvé une famille de producteurs de cacao. Leur histoire montre comment la micro-assurance peut faire la différence pour les plus vulnérables.

Le programme Impact Insurance du BIT s'est associé à Barry Callebaut, l'un des grands fabricants de chocolat et de produits à base de cacao, et avec la compagnie d'assurances panafricaine SUNU pour proposer aux petits producteurs de cacao une offre abordable de produits d'assurance-vie et de prêts d'aide à la production. Les prêts leur donnent accès aux matériels dont ils ont besoin, ainsi qu'à des formations, à un compte épargne, à un porte-monnaie électronique et à un encadrement par les pairs. C'est grâce à ce type d'offre de services financiers que le père de M. N'Guessan avait obtenu son assurance. Le BIT a apporté une assistance technique continue dans le but de définir et de développer une solution de micro-assurance novatrice allant de pair avec un autre circuit de distribution, en l'espèce Barry Callebaut et des coopératives de commercialisation du cacao, et une société d'assurance. Une approche concernant la gestion des comportements et des changements a été appliquée dans les deux sociétés afin qu'elles soient plus enclines à innover et à servir un nouveau marché.

Un produit d'assurance-vie a donc été lancé pour la première fois en Côte d'Ivoire pour les producteurs de cacao. Outre Barry Callebaut, d'autres distributeurs tels qu'[Advans](#) et des coopératives d'épargne et de crédit proposent désormais un produit d'assurance-vie groupé avec un prêt à but productif.

Fort de cette expérience, le BIT apporte désormais son soutien au ministère ivoirien de l'Emploi et de la Protection sociale afin d'étendre la couverture santé universelle à la population rurale, y compris aux petits producteurs de cacao. L'expérience consistant à servir des marchés ruraux par l'innovation sera reproduite afin d'accroître le nombre d'adhérents à la Couverture Maladie Universelle (CMU).

«L'histoire de M. N'Guessan illustre parfaitement comment l'assurance peut faire la différence, en particulier pour les plus vulnérables», a déclaré Craig Churchill, qui dirige l'équipe d'Impact Insurance au BIT. «D'énormes progrès ont été accomplis ces dernières années, avec plus d'un demi-milliard de personnes à faible revenu qui ont accès à une certaine forme d'assurance. Nous espérons poursuivre sur cette lancée.»

Quand son père est tombé malade, Kan Joel N'Guessan, producteur de cacao ivoirien, a pensé qu'il allait perdre tout ce pour quoi sa famille et lui avaient travaillé. Les frais médicaux s'accumulaient. Il a emprunté de l'argent à un voisin. Mais quand son père est décédé quelques mois plus tard, il s'est retrouvé accablé par d'autres factures pour les funérailles. Incapable de rembourser l'emprunt, il était sur le point d'abandonner une partie de sa plantation de cacao quand il a reçu une bonne nouvelle : son père avait souscrit une assurance-vie – par l'intermédiaire de la coopérative des producteurs de cacao – qui couvrirait ses dettes et lui laisserait même un peu d'argent pour les dépenses du ménage. Les employés de la coopérative lui ont donné les renseignements dont il avait besoin et l'ont aidé à faire sa demande pour obtenir l'argent rapidement.

Les producteurs de cacao sont exposés à de nombreux risques ; 90 pour cent des 900 000 producteurs de cacao de Côte d'Ivoire sont de petits exploitants qui possèdent moins de cinq hectares de terre et qui ont un accès limité aux services financiers formels. Leur revenu dépend fortement de facteurs tels que les changements climatiques et la fluctuation des prix. Leurs moyens de subsistance sont également menacés par les risques de la vie tels que la maladie ou la mort d'un membre de la famille, risques que l'assurance aide à atténuer.



Kan Joel N'Guessan, producteur de cacao à Divo, en Côte d'Ivoire.

22



► Pays	Côte d'Ivoire, Togo, Madagascar, Burkina Faso, Tunisie	► Durée	10/2016–12/2020
► Budget	3,2 millions d'euros	► Source de financement	France
► Cible des ODD	8.8, 10.4, 16.6	► Résultat stratégique de l'OIT	6, 7

► Côte d'Ivoire, Togo, Madagascar, Burkina Faso, Tunisie Améliorer la gouvernance du travail dans les micro, petites et moyennes entreprises

Le projet GOUVERNANCE vise à promouvoir le respect et l'application des principes et droits fondamentaux au travail ainsi que le respect de la santé et de la sécurité au travail dans les micro, petites et moyennes entreprises, y compris dans l'économie informelle. À cette fin, il est mené en étroite collaboration avec des institutions publiques et les mandants tripartites.

Les activités du projet sont axées sur deux ou trois secteurs par pays¹; le secteur de la construction et des travaux publics est le dénominateur commun dans les cinq pays couverts. Ces secteurs ont été déterminés à partir d'évaluations rapides à l'échelon national. Des analyses poussées ont ensuite été menées pour repérer tous obstacles à l'application des règles concernant les principes et droits fondamentaux au travail et la sécurité et la santé au travail dans les micro, petites et moyennes entreprises, y compris dans le secteur informel. Elles ont été communiquées aux mandants tripartites et ont servi de base à la formulation des plans d'action stratégiques pluriannuels et des plans d'action opérationnels pour les services d'inspection du travail. Les programmes d'appui à la mise en œuvre des plans d'action opérationnels ont ensuite été déployés dans les deux pays sélectionnés – la Côte d'Ivoire et le Togo – ainsi qu'au Burkina Faso, avec le soutien d'Expertise France (l'agence française pour la coopération technique internationale), en mettant l'accent sur le renforcement des capacités des inspecteurs du travail. La mobilisation des ressources des services d'inspection du travail a également bénéficié d'un soutien, notamment en mettant en valeur leur contribution aux objectifs nationaux grâce à leurs plans stratégiques pluriannuels. Des campagnes publiques sur les principes et droits fondamentaux au travail et sur la santé et la sécurité au travail dans les secteurs prioritaires, menées par des comités de campagne composés de partenaires sociaux et d'inspecteurs du travail, ont été lancées et les capacités d'intervention des partenaires sociaux dans les micro, petites et moyennes entreprises, y compris dans l'économie informelle, ont été renforcées.

► Le projet permet à chaque service d'inspection du travail de recenser les alliés et partenaires qui peuvent l'aider à remplir ses objectifs. Il a également permis de doter les services d'inspection du travail d'outils tels que la fiche, très utile, que l'inspecteur du travail remplit quand il intervient dans l'économie informelle, la stratégie de mobilisation des ressources et la campagne publique sur les principes et droits fondamentaux au travail et la sécurité et la santé au travail, et a facilité la finalisation de la nouvelle convention collective pour le secteur de la construction.

► **Loking Kondo**, Directeur général adjoint du travail au Togo.

1 En Côte d'Ivoire, menuiserie et coiffure-esthétique; au Togo, quincailleries et industries extractives.

Les actions menées ont permis:

- D'adopter, à l'échelon ministériel, des plans d'intervention stratégiques pluriannuels pour les inspections du travail dans les secteurs retenus dans les deux pays sélectionnés (la Côte d'Ivoire et le Togo) et au Burkina Faso.
- De former des inspecteurs du travail à la façon de prendre des mesures adéquates dans les micro, petites et moyennes entreprises informelles dans les secteurs retenus. Dans les deux pays sélectionnés et au Burkina Faso, 73 référents ont été formés et ont à leur tour formé 433 inspecteurs du travail et médecins du travail¹.
- De fournir du matériel de formation aux référents et de distribuer aux inspecteurs des outils adaptés aux opérations dans le secteur informel (guide d'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle² et fiches d'inspection où sont consignées les caractéristiques des unités économiques informelles).
- De déployer des inspecteurs du travail dans les micro, petites et moyennes entreprises des secteurs retenus: en Côte d'Ivoire, dans 180 micro, petites et moyennes entreprises du secteur de la coiffure et de la beauté; au Togo, dans 104 micro, petites et moyennes entreprises de la construction, 45 quincailleries et 12 entreprises opérant dans l'industrie extractive.
- D'élaborer une stratégie de mobilisation des ressources au Togo et de mener des activités de plaidoyer qui ont conduit l'État à allouer, en 2019, 10 millions de francs CFA au soutien aux inspections dans le secteur informel.
- De formuler des stratégies de communication sur la santé et la sécurité au travail et les principes et droits fondamentaux au travail dans les pays choisis, et de terminer un film sur le secteur de la construction, sous la supervision du comité de campagne concerné.
- De tenir compte de l'économie informelle dans les conventions collectives des entreprises de construction, y compris pour ce qui concerne les sous-traitants et les journaliers (Togo, 2019).

Le projet GOUVERNANCE nous a aidé à faire tomber les barrières entre nous, acteurs du secteur de la menuiserie, et les inspecteurs du travail. Nous entretenons désormais une relation plus étroite; nous ne nous méfions plus d'eux et nous travaillons beaucoup comme des partenaires. Ce projet nous a également permis de nous rapprocher de la Caisse nationale de prévoyance sociale et de solliciter de nouveaux services que celle-ci propose pour notre sécurité sociale en tant que travailleurs indépendants.

Grâce aux séances de formation, nous avons pris conscience de nos mauvaises pratiques et des risques auxquels nous étions exposés. Nous savons désormais que les poussières de bois sont nocives pour la santé et qu'un atelier bien rangé contribue à prévenir les accidents. Nos pratiques ont beaucoup changé. Par exemple, pour limiter les poussières, nous avons pris l'habitude d'arroser l'atelier chaque matin avant de commencer à travailler. Nous portons beaucoup plus souvent les cache-nez, les chaussures de sécurité et les gants. Nous accordons une heure à chaque travailleur pour la pause déjeuner et nous ne faisons plus travailler d'enfants, contrairement à ce que nous faisons quand nous ne connaissons pas la loi.

► **Le groupe des artisans du bois de Yopougon, Côte d'Ivoire.**

1 Côte d'Ivoire: 26 référents et 126 inspecteurs et médecins du travail formés à la prévention des risques d'accidents du travail et à l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de la construction. Togo: 17 référents et 111 inspecteurs formés. Burkina Faso: 30 référents et 196 inspecteurs formés.

2 Lancées dans le cadre des projets PAMODEC et ADMITRA, financés par la France, dont le suivi et la finalisation se sont faits dans le cadre du projet GOUVERNANCE, avec l'appui de LABADMIN/OSH.

Plusieurs facteurs ont favorisé l'appropriation nationale et la pérennité des résultats obtenus, notamment:

- ▶ La création d'un groupe de référents nationaux chargés de former les inspecteurs et les médecins du travail dans leur pays;
- ▶ L'institutionnalisation, par l'adoption à l'échelon ministériel, de plans stratégiques pluriannuels pour les services d'inspection du travail, en fournissant une approche structurée axée sur les résultats qualitatifs eu égard au respect des règles sur le lieu de travail;
- ▶ L'émergence d'effets de synergie avec d'autres projets pluriannuels et la mise en commun d'expériences:
 - ▶ Le plan d'action opérationnel de la stratégie nationale intégrée de transition vers l'économie formelle 2020–2024 de Côte d'Ivoire (avec le soutien du projet APERP du BIT) prévoit notamment de soutenir le déploiement d'inspecteurs du travail dans les PME du secteur de la construction.
 - ▶ Une séance visant à mettre en commun les pratiques appliquées et les résultats déjà obtenus, y compris concernant le projet GOUVERNANCE, a été organisée dans le cadre d'un forum sous-régional sur la transition vers l'économie formelle et la promotion du travail décent (Lomé, 2019); y ont assisté les cinq pays associés au projet, ainsi que le Maroc et la Mauritanie.



Travailleurs sur un chantier, Côte d'Ivoire.

23



► Pays	Ethiopie	► Durée	01/2015–02/2019
► Budget	5 millions d'euros	► Source de financement	Union européenne
► Cible des ODD	8.8, 10.7	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 9

► Ethiopie

Rendre les migrants qui reviennent au pays maîtres de leur destin

L'Éthiopie est l'un des pays d'Afrique qui fournit le plus de main-d'œuvre. D'après les estimations du ministère des Affaires étrangères, plus de 2 millions d'Éthiopiens vivent à l'étranger. On estime que 60 à 70 pour cent des Éthiopiens qui migrent au Moyen-Orient y vivent en situation irrégulière. Certains pays se sont mis à les expulser, par exemple l'Arabie saoudite, dans le cadre de la «saudisation» du marché du travail national, afin de créer des possibilités d'emploi pour les jeunes chômeurs saoudiens et de régulariser le marché du travail. Entre novembre 2013 et mars 2014, plus de 163 000 migrants éthiopiens ont été rapatriés de force. Ensuite, dans le cadre de la campagne du gouvernement saoudien de mars 2017, «Une nation sans contrevenants», ciblant les travailleurs migrants en situation irrégulière, quelque 260 000 Éthiopiens sont retournés volontairement dans leur pays. Même si la plupart d'entre eux vivaient en Arabie saoudite depuis plusieurs années, ils sont revenus les mains vides après avoir consacré la plupart de leurs gains à leurs dépenses quotidiennes et à des envois de fonds en Éthiopie. Leur situation socio-économique était donc pire qu'à leur départ. Beaucoup étaient malades, notamment victimes de traumatismes physiques et psychologiques, ou atteints de maladies psychiatriques après avoir subi la violence sexiste, ou de maladies respiratoires, telles que la pneumonie. Même si le gouvernement éthiopien a fourni une aide d'urgence adaptée à l'arrivée de ces nombreux migrants en provenance d'Arabie saoudite, la réintégration socio-économique de ces personnes reste difficile.

Quelques résultats

À la fin du projet, les migrants qui reviennent en Éthiopie et les membres vulnérables de la communauté ont appris des compétences techniques et/ou financières et/ou acquis des connaissances sur les services d'aide aux entreprises: 19278.

Les migrants qui reviennent en Éthiopie et les membres vulnérables de la communauté ont reçu une formation sur l'entrepreneuriat, la motivation, la finance et la gestion: 13755.

► Grâce au soutien que j'ai reçu de l'OIT et du gouvernement, je me sens dans une situation très prospère car je peux subvenir aux besoins de mes enfants. J'ai aussi eu la chance de pouvoir aider autrui en créant de l'emploi pour deux personnes qui travaillent avec moi dans mon café. Mon rêve est d'ouvrir un restaurant dans un avenir proche.

► **Ayelech Tilahun**, ancienne travailleuse domestique en Arabie saoudite.



Ayelech Tilahun au travail dans son café.

Dans ce contexte, le BIT et les mandants tripartites ont mis au point un modèle novateur visant à réintégrer durablement les migrants revenus en Éthiopie qui va bien au-delà de l'approche traditionnelle de l'aide au rapatriement assortie d'allocations de courte durée. En collaboration avec le ministère du Travail et des Affaires sociales, l'OIT a apporté une aide à la réintégration individualisée et fondée sur les droits aux migrants revenus en Éthiopie, en particulier aux femmes et aux filles vulnérables. Les différentes formes d'aide apportée visaient à leur permettre de se rétablir complètement et de réussir à se réintégrer économiquement et socialement. L'objectif global du projet était d'améliorer la gouvernance de la migration de main-d'œuvre en Éthiopie et d'aider efficacement et effectivement les travailleurs migrants qui revenaient au pays à accéder à un emploi productif et à un travail décent, grâce à une approche économique et sociale cohérente leur donnant les moyens de se prendre en charge.

Ce projet a été mis en place dans trois régions d'où partent beaucoup de migrants, à savoir l'Oromia, Amhara et le Tigré, et dans 21 *woredas* (districts). Son approche étant entièrement nouvelle en Éthiopie, la plupart des prestataires de services n'avaient guère d'expérience en matière de soutien aux migrants qui revenaient dans le pays. Ce projet a donc mis l'accent sur le renforcement systématique des capacités des prestataires de services dans le but de permettre à ceux-ci de fournir des services efficaces et utiles aux migrants de retour au pays et de renforcer le système national de réintégration.

Ce projet a mis en place un cadre stratégique à la réintégration des migrants revenus en Éthiopie en aidant le gouvernement à élaborer et à diffuser une directive sur la réintégration qui, adoptée par les ministres en septembre 2018, sert de base juridique au renforcement de l'utilisation de méthodes et d'approches communes dans la réintégration des migrants qui reviennent au pays, et ce, à l'échelon national.

Ce projet a permis d'obtenir des résultats concluants dans les quatre grands domaines d'intervention suivants:

- **Soutien psychosocial:** un nombre important de travailleurs migrants au Moyen-Orient vivent dans une précarité extrême et subissent violences et abus. Ils touchent parfois de bas salaires, ou ne sont pas rémunérés, travaillent et vivent dans de mauvaises conditions, ne bénéficient de quasiment aucune protection sociale, se voient refuser la liberté d'association et les droits des travailleurs, subissent la discrimination et la xénophobie et sont socialement exclus. Par conséquent, nombre de migrants qui reviennent au pays présentent différentes formes de problèmes psychosociaux qui, ajoutés à une expulsion soudaine qui ne leur laisse pas le temps d'emporter ni leurs biens ni leurs économies, les rendent très vulnérables. En collaboration avec l'ONG locale Agar Ethiopia, le projet a assuré des services de soutien psychosocial à 2 962 migrants revenus au pays (2 141 femmes et filles et 821 hommes et garçons), notamment en leur trouvant un hébergement, en leur distribuant de la nourriture et des produits d'hygiène, et en leur fournissant des services de santé et de conseil.

► Si je suis ici aujourd'hui, c'est par la grâce de Dieu, le BIT et l'aide du gouvernement.

- **Tarikwa Tekle**, ancienne travailleuse domestique en Arabie saoudite et désormais fière propriétaire d'un cybercafé.



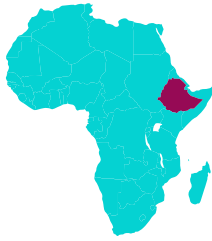
Tarikwa Tekle dans son cybercafé

- **Sensibilisation:** dans le cadre des efforts déployés pour que les migrants revenus en Éthiopie aient connaissance des possibilités locales, et afin de les encourager à trouver des possibilités de subsistance, de combattre la stigmatisation et la discrimination, et de décourager la migration irrégulière, le BIT participe à plusieurs programmes de sensibilisation qui touchent environ 2 millions de personnes.
- **Autonomisation économique:** différents services d'appui sont nécessaires pour permettre aux migrants revenus au pays de se lancer dans des activités rémunératrices, notamment l'accès à la formation, l'aide aux démarches administratives, le soutien technique, l'aide financière et l'aide au développement d'une entreprise. Dans le cadre de ce projet, ces migrants sont formés aux aptitudes relationnelles, aux compétences financières, à l'entrepreneuriat et aux compétences professionnelles. Ceux qui souhaitent lancer leur propre affaire ont bénéficié d'une aide au développement d'une entreprise et d'un accès facilité aux financements. D'autres ont été placés dans un emploi. Un total de 9 200 de ces migrants se sont lancés dans des activités rémunératrices: 4 633 ont obtenu un emploi salarié, tandis que 4 567 développaient leur affaire. Quelque 375 enseignants et experts dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) ont suivi une formation des formateurs sur la formation à l'entrepreneuriat et ont à leur tour formé 13 755 migrants de retour dans le pays. En étroite collaboration avec trois bureaux régionaux d'EFTP, le BIT a uniformisé dix modules de formation professionnelle de courte durée¹ et formé 12 280 migrants revenus au pays. Ce projet a permis de créer un fonds de crédit permettant d'octroyer des prêts à ces migrants. Ainsi, 3 215 d'entre eux ont eu accès à un financement, dont 1 137 affiliés à des coopératives d'épargne et de crédit. En partenariat avec le secteur privé, une application mobile facile à utiliser, «SIRA» («emploi», en amharique), a été développée dans le cadre de ce projet pour faire le lien entre les migrants qui reviennent et d'autres demandeurs d'emploi en Éthiopie et des employeurs potentiels. En février 2020, cette application avait permis de pourvoir 235 emplois.
- **Développement institutionnel:** ce projet s'est employé à renforcer les capacités nationales pour encadrer la réintégration des migrants revenus au pays. Il a soutenu plusieurs cours de formation, séances de formation des formateurs, visites d'étude et ateliers afin de renforcer les capacités des principaux acteurs face à plusieurs problèmes techniques et d'améliorer la coordination entre les acteurs concernés afin que la réintégration socio-économique de ces migrants soit plus efficacement soutenue.

Ce projet a été mis en œuvre par des structures publiques et en coordination avec des programmes publics existants, ce qui a permis d'optimiser l'utilisation des ressources tout en renforçant les capacités des partenaires, en garantissant la durabilité et en favorisant l'appropriation nationale. Il a renforcé les capacités des structures publiques aux niveaux fédéral, régional, municipal et des woredas afin de permettre aux migrants de retour au pays de véritablement se réintégrer socio-économiquement. La directive sur la réintégration sert de cadre réglementaire à la définition des rôles et responsabilités des différentes parties prenantes concernées par la réintégration. Au niveau régional, ce projet a créé une dynamique pluridisciplinaire qui fait coopérer plusieurs bureaux gouvernementaux à la réintégration de ces migrants.

¹ Modules de formation sur les élevages avicoles, l'apiculture, l'engraissement d'animaux, la production de produits laitiers, le travail des métaux, la production de blocs/la construction, la préparation d'aliments, l'horticulture, le travail du bois, la couture et les textiles.

24



► Pays	Ethiopie	► Durée	2015-19
► Budget	549 675 dollars É.-U.	► Source de financement	Fonds du PPDPH
► Cible des ODD	8.5, 10.2	► Résultat stratégique de l'OIT	Transversal

► Ethiopie

Promotion de l'inclusion sociale des personnes handicapées

Ce projet, exécuté dans le cadre du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées (PPDPH), en collaboration avec des institutions publiques nationales et régionales, des organisations de personnes handicapées et des organisations de la société civile, vise à atteindre les cinq objectifs suivants :

1. Renforcer la capacité des institutions publiques à améliorer la prestation de services aux personnes handicapées;
2. Promouvoir les droits et l'inclusion des personnes handicapées en faisant mieux comprendre ces questions à la population;
3. Renforcer la capacité des établissements d'EFTP afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées à la formation;
4. Renforcer la capacité des organisations publiques et privées afin d'améliorer l'accès des personnes handicapées aux possibilités d'emploi;
5. Renforcer la capacité des institutions nationales des droits de l'homme afin qu'elles puissent veiller au respect de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et assurer aux personnes handicapées un recours effectif en cas de violations de leurs droits.

Lidya Argaw est coordinatrice de projet au Centre éthiopien pour le handicap et le développement (ECDD). Elle a suivi la formation à l'égalité des personnes handicapées dispensée par les formateurs en inclusion de l'ECDD.

► La formation donnée par l'équipe du PPDPH a consolidé mes connaissances et compétences dans le domaine de la promotion des droits et de l'inclusion des personnes handicapées dans les activités de l'ECDD. Les collègues de l'ECDD qui ont suivi la formation avec moi participent également à la sensibilisation à la question du handicap et à la promotion de l'inclusion dans l'État de la région du Sud auprès des enseignants d'EFTP, ainsi que du personnel des bureaux chargés des questions du travail et des affaires sociales, des établissements de microcrédit et des départements de santé.

► Lidya Argaw.



Lidya Argaw, bénéficiaire de la formation du BIT sur l'inclusion du handicap, coordonnatrice de projet au Centre éthiopien pour le handicap et le développement.

Le projet, coordonné par le Bureau régional de l’OIT à Addis-Abeba et le bureau régional du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l’homme (HCDH) pour l’Afrique de l’Est, a été exécuté sous la bannière « Unis dans l’action ». Il a contribué à renforcer la capacité des ministères et des organisations de personnes handicapées dans l’application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ainsi que des politiques et lois nationales relatives aux droits et à l’inclusion des personnes handicapées. Il a également permis de mieux faire connaître les droits des personnes handicapées à la population, en partenariat avec des organisations de personnes handicapées, les médias et les institutions publiques concernées. Il a fait connaître et amélioré les pratiques des établissements d’EFTP, des organismes publics œuvrant dans le domaine de la promotion de l’emploi des jeunes et des organisations d’employeurs et de travailleurs. La formation et les conseils sur les stratégies relatives aux droits et à l’inclusion des personnes handicapées, ainsi que les actions de sensibilisation notamment menées dans les médias ont été essentiels au renforcement des capacités.

Ce projet a permis à neuf diplômés handicapés de l’université, dont six femmes, d’entrer dans le monde du travail. Deux diplômés (une femme et un homme) présentant un handicap auditif et visuel ont décroché un poste permanent après un stage de trois mois soutenus par le projet PPDPH. Il a également organisé une formation d’une journée au handicap pour les gestionnaires en ressources humaines de la zone industrielle de Hawassa, après laquelle l’une des entreprises participantes, Hela Clothing (entreprise exportatrice de vêtements), a recruté quatre femmes handicapées. L’expérience a été si concluante que cette entreprise a demandé à l’ECDD de lui envoyer d’autres demandeurs d’emploi handicapés. Hela Clothing emploie actuellement 20 personnes handicapées, dont 18 femmes. Son équipe de direction a pris part au projet de formation Handicap Égalité et créé un environnement de travail positif pour les personnes handicapées dans ses locaux de la zone industrielle d’Hawassa. L’entreprise a pris d’autres mesures pour promouvoir l’inclusion, notamment en faisant former son gestionnaire en ressources humaines à la langue des signes et les superviseurs et chefs de département à l’inclusion des personnes handicapées. Lors d’un événement organisé par l’ECDD, le Réseau éthiopien sur l’entreprise et le handicap lui a remis le prix de l’employeur en 2019, pour son partenariat solide et sa coordination avec le projet.

Au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales, le gouvernement éthiopien a créé une direction chargée de mettre en œuvre la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le plan d’action national pour l’inclusion des personnes handicapées. On peut donc escompter que les fruits du projet perdureront. Par le passé, un seul fonctionnaire du ministère était chargé de toutes les questions relatives au handicap au travail. Le fait que le handicap a été inclus dans le Plan national quinquennal de développement et l’obligation juridique faite à tous les ministères d’intégrer le handicap à leurs travaux et de faire rapport sur la question au parlement contribueront à la longévité du projet.

► **Mon centre a signé un mémorandum d’accord avec l’Agence fédérale éthiopienne pour l’EFTP sur un plan conjoint de formation dont la mise en œuvre suppose un partage des coûts. Nous avons également commencé à former le personnel des EFTP à la langue des signes; le projet est essentiel pour nous aider à nouer des partenariats fructueux, avec des établissements d’EFTP en Éthiopie.**

► **Melaku Tekle, Directeur exécutif du Centre éthiopien pour le handicap et le développement.**



Melaku Tekle, bénéficiaire de la formation du BIT sur l’inclusion du handicap, directeur exécutif du Centre éthiopien pour le handicap et le développement.

25



► Pays	Mozambique	► Durée	07/2019
► Budget	1 669 249 dollars É.-U.	► Source de financement	Ambassades d'Irlande, de Suède et des Pays-Bas; département du développement international (DFID) du Royaume-Uni
► Cible des ODD	1.3, 3.8		
► Résultat stratégique de l'OIT 3			

► Mozambique

Plaidoyer en faveur d'une augmentation des allocations budgétaires pour les programmes de protection sociale

Les activités de plaidoyer fondées sur des données probantes à destination des principaux décideurs et acteurs sont essentielles pour garantir un engagement politique et un soutien social suffisants en faveur de la protection sociale. Depuis 2012, le BIT soutient l'organisation et l'institutionnalisation de la [semaine de la protection sociale](#), rendez-vous annuel orchestré par le gouvernement mozambicain dans le but de réunir différents donateurs, de sensibiliser à l'importance des politiques et interventions dans le domaine de la protection sociale et de susciter des échanges sur les difficultés rencontrées en la matière. Elle réunit plusieurs donateurs qui apportent également des compétences techniques et des contributions financières en vue de promouvoir un socle de protection sociale au Mozambique.

Coordonnée par le ministère du Genre, de l'Enfance et de l'Action sociale, la semaine de la protection sociale vise également à promouvoir des politiques de protection sociale de base pour les plus pauvres et les plus vulnérables, ainsi qu'à faire connaître aux Mozambicains le rôle de cette protection dans la promotion de l'assistance, de la solidarité et de la responsabilité sociale.

Composantes	Débat public et mise en commun des meilleures pratiques	Influence sur la prise de décisions	Diffusion de l'information	Fourniture des services sociaux de base	Sensibilisation
Activités	<ul style="list-style-type: none"> Conférence nationale sur la protection sociale de base Groupes thématique Lancement de documents et d'études clés 	<ul style="list-style-type: none"> Des parlementaires rencontrent des bénéficiaires du programme Formation pour les partis politiques Présentation du plan budgétaire sur la protection sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement des capacités des journalistes et concours de journalisme Entretiens accordés à la télévision, à la radio et à la presse écrite 	<ul style="list-style-type: none"> Foire de l'action sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Lancement de matériels audiovisuels Activités sportives
Public visé	Employés du ministère du Genre, de l'Enfance et de l'Action sociale/ de l'Institut national de l'action sociale, du ministère de la Santé et du ministère de l'Éducation et du Développement humain ; ONG ; institutions des Nations Unies ; donateurs et universités	Décideurs politiques et financiers (parlementaires, ministère de l'Économie et des Finances, partis politiques) ; donateurs et partenaires de développement	Journalistes et médias	Citoyens (bénéficiaires et bénéficiaires potentiels des programmes de protection sociale de base)	Population générale

Composantes de la semaine de la protection sociale.

Le Bureau de l'OIT à Maputo apporte son soutien à la semaine de la protection sociale depuis que le ministère l'a instaurée, en 2012. Depuis l'adoption des première et deuxième stratégies nationales pour la protection sociale de base, couvrant respectivement les périodes 2010–2014 et 2016–2024, toutes deux rédigées avec l'appui du BIT, le débat sur la protection sociale s'est intensifié au Mozambique. Le BIT contribue à la semaine de la protection sociale dans plusieurs domaines :

- **Volant budgétaire :** le Mozambique a augmenté ses dépenses de protection sociale de 0,2 pour cent du PIB en 2012 à 0,7 pour cent en 2019. La semaine de la protection sociale représente un bon moment pour faire connaître cette hausse, car celle-ci a contribué au but ultime qu'était l'augmentation des ressources nationales dans le financement des programmes de protection sociale de base (non contributifs).
- **Journalistes :** le BIT et la Plateforme de la société civile mozambicaine pour la protection sociale (PSCM-PS) facilitent la participation de journalistes (deux par province) qui suivent une formation continue dans le domaine de la protection sociale, dispensée par le BIT depuis 2015. La participation des journalistes à la semaine de la protection sociale constitue un cadre idéal à la couverture médiatique et à la discussion sur les sujets de protection sociale. En partenariat avec la PSCM-PS, le BIT soutient le gala des journalistes qui récompense ceux qui ont rédigé les meilleurs articles sur la protection sociale au Mozambique.
- **Parlementaires et décideurs :** pour susciter l'appui des décideurs et des parlementaires en faveur des réformes de la protection sociale, il est important qu'ils en sachent davantage sur la protection sociale : c'est un investissement judicieux. Au cours des sept dernières années, le BIT et l'UNICEF ont rédigé des [notes budgétaires sur l'action sociale](#) qui contiennent une analyse succincte du budget du secteur et qui accroissent la transparence des instruments publics utilisés aux fins de l'élaboration de budgets, de planification et de politique sociale. Ces notes sont présentées par le BIT au cours de la semaine de la protection sociale, à l'occasion d'une manifestation pour les parlementaires et autres décideurs suivie d'une visite sur le terrain au cours de laquelle ils peuvent rencontrer des bénéficiaires de programmes de protection sociale. La collaboration avec les parlementaires est essentielle pour garantir que le budget national accorde une part suffisante à la protection sociale. Cette allocation est passée de 0,6 pour cent du budget de l'État en 2010 à 2 pour cent en 2018.

► Je participe à la semaine de la protection sociale depuis 2014 et je sens que j'ai évolué en tant que journaliste. Au début, je n'avais pas la moindre idée de ce qu'était la protection sociale. J'estimais que ce n'était pas un sujet qui méritait mon attention en tant que journaliste ; je sens que je ne porte plus le même regard sur ces concepts. J'ai une meilleure connaissance de la protection sociale. Tout d'abord, nous suivons une formation au cours de laquelle nous actualisons nos connaissances sur les politiques mises en œuvre, ainsi que les succès obtenus et les difficultés rencontrées dans ce domaine. Nous rencontrons également des bénéficiaires. Au cours de cette semaine de la protection sociale, nous pouvons recueillir beaucoup d'informations. Nous avons par ailleurs nos propres sources. Cette semaine nous permet de parler avec les responsables des programmes et politiques relatifs à la protection sociale. Cela nous permet de disposer de la base nécessaire pour poursuivre notre travail après cette semaine. Le concours est très important, car nous travaillons généralement mieux quand nous cherchons à obtenir une récompense.

► Une journaliste.



- **Partis politiques:** depuis 2018, le BIT et la PSCM-PS dispensent une formation dans le domaine de la protection sociale à l'intention des partis politiques et organisent des visites de terrain à la rencontre des bénéficiaires de programmes de protection sociale de base. Le but est de susciter le débat entre les partis politiques et de favoriser l'inclusion des mesures de protection sociale dans les manifestes politiques. En 2018, 30 membres de 26 partis politiques ont reçu une formation et rencontré des bénéficiaires du programme d'allocation sociale de base du district de Marracuene.
- **Citoyens mozambicains:** il est important d'associer l'ensemble de la société au débat sur la protection sociale. Pour ce faire, l'OIT a organisé, en partenariat avec la PSCM-PS et le ministère du Genre, de l'Enfance et de l'Action sociale, un tour cycliste de Maputo, sous la bannière «Rouler pour une protection sociale inclusive et juste», au cours de la semaine de la protection sociale de 2017, puis un tournoi de football de plage pour l'inclusion sociale, en 2018, et une course en fauteuil, en 2019.
- **Foire de l'action sociale:** cette initiative rapproche les services sociaux des bénéficiaires dans les zones éloignées et isolées. Pendant la foire de l'action sociale, tout le monde a librement accès aux informations sur les services sociaux de base et les programmes publics, en particulier l'assistance sociale, les programmes de santé et d'éducation, les conseils et les avis juridiques, l'inclusion financière par l'attribution d'un numéro de contribuable, l'enregistrement à l'état civil et l'identification civile, ainsi que les services de soins de santé primaires et socio-sanitaires.
- **Conférence nationale:** en 2014, le ministère du Genre, de l'Enfance et de l'Action sociale a organisé la première Conférence sur la protection sociale de base au Mozambique dans le but de mettre en avant l'importance de la protection sociale en tant qu'outil permettant de combattre la pauvreté, de promouvoir l'inclusion et d'autonomiser les communautés pauvres et vulnérables. Cette conférence se tient désormais tous les deux ans et réunit plus de 300 participants.

La semaine de la protection sociale sert à rassembler différents donateurs et joue le rôle de plateforme d'échange des connaissances et des bonnes pratiques dans les domaines de l'élaboration et de l'application, au Mozambique et au niveau international. Cela permet d'augmenter le financement des programmes de protection sociale et de lutter contre les obstacles que rencontrent les plus vulnérables au Mozambique. Cette expérience a inspiré d'autres pays qui organisent désormais leur semaine de la protection sociale et qui investissent dans la création d'une culture de la protection sociale.



Participants à la course en fauteuil.

26



► Pays	Sierra Leone	► Durée	01/2019–06/2020
► Budget	1,5 million de dollars É.-U.	► Source de financement	Fonds pour la consolidation de la paix
► Cible des ODD	2.3, 5.a, 8.5	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 5

► Sierra Leone

Favoriser l'accès des femmes aux ressources, aux droits fonciers et aux processus de décision

Depuis la fin de la guerre civile en 2002, la Sierra Leone avance à grands pas sur la voie de la consolidation de la paix et de la sécurité, ainsi que de la reconstruction de son économie. Ces avancées ne se traduisent cependant pas suffisamment par une répartition équitable des dividendes du développement pour tous, en particulier les femmes. Si celles-ci représentent 70 pour cent de la main-d'œuvre agricole, 90 pour cent des terres agricoles sont régies par le droit coutumier, ce qui signifie que les chefs de famille, des hommes, exercent les droits de propriété foncière. Même lorsqu'elles ont accès à la terre, les femmes n'ont pas toujours de compétences en matière commerciale, ne sont pas nécessairement membres d'une coopérative et n'ont pas toujours accès aux services financiers. Les femmes manquent donc souvent de moyens de production, de financements et de capital humain.

Le projet du Fonds pour la consolidation de la paix vise essentiellement à :

1. Faire reculer les différends fonciers, lutter contre les pratiques discriminatoires qui empêchent que les femmes rurales aient accès aux moyens de production fonciers et d'autre nature, ou les possèdent, et augmenter le nombre de femmes à des postes de décision à tous les niveaux.
2. Donner aux femmes les moyens d'accroître leurs possibilités économiques dans le domaine agricole et de mettre sur pied des coopératives dirigées par des femmes.

La FAO et le BIT mettent conjointement en œuvre ce projet, en étroite coopération avec les ministères, les chefs traditionnels et des organisations de la société civile, dont le Congrès du travail de Sierra Leone. Si la FAO est responsable de la réalisation du premier objectif tandis que la concrétisation du second incombe au BIT, tous deux visent les mêmes bénéficiaires. Environ 40 pour cent du budget total permettent à des organisations de la société civile de mener des activités de sensibilisation aux droits fonciers des femmes et de dispenser les formations proposées par le BIT.

Le BIT et ses partenaires ont dispensé la formation [GET Ahead for Women in Enterprise](#) (Faire avancer les femmes dans les entreprises) à 200 agriculteurs, dont 80 pour cent d'agricultrices, dans huit communautés. Auparavant, ces agriculteurs avaient reçu une aide aux moyens de subsistance de la part de la FAO sous la forme de matériel, d'outils et de plants de culture. À l'issue des quatre semaines de formation, les participants des huit communautés ont constitué des groupes d'entraide pour faire des affaires entre eux. Certains ont lancé des groupes d'épargne et de prêt dans leur village. L'une d'entre elles s'appelle Manteyirra («Résiste à l'oisiveté», en temne, la langue locale) et a été créée à Mapaki, dans le district de Bombali. Ce groupe a créé un système d'épargne et de prêt dans le village et conserve ses fonds dans une boîte en métal.

À Selenga, dans le district de Bo, les participants à la formation GET Ahead ont constitué et enregistré une coopérative agricole de femmes, la coopérative Nyanigbeh (dans le dialecte local, le mende, *nyanigbeh* signifie «Chasse la pauvreté»). Cette idée est née après que les femmes eurent suivi la formation GET Ahead et que les membres eurent décidé de se réunir toutes les semaines pour lancer un groupement commercial. Depuis lors, le groupe s'est lancé dans la culture de légumes, l'élevage de bétail et la production de farine de manioc, ou *garri*.

La plupart des agriculteurs qui ont participé à la formation GET Ahead étaient analphabètes. La formation était dispensée dans les langues locales et les partenaires des organisations de la société civile se sont beaucoup appuyés des chansons locales, des jeux et le folklore traditionnel. Des affiches, des images et du matériel local ont servi de support pédagogique pour que la plupart des participants maîtrisent rapidement les sujets. Ceux qui ne savaient ni lire ni écrire peuvent désormais tenir leur comptabilité avec des objets, tels que pierres et bâtons. Les bénéficiaires ont de meilleures connaissances et compétences en matière commerciale et, partant, leur intérêt pour l'entrepreneuriat va croissant.

Le projet du Fonds pour la consolidation de la paix pourrait être reproduit dans d'autres districts ruraux de Sierra Leone. Il pourrait tout à fait être amplifié, en particulier dans les domaines de l'accompagnement personnalisé, du développement des coopératives agricoles et de la création de liens avec les prestataires de services.



Membres de la coopérative de femmes Nyanigbeh à Selenga, dans le district de Bo (Sierra Leone).

27



► Pays	Somalie	► Durée	2018–23
► Budget	7,4 millions de dollars É.-U.	► Source de financement	Bureau des fonds d'affectation spéciale pluri-partenaires (PNUD)
► Cible des ODD	1.1, 8.5	► Résultat stratégique de l'OIT	1

► Somalie

Amélioration de l'accès aux services de base en Somalie

Dans le cadre de ce projet, le BIT a amélioré les compétences techniques des fonctionnaires locaux et encouragé les districts et les entrepreneurs à adapter des techniques à forte intensité de main-d'œuvre pour ce qui concerne la prestation de services d'infrastructure. Cela a permis d'offrir des conditions de travail décentes et de créer de l'emploi grâce à des projets d'infrastructure.

L'une des routes – remises en état dans le cadre de ce projet part de la grande route goudronnée de Gaalkacyo et passe devant le stade Awale. De cahoteuse et boueuse, elle est devenue goudronnée sur 785 mètres; les eaux de chaussée sont évacuées par les bas-côtés. Après le stade d'Awale, elle traverse la zone commerçante de Darawish et ses nombreux hôtels et magasins, avant de rejoindre la route principale devant l'hôpital général de Gaalkacyo. Ce projet a donné des possibilités d'emploi à 543 personnes, dont 30 pour cent de femmes et 54 pour cent de jeunes.

Ce projet visait à répondre aux problèmes de développement suivants:

- Capacité limitée des autorités locales à offrir des services d'infrastructure;
- Manque de possibilités d'emploi immédiates;
- Accès limité aux installations sociales et économiques;
- Perte de revenu pour les commerçants car les lieux étaient difficiles d'accès.

Ce projet vise à améliorer la gouvernance locale et l'accès à la prestation de services, à améliorer les capacités des autorités locales, ainsi qu'à établir des systèmes et des structures fournissant des services de qualité respectueux des principes de bonne gouvernance, à savoir la transparence, la responsabilité et la participation.

Il permettra d'atteindre les trois résultats suivants:

1. Les cadres stratégique, juridique et réglementaire sur la gouvernance locale sont définitivement mis au point.
2. Les autorités locales sont en mesure d'offrir des services de manière équitable et durable et de promouvoir le développement économique et la paix.
3. Les autorités locales rendent compte de la participation accrue des citoyens, en mettant l'accent sur les femmes et les groupes marginalisés

À l'issue du projet de goudronnage de la route du stade d'Awale à Gaalkacyo, M. Hassan, qui se rend fréquemment au stade pour assister à des matchs de football, a dit:

Les jeunes du stade sont contents et remercient les initiateurs du projet, car la route qui nous mène à notre stade est désormais lisse et propre. Avant, elle était poussiéreuse et boueuse pendant la saison des pluies. Cette route et d'autres projets d'amélioration dans l'enceinte du stade augmenteront de toute évidence notre participation aux activités sportives et nous passerons un meilleur moment au stade. Ils empêcheront également les jeunes de rejoindre des groupes armés de la région.

Les routes construites dans le cadre de ce projet ont non seulement amélioré l'accès pour les communautés cibles mais aussi augmenté les ventes et les recettes des commerces situés de part et d'autre. Des emplois de courte durée ont également été créés pendant la remise en état de l'infrastructure grâce à des techniques à forte intensité de main-d'œuvre.

Les capacités des fonctionnaires techniques locaux ont été renforcées, en particulier dans les domaines de la planification, de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des infrastructures, ainsi que dans le domaine des marchés de travaux, garantissant ainsi des pratiques d'achats responsables et transparentes.

Dans la situation d'après-conflit du pays, l'adoption de techniques à forte intensité de main-d'œuvre permet leur institutionnalisation au niveau national. Cela permet d'en encourager l'utilisation dans le développement et la remise en état d'infrastructures, et, partant, de contribuer à l'emploi et à la reprise économique. Cette expérience peut être reproduite dans des contextes d'après-conflit ou de redressement similaires. Dans les discussions internationales auxquelles ils ont participé, des représentants du pays ont fait part des améliorations apportées au sein de l'administration locale.

► Je m'appelle Ahmed Gire Omar et je travaille pour l'entreprise sous-traitante Kebarco. J'ai travaillé sur le projet de route qui passe devant le stade d'Awale. Nous étions nombreux à travailler à la couche de pierres et à la pose du bitume. Nous avons gagné de quoi faire vivre nos familles et nous avons beaucoup bénéficié de ce projet. Nous tenons à remercier l'entreprise Kebarco, les agents d'exécution et les autorités du Puntland. Nous avons accompli beaucoup de choses grâce à ce projet.

► Mon restaurant a beaucoup bénéficié de l'amélioration de la route. Il accueille plus de clients depuis que les alentours sont propres et que mes clients peuvent se garer facilement et en toute sécurité. Auparavant, les affaires souffraient beaucoup de la saleté de la route, en particulier pendant la saison des pluies. J'espère que les affaires continueront de prospérer et nous remercions les autorités locales d'avoir porté ce projet dans notre quartier.

► Aisha, propriétaire d'un restaurant en bord de route dans la zone commerçante de Darawish.



La route vers le stade d'Awale, à Gaalkacyo, une fois terminée.

28



► Pays	Afrique australe (région de la SADC)	► Durée	2018/19
► Budget	252 550 dollars É.-U.	► Source de financement	Union européenne
► Cible des ODD	1.3, 8.8, 10.7	► Résultat stratégique de l'OIT	6, 7, 8, 9

► Afrique australe (région de la SADC) Portabilité transfrontalière des prestations de protection sociale

Souvent, les travailleurs migrants ne bénéficient pas de couverture de sécurité sociale dans leur pays d'accueil parce qu'ils sont généralement recrutés et employés de manière informelle, qu'ils ne sont pas enregistrés par les autorités compétentes (y compris les agences nationales de sécurité sociale), et qu'ils sont la plupart du temps payés de la main à la main. Peu couverts et avec un accès limité à la protection sociale, ils sont exposés à des risques liés au travail. Dans le secteur agricole, par exemple, l'emploi et les arrangements contractuels vont des emplois formels permanents à des formes plus informelles, notamment le travail temporaire, occasionnel ou saisonnier. En Afrique australe, les emplois informels et ruraux dans l'agriculture, la foresterie, la pêche, le secteur minier et l'économie domestique sont généralement occupés par des migrants.

Dans le secteur agricole, l'emploi dépend des saisons: c'est au plus fort de la saison qu'il y a le plus de travail. Les travailleurs migrants y sont dans une situation très instable, touchent de faibles revenus, dont le montant ne cesse de changer, travaillent dans de mauvaises conditions et n'ont accès ni aux prestations liées à l'emploi ni aux prestations de sécurité sociale dont bénéficient les travailleurs formels.



Les ministres de l'emploi et du travail, ainsi que les partenaires de la SADC adoptent des lignes directrices relatives à la portabilité des prestations de sécurité sociale.

Dans ce contexte, le projet vise à :

1. Mettre en œuvre, au sein de la région, le cadre de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale accumulées, adopté par les ministres de la SADC chargés de l'emploi et du travail et par les partenaires sociaux, en mai 2016;
2. Exécuter l'engagement pris par les ministres de la SADC et les partenaires sociaux, en mars 2018, de s'employer à mieux coordonner, harmoniser et intégrer les systèmes de protection sociale de la région, de reconnaître la valeur des normes internationales relatives aux migrants et à la portabilité des prestations de sécurité sociale, et d'étendre la protection sociale aux ressortissants étrangers.

Lors de leur réunion annuelle à Dar es-Salaam, le 5 mars 2020, les ministres de la SADC chargés de l'emploi et du travail et les partenaires sociaux ont :

- Adopté les lignes directrices de la SADC sur la portabilité des prestations de sécurité sociale;
- Instamment prié les États membres de tenir compte de ces lignes directrices dans les accords de coopération bilatérale et multilatérale sur la sécurité sociale;
- Noté que les États membres suivants de la SADC s'étaient portés volontaires pour mettre en œuvre les lignes directrices à titre pilote: Afrique du Sud, Eswatini, Lesotho, Malawi et Zimbabwe.

Bien que les lignes directrices adoptées ne soient pas contraignantes, leur application par les États membres de la SADC aidera à faciliter l'élaboration d'un instrument contraignant sur la portabilité des prestations de sécurité sociale, suite à l'élaboration du [Protocole de la SADC sur l'emploi et le travail](#).

La migration intra-africaine continuant d'augmenter, essentiellement à l'échelle des communautés économiques régionales, l'adoption et l'application de ces lignes directrices sont des jalons importants sur la voie de l'extension de la protection sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles dans la région de la SADC. Il est donc tout à fait possible de reproduire cet exemple dans d'autres communautés économiques régionales d'Afrique.

29



► Pays	Zambie	► Durée	09/2017-12/2020
► Budget	150 437 dollars É.-U.	► Source de financement	Gouvernement finlandais
► Cible des ODD	1.3, 3.8	► Résultat stratégique de l'OIT	5, 6, 8

► Zambie

Protection sociale pour les travailleurs informels et ruraux

En Zambie, la majorité des personnes qui travaillent dans le secteur informel sont classées parmi les «travailleurs pauvres» : elles touchent des revenus faibles et irréguliers, n'ont que peu ou pas accès à la sécurité sociale (pensions, protection en cas d'accident du travail et assurance maladie) et ne sont pas couvertes par la législation du travail. Une part importante de la population active du pays travaille à son compte, essentiellement dans de petites exploitations agricoles et dans l'agriculture de subsistance, c'est-à-dire souvent dans des entreprises vulnérables. Près de 60 pour cent de tous les travailleurs de l'économie informelle vivent dans des ménages où le revenu par habitant est inférieur à 1,90 dollar É.-U. par jour et consacrent une large partie du revenu du ménage à la nourriture, en particulier dans les zones rurales.

L'Office national du régime des pensions (NAPSA) avait été créé pour assurer une sécurité de revenu aux travailleurs de l'économie formelle. Il verse actuellement des pensions et des prestations d'invalidité et de survivants aux employés du secteur formel qui remplissent les conditions requises. Une pension est versée aux membres enregistrés de 55 ans et plus qui ont cotisé pendant au moins 180 mois. Une prestation d'invalidité est versée aux membres qui ne peuvent plus travailler comme suite à un accident du travail. Une prestation de survivants est versée à l'épouse, aux enfants et aux personnes à la charge du défunt enregistré. Ces prestations permettent aux cotisants, à leur conjoint, à leurs enfants et aux personnes à leur charge enregistrés de vivre dignement car ils peuvent continuer à subvenir à leurs besoins.

Le NAPSA a récemment étendu son action afin d'apporter une couverture de sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle grâce au projet d'extension de la couverture au secteur informel qui met dans un premier temps l'accent sur cinq secteurs : les travailleurs domestiques, les chauffeurs de bus et de taxi, les travailleurs des scieries, les négociants et les commerçants, les petits exploitants agricoles et les travailleurs agricoles ruraux. Un deuxième projet (Protection sociale pour les travailleurs de l'économie informelle et rurale, SPIREWORK) a été lancé en septembre 2017 pour analyser les capacités contributives et le niveau d'intérêt global des travailleurs informels pour la sécurité sociale (essentiellement les petits exploitants). En partenariat avec l'Institut finlandais de la santé et de la protection sociale, le BIT apporte un soutien technique à la mise en œuvre de SPIREWORK, dont le but global est de garantir qu'une protection sociale suffisante couvre les travailleurs de l'économie informelle et rurale en Zambie. Pour ce faire, les capacités institutionnelles du NAPSA ont été renforcées et les réformes de la sécurité sociale en cours sont soutenues par des réformes visant à développer un régime de protection sociale contributif en Zambie.

► Je suis contente de ce programme car les femmes enceintes de mon village n'auront pas à s'inquiéter de l'absence de revenu quand elles ne pourront pas travailler après avoir accouché. On nous a dit qu'outre la couverture de la maternité, les femmes enregistrées recevraient un revenu pendant les trois mois et demi du congé de maternité.

► Agness Mutenda Munkonze, agricultrice de Monze, Province du Sud.

Ce projet a conçu un ensemble de prestations de sécurité sociale type pour les petits agriculteurs, comprenant des prestations à long terme (pensions, prestations d'invalidité et de survivants) et d'autres à court terme (maternité, obsèques, assurance indexée sur les conditions météorologiques et accès aux services financiers). Avec le soutien du BIT, le NAPSA a élaboré la réglementation du secteur informel (acte réglementaire no 72 de 2019) et lancé un essai visant à mesurer l'accueil que le groupe cible réserverait aux prestations types. Cet essai a concerné l'association Dairy qui regroupe de petits exploitants laitiers de la Province du Sud. La première phase de cet essai consistait à informer et à enregistrer les membres dans les centres de collecte du lait dans chaque zone ciblée de la Province du Sud. Puis, les cotisations des exploitants enregistrés sont collectées. Les enseignements tirés de cet essai permettront d'élaborer la stratégie d'extension de la couverture de la sécurité sociale au secteur informel, à l'échelon national.

Ce projet s'appuie sur des partenariats solides avec le gouvernement zambien, par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, et avec le secteur privé en ce qui concerne la fourniture de prestations à court terme. Au cours du premier essai, les résultats suivants ont été atteints:

- 81 petits exploitants enregistrés au NAPSA après la campagne d'information;
- Les mémorandums d'accords signés entre le NAPSA et deux intermédiaires, l'association Dairy et Alliance Gineries, constituent des jalons stratégiques qui détermineront les relations de travail formelles et définiront clairement les rôles et responsabilités de toutes les parties;
- Le NAPSA a rédigé un projet d'acte réglementaire lui permettant de collecter les cotisations et de verser les prestations le moment venu.



Sensibilisation des agriculteurs au nouvel ensemble de prestations de sécurité sociale.

Ce projet soutient les réformes actuellement menées en Zambie pour établir des systèmes de protection sociale contributifs. Malgré une période de mise en œuvre relativement brève (2 ans et demi), les produits et les résultats de ce projet auront des effets sur le long terme en permettant au NAPSA et à ses partenaires d'étendre la couverture et la sensibilisation à tous les citoyens zambiens employés ou indépendants dans l'économie informelle. L'intégration du projet SPIREWORK dans le projet d'extension de la couverture au secteur informel, programme phare du NAPSA visant à élargir la couverture aux travailleurs informels du monde entier, renforce encore le potentiel de durabilité. En outre, l'extension de la couverture aux travailleurs de l'économie informelle est l'un des objectifs stratégiques clés fixés dans le plan stratégique du NAPSA pour la période 2018-2021. Ce projet est également aligné sur le pilier Réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité du septième plan national de développement du gouvernement zambien.

► Je n'avais jamais imaginé que ces prestations pourraient nous concerner, nous les agriculteurs. Pouvoir cotiser en versant un petit montant chaque mois ou un montant annuel pour protéger ma femme et mes enfants si je décède est très réconfortant. Je me suis enregistré et je suis prêt à commencer à cotiser en janvier 2020.

► **Paul Matambo**, agriculteur de Magoye, Province du Sud.



Une agricultrice réserve un accueil enthousiaste à l'ensemble de prestations de sécurité sociale.

Récits d'expérience réussie

Promouvoir le dialogue

30



► Pays	Cabo Verde	► Durée	2017-20
► Budget	1 769 845 dollars É.-U.	► Source de financement	Luxembourg
► Cible des ODD	4.4, 8.3	► Résultat stratégique de l'OIT	1, 4, 6

► Cabo Verde

Expansion et formalisation d'un garage automobile

Ce projet est fondé sur la demande, notamment sur l'analyse des idées de création d'entreprises visant à lutter contre la disparition prématurée de PME. Le programme *Jov@Emprego* («jeunes au travail») vise à aller plus loin que les services d'aide habituellement fournis aux PME (services financiers et non financiers), en ouvrant de nouveaux lieux de travail et en mettant en place un dispositif de renforcement de capacités donnant de l'autonomie. Il couvre :

1. Les droits et les obligations des jeunes au travail grâce à une meilleure sensibilisation aux dispositions régissant les relations professionnelles;
2. Les compétences utiles pour la vie, à savoir l'amélioration des compétences sociales et comportementales telles que la communication, le travail en équipe, la prise d'initiatives et l'orientation service;
3. Les notions de base sur la santé et la sécurité au travail, en créant des conditions de travail optimales et adaptées afin de réduire au minimum les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
4. L'optimisation des produits et des services grâce à une meilleure qualité, à une organisation du travail plus efficace, à la redistribution des tâches et à un meilleur service clientèle.



Le garage «Auto de Reparações Lopes».

Ainsi, une entreprise de l'île de São Nicolau a bénéficié d'un appui adapté. Là, quatre jeunes mécaniciens formés ont décidé, avec l'appui du projet du BIT, de s'associer pour créer une petite entreprise de services de réparation d'automobiles. Ce petit garage, dénommé Auto de Reparações Lopes, a grandi et compte désormais 11 employés. Il dispose d'un système de gestion administrative professionnel, efficace et moderne. L'entreprise met particulièrement l'accent sur l'assistance aux clients, le travail rigoureux et le professionnalisme, ce qui ne manque pas d'attirer de nouveaux clients.

Les aménagements techniques, le recrutement de personnel supplémentaire et l'extension de la superficie du garage ont permis d'accroître la productivité et d'augmenter le chiffre d'affaires de plus de 25 pour cent entre 2018 et 2019. Le programme *Jov@Emprego* a également aidé le garage à se formaliser en rejoignant le régime spécial du pays pour les microentreprises et les petites entreprises qui permet à tous les employés du garage d'être couverts par le système national de protection sociale et de bénéficier d'une assurance contre les accidents du travail.

L'entreprise dispose des conditions matérielles (installations) nécessaires pour répondre à l'augmentation de la clientèle et pour recruter d'autres jeunes qualifiés. Pour asseoir solidement la viabilité du garage, le programme *Jov@Emprego* a noué un partenariat avec celui-ci, qui peut désormais accueillir entre ses murs jusqu'à 18 jeunes qui suivront une formation en électromécanique en 2020.

► **Âgés en moyenne de 22 ans, nous avons suivi une formation technique dans le cadre du projet *Jov@Emprego* sur:**

- Le développement d'une culture d'entreprise;
- La création et la gestion de microentreprises et de petites entreprises (GERME);
- L'utilisation de techniques propices à la génération d'idées.

Outre ce dispositif d'appui technique, les cours que le BIT a dispensés sur le développement de la chaîne de valeurs, la microfinance et l'éducation financière nous a permis de mieux analyser les opportunités de création d'entreprise et de bénéficier d'un crédit bancaire afin de réduire les charges d'exploitation du garage en investissant dans l'équipement.



Apprentis ayant obtenu le certificat de formation en électromécanique, à Ribeira Brava (île de S. Nicolau).

31



► Pays CEDEAO	Région de la
► Budget	95 000 dollars É.-U.
► Cible des ODD	8.7, 8.8, 16.3

► Durée	2015-19
► Source de financement	Union européenne
► Résultat stratégique de l'OIT	2, 8 8 (et tous les autres indirectement)

► Région de la CEDEAO

Normes minimales pour l'harmonisation de la législation du travail

Ces vingt dernières années, la région de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a enregistré des taux de croissance économique élevés, certains pays approchant un pourcentage de croissance à deux chiffres du fait de la forte demande de produits de base, principale source de revenu pour l'Afrique de l'Ouest. Cependant, tandis que l'exportation de produits tels que le pétrole, les minerais et les cultures commerciales a fortement augmenté, d'autres secteurs d'Afrique de l'Ouest stagnent parce que l'environnement commercial n'est pas porteur, que la productivité est faible et que les coûts de production sont élevés. Le taux d'activité est globalement resté stable, tandis que la population ouest-africaine en âge de travailler augmente en moyenne de 2,7 pour cent par an. Par conséquent, les taux de chômage et de sous-emploi combinés sont largement supérieurs à 50 pour cent dans la région, voire beaucoup plus chez les jeunes, les femmes et les populations rurales.

Les problèmes fondamentaux que sont la stagnation des marchés du travail et les taux de sous-emploi élevés dans la région de la CEDEAO sont aggravés par le risque que ces économies deviennent informelles et que les déficits de travail décent augmentent. La plupart des emplois sont précaires, non protégés et mal payés, les moyens de subsistance tiennent à un fil et les salaires réels ne cessent de diminuer. L'aggravation de cette crise de l'emploi suscite le désespoir de la population et fait naître un sentiment d'aliénation, en particulier chez les jeunes; au fil du temps, elle pourrait saper la cohésion sociale, la stabilité et la sécurité de la région. Elle encourage également la migration irrégulière, car les jeunes d'Afrique de l'Ouest migrent par tous les moyens pour trouver un travail rémunéré. Ces jeunes subissent souvent des formes d'exploitation multiples sur leur trajet.

Le BIT a toujours soutenu les États membres et la Commission de la CEDEAO dans l'élaboration de cadres stratégiques propices au développement du travail décent dans une région de la CEDEAO intégrée. À titre d'exemple, on peut citer la Politique du travail et de l'emploi de la CEDEAO et son plan d'action stratégique de 2009 qui plaident en faveur de l'harmonisation des législations du travail et de l'intégration régionale des normes de travail décent. Cet objectif demeure vaste et difficile à atteindre, compte tenu de l'hétérogénéité des législations du travail des États membres de la CEDEAO et des différentes traditions juridiques dont elles sont issues.

Face à ce défi législatif, lors de consultations tripartites menées aux niveaux national et régional, et sur la base d'une étude de 2016 sur les législations du travail de la région de la CEDEAO dans laquelle les auteurs concluaient que les textes législatifs étaient très hétérogènes et qu'ils ne permettaient pas de garantir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs, la Commission de la CEDEAO, avec l'appui de l'OIT, a élaboré la directive sur les normes minimales en vue de l'harmonisation des législations du travail dans la région de la CEDEAO. Les conclusions de cette étude et le projet de directive qui en découla ont été présentés à deux réunions d'examen technique sous-régional tenues à Lomé (Togo), en septembre 2016, et à Cotonou (Bénin), en novembre 2016. Ce projet de directive a été examiné et approuvé au Forum de dialogue social tripartite de la CEDEAO qui s'est déroulé en Guinée, en 2017, sous réserve de la tenue de consultations nationales tripartites pilotes sur le projet de directive avant la mise au point définitive du texte. Ces consultations ont été menées entre 2018 et 2019, et la directive a été approuvée au Forum de dialogue social tripartite de la CEDEAO tenu en juillet 2019 à Abuja (Nigéria).

L'harmonisation de la législation du travail dans la région de la CEDEAO est une entreprise de grande ampleur qui, pour atteindre l'effet escompté, doit être assortie d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités, ainsi que d'un dialogue social, afin de garantir la bonne application de la législation du travail. Le programme régional de travail décent récemment approuvé pour la CEDEAO et élaboré avec le projet «Soutien à la libre circulation des personnes et à la migration en Afrique de l'Ouest», financé par l'Union européenne, donnera un cadre assorti de délais qui la soutiendra.

32



► Pays	Égypte	► Durée	2018/19
► Budget	250 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Norvège
► Cible des ODD	8.8, 10.4, 16.6	► Résultat stratégique de l'OIT	4, 5, 7, 8

► Égypte

Des usines égyptiennes atteignent leurs buts et objectifs

En Égypte, 30 usines ont participé au programme mondial du BIT pour des entreprises durables, compétitives et responsables (SCORE) qui vise à améliorer la productivité et les conditions de travail dans les PME en dispensant une formation et des conseils sur des sujets aussi importants que la coopération sur le lieu de travail, la production propre et l'assurance qualité. Ce programme de formation (SCORE) comprend cinq modules. Les dirigeants et les employés sont formés ensemble en vue d'améliorer la coopération sur le lieu de travail et de générer des avantages communs. Il combine une formation en classe et des services de consultants sur site, par des experts du secteur. Ces séances avec les consultants sont une composante unique de la méthode de formation, car elles garantissent que la formation est mise en pratique sur le lieu de travail.

En 2018, un programme SCORE pilote a été lancé en Égypte dans le cadre du projet du BIT en faveur de l'emploi des jeunes en Égypte, après une étude ayant permis de repérer le fort potentiel de croissance et de création d'emplois dans les secteurs de la chimie et de l'ingénierie dans les gouvernorats d'Al-Qalyubiyah et d'Al-Minufiyah. Le BIT, en collaboration avec la [Fédération des entreprises égyptiennes](#), la chambre égyptienne d'ingénierie et la chambre égyptienne des industries chimiques, s'est employé à repérer les PME qui tireraient le plus d'avantages de la formation. Il a également travaillé avec le Centre de modernisation industrielle et les associations d'investisseurs dans les villes de Sadat et d'Obour afin d'entrer en contact avec les PME cibles et de les encourager à participer au programme SCORE. La formation des formateurs SCORE s'est déroulée en avril 2018: 13 personnes qualifiées d'horizons professionnels variés (ressources humaines, gestion de la qualité et production propre) y ont participé. Le programme a pu mener à bien la formation prévue dans 30 PME (18 entreprises d'ingénierie et 12 entreprises chimiques).

Le projet pour l'emploi des jeunes égyptiens a aidé 250 travailleurs et employés; par la création d'équipes chargées de développer et d'améliorer les usines, il a permis de transférer le savoir-faire acquis dans le cadre de SCORE à 3246 travailleurs et responsables. Quatre-vingt-dix pour cent des 30 entreprises participantes ont dit qu'elles avaient fait des économies et 80 pour cent ont remarqué une diminution des plaintes des travailleurs. En outre, plus de la moitié des entreprises ont constaté une hausse de leur productivité et un recul de la rotation de la main-d'œuvre.

Le programme SCORE a fortement amélioré l'environnement de travail dans les entreprises participantes. À titre d'exemple, 80 pour cent d'entre elles se sont employées à installer des éléments de confort pour les travailleurs et à garantir le respect des normes de propreté et d'hygiène. Cela est la conséquence directe du fait que, dans le cadre de ce programme, l'accent est mis sur le lien entre la satisfaction du travailleur et sa productivité. De la même manière, 70 pour cent des entreprises disposent désormais d'un dispositif transparent permettant aux travailleurs de formuler plaintes ou suggestions.

À l'issue du programme SCORE, 90 pour cent des entreprises participantes ont dit qu'elles avaient fait des économies, 57 pour cent ont constaté une hausse de leur productivité et 83 pour cent ont enregistré une diminution du pourcentage de produits défectueux. En outre, 80 pour cent ont reçu moins de plaintes de la part des travailleurs, tandis que 57 pour cent ont constaté un recul de l'absentéisme. À l'heure actuelle, toutes les entreprises participantes disposent de panneaux d'affichage permettant à la direction de communiquer clairement et rapidement les informations aux travailleurs. Dans 93 pour cent d'entre elles,

les travailleurs et la direction se réunissent tous les jours. Le programme a également créé 40 possibilités d'emploi dans les entreprises participantes.

L'adoption de l'outil 5 S' par 93 pour cent des entreprises participantes, contre 13 pour cent uniquement avant la formation, représente une avancée importante. Quant au contrôle de la qualité, les systèmes d'inspection et d'analyse sont beaucoup plus utilisés pour comprendre les causes du manque de qualité et un nombre croissant d'entreprises appliquent désormais une approche normalisée en matière de contrôle de la qualité.

Al Safa Craft Wire faisait partie des 30 entreprises participant au programme SCORE. Créée en 2007 et employant désormais plus de 30 employés et techniciens, elle n'avait jamais compté de département des ressources humaines, ce qui avait posé des problèmes de communication entre la direction et les travailleurs. «Des travailleurs de notre usine ont rencontré de nombreux problèmes, comme dans la plupart des usines, qui ont abouti au renvoi ou à la démission de travailleurs. Nous avions quelques idées sur la façon de régler ces problèmes mais nous ne savions pas comment faire concrètement, dans la vraie vie», a déclaré le PDG d'Al Safa, Mohamed El-Sayed.

Après avoir étudié les problèmes et besoins de l'usine, le BIT a mis en place deux modules SCORE: «Coopération sur le lieu de travail: fondement de la réussite de l'entreprise» et «Gestion de la main-d'œuvre à des fins de coopération et pour la prospérité de l'entreprise». L'équipe de direction de l'usine a mis en place un système transparent d'évaluation de la performance des employés qu'elle a lié à un système de primes et de mesures incitatives au sein de l'usine. Dès la mise en œuvre de ces réformes, la rotation de la main-d'œuvre a diminué à 15 pour cent. «À mesure qu'augmentait la satisfaction des employés quant à leur environnement de travail, leur productivité augmentait de près de 70 pour cent et le nombre d'erreurs diminuait», a affirmé M. El-Sayed. «Après la mise en œuvre du programme SCORE, le traitement, la maîtrise et le règlement de problèmes passaient par une méthode scientifique efficace».

Les effets de la formation SCORE étaient également visibles dans une autre entreprise, SHM Industries, qui produit des réservoirs de carburant et emploie 200 travailleurs. Les travailleurs de SHM Industries ont appliqué le système des 5S afin de créer un lieu de travail organisé et confortable. La méthode 5S a entraîné une hausse de la productivité, une diminution des dépenses et des améliorations importantes de la sécurité au travail. «En appliquant la méthode 5S, notre environnement professionnel est devenu plus organisé, ce qui a entraîné une diminution du taux d'accidents et de blessures. Moins de blessures

► Cette application a eu des effets tangibles: le système d'évaluation a décuplé l'enthousiasme des travailleurs et insufflé un esprit de compétition constructive entre eux. Ils se sont appliqués à améliorer leurs résultats: hausse de la production, plus grand respect des heures de travail et recul du taux d'absentéisme. Tous les employés voulaient améliorer leurs évaluations mensuelles et annuelles, faire reconnaître leur engagement et l'amélioration de leurs résultats par la direction et toucher une récompense financière intéressante pour une production de meilleure qualité.

► Mohamed El-Sayed, PDG d'Al Safa Craft Wire



Un lieu de travail avant l'intervention SCORE



... le même lieu de travail après l'intervention

1 Par «5S», on entend: *Sort* (trier), *Set in Order* (ordonner), *Shine* (nettoyer), *Standardize* (normaliser), *Sustain* (faire durer).

signifie moins de retards. L'usine a pu mieux respecter les délais de livraison, ce qui a augmenté le niveau de satisfaction chez les clients», a affirmé Khaled Youssef, directeur du service de la sécurité, de la santé et de l'environnement au travail.

Mohamed Samy, responsable des affaires juridiques chez Golden Fox Co. a souligné que l'équipe d'amélioration SCORE au sein de son entreprise a transmis ses connaissances aux travailleurs et aux techniciens récemment recrutés. En outre, il a été décidé d'organiser des réunions entre équipes afin de garantir la transmission des informations au moment de la relève et de faciliter la fluidité de la communication dans toute l'entreprise.

L'exécution du programme pilote en coopération avec la Fédération des industries égyptiennes, principale organisation d'employeurs d'Égypte, a permis de tester un modèle d'entreprise intégrant le programme SCORE aux activités du Centre de développement des entreprises de la fédération. Par l'intermédiaire de ce centre, la fédération dispensera une formation SCORE à tous les secteurs industriels, garantissant ainsi que les effets du programme perdurent.

La réussite de ce programme a encouragé plusieurs organisations nationales, dont l'Agence pour le développement des micro, petites et moyennes entreprises et le Centre de modernisation industrielle du ministère égyptien du Commerce et de l'Industrie, à coopérer avec le BIT en vue d'encourager l'extension du programme SCORE et d'en soutenir la pérennité. Avec plusieurs partenaires internationaux et locaux, il est actuellement question de lancer une deuxième phase du programme afin de tirer parti des enseignements de la première et de reproduire le programme dans d'autres secteurs industriels.



Utiliser 5S pour organiser le lieu de travail.



Un travailleur portant un équipement de protection.

33



► Pays	Égypte	► Durée	2018/19
► Budget	15 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Pays-Bas
► Cible des ODD	8.7	► Résultat stratégique de l'OIT	2, 8

► Égypte

Mécanisme national de coordination visant à éliminer le travail des enfants

Le projet régional d'accélération de l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique (ACCEL Africa), financé par les Pays-Bas, vise à combattre le travail des enfants dans la chaîne d'approvisionnement du coton. En Égypte, il aide le gouvernement à mettre en œuvre le plan d'action national de lutte contre le travail des enfants et d'aide aux familles 2018–2025.

L'Égypte a lancé ce plan d'action national en juillet 2018, après un processus d'élaboration et de validation complet qui a réuni 17 parties prenantes, partenaires de développement, organisations d'employeurs et de travailleurs, qui tous ont accepté de s'unir pour éliminer le travail des enfants et contribuer à la réalisation du résultat stratégique 7 de l'OIT relatif à une protection au travail adaptée et efficace pour tous, et de la cible 7 de l'ODD 8 qui vise à 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.

► Les lois égyptiennes ont été élaborées dans le respect des normes internationales relatives au travail des enfants ratifiées. En vue de mettre en pratique les dispositions des conventions, le gouvernement égyptien, en collaboration avec l'OIT, a lancé le plan d'action national visant à coordonner les efforts déployés à l'échelon national afin d'éliminer le travail des enfants.

Nous devons redoubler d'efforts et combiner les mesures prises afin de lutter contre les conséquences préjudiciables du travail des enfants sur la société. Le ministère de la Main-d'œuvre s'emploie donc sans relâche à numériser les services d'inspection du travail dans tout le pays.

► **Mohamed Sa'afan**, ministre de la Main-d'œuvre.



Retour à l'école.

Le projet ACCEL Africa a aidé le gouvernement égyptien à établir un comité d'orientation national chargé de superviser l'exécution du plan d'action national. La première réunion de ce comité s'est tenue le 30 juillet 2019; coprésidée par le ministre de la Main-d'œuvre et le Directeur du Bureau de l'OIT au Caire, elle a réuni des participants tripartites. Ce comité est chargé de déterminer les interventions prioritaires chaque année dans le pays et de coordonner les mesures nationales prises par les acteurs concernés pour éliminer le travail des enfants.

Le comité d'orientation a été officiellement établi par un décret du ministre de la Main-d'œuvre dans lequel sont définis son mandat, la fréquence de ses réunions et les entités et organisations qui y sont représentées. Il a pris les deux décisions importantes suivantes :

- 1. Relever l'âge minimum d'admission à l'emploi de 14 à 15 ans :** en consultation avec le BIT, conformément à la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la Constitution égyptienne, le gouvernement égyptien, représenté par le ministère de la Main-d'œuvre, a décidé de relever l'âge minimum d'admission à l'emploi de 14 à 15 ans. Cela figurera dans le nouveau code du travail, actuellement à l'examen au parlement.
- 2. Créer un dispositif de signalement du travail des enfants :** le projet ACCEL, en coopération avec le PAM, a mis au point un dispositif de signalement des cas de travail des enfants au Conseil national de la mère et de l'enfant. Ce dispositif est à l'essai.

Grâce à ces efforts coordonnés, sous la supervision du comité d'orientation national, les enfants d'Égypte ont pu travailler sur leurs rêves, en les écrivant sur une feuille et en les exprimant de vive voix et lors de pièces de théâtre de marionnettes, en 2019, à l'occasion de la Journée mondiale contre le travail des enfants, dont le thème en Égypte était le suivant : « Les enfants devraient travailler sur leurs rêves et non dans les champs. »

En outre, le projet ACCEL Africa a pris des mesures visant à soutenir l'accès aux programmes de transferts monétaires soumis à conditions, aux écoles communautaires, aux comités de protection de l'enfance et à un centre de lutte contre le travail des enfants, ainsi qu'à faciliter la révision de la partie consacrée au signalement du travail des enfants dans le système d'inspection du travail numérisé, mis au point par le ministère de la Main-d'œuvre en 2016, avec le soutien du BIT.



Une séance du comité d'orientation national.

34



► Pays	Madagascar	► Durée	2017-20
► Budget	52 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Département du travail (États-Unis)
► Cible des ODD	8.7	► Résultat stratégique de l'OIT	2, 8

► Madagascar

Lutte contre le travail des enfants dans la filière vanille

La formation professionnelle des enfants victimes du travail des enfants dans la filière vanille à Bemanevika, commune rurale du district de Sambava dans la région de Sava, à Madagascar, n'est qu'une activité parmi d'autres menées dans le cadre d'un projet de l'OIT, [Soutenir les acteurs de la vanille au bénéfice des enfants](#) (SAVABE). Lancé en 2017 à Sambava, le projet SAVABE vise à éradiquer le travail des enfants dans la filière, en collaboration avec les mandants tripartites et les acteurs de la filière, en mettant en place différentes structures locales de lutte contre le travail des enfants, en améliorant les conditions de vie des ménages et en offrant une formation professionnelle aux enfants astreints ou fortement exposés au travail des enfants dans cette filière.

Au total, 52 000 dollars É.-U. ont été alloués à la formation, pendant six mois, de 60 enfants âgés de 14 à 17 ans, dont 20 filles, vivant à Bemanevika et dans les communes environnantes du district de Sambava. Le centre de formation de Bemanevika a été créé avec l'appui de la Direction régionale de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle et de l'ONG Vanille durable de Bemanevika (VDB). Il a accueilli ses premiers étudiants en septembre 2019.

Le projet SAVABE, financé par le Département du travail des États-Unis, s'inscrit dans la mise en œuvre du programme par pays pour la promotion du travail décent pour Madagascar, en particulier de sa deuxième cible, à savoir l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre par la promotion du dialogue social, du droit du travail et de la sécurité sociale. Entre autres résultats, ce projet a accéléré la lutte contre les pires formes de travail des enfants et renforcé l'application de la législation relative au travail décent. Ces résultats sont conformes au plan de travail du Bureau de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Maurice et les Seychelles, sis à Antananarivo, pour la période biennale 2018-19.



Élèves au centre de formation de Bemanevika.

Faniria, 16 ans, est l'une des élèves qui a terminé une formation aux techniques agricoles modernes au centre. Elle avait dû quitter l'école à cause des difficultés financières que rencontraient ses parents et elle devait les aider en travaillant dans les champs de vanille. Après six mois de formation, elle a acquis des connaissances sur la culture de la vanille, la culture maraîchère, l'élevage de poulets gasy et de poulets de chair, la gestion des finances, et l'entrepreneuriat; elle a également suivi un cours d'éducation civique.

Rafidiarison Xavier, président du Comité régional de lutte contre le travail des enfants dans la région de Sava, a salué la création de ce centre de formation, le troisième dans la région, car celui-ci contribue efficacement à la lutte contre le travail des enfants. En effet, depuis la flambée du prix de la vanille, beaucoup d'enfants ont abandonné l'école pour gagner de l'argent en la cultivant. Le taux de scolarisation ne cesse de diminuer dans la région de Sava qui enregistre l'un des plus mauvais taux de réussite aux examens du pays (à peine 21,6 pour cent pour le brevet d'études du premier cycle de l'enseignement secondaire, contre 46 pour cent en moyenne au niveau national). Le projet SAVABE doit donc trouver comment réintégrer une partie des enfants qui abandonnent précocement l'école dans un système formel d'éducation ou de formation professionnelle. Dans le cadre de cette stratégie, il a mis en place un programme de réinsertion socio-professionnelle des enfants victimes du travail des enfants dans la filière vanille. Il envisage de proposer un programme semestriel de formation professionnelle à 450 enfants âgés de 14 à 17 ans dans les trois centres de formation professionnelle mis en place dans le cadre du projet, dont celui de Bemanevika, qui a déjà accueilli 60 élèves dans la première promotion.

Grâce à la formation, les élèves peuvent intégrer le monde du travail, exempt des pires formes de travail des enfants, et créer leurs propres petites exploitations. Les modules de formation ont été choisis en fonction des secteurs d'activité où le marché est encore peu exploité ou alors très rentable, par exemple la production de vanille, la culture maraîchère, l'élevage à cycle court, la maçonnerie et le travail des métaux. À l'issue des six mois de formation, les élèves ont acquis des connaissances et un savoir-faire en suivant des modules répondant à leurs besoins. Quand ils quittent le centre de formation, ils sont en mesure de mettre en pratique les compétences acquises et de réintégrer la vie socioprofessionnelle.

Comme suite à ce projet pilote, ses partenaires cherchent à étendre les activités du centre de formation par l'intermédiaire d'un partenariat public-privé avec une entreprise exportatrice de vanille qui développe le projet avec les responsables du centre. En outre, afin de garantir la pérennité du centre, la Direction régionale de l'éducation envisage que les employés du centre soient des fonctionnaires rémunérés par l'État malgache. Face à la réussite de ce projet, les entreprises exportatrices de vanille commencent à manifester leur intérêt pour l'investissement dans la formation professionnelle. En outre, la Direction régionale de l'éducation est tellement convaincue que ce projet pourrait être la solution au problème de l'abandon scolaire qu'elle envisage d'ouvrir prochainement deux centres de formation de ce type.

Comme suite à la visite dans la région de Sava de la coordonnatrice résidente du système des Nations Unies en mai 2019, l'OIT, l'UNICEF et le Fonds des Nations Unies pour la population ont mis sur pied un projet commun visant à combattre la hausse soudaine de la délinquance juvénile. Bemanevika faisant partie des zones ciblées par ce projet, le centre de formation de Bemanevika jouera un rôle prépondérant dans sa mise en œuvre.

► À la fin de ma formation aujourd'hui et avec tout ce que j'ai appris, je suis prête à créer ma propre entreprise d'élevage de poulets.

► Faniria, à la cérémonie de remise des diplômes à Bemanevika, le 5 mars 2020.



Faniria reçoit son diplôme.

35



► Pays	Afrique du Sud	► Durée	06/2017-06/2020
► Budget	1 324 367 euros	► Source de financement	Gouvernement des Flandres
► Cible des ODD	8.4, 8.b	► Résultat stratégique de l'OIT	4

► Afrique du Sud Développement d'une économie sociale et solidaire

Les niveaux d'inégalité, de pauvreté et de chômage en Afrique du Sud sont incontestables: le pays présente l'un des coefficients de Gini (mesure de l'inégalité de revenu) le plus faible du monde et affiche un taux de chômage supérieur à 29 pour cent; sa jeunesse a du mal à faire la transition entre l'école et un emploi gratifiant. Au niveau des collectivités, la prestation de services est insuffisante et certaines municipalités peinent à atteindre les chiffres fixés par les indicateurs financiers et de gestion de la performance. Enfin, près de la moitié des adultes du pays (49,2 pour cent) vivent en-dessous du seuil de pauvreté supérieur, soit 75 dollars É.-U. par mois.

Dans ce contexte, en 2017, le ministère du Développement économique du gouvernement sud-africain, avec l'appui du BIT et du gouvernement des Flandres, s'est lancé dans l'élaboration d'une politique économique sociale et solidaire. Chargé de conduire l'élaboration d'une politique économique, il a reconnu qu'un nouveau modèle de développement était nécessaire pour favoriser simultanément la croissance sociale et la croissance économique; il a été estimé que l'économie sociale et solidaire pourrait l'incarner. Il a donc sollicité l'assistance du BIT pour élaborer une politique économique sociale et solidaire pour l'Afrique du Sud.

Le projet du BIT relatif à une économie sociale et solidaire qui en a résulté a examiné les données nationales et estimé qu'au moins 255 000 organisations employaient plus de 1 million de personnes en Afrique du Sud.

Les processus politiques commencent par un document dans lequel le gouvernement prend position («livre vert») et expose sa vision. Les domaines thématiques qui devaient figurer dans le projet de livre vert sur l'économie sociale et solidaire ont été choisis sur la base des consultations menées en 2018 et des travaux de recherche mandatés par les responsables du projet. Une équipe de spécialistes locaux et internationaux a ensuite été chargée d'élaborer ce document.



Consultations organisées dans les provinces Sud Africaines pour revoir le projet de livre vert sur l'économie sociale.

► **L'économie sociale et solidaire est un concept qui inclut toutes sortes d'entreprises et d'organisations, notamment des coopératives, des mutuelles, des associations, ainsi que des fondations ou des entreprises sociales dont la principale caractéristique est de produire des biens, des services et des connaissances, tout en poursuivant des objectifs économiques et sociaux et renforçant la solidarité.**

► Définition adoptée par la Conférence régionale de l'OIT, «La réponse de l'Afrique à la crise à travers l'économie sociale», Johannesburg, octobre 2009.

Le [ministre du Développement économique](#), Ebrahim Patel, a ensuite présenté le projet de livre vert à un atelier national de consultation, tenu à Johannesburg, en 2019, auquel a assisté le Directeur général du BIT, Guy Ryder. Depuis, ce projet a été examiné lors de plusieurs ateliers et plus de 760 Sud-Africains ont donné leur avis et formulé des commentaires à son sujet.

Dans ce projet de livre vert, il est recommandé de renforcer l'écosystème des organisations et entreprises de l'économie sociale et solidaire en définissant ce qu'est une entreprise sociale et solidaire, en instaurant une marque « Achetez social »¹ afin d'accélérer les achats à dimension sociale, et en renforçant l'aide à l'innovation par des pépinières d'entreprises économiques sociales et une aide au développement d'entreprises adaptée.

La forme définitive du projet de livre vert sur l'économie sociale et solidaire est actuellement mise au point et sera soumise au Cabinet en 2020. Comme suite aux recommandations formulées lors des consultations, le ministère s'emploie à créer une base de données sur le Web regroupant les organisations de l'économie sociale et solidaire, la première du genre en Afrique du Sud. Avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Italie), un programme de formation à l'économie sociale et solidaire a été élaboré à destination des fonctionnaires des provinces. Le ministère du Développement économique prévoit de mener une consultation nationale sur l'économie sociale et solidaire.

Le projet comprend une forte composante recherche qui vise à évaluer la part de l'économie sociale et solidaire en Afrique du Sud et à déterminer le rôle que cette économie joue au moment de jeter des ponts entre l'informalité et la formalité. La recherche montre que les organisations de l'économie sociale et solidaire sont profondément ancrées dans leurs communautés et que leur légitimité ne dépend ni de règles ni de leur respect des règles. En effet, 94 pour cent des entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire interrogés ont affirmé que la réussite de leur organisation était étroitement liée à la confiance que la société avait en elle. Il s'agit là d'un éclairage important pour les décideurs, car cela prouve que les politiques qui se fondent sur des réglementations et des systèmes bureaucratiques sont insuffisantes et que les efforts déployés devraient plutôt viser à renforcer les réseaux de confiance.

L'économie sociale et solidaire contribue fortement à la réalisation du travail décent, à la promotion des entreprises durables et à la mise en œuvre des ODD. Elle sert également à créer des économies inclusives et à combler les fossés entre la croissance économique, le progrès social et la responsabilité environnementale. Grâce au fort engagement de son gouvernement en faveur du développement d'une économie inclusive et à l'appui du BIT, l'Afrique du Sud est bien placée pour tirer parti des avantages d'une économie sociale et solidaire dynamique.



Le ministre du Développement économique, Ebrahim Patel, présente le livre vert à une conférence à laquelle participait le Directeur général du BIT, Guy Ryder.

¹ Label signifiant que le produit est issu d'une organisation de l'économie sociale et solidaire et que les bénéfices qu'il dégage y retournent, créant par là un cercle vertueux entre effets et revenus.

36



► Pays	Afrique du Sud	► Durée	2018/19
► Budget	60 000 dollars É.-U.	► Source de financement	CTBO de l'OIT
► Cible des ODD	4.4, 5.1–5.c	► Résultat stratégique de l'OIT	6

► Afrique du Sud

Égalité de genre et non-discrimination dans le monde du travail

Cette initiative vise à lutter contre la marginalisation sociale et économique des femmes en Afrique du Sud, qui connaît l'un des plus forts taux de violence sexiste au monde. Il est donc urgent de lutter contre la discrimination à l'égard des femmes et les attitudes patriarcales qui marginalisent les femmes en matière économique et sociale. Ce projet ciblait les coordonnateurs chargés de cette question et les hommes champions de l'égalité des sexes au sein du mouvement syndical afin de leur donner les compétences nécessaires pour pouvoir défendre le développement de l'autonomie des femmes dans le monde du travail et susciter des changements de comportement sur le lieu de travail, dans les structures syndicales et au sein des communautés.

L'expérience de deux syndicalistes sud-africaines, Getty et Brenda, coordonnatrices chargées de la question de l'égalité au Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) et à la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA), respectivement, peut montrer l'approche suivie dans le cadre de ce projet. Leur expérience sert à montrer les effets de l'appui technique apporté par le BIT, en partenariat avec le gouvernement, aux mandants et aux organisations locales. L'action du BIT visait à plaider en faveur du développement de l'autonomie des femmes et de l'égalité de genre dans le mouvement syndical et à encourager l'Afrique du Sud à participer activement à l'élaboration d'une nouvelle norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Pour préparer les délibérations sur la nouvelle norme à la CIT de 2018, Brenda et Getty ont participé à un forum de discussion tripartite national, organisé par le gouvernement dans le but de faciliter la participation et de parvenir à une position nationale commune sur la norme proposée. Ce forum a également servi à sensibiliser aux questions de la violence sexiste et de la discrimination (y compris à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes) dans un pays où les cas de violence domestique et de féminicide sont nombreux.

Après ce forum de haut niveau, Getty et Brenda ont participé à la 107e session de la CIT et pris part activement aux travaux de la commission et à ses premières discussions sur une future norme de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. À leur retour en Afrique du Sud, elles ont informé leurs pairs et les structures internes de leurs fédérations syndicales de la teneur de la norme proposée. Avec le soutien du BIT, un atelier a été organisé pour que les champions de l'égalité des sexes et les coordonnateurs chargés de cette question se familiarisent avec les points qui posaient problème à la 107e session de la CIT. Cet atelier a permis à Getty et à Brenda de mieux se préparer à leur participation à la dernière série de consultations à la 108e session de la CIT, au cours de laquelle la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne ont été adoptées. Peu après, les mandats tripartites du Conseil national pour la main-d'œuvre et le développement¹ ont apporté leur soutien à la ratification du nouvel instrument par l'Afrique du Sud et le BIT a organisé un atelier à l'intention des champions de l'égalité des sexes et des coordonnateurs chargés de cette question des trois fédérations du travail, atelier consacré à l'élaboration d'une feuille de route nationale sur la ratification de la convention no 190. Cela a encouragé le gouvernement à lancer le processus de ratification de la convention n° 190. En outre, le gouvernement a affirmé qu'il avait l'intention d'élaborer un nouveau code de bonnes pratiques sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La FEDUSA a également revu sa politique d'égalité hommes-femmes et le COSATU a revu sa politique en matière de harcèlement sexuel en vue d'en garantir l'alignement sur la convention n° 190.



Une session du Comité National de Pilotage.

► D'un point de vue personnel, ma participation directe aux délibérations concernant la convention no 190 a contribué à dissiper ma peur face à des documents juridiques. Je n'essaie plus d'éviter d'avoir à les lire. Je sais désormais combien il est important, d'un point de vue stratégique, de garantir que les documents juridiques prennent en compte les questions de genre dans la lutte contre l'inégalité de genre et la discrimination. J'ai vu comment ma croisade personnelle au sein du COSATU avait permis d'inscrire la représentation paritaire dans la constitution du COSATU. À l'heure actuelle, le COSATU a une présidente, une vice-présidente et une trésorière.

► Getty.

¹ Le Conseil national pour la main-d'œuvre et le développement permet au gouvernement et aux organisations de travailleurs, d'employeurs et de la communauté de coopérer en trouvant des solutions aux problèmes et en négociant sur les questions économiques, de main-d'œuvre et de développement.



► J'ai participé à plusieurs plateformes contribuant à la convention n° 190; cette expérience a changé ma vie. Ma participation à la commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail m'a ouvert les yeux et l'esprit. Le renforcement des capacités soutenu par l'OIT par l'intermédiaire du programme de développement de la primauté et du mentorat des femmes, ainsi que la formation régulière des coordonnateurs chargés de la question de l'égalité à l'intégration de cette question au moyen d'ateliers animés par le BIT, m'ont donné les outils nécessaires pour participer efficacement aux délibérations de la commission normative de la CIT. L'expérience acquise au sein de cette plateforme mondiale chargée de rédiger la convention n° 190 m'a donné davantage confiance en moi.

► **Brenda.**

Ce projet a montré qu'il pouvait être reproduit à plus large échelle en Afrique du Sud grâce à la formation dispensée par les coordonnateurs chargés de la question de l'égalité auprès des structures syndicales nationales et provinciales. La hausse du nombre de champions de l'égalité des sexes dans ces fédérations atteste également d'un immense potentiel de déploiement à plus large échelle. Dans l'esprit de la coopération Sud-Sud, la bonne pratique issue de ce projet peut et doit être communiquée aux organisations syndicales d'Afrique australe et d'ailleurs.

37



► Pays	Tunisie	► Durée	2018-20
► Budget	3 865 000 dollars É.-U.	► Source de financement	Norvège
► Cible des ODD	8.5, 16.6	► Résultat stratégique de l'OIT	4, 7

► Tunisie

Mise en place d'un système de gestion de la qualité à l'ANETI

Au printemps 2019, une analyse des bureaux de l'emploi menée dans quatre gouvernorats tunisiens (Kairouan, Zaghouan, Manouba et Tunis) et des bureaux centraux de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) a permis d'identifier les forces et les faiblesses des services publics de l'emploi du pays et mis en lumière les services dans lesquels les bureaux de l'emploi devraient investir pour que leurs usagers (chômeurs et entreprises) en soient davantage satisfaits.

Ces dernières années, les services publics de l'emploi tunisiens rencontrent deux grands problèmes:

- Une conjoncture économique difficile, ou plutôt une crise, dans un contexte d'harmonisation exigeant une politique budgétaire stricte. Cette crise a entraîné une diminution des dépenses pour les services publics et a poussé à repenser les ressources mises à disposition.
- Une participation de plus en plus marquée de la population aux activités des services de l'emploi, entraînant une hausse de la demande de services efficaces de qualité et de proximité de la part des usagers.

Face à ces difficultés, l'ANETI s'est lancée, par sa Vision 2030, dans la modernisation de ses services fondée sur ses usagers, en tenant compte de leurs besoins et attentes. Ainsi, les femmes et les jeunes constituent des cibles privilégiées compte tenu de leur nombre croissant parmi les usagers et des difficultés qu'ils rencontrent pour accéder à l'emploi et à l'entrepreneuriat.



Ouverture d'une séance d'information des directeurs centraux de l'ANETI sur le système de gestion de la qualité selon la norme ISO 9001:2015.

Afin de garantir que les objectifs de performance et de qualité sont au cœur de sa stratégie, l'ANETI a sollicité l'assistance du BIT par les projets Emplois décentés pour les jeunes et les femmes (EDJEF) et Relever les défis du marché de l'emploi pour des opportunités équitables au profit des femmes en Tunisie (ETOFE). En septembre 2019, l'ANETI et ces deux projets ont commencé à mettre en place un système de gestion de la qualité fondé sur la norme ISO 9001:2015. Les projets EDJEF et ETOFE mettent également des experts nationaux et internationaux à la disposition de l'ANETI afin de l'accompagner tout au long du processus. Une politique qualité est actuellement formulée, mise en œuvre et soutenue par la direction générale de l'ANETI. L'opération en cours a été expliquée par courrier du directeur de l'agence aux bureaux d'emploi concernés, sur le site Web de l'agence et par voie d'affichage.

Les membres du personnel de l'ANETI chargés de sensibiliser leurs collègues à la question de la qualité ont été formés dans le cadre d'une formation couvrant les éléments suivants :

- Politique qualité
- Objectifs qualité pertinents
- Importance de la contribution du personnel à un système de gestion de la qualité efficace
- Conséquences en cas de non-respect des exigences du système de gestion de la qualité.

Trois ateliers ont permis de former 16 conseillers de l'ANETI aux techniques les plus modernes d'audit qualité. Cette équipe a ensuite mené des missions-test en audit qualité dans les bureaux de l'emploi du projet pilote en vue de déterminer les lacunes et de recommander des mesures correctrices. Ces bureaux disposent désormais des premières informations leur permettant de se préparer aux futurs audits de certification par un organisme agréé.

Une communication interne qui donne envie d'agir et qui est fondée sur des données probantes permet de rallier les collaborateurs à la démarche qualité et de garantir leur engagement quotidien en faveur de la qualité. Le BIT, en partenariat avec un cabinet de communication spécialisé, a aidé l'ANETI à élaborer et à déployer un plan de communication.

La mise en œuvre de la politique qualité tient compte de la diversité des intérêts des usagers de l'ANETI, en particulier les femmes. L'intégration de la question du genre est garantie par une analyse participative et concertée autour des besoins et des attentes des usagers, y compris des usagères. Afin de faciliter la coopération entre les deux projets, une approche pleinement intégrée et adaptative a été adoptée. Elle a pris en considération une première analyse des besoins, les résultats escomptés et les caractéristiques des bénéficiaires de chaque projet. La plus-value réelle de cette approche réside dans le développement progressif d'une pédagogie coopérative et d'un apprentissage mutuel entre les équipes de projet et les collaborateurs de l'ANETI. Cela a amélioré la coopération, la complémentarité et la cohérence des projets et fortement renforcé l'engagement des partenaires et les résultats des projets.

► J'ai décidé d'engager l'ANETI dans une transformation afin d'en modifier la culture, les valeurs et les comportements, d'une part, et de mettre en place une nouvelle forme de gestion, par objectifs, d'autre part. Je m'engage donc à :

Inscrire la qualité dans la vision ANETI 2030 et à en faire un levier d'amélioration constante ;

Garantir l'amélioration continue de notre système de gestion de la qualité ;

Faciliter la mise à disposition des ressources nécessaires à cette politique qualité.

- Directeur général de l'ANETI, septembre 2019.

La mise en place d'un système de gestion de la qualité permet aux bureaux de l'emploi certifiés d'obtenir des résultats durables dans un environnement complexe, exigeant et en perpétuelle évolution. Ce système permettra également à l'ANETI d'atteindre les objectifs de sa Vision 2030, de donner confiance dans ses services publics de l'emploi et d'être mieux à même de répondre aux besoins et aux attentes des usagers et des autres parties prenantes. Les premières certifications devraient être délivrées mi-2020 par un organisme de certification agréé indépendant; des inspections sont prévues en 2021 et 2022.

Les résultats positifs de ce projet pilote ont conduit l'ANETI et le BIT à élaborer un nouveau projet de pilotage organisationnel au service des compétences pour généraliser l'initiative qualité à l'ensemble des bureaux de l'emploi en Tunisie, entre 2020 et 2022. Ce nouveau projet capitalisera sur les approches, méthodologies et outils développés par les deux projets ETOFE et EDJEF et adoptés par l'ANETI. Il s'appuiera également sur l'appui du personnel déjà formé qui conduira les activités de renforcement des capacités nécessaires auprès du personnel des nouveaux bureaux de l'emploi qui adopteront le système de gestion de la qualité..

► Je suis agréablement surprise par l'accueil de la conseillère à l'emploi qui m'a informée de mes droits et de mes devoirs quand elle m'a expliqué l'offre de services du bureau de l'emploi.

► **Ines Rhouma**, secrétaire générale de l'association Femmes et leadership, Kairouan.



Remise des certificats d'auditeurs qualité aux participants ayant réussi leur formation.

38



► Pays	Zimbabwe	► Durée	2017-20
► Budget	3 271 813 dollars É.-U.	► Source de financement	BAD
► Cible des ODD	5.2, 8.5	► Résultat stratégique de l'OIT	6

► Zimbabwe

Comblent le fossé entre hommes et femmes

Le projet d'autonomisation économique des jeunes et des femmes (YWEP) 2017-2021 est un partenariat entre le gouvernement zimbabwéen et la Banque africaine de développement (BAD) qui bénéficie du soutien de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en tant que partenaire technique chargée de promouvoir l'autonomisation économique des femmes et des jeunes dans les zones rurales du Zimbabwe. Il met l'accent sur la facilitation de l'intégration des activités économiques des femmes et des jeunes dans les chaînes de valeur locales (horticulture, vers mopane, miel et exploitation aurifère artisanale) comme ouverture de la voie vers la création d'emplois, la hausse des revenus et l'amélioration des conditions de vie. L'une de ses interventions prend la forme d'un projet de développement économique local qui prévoit la construction d'une usine de production de concentré de tomates dans le district de Motuko. Ce projet est mené en étroite collaboration avec le ministère des Finances et du Développement économique, le ministère de la Jeunesse, des Sports, des Arts et des Loisirs, et le ministère de la Condition féminine, de la Communauté et du Développement des petites et moyennes entreprises. Il est déployé dans le cadre d'un développement des systèmes de marché visant à faire tomber certains obstacles auxquels se heurtent les acteurs économiques ruraux, dont les pertes après les récoltes, l'asymétrie des informations sur le marché et l'accès limité aux systèmes d'aide à l'agriculture. Une entreprise relais a déjà créé de l'emploi et des possibilités de revenu au niveau local, car des membres de la communauté sont employés comme fournisseurs, employés ou prestataires de différents services, dont la construction, et ce, tout au long de la chaîne de valeur, ce qui crée de multiples moyens d'autonomisation économique pour les communautés locales.

Pennia Kadzinga est l'une des huit femmes diplômées du centre de formation professionnelle de Tabudirira, où elle a obtenu un certificat en construction. Elle est désormais employée dans une société d'ingénierie qui construit une usine de production de concentré de tomates.

Pennia a grandi dans une maison et un village où le travail dans la construction était qualifié de masculin. Elle n'avait donc jamais rêvé de travailler dans ce domaine. Sa seule expérience dans la construction consistait à avoir regardé ses frères et d'autres hommes de son village mouler des briques et les faire cuire dans des fours artisanaux avant de les utiliser pour construire des maisons et des latrines. Il ne lui était jamais venu à l'esprit que l'adversité la pousserait dans une profession essentiellement exercée par des hommes. «J'ai les bonnes compétences et je m'en tire bien, aux côtés d'hommes», s'exclame-t-elle fièrement.

Son histoire fait écho à l'expérience des sept autres travailleuses de la construction du district de Mutoko employées sur le chantier de l'usine. «Je croyais que j'avais raté ma chance quand je n'ai pas été recrutée pour le chantier de la station d'emballage. Mais quand j'ai entendu que la construction de l'usine de production de concentré de tomates avait été commandée, je n'ai pas hésité à poser ma candidature», rappelle Dorothy Pote en posant des briques dans une brouette.

Ces femmes sont les principaux soutiens de leur famille et leurs revenus sont encore plus importants depuis que les sécheresses sont récurrentes. Les ménages du district de Mutoko dépendent de l'agriculture de subsistance et, en particulier, des cultures horticoles. La sécheresse a cependant détruit les moyens de subsistance de nombreuses familles qu'elle a laissées en situation de vulnérabilité. Auparavant, les agriculteurs se contentaient de faire pousser des doubeurres, des tomates, des pois et des haricots verts. Une bonne récolte leur garantissait 10 dollars É.-U. par sac de doubeurres, 40 dollars zimbabwéens¹ par cageot de tomates et entre 150 et 200 dollars zimbabwéens par sac de pois. Une bonne saison des pluies leur permettait même de faire trois à quatre récoltes par an et personne n'avait de mal à payer l'école, l'huile de cuisine, le savon ou les habits ni à satisfaire tout autre besoin essentiel de la famille. Néanmoins, quand la sécheresse a frappé, les femmes ont dû chercher d'autres solutions et se sont donc inscrites au centre de formation professionnelle de Tabudirira.

Aux côtés de ces 8 femmes, 16 anciens élèves du centre de formation professionnelle de Tabudirira ont également été employés sur le chantier, où ils occupent différents emplois. Ils sont heureux d'avoir la possibilité de mettre en pratique les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises pendant leur formation au centre, d'autant plus qu'ils travaillent sous la supervision d'ingénieurs chevronnés d'une entreprise de construction réputée.

La construction de l'usine de production de concentré de tomates a créé de l'emploi et des possibilités de revenu pour les femmes, les jeunes et les entreprises du district, et a contribué à combler le fossé entre hommes et femmes car des femmes participent aux travaux de construction, tandis que d'autres vendent des repas aux travailleurs du chantier.



Travaux de construction dans une usine de production de concentré de tomates à Mutoko, Zimbabwe.

1 Le taux de change officiel est de 1 dollar É.-U. pour 25 dollars zimbabwéens.

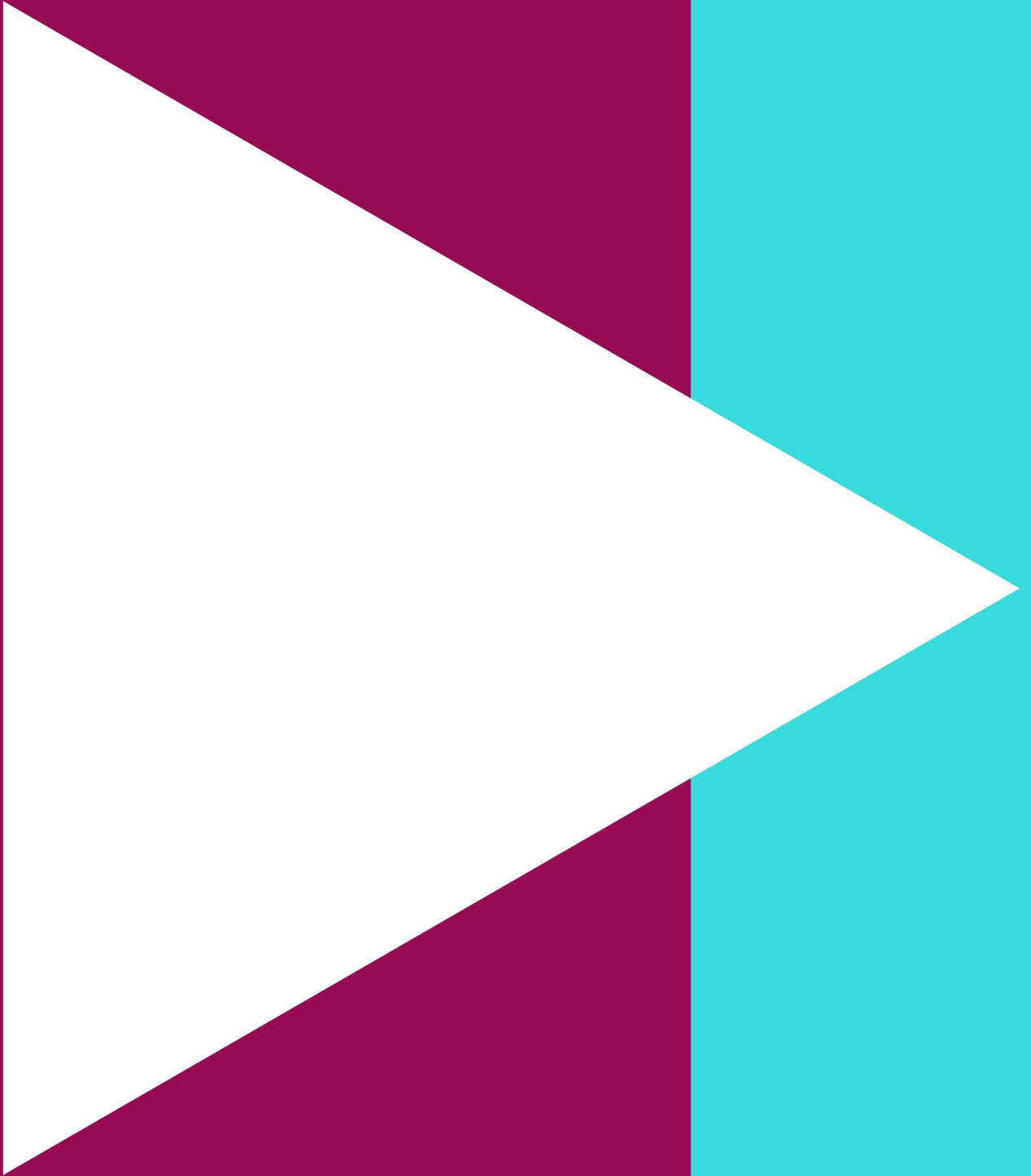


Pennia Kadzinga.

« Je suis une mère divorcée de trois enfants âgés de 15, 9 et 5 ans. Même si mon salaire mensuel de 1400 dollars zimbabwéens ne me permet pas de couvrir tous mes besoins, je peux mettre à manger sur la table, payer la scolarité de mes enfants et assumer d'autres besoins essentiels du ménage », a dit Pennia Kadzinga en ajustant les cadres de fenêtre à l'usine de production de concentré de tomates de Mutoko.



Travaux de construction dans un Centre de valorisation des fruits et légumes à Mutoko, Zimbabwe.



Conclusion

► Conclusion

Les 38 récits d'expérience réussie qui figurent dans cette cinquième édition de *Success Africa* couvrent un large éventail de sujets et d'approches liés à l'Agenda du travail décent de l'OIT. Ils portent sur 11 des 17 ODD (seuls l'objectif 6 sur l'eau propre et assainissement, l'objectif 7 sur l'énergie propre et d'un coût abordable, l'objectif 9 sur l'industrie, l'innovation et infrastructure, l'objectif 11 sur les villes et communautés durables et l'objectif 14 sur la vie aquatique ne sont pas couverts) avec, il faut le dire, un accent particulier sur l'objectif 8 (travail décent). Ils appuient également les dix résultats stratégiques de l'OIT pour la période biennale 2018-19, en mettant fortement l'accent sur les résultats 1 (emploi) et 4 (entreprises durables). Les cinq sous-régions africaines sont ici représentées, au travers de 21 pays et de deux communautés économiques régionales. Certains récits portent sur des activités de petite taille, spécifiques et ponctuelles, largement financées par l'OIT, tandis que d'autres bénéficient de millions de dollars de financement. Si chaque expérience est unique, certains éléments sont transversaux et constituent donc des facteurs de réussite clés dont on peut tirer les leçons suivantes:

- **Quand le groupe cible est bien défini, les activités du projet sont plus efficaces.** Tous les projets sont adaptés aux besoins d'un groupe cible bien défini, à savoir les femmes défavorisées dans les communautés rurales, les jeunes chômeurs, les personnes vulnérables telles que migrants, réfugiés, personnes qui reviennent au pays, travailleurs informels et personnes handicapées, et, dans certains cas, les hauts fonctionnaires dans les ministères, départements et organismes chargés des questions liées au travail décent.
- **Rien ne peut durer sans formation aux compétences ni renforcement des capacités.** Une majorité écrasante de projets comprennent des mesures visant à renforcer les compétences et capacités du groupe cible. Ces projets associent souvent une formation théorique en classe et des cours pratiques en entreprise ou sur le chantier. Ils prévoient souvent une évaluation des besoins visant à déterminer les compétences recherchées sur le marché du travail local ou celles qui permettraient aux bénéficiaires de la formation de lancer leur propre affaire.
- **L'approche centrée sur le développement local rend les interventions du projet plus concrètes et la population cible en tire davantage parti.** Un grand nombre de projets ont adopté une approche fondée sur le développement (économique) local, essentiellement en ciblant des communautés rurales ou le secteur informel urbain, et souvent en associant des travaux de construction afin de lier la création d'emplois à court terme (par des techniques à forte intensité de main-d'œuvre) à des perspectives à plus long terme (par exemple, un meilleur accès au marché grâce à une meilleure route rurale). Le fait de mettre l'accent sur une zone ou une communauté en particulier permet aux concepteurs du projet de proposer les stratégies de mise en œuvre les plus adaptées et présentant un coût avantageux.
- **Dans les pays où les perspectives d'emploi formel sont limitées, la seule option viable semble être le travail à son compte en créant une entreprise.** L'entrepreneuriat est au cœur de nombre de projets présentés ici, qu'il s'agisse du renforcement de petites et moyennes entreprises existantes, de la promotion des microentreprises ou du travail indépendant dans l'économie informelle et dans les zones rurales, du soutien à un entrepreneuriat collectif par des groupes d'entraide et des coopératives, ou de la promotion de la coopération avec des entreprises plus grandes, y compris des multinationales. L'accent fort mis sur l'entrepreneuriat dans ce recueil de récits vient du fait que, dans la plupart des pays africains, les secteurs formels offrent trop peu de possibilités d'emploi pour absorber la croissance rapide de la main-d'œuvre.

- Les partenariats créent des effets de synergie et une complémentarité qui améliore le rapport coût-efficacité et le rapport qualité-prix. La conclusion de partenariats est au cœur de la quasi-totalité des projets qui figurent ici. Les partenariats sont au cœur de la nature même de l'OIT, organisation tripartite des Nations Unies. Cependant, au-delà des mandats de l'OIT, d'autres partenaires tels que les pouvoirs publics, des ONG et des organisations de la société civile, des organisations sœurs des Nations Unies, des autorités locales, des entreprises privées et des partenaires de développement ont noué de solides relations avec de nombreux projets décrits ici. De nombreux projets n'auraient pu aboutir sans la participation active des partenaires d'exécution.

Quand il comprend ces cinq caractéristiques (définition du groupe cible, renforcement des capacités, approche locale, orientation vers l'entrepreneuriat et renforcement des partenariats), un projet a de fortes chances de réussir. On pourrait conclure ce recueil par une sixième leçon : tous les projets présentés ici peuvent, pour ainsi dire, être reproduits ailleurs sur le continent, en y apportant les ajustements nécessaires. Nous espérons donc que *Success Africa V* donnera une impulsion à la coopération intra-africaine Sud-Sud sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent.

► Annexe

Liste des résultats stratégiques de l’OIT 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 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: Équité et efficacité en matière de migration et de mobilité internationales de main-d’œuvre

Résultat 10: Des organisations d’employeurs et de travailleurs fortes et représentatives

B. 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/fr/> (Développement durable (un.org)).

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



Cible

- 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.

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

- 4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable.
- 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.
- 4.5 D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.

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.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.
- 5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent.

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 microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.
- 8.4 Améliorer progressivement, jusqu'en 2030, l'efficacité de l'utilisation des ressources mondiales du point de vue de la consommation comme de la production et s'attacher à ce que la croissance économique n'entraîne plus la dégradation de l'environnement, comme prévu dans le cadre décennal de programmation relatif à la consommation et à la production durables, les pays développés montrant l'exemple en la matière.
- 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.
- 10.7 Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.

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



Cible

- 12b Mettre au point et utiliser des outils de contrôle des impacts sur le développement durable, pour un tourisme durable qui crée des emplois et met en valeur la culture et les produits locaux.

Objectif 13. Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Cible

- 13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

Objectif 16. Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous 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

- 16.3 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.

Objectif 17. Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser



Cible

- 17.8 Faire en sorte que la banque de technologies et le mécanisme de renforcement des capacités scientifiques et technologiques et des capacités d'innovation des pays les moins avancés soient pleinement opérationnels d'ici à 2017 et renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier de l'informatique.

ilo.org

Bureau international du Travail (BIT)
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-034846-8

