

TRAVAIL DÉCENT

Magazine trimestriel d'information sur le Travail décent en Afrique de l'Ouest

N°01 / Février 2015



Bureau
international
du Travail

Emploi des jeunes
en Afrique de l'Ouest

QUELLES SOLUTIONS ?

Aeneas Chapinga Chuma,
Directeur régional de l'OIT pour l'Afrique

*« L'emploi des jeunes est
notre première priorité »*

FOCUS

Conférence-débat
du PAMODEC
sur le Dialogue social

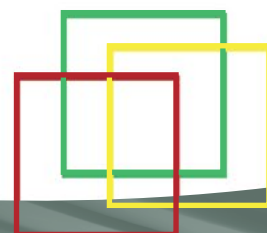
LE PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT (PPTD)

Promouvoir l'emploi, protéger les personnes



Un cadre d'intervention pour la réalisation de l'Agenda du travail décent au niveau pays qui :

- s'adosse sur les stratégies de développement national ;
- détermine l'appui de l'OIT pour la promotion du travail décent ;
- s'appuie sur une démarche concertée et participative des mandants tripartites ;
- développe une synergie d'intervention des acteurs, notamment dans le cadre des PNUAD.



ETD/BP/OIT-Dakar

Equipe technique d'appui au Travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP Dakar)

www.ilo.org/dakar ; dakar@ilo.org ; Tél : +221 33 869 92 00

SOMMAIRE



5 EDITORIAL

Dire ce que nous
faisons
François MURANGIRA
Directeur ETD/BP-OIT/Dakar

6 INTERVIEW

Aeneas Chapinga
CHUMA, Directeur
régional de l'OIT pour
l'Afrique
« L'emploi des jeunes est
notre première priorité »

8 DOSSIER

Emploi des jeunes en
Afrique de l'Ouest
Quelles solutions ?

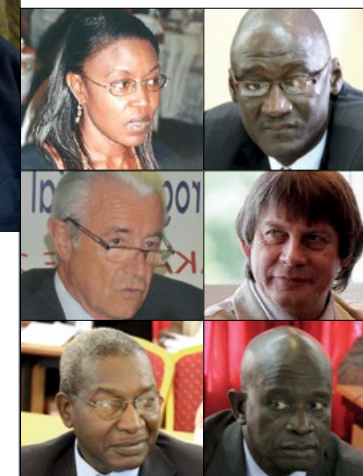


54 PORTRAIT

Frère Godfrey
NZAMUJO
Directeur du Centre
Songhaï (Bénin)

58 À LIRE

Etude
- Diagnostic sur l'emploi des
jeunes au Sénégal. (mai 2014)
- Cartographie et diagnostic
de l'emploi des jeunes au
Burkina Faso (octobre 2014)



60 ACTUALITÉS

Partenariat pour une
économie verte au
Sénégal
30 mille emplois à dénicher

Métier de Conseiller en
formation en Afrique
Un référentiel en gestation

64 FOCUS

Dialogue social en
Afrique et dans le monde
← Regards croisés de sept experts

Copyright © Organisation internationale du Travail 2015
Première édition 2015

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

Données de catalogage avant publication du BIT

Travail décent : magazine d’information sur le travail en Afrique de l’Ouest / Organisation internationale du Travail, Equipe d’appui technique de l’OIT au travail décent pour l’Afrique occidentale et bureau de pays de l’OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d’Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo. - Dakar: OIT, 2015
(Travail décent ; No. 1/Février 2015)

ISBN: 9789222294312; 9789222294329 (web pdf)

International Labour Organization; ILO DWT for West Africa and ILO Country Office for Senegal, Benin, Burkina Faso, Cape Verde, Côte d’Ivoire, Guinea, Guinea-Bissau, Mali, Mauritania, Niger and Togo
travail décent / emploi / conditions de travail / emploi des jeunes / rôle de l’OIT / Afrique occidentale
13.01.1

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

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

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

François MURANGIRA, Directeur ETD/BP-OIT/Dakar

RÉDACTEUR EN CHEF

Djibril NDIAYE

COMITÉ DE RÉDACTION

Djibril NDIAYE, Caroline KANE, Mohamed Elimane LÔ

PERSONNES RESSOURCES

Mohamed Elimane LÔ, El Hadji GUISSÉ, Mamby DIOUF (Journalistes), Abdoulaye NDAO (Graphisme-Photographie - layepro.com)

ONT CONTRIBUÉ À LA RÉALISATION DE CE NUMÉRO

François MURANGIRA, Dramane HAIDARA, Fatime Christiane NDIAYE, Nteba SOUMANO, Julie KAZAGUI, Michel GREGOIRE, Claude Yao KOUAME, Djibril NDIAYE, Caroline KANE, Mohamed Elimane LÔ, Cheikh BADIANE, Mamounata CISSE.



COUVERTURE

Abdoulaye NDAO (layepro.com)

ETD/BP/OIT-Dakar

Equipe technique d’appui au Travail décent pour l’Afrique occidentale / Bureau pays de l’OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cabo Verde, la Côte d’Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo
www.ilo.org/dakar ; dakar@ilo.org
Tél : +221 33 869 92 00

EDITORIAL



« Faire de la communication une partie intégrante de notre cadre de planification stratégique. »

(Aeneas Chapinga CHUMA, Directeur régional de l’OIT pour l’Afrique)

Dire ce que nous faisons, communiquer nos résultats, donner la voix aux bénéficiaires de nos actions

Le cadre stratégique pour 2010-2015 de l’OIT fait de la communication et de l’information du public les principaux moyens de porter à la connaissance générale la façon dont le BIT analyse et traite les grands problèmes relatifs au monde du travail. Il engage les structures de l’Organisation à utiliser des méthodes et outils de communication pour assurer la participation des parties prenantes, faire le point de la situation, diffuser des informations sur les solutions éprouvées, leur cadre et leurs modalités, et élaborer des stratégies efficaces pour mobiliser et renforcer encore l’appui international en faveur du travail décent.

C’est pour s’inscrire dans cette dynamique que le bureau de l’OIT à Dakar¹ a mis en œuvre une stratégie de communication destinée à vulgariser le mandat de l’OIT et rendre visibles les actions et les résultats de ses initiatives d’appui aux Etats membres. Ainsi, nous répondons aux orientations du nouveau Directeur régional de l’OIT pour l’Afrique, Monsieur Aeneas Chapinga Chuma, qui nous invite à nous engager à faire de la communication une partie intégrante de notre cadre de planification stratégique. Le présent magazine trimestriel d’information fait partie des moyens qui seront utilisés pour atteindre cet objectif. Il vise à créer un espace de

partage d’informations, de connaissances et de bonnes pratiques sur les problématiques majeures liées au monde du travail dans la sous-région Afrique de l’Ouest. L’approche éditoriale consiste à diffuser les messages et positions de l’OIT sur la thématique choisie, et de partager les contributions des mandants tripartites (gouvernements, employeurs et travailleurs) et autres partenaires de l’OIT. Pour certains sujets, nos colonnes pourront être ouvertes à des experts, des leaders d’opinion et au grand public. Il est également prévu de faire des reportages sur des initiatives intéressantes et le portrait d’une personnalité qui se serait distinguée par son action singulière pour apporter des solutions aux problèmes du monde du travail en Afrique de l’Ouest. Nous avons choisi de consacrer le premier numéro du magazine à l’emploi des jeunes, en raison de l’importance de cette problématique pour les pays de l’Afrique de l’Ouest que nous couvrons. En effet, dans presque tous ces pays, la demande d’emploi est de plus en plus forte, alors que l’offre d’emploi demeure faible et est très loin d’absorber le flux massif de jeunes qui arrivent sur le marché du travail chaque année.

L’OIT considère que la meilleure façon de sortir les pays concernés du cercle vicieux de la pauvreté, c’est de créer des emplois de qualité, dans des conditions de liberté, d’équité,

de sécurité et de dignité humaine. Elle a ainsi formulé une vision claire des stratégies et actions à développer pour promouvoir l’emploi (celui des jeunes en particulier) dans le monde. Dans les pages qui suivent, cette vision sera exposée et certaines des actions menées au niveau de la sous-région pour accompagner les États dans la prise en charge de l’emploi des jeunes feront l’objet d’une large présentation. Dans ce dossier et dans ceux des numéros à venir, l’accent sera mis sur les résultats et les bonnes pratiques, de même, les avis des partenaires et bénéficiaires de ces actions seront recueillis. En somme, que pouvons-nous faire autrement et mieux pour donner l’espoir à nos jeunes hommes et jeunes femmes en emploi précaire, en chômage ou sans qualification ? Pour rester fidèles à la mission de notre Organisation qui privilégie le dialogue social et la négociation comme méthode et instrument pour arriver à un consensus sur les grands défis du monde du travail, nous avons décidé d’adopter une ligne éditoriale positive mettant l’accent sur les contributions constructives et sur la présentation de bonnes pratiques et de résultats qui apportent un changement qualitatif dans les conditions de travail et de vie des gens. Nous vous invitons à faire de ce magazine le vôtre, en y contribuant, en le lisant et en le partageant.

¹Equipe technique d’appui au Travail décent pour l’Afrique occidentale et Bureau pays de l’OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cabo Verde, la Côte d’Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP-OIT/Dakar)

François **MURANGIRA** Directeur ETD/BP-OIT/Dakar

AENEAS CHAPINGA CHUMA,

DIRECTEUR REGIONAL DE L'OIT POUR L'AFRIQUE

« *L'emploi des jeunes est notre première priorité* »

Monsieur Aeneas Chapinga Chuma, Directeur régional de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour l'Afrique a effectué, du 19 au 22 janvier 2015, une visite officielle au Sénégal. Cette visite a été une occasion pour Monsieur Chuma d'avoir une séance de travail avec Monsieur Mansour Sy, Ministre sénégalais du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions. Il a également eu des sessions de travail avec les partenaires sociaux du Sénégal (représentants des Organisations de travailleurs et des Organisations d'employeurs). Au terme de sa visite, il a bien voulu nous accorder cet entretien dans lequel il définit les priorités du BIT en Afrique.



Vous avez été nommé à la tête du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique depuis mars 2014. Que pouvez-vous nous dire à propos de votre background ?

Avant d'arriver au BIT, j'étais au PNUD pendant longtemps. C'est dans ce cadre que j'ai été coordonnateur résident dans plusieurs pays. Mais ma dernière position a été celle de membre d'une équipe de maintien de la paix en tant qu'adjoint du représentant spécial au Libéria. Concernant mon background académique, je peux vous dire que je suis un macro-économiste.

Quelles sont les priorités du BIT en Afrique ?

Pour l'Afrique, nous avons identifié quatre priorités. La première est la question de l'emploi des jeunes. C'est-à-dire les opportunités d'emploi pour les jeunes ; parce que l'Afrique a une population très jeune. Il est très important que cette population soit considérée comme une ressource énorme à qui nous devons fournir des emplois productifs pour qu'elle puisse contribuer à développer le continent. Il faut aussi reconnaître qu'il n'est pas admissible d'avoir une telle quantité de jeunes gens sous utilisés et peu formés et avec des attentes peu satisfaites. C'est

pour cette raison que nous faisons de l'emploi la principale priorité. Il y a aussi une autre priorité qui consiste à construire et développer un système de protection sociale en Afrique ; surtout en ce moment où nous constatons que le chômage et les inégalités augmentent partout dans le monde. Mais nous travaillons en Afrique ; c'est pourquoi nous sommes en train de discuter de cette priorité avec les gouvernements et les partenaires sociaux de la région. La troisième priorité est relative à la migration de la main-d'œuvre, particulièrement à l'intérieur de l'Afrique. La plupart des africains se déplacent d'un pays à un autre

ou d'une région à une autre et il semble que nous n'ayons pas un système commun pour accompagner cette migration de manière constructive. Nous considérons que la migration de la main-d'œuvre est une bonne chose en ce sens qu'elle contribue au développement de plusieurs pays. Il y a aussi les mouvements des compétences et des connaissances entre les zones, et les déplacements des mains-d'œuvres entre des pays qui ont des surplus de certaines compétences et ceux qui ont des déficits de ces compétences qui élargissent le marché du travail africain. Donc, ce que nous voulons, c'est mettre

en place un système qui s'insère dans l'intégration économique en Afrique à travers la CEDEAO ou la SADEC, la communauté est-africaine ou au niveau continental, au lieu d'être seulement au niveau sous régional. Une partie de cette discussion doit inclure non pas seulement le mouvement des biens, mais aussi celui des compétences et des personnes. La question des compétences et de la formation nous paraît également d'une grande importance. Les qualifications doivent obéir à des normes communes, de sorte qu'un ingénieur formé au Sénégal puisse être certifié et reconnu dans d'autres pays comme par exemple le Nigéria, le Zimbabwe, l'Afrique du Sud, ou ailleurs. Ce sont des questions importantes de la migration de la main-d'œuvre qui méritent d'être abordées. La quatrième priorité concerne les pays dits fragiles. Il s'agit de voir ce que le BIT peut faire pour les appuyer.

Mais en plus de ces quatre priorités, il ne faut pas oublier les principales questions transversales du BIT. Il s'agit notamment de la promotion des normes internationales du travail, des questions relatives au secteur informel, de l'égalité des genres dans le milieu de travail, du VIH SIDA dans le milieu du travail et du travail des enfants.

Quelles sont les stratégies pour impliquer les Etats Membres dans la mise en œuvre de ces priorités ?

C'est pour cela que j'ai visité ces neuf derniers mois presque 20 pays pour échanger avec les gouvernements, mais aussi avec les

partenaires sociaux (organisations de travailleurs et organisations d'employeurs) et les informer sur les priorités du BIT dans la région. Nous organiserons un séminaire en avril pour l'ensemble des membres africains du Conseil d'Administration pour qu'ils intègrent lesdites priorités. Ce séminaire nous permettra également de voir comment nous pouvons travailler ensemble, nous qui sommes sur le terrain et eux qui représentent l'Afrique au Conseil d'Administration du BIT. L'autre principale stratégie est la réunion régionale Afrique qui sera organisée du 30 novembre au 3 décembre 2015. C'est une importante plateforme qui a lieu tous les 4 ans et c'est une occasion pour les gouvernements africains, le BIT, les représentants africains des travailleurs et ceux des employeurs de se mettre ensemble pour identifier les défis du développement auxquels fait face l'Afrique, les problèmes qui affectent le développement de l'Afrique et aussi les opportunités que nous pouvons tous mettre à la disposition du BIT pour réussir son mandat. C'est une importante réunion que le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique est en train de préparer en ce moment ; notamment la documentation nécessaire et l'organisation des sessions de cette importante réunion.

A la fin de votre visite au Sénégal, que pouvons-nous retenir ?

Vous savez que le Sénégal est très important pour nous parce qu'il abrite une de nos plus grandes équipes régionales d'appui technique au travail décent, constituée de spécialistes techniques principaux basés ici. En plus, nous couvrons près de 16 pays à partir de Dakar. Donc nous avons une forte présence ici. Je suis enchanté de dire que c'est une équipe qui travaille très bien avec le gouvernement, mais aussi avec les partenaires sociaux, les organisations des travailleurs et celles des employeurs. Nous travaillons vraiment très bien au Sénégal. En outre, la qualité du débat et des engagements est très sophistiquée, ce qui donne de l'espoir. Nous appuyons les partenaires dans le renforcement de leurs

capacités dans leurs différents centres d'intérêt. Les travailleurs sont par exemple intéressés par le code du travail, mais avec une perspective différente de celle des employeurs. Comme vous le savez, les employeurs ont tendance à penser que les droits du travail sont très restrictifs et rigides, alors que les travailleurs veulent s'assurer que leurs droits ne reculent pas. Notre rôle est d'essayer de réduire ce gap, en amenant à la table de discussion les bonnes pratiques qui existent dans le monde.

Nous avons également discuté avec nos trois partenaires du Pacte de stabilité sociale qui a été signé ici après une négociation entre le gouvernement, les représentants des travailleurs et ceux des employeurs. Nous voulons nous assurer que ce succès représente une bonne pratique de tripartisme et de dialogue social. Ainsi, nous travaillons avec le Ministère de la Fonction publique, du Travail, du Dialogue social et des Organisations professionnelles pour sa mise en œuvre, en apportant un appui technique et aussi en mettant à disposition nos spécialistes que nous avons sur place et d'autres que nous pouvons faire venir de nos autres équipes basées en Afrique (Egypte, Cameroun et Afrique du Sud), mais aussi de notre siège à Genève. Donc nous ne pouvons pas mettre beaucoup de ressources financières pour mettre en œuvre le pacte mais nous pouvons mettre à disposition une expertise, des connaissances et un appui technique étendu pour la réalisation des objectifs du Pacte de stabilité sociale. Comme vous pouvez le constater, nous avons couvert beaucoup de domaines de travail durant notre visite et je suis content et reconnaissant de la manière dont j'ai été reçu par le gouvernement et les partenaires sociaux. Et c'est dans ce sens que je veux exprimer ma profonde gratitude à l'honorable Mansour Sy, Ministre chargé du Travail avec qui nous avons très bien travaillé et que j'ai eu le plaisir de retrouver ici pour discuter de questions d'intérêt commun.

« Je suis enchanté de dire que c'est une équipe (Ndlr: ETD/BP Dakar) qui travaille très bien avec le gouvernement, mais aussi avec les partenaires sociaux, les organisations des travailleurs et celles des employeurs. »

EMPLOI DES JEUNES EN AFRIQUE DE L'OUEST

Quelles solutions ?

Face à la persistance de la croissance démographique, la modestie des perspectives économiques, le taux élevé d'analphabétisme et des systèmes éducatifs souvent inadaptés au marché de l'emploi, la problématique de l'emploi des jeunes demeure complexe. D'où l'importance de lui consacrer le dossier central de ce premier numéro de Travail Décent. Ce dossier permet d'échanger des points de vue sur la question et de rendre visibles des politiques, programmes, actions et résultats porteurs de progrès. →

DANS LE DOSSIER

- La place de l'emploi des jeunes dans les politiques nationales de développement des Etats de l'Afrique de l'Ouest
- Le Point de vue du BIT
- Jeunes filles et emploi : Stéréotypes et voie vers l'égalité
- Les Programmes d'investissements intensifs en emploi pour les jeunes
- Création d'emplois pour les jeunes : les voies offertes par la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales
- Des solutions-modèles
 - Les projets CEJEDRAO au Bénin et ISFP au Sénégal
 - Les Domaines agricoles communautaires du Sénégal
 - La niche emploi vert
- Points de vue
 - d'une organisation d'employeurs : Confédération générale des entreprises de la Côte d'Ivoire (CGECI)
 - d'une organisation de travailleurs : entretien avec le Secrétaire général de la CSI Afrique
 - d'un expert en emploi : Docteur Djibril Ngom
 - de l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA)
- Portrait d'un visionnaire : Monsieur Godfrey Nzamujo, promoteur du centre Songhai de Porto Novo (Bénin)

L'emploi des jeunes dans les politiques nationales de développement

Une place accrue

L'Afrique de l'Ouest fait face à un déficit chronique de l'emploi des jeunes qui menace l'équilibre sociopolitique des Etats. Cette situation amène les pouvoirs publics africains à prendre conscience progressivement de la nécessité d'agir de manière plus efficiente.

Il est de notoriété publique que les jeunes constituent la majorité des personnes sans emploi sur le continent africain. Pour ne pas demeurer dans le chômage, beaucoup d'entre eux acceptent des emplois peu productifs et de mauvaise qualité. Cette situation très courante dans l'économie informelle les enfonce dans la précarité et l'extrême pauvreté, elles-mêmes génératrices parfois de délinquance, d'instabilité politique, d'émigration clandestine, de fléaux de toutes sortes dont la prostitution, l'alcoolisme, l'usage de drogue, etc. De toutes ces conséquences du chômage et du sous-emploi, la menace d'ins-

tabilité politique aura été certainement celle qui a le plus poussé à la prise de conscience. En octobre 2011 déjà, l'Union Africaine, la Banque africaine de Développement (BAD), la Commission économique pour l'Afrique (CEA) et l'OIT, tiraient la sonnette d'alarme dans un document préparatoire à « *L'Initiative conjointe en faveur de la création d'emplois pour les jeunes en Afrique* ». Ces institutions jugeaient que « *l'emploi des jeunes en Afrique n'a pas bénéficié d'une priorité élevée dans les politiques nationales de développement* ». Elles estimaient que l'Afrique était à la traîne dans l'élaboration de politiques, de stratégies

et plans d'action permettant de promouvoir la création d'emplois pour les jeunes. Ensemble, ces institutions s'étaient mises d'accord sur le fait que la création d'emploi pour les jeunes des deux sexes entrant chaque année dans le marché du travail constitue une étape cruciale dans la transition vers des économies prospères. Aussi ont-elles salué le fait que les gouvernements et les partenaires au développement étaient de plus en plus conscients de la nécessité et de l'urgence de relever le défi de l'emploi des jeunes en Afrique. Elles ont cité une étude datant de 2009, conduite par la CEA. Dans cette étude, l'analyse d'un

« En 2009, l'analyse d'un échantillon de 17 DSRP des pays à faible revenu a montré que 15 d'entre eux couvraient spécifiquement l'emploi des jeunes, contre 11 sur 21 en 2005. »

échantillon de 17 documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) des pays à faible revenu a montré que 15 d'entre eux couvraient spécifiquement l'emploi des jeunes, contre 11 sur 21 en 2005. Rapportée au contexte actuel, la tendance semble maintenue. Nous notons la formulation de nouvelles stratégies de développement dans des pays de l'Afrique de l'Ouest qui mettent l'emploi (celui des jeunes en particulier) dans les priorités. En guise d'illustration, nous présentons les programmes de développement à long terme de la Côte d'Ivoire et du Sénégal. Concernant la Côte d'Ivoire, le « *Plan national de développement (PND 2012-2015)* » est aujourd'hui le cadre de référence

de l'action publique. Son objectif principal est de faire de la Côte d'Ivoire un pays émergent à l'horizon 2020. A travers le PND, les autorités ivoiriennes s'attendent à trois effets en matière d'emploi. Il y a d'abord l'amélioration de la gouvernance du secteur de l'emploi et du travail, notamment le cadre institutionnel et juridique. Ensuite, la facilitation pour les jeunes de l'accès à l'emploi ; la planification de l'emploi public ; la mise en place de mesures incitatives à la création d'emplois ; la promotion de Travaux à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) dans la réalisation des investissements publics et le développement de l'insertion par l'entrepreneuriat. Au titre des mesures incitatives à la création d'emploi, le gouvernement

ivoirien évoque la mise en place d'un système de veille sur les profils demandés par les entreprises, l'élaboration du répertoire des métiers et des compétences, la réalisation de l'adéquation Formation-Emploi et la prise de mesures d'incitation à l'embauche des demandeurs de premier emploi. Quant à l'insertion par l'entrepreneuriat, elle nécessite, selon le gouvernement ivoirien, l'introduction d'un module entrepreneuriat dans le secteur éducation/formation, la promotion de modèles de réussite d'entreprises et d'auto-emploi et l'appui à la création d'entreprises par les jeunes, les femmes et les personnes handicapées. Enfin, le troisième effet attendu du PND est l'amélioration de la productivité du travail. Pour ce faire, la Côte d'Ivoire compte sur

le renforcement du capital humain dans le secteur urbain informel et rural ; la promotion de la formation continue dans le secteur formel, celle de la santé-sécurité du travail et l'instauration du dialogue social ; le renforcement de la lutte contre le travail et la traite des enfants. A l'instar de la Côte d'Ivoire, le Sénégal a adopté une nouvelle stratégie de développement pour accélérer sa marche vers l'émergence. Cette stratégie, dénommée Plan Sénégal Émergent (PSE), constitue le référentiel de la politique économique et sociale de ce pays d'ici à 2035. Dans ce plan, l'équation emploi-jeune figure en bonne place au chapitre intitulé « *Stratégie d'émergence* », **précisément dans l'axe n°1 dénommé** « *Transformation structurelle de l'économie et croissance* ». On

y relève textuellement que « *l'emploi reste un des objectifs clés du PSE* ». Il s'agit, selon les autorités sénégalaises, d'augmenter les opportunités afin de créer chaque année 100 000 à 150 000 emplois décents, productifs et rémunérateurs. L'atteinte de cet objectif passera par une série de mesures dont la promotion des investissements publics à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) ; le développement de projets productifs à fort potentiel d'emplois ; la promotion de l'auto-emploi des jeunes par la valorisation des compétences ; la mise en œuvre de mesures incitatives pour favoriser l'investissement et la création d'emplois dans le secteur privé ; l'appui à l'insertion et la mise en place de dispositifs facilitant l'accès aux crédits des porteurs de projets viables. Ces mesures incitatives seront accompagnées par l'amélioration du suivi du marché du travail ; l'organisation et la mise à niveau du secteur informel ; la mise en place d'un système d'information sur l'emploi ; la régulation du marché du travail et la rationalisation des structures de financement, d'encadrement des jeunes et l'accompagnement des porteurs de projets.

Cette dernière mesure est devenue effective en janvier 2014, avec la création de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), née de la dissolution des quatre agences qui avaient en charge l'exécution de la politique d'emploi des jeunes. Lancée officiellement le mercredi 27 août 2014, l'ANPEJ ambitionne de créer 113 mille emplois à l'horizon 2017. A la lecture de l'édition régionale/Afrique de l'Ouest de « *Perspectives économiques en Afrique 2014* », réalisée sous l'égide de la BAD, de l'OCDE et du PNUD, on se rend compte qu'à l'instar de la Côte d'Ivoire et du Sénégal, les autres pays de la sous région prennent en charge la question de l'emploi des jeunes dans leurs stratégies de développement.¹

¹ Perspectives économiques en Afrique 2014 : Afrique de l'Ouest. – 236p.



Emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest

Qu'en pense le BIT ?

S'il nous était donné de choisir un seul défi commun à tous les Etats africains, nous aurions sans aucun doute choisi celui de l'emploi des jeunes. Les statistiques à notre disposition montrent qu'en 2013, sur 10 africains chômeurs, les 6 sont des jeunes femmes ou hommes. Evidemment, en tant qu'organe exécutif de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Bureau international du Travail (BIT) se sent interpellé face à ce phénomène.

Situation. En Afrique de l'Ouest, le tableau de l'emploi des jeunes est peu reluisant. En effet, les jeunes travailleurs sont concentrés de manière disproportionnée dans l'économie informelle. Le manque d'emplois permanents pour les jeunes est en hausse. L'insécurité et le ralentissement de la transition de l'école au travail demeurent préoccupants. Le découragement et le détachement du marché du travail tendent à se généraliser. En outre, les jeunes ne sont pas également affectés par la problématique de l'emploi. Certains sont plus désavantagés que d'autres dans le marché du travail. Ceci en fonction de l'âge, du sexe, de l'origine nationale ou ethnique, du milieu socio-économique, de l'instruction, de l'éducation, des qualifications, de la migration, du VIH/SIDA, des handicaps et d'autres caractéristiques individuelles. L'examen que nous en avons fait montre également qu'en Afrique il existe peu de cadres stratégiques complets avec un ensemble clair et cohérent des priorités politiques. De plus, les fonds alloués sont limités et les ressources sont sous-estimées. La plupart des interventions se concentrent sur l'offre, tandis que la demande reste atone.

Convictions. Dans un continent à la recherche de moyens d'éradication de la pauvreté, de développement durable et de paix, il paraît clair que relever le défi de l'emploi des jeunes est une condition préalable à ces aspirations. Ainsi, nous sommes convaincus au BIT que la meilleure façon de sortir de la pauvreté, c'est de créer des emplois. Après avoir bien prêché en cette faveur, nous sommes de plus en plus suivis en cela car si on regarde la deuxième génération des Cadres stratégiques pour la croissance et la réduction de la pauvreté lancés par beaucoup d'Etats africains sous l'impulsion du FMI et de la Banque mondiale, la question de l'emploi devient une question centrale. Pour accompagner le processus, le BIT articule son agenda autour du travail décent. Cet agenda a été présenté en 2007 à la 11ème réunion régionale africaine à Addis-Abeba. L'Agenda du travail décent est la réponse que le pays donne pour permettre à chaque homme et à chaque femme d'avoir un emploi de qualité, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Aujourd'hui, en ce qui concerne l'emploi des jeunes, l'espoir est permis, au regard des programmes et projets en cours en Afrique

« La prise en compte des seuls impératifs budgétaires ne marche pas, il faut un équilibre plus juste entre les objectifs financiers et les politiques de l'emploi, investir dans la formation professionnelle, les services de l'emploi. »

Guy Ryder, Directeur général de l'OIT dans Le Monde.fr | 20.01.2015. »

de l'Ouest. Au Mali par exemple, il y a eu un appui du Grand-duc de Luxembourg pour mettre en oeuvre un programme d'emploi de jeunes, avec une assistance de nos services, pour développer des stratégies d'emplois axées sur la technique et la haute intensité de main-d'œuvre en milieu rural et urbain. Ce programme-pilote a permis de créer beaucoup d'emplois. Du coup, nous avons été sollicités par des gouvernements de la sous-région pour mettre en place des agences d'emplois de jeunes. Nous contribuons aussi à renforcer les dispositifs qui existaient au niveau de chacun de ces pays. C'est ainsi qu'au Mali par exemple, l'ancien office de la main-d'œuvre est devenu ANPE (Agence nationale pour l'emploi). Ainsi donc invitons-nous les Etats de la sous-région à faire passer la question de l'emploi, non pas comme une question résiduelle, mais comme une question centrale des stratégies macro-économiques. Ils devraient prendre conscience également que ces politiques macroéconomiques doivent être

à même de soutenir une croissance inclusive riche en emplois. Sans conteste, les politiques macro-économiques peuvent influencer sur l'emploi des jeunes si on encourage la diversification économique et la transformation productive. C'est encore possible si on allège les contraintes sur la croissance du secteur privé, en particulier l'accès au financement pour améliorer les PME. Il faudrait aussi réduire l'impact négatif de la volatilité économique, en s'engageant dans des politiques opportunes et ciblées. Dans le contexte des vicissitudes nées de la crise financière mondiale de 2008, les dépenses des gouvernements sur les poli-

effet, malgré une croissance soutenue de 5% ces dernières années, le niveau de l'emploi des jeunes n'a pas augmenté. Le second facteur est caractérisé par l'ina-déquation entre les systèmes d'éducation/formation et les besoins du marché du travail. Autrement dit la faible employabilité des jeunes. D'où la nécessité de trouver de meilleurs liens entre éducation, formation et monde du travail. A cet effet, il faudrait faire en sorte que l'Enseignement et la Formation techniques et professionnels (ETFP) soient adaptés aux besoins du marché du travail. Aussi faudrait-il accroître la qualité, le financement et la gestion de l'ETFP, en assurer la coordination entre les différents institutions



tiques de l'emploi ciblant les jeunes devraient être soutenues pour remettre les clignotants au vert. Or, dans de nombreux pays africains, l'assainissement des finances publiques domine l'agenda politique. La réduction des dépenses publiques qui sous-tend cette politique est susceptible d'aggraver la crise de l'emploi des jeunes. A ce propos, Monsieur Guy Ryder, Directeur général de l'OIT déclarait dans Le Monde.fr (20 janvier 2015) que « *La prise en compte des seuls impératifs budgétaires ne marche pas, il faut un équilibre plus juste entre les objectifs financiers et les politiques de l'emploi, investir dans la formation professionnelle, les services de l'emploi.* »

Facteurs bloquants.

En Afrique subsaharienne, la tâche n'est pas aisée à cause de deux facteurs. Le premier est relatif à l'inadéquation entre croissance économique et accroissement de l'emploi. En

et acteurs, mais également améliorer le suivi et l'évaluation. Mise à part la levée de ces facteurs bloquants, le BIT préconise que les politiques facilitant l'accès aux emplois respectent les droits des jeunes au travail car les faibles niveaux de protection souvent constatés augmentent la vulnérabilité et l'insécurité sur le long terme.

Approche. En somme, l'approche du BIT sur l'emploi des jeunes s'articule autour de deux principaux axes d'orientation :

- l'adéquation intégration de la problématique de l'emploi des jeunes au sein des programmes et des politiques nationales ;
- le développement d'interventions en faveur des jeunes les plus défavorisés.

Nous estimons que ces interventions doivent être menées suivant une approche intégrée visant à la fois l'offre et la demande d'emploi, ainsi que la mise en oeuvre de ...

→ mesures complémentaires entre elles-mêmes.

En effet, au fil des ans, l'expérience nous a appris au BIT que les interventions fragmentées et isolées ne donnent pas autant de résultats positifs que celles intégrées. La complémentarité doit être le fil rouge de nos interventions en faveur des jeunes. Ainsi, nous recommandons aux politiques de concevoir et de mettre en œuvre des programmes opérationnels et largement partagés avec les partenaires sociaux.

C'est dans cet esprit que nous considérons que la formation technique serait bien combinée avec le conseil de carrière, l'expérience directe du travail et l'aide au placement. Cette démarche est celle que nous avons adoptée avec succès à travers le projet ISFP (Insertion des sortants de la formation professionnelle), qui en est à sa deuxième phase au Sénégal (voir article consacré).

La formation pour l'entrepreneuriat serait également bien combinée avec la formation technique, le conseil et le suivi ou encore avec des mesures de facilitation de l'accès au crédit et aux produits financiers.

Agir de la sorte permettrait aux pays africains, ceux de la sous-région ouest africaine en particulier, de juguler les effets néfastes de la crise financière mondiale sur l'emploi des jeunes, effets que le continent partage d'ailleurs avec le reste du monde.

74 millions de jeunes chômeurs dans le monde.

Des statistiques du BIT rappelées par notre Directeur général, Monsieur Guy Ryder, en juin dernier à Genève lors d'un forum sur l'emploi des jeunes, indiquent qu'un jeune sur deux dans la population mondiale active est soit pauvre, soit chômeur. C'est vous dire que le monde compte plus de 74 millions de jeunes en chômage (sur 200 millions de chômeurs) et 228 autres millions sont des travailleurs pauvres. Ainsi, nous sommes confrontés à une

« La complémentarité doit être le fil rouge de nos interventions en faveurs des jeunes. »



crise de l'emploi sans précédent pour les jeunes. Le défi est d'autant plus grand quand on sait qu'au cours des dix prochaines années, sur des besoins de création d'emploi estimés à 600 millions, il nous faudra environ 400 millions pour absorber ceux qui arrivent sur le marché du travail et qui, pour la plupart, sont des jeunes.

Plus similairement à la situation de la sous-région ouest africaine, il est à noter également que des études menées récemment par l'OIT dans 20 pays à revenus faibles ou intermédiaires, montrent que c'est l'économie informelle qui emploie les trois-quarts des jeunes âgés de 15 à 29 ans, soit comme salariés soit comme travailleurs indépendants succombant à la nécessité. Ce qui pose encore la problématique de la qualité de l'emploi dans ce type de pays, qualité sans laquelle les jeunes arrivant sur le marché du travail s'enfoncent malgré eux dans ce cercle vicieux de pauvreté du travail qui se

transmet d'une génération à l'autre. **Cercle vertueux.** Une autre étude récente de l'OIT faite sur les bases de données recueillies auprès de 140 pays en développement prouve encore à suffisance que les pays qui sont parvenus à un meilleur revenu par habitant et à une croissance soutenue ont comme point commun la qualité de l'emploi, soutenue par un bon niveau d'éducation. C'est là une conviction que le BIT s'attelle à partager progressivement avec ses mandants depuis l'adoption de la résolution concernant l'emploi des jeunes à la session de 2005 de la Conférence internationale du Travail (CIT). Tout en rappelant que l'accès à l'instruction de base est un droit fondamental, ladite résolution reconnaît l'importance de l'éducation, de la formation et des qualifications pour améliorer l'employabilité et faciliter la transition vers un emploi décent. Un point de vue réaffirmé lors de la

discussion générale de la 101e session de la CIT en 2012.

En effet, le BIT estime que l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie alimentent un cercle vertueux serti en quatre mailles : une meilleure employabilité ; une productivité supérieure ; une croissance du revenu et naturellement un développement. Dans sa résolution intitulée « *La crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action* », la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en 2012 à Genève, en sa 101e session, reconnaît qu'« *on a beaucoup fait et beaucoup appris depuis 2005. Toutefois, il faut*

en faire plus encore parce que des manques significatifs persistent en matière d'éducation, de formation et de qualifications, qu'il s'agisse de leur accessibilité, de leur qualité ou de leur adéquation aux besoins du marché du travail. L'inadéquation des qualifications et des compétences et l'absence d'offre d'emplois demeurent des obstacles importants à l'employabilité des jeunes ».

En définitive, ceci conformément à la résolution précitée, le BIT considère avant tout qu'en matière de politique d'emploi pour les jeunes, il n'y a pas d'approche unique. La démarche devrait être multidimensionnelle. Pour ce faire, elle doit

« Le BIT considère avant tout qu'en matière de politique d'emploi pour les jeunes, il n'y a pas d'approche unique. »

comprendre des politiques visant à stimuler une croissance riche en emplois et la création d'emplois décents grâce à des mesures macroéconomiques, à l'employabilité, aux politiques du marché du travail, à l'entrepreneuriat et aux droits des jeunes, pour traiter les conséquences sociales de la crise, tout en garantissant la stabilité budgétaire et financière.

Le comité de rédaction remercie Monsieur Dramane Haidara pour la documentation fournie, l'orientation et l'appui donnés pour la rédaction de cet article.

Crise de l'emploi des jeunes

Les principes directeurs de l'OIT

Dans sa résolution intitulée « La crise de l'emploi des jeunes : Appel à l'action », la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en 2012 à Genève, en sa 101e session, a fait adopter par les Etats membres douze principes directeurs qui devraient être suivis dans l'élaboration des politiques d'emploi pour les jeunes.

- 01

Prendre en considération la diversité des situations nationales pour élaborer des ensembles de mesures multidimensionnels, cohérents et adaptés au contexte
- 02

Considérer le plein emploi comme un objectif essentiel des politiques macroéconomiques
- 03

S'assurer de l'efficacité et de la cohérence des politiques économiques, de l'emploi, d'éducation, de formation et de protection sociale
- 04

Promouvoir la participation des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques par le dialogue social
- 05

Effectuer de bons dosages politiques, qui soient équilibrés et qui encouragent plus d'employeurs à investir et à créer de nouvelles possibilités d'emploi pour les jeunes
- 06

S'assurer que tous les programmes et politiques garantissent le respect des droits des jeunes travailleurs, et sont sensibles aux différences entre les sexes
- 07

S'attaquer à l'inadéquation entre les emplois disponibles et les qualifications des travailleurs, qui limitent l'accès aux possibilités d'emploi
- 08

Encourager l'entrepreneuriat des jeunes, dans les zones rurales et urbaines, en vue de favoriser la croissance d'entreprises durables, y compris des coopératives et des entreprises sociales
- 09

Constituer des partenariats novateurs, à plusieurs parties prenantes, et impliquant les gouvernements, les partenaires sociaux, les institutions éducatives, les communautés et les jeunes eux-mêmes
- 10

Exploiter les larges possibilités d'échange d'expériences qui existent pour inspirer des actions concrètes et adaptées au contexte, en gardant à l'esprit que les modalités d'action ne sont pas systématiquement reproductibles
- 11

Garantir le suivi et l'évaluation effectifs des politiques et programmes et publier des rapports pour éclairer l'action à venir
- 12

Les jeunes faisant partie de la solution, il faudrait entendre leur voix, libérer leur créativité et respecter leurs droits dans le traitement de la crise de l'emploi des jeunes.



Organisation
internationale
du Travail

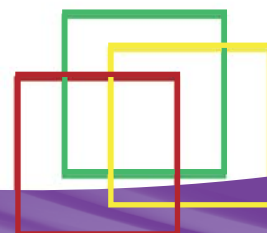
LEVER LES OBSTACLES ET OUVRIR LA VOIE VERS L'EGALITE DE GENRE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La discrimination entrave le développement en gaspillant le talent humain

Promouvoir l'emploi, protéger les personnes



- ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION (Convention 100)
- NON DISCRIMINATION A L'EMPLOI ET LA PROFESSION (Convention 111)
- MESURES SPECIFIQUES POUR LES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES (Convention 156)
- PROTECTION DE LA MATERNITÉ (Convention 183)



ETD/BP/OIT-Dakar

Equipe technique d'appui au Travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP Dakar)

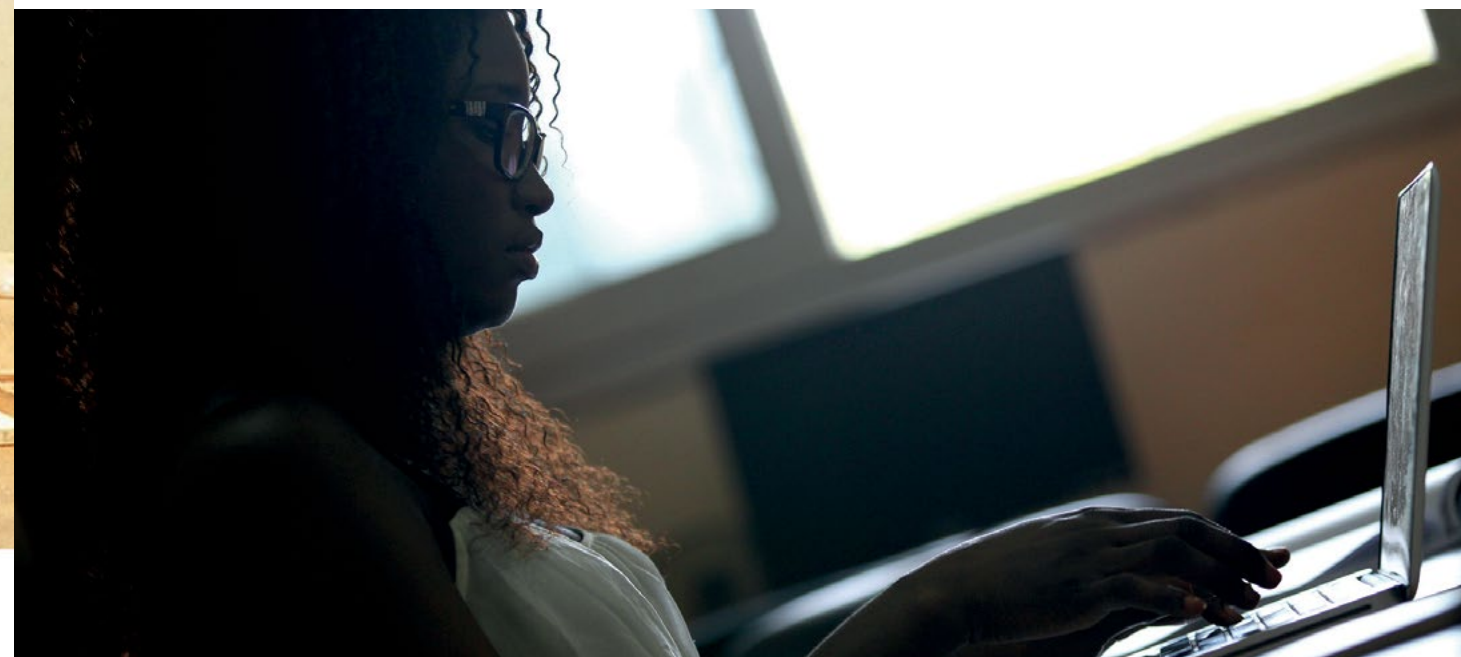
www.ilo.org/dakar ; dakar@ilo.org ; Tél : +221 33 869 92 00

DOSSIER

Jeunes filles au travail

Brisons les stéréotypes et ouvrons la voie vers l'égalité !

par **Fatime Christiane NDIAYE**



On estime à un milliard le nombre de jeunes qui vont pénétrer le monde du travail dans la prochaine décennie. Leur assurer un emploi décent et productif est l'un des défis mondiaux les plus cruciaux. En Afrique, les jeunes de 15 à 24 ans représentent plus de 20 % de la population et, parmi eux, 40 % ont moins de 15 ans. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), 3 personnes au chômage sur 5 en Afrique sont des jeunes. Pour le continent, comme pour le reste du monde, le défi de l'emploi des jeunes est, sur le long terme, une clé pour la stabilité sociale et économique des Etats.

L'emploi des jeunes est un véritable paradoxe. Alors que les jeunes hommes et les jeunes femmes représentent la génération la mieux éduquée, ils ont plus de difficultés que par le passé à obtenir un travail. Pour des millions d'entre-eux, le manque de perspectives d'emplois décents accroît leur vulnérabilité dans la période de transition entre l'enfance et l'âge adulte. Pour un jeune, avoir un emploi n'est pas seulement une question de revenu.

C'est aussi un facteur primordial de son épanouissement personnel et de son intégration sociale. Or, les différentes analyses de la participation des jeunes africains à l'activité économique montrent des taux d'occupation relativement peu élevés¹. Si de manière générale, les jeunes africains ont 2 à 3 fois moins de chance que les adultes d'accéder à des emplois, il est constaté que l'incidence du chômage et du sous-emploi est plus forte pour les jeunes filles que pour les jeunes hommes. En Afrique de

l'Ouest, les taux de participation à la main-d'œuvre pour les jeunes femmes sont plus faibles que pour les jeunes hommes. Par exemple, au Sénégal, alors que la population féminine en âge de travailler est de 1,13 fois supérieure en nombre à celle des hommes, leur taux d'activité est inférieur à celui des hommes (41,1% contre 62,1% pour les hommes) et leur taux de chômage supérieur (14,1% contre 9,9% chez les hommes). Dans un contexte de pauvreté, de chômage et de sous-emploi, les jeunes ...

« De plus en plus, des études démontrent qu'éliminer la discrimination augmente le revenu national des pays et la productivité, la capacité à innover et la rentabilité des entreprises. »

→ femmes sont particulièrement vulnérables, victimes des discriminations et inégalités du monde du travail. En effet, la ségrégation professionnelle est l'un des aspects les plus tenaces dans le monde. Cette segmentation et cette hiérarchisation de l'emploi ne commence pas sur le marché du travail, mais en amont, avec l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle. Elles prennent leur source dans les modèles de sociétés basés sur une répartition des rôles entre les genres et un partage des ressources inéquitables.

Une éducation et une formation différenciées

L'éducation et la formation des jeunes favorisent leur intégration sur le marché du travail, leur offrent plus d'opportunités d'accéder aux ressources, d'exercer leur citoyenneté et de faire leurs propres choix de vie. Les progrès en matière d'éducation enregistrés dans tous les pays de l'Afrique de l'Ouest, ont bénéficié tant aux garçons qu'aux les filles. Cependant, cette égalité dans l'accès à l'éducation laisse persister des disparités de genre en ce qui concerne

les niveaux d'instruction. L'inégalité de niveau d'instruction, la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation données aux filles, sous-tendent la ségrégation professionnelle. Elles réduisent significativement pour les femmes les opportunités d'emplois et de revenus, d'équité salariale et d'accès aux postes de décisions. Ces disparités hommes-femmes des niveaux d'instruction, trouvent leur source dans les différences de fréquentation (mariages et grossesses précoces des jeunes filles), de performances scolaires (difficultés pour les filles de combiner travaux scolaires et familiaux) et de pertinence de la formation (stéréotypes selon lesquels elles sont moins intéressées ou capables sur certains sujets). Aussi, dans la formation professionnelle, les filles ne représentent que le tiers des apprenants dans l'enseignement technique. Dans la spécialisation par filières, les garçons sont plus nombreux dans les filières agricoles et industrielles, alors que les filles dominent en nombre dans les filières commerciales, où elles représentent près de 75% des effectifs. Il en va de même dans l'apprentissage informel, principale source de formation des jeunes dans la sous-région, où les filles sont concentrées dans un nombre restreint de filières dites « *féminines* ». En offrant aux jeunes, hommes et femmes, des possibilités équitables d'éducation et de formation professionnelle formelle et non-formelle, on leur ouvre la voie de l'émancipation. En Afrique de l'Ouest, au cours des décennies écoulées, davantage de femmes ont suivi des études supérieures. Cependant, cela n'a pas nécessairement engendré pour elles de meilleurs résultats sur le marché du travail. Les pratiques discriminatoires en raison du sexe influencent le recrutement.

Un taux de chômage plus élevé chez les jeunes filles

Deux fois plus que les jeunes hommes,

les jeunes femmes ont des difficultés à trouver du travail. Elles ont un accès plus limité aux sources d'information et aux mécanismes de recherche d'emploi que les garçons. Au Togo, l'inactivité touche 3 fois plus les jeunes femmes que les jeunes hommes et le chômage féminin est plus important que le chômage masculin ceci, malgré la participation féminine au marché du travail de cinq points de pourcentage supérieure à celle des hommes². Le tableau qui est à la fin de cet article montre que, dans quatre pays de l'Afrique de l'Ouest, si le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) est deux fois plus élevé que celui des adultes, celui des jeunes filles de la même tranche d'âge est deux fois plus élevé que celui des jeunes garçons.

Une ségrégation et une inégalité de salaire persistantes

Quand bien même leur niveau d'éducation serait plus élevé que celui des garçons, c'est quand elles cherchent un emploi que les jeunes filles sont confrontées aux discriminations sur le marché du travail. La division sexuée du travail induit une double ségrégation horizontale et verticale qui va cantonner les jeunes filles dans certains secteurs de l'économie et leur conférer un statut professionnel moins élevé. Les profils pays du travail décent montrent qu'au Mali, au Niger et au Sénégal, comme dans la plupart de pays de la sous-région, les femmes travailleuses sont concentrées dans quatre secteurs d'activités : agriculture et élevage, commerce, activités de transformation et activités des ménages. Alors, qu'à l'inverse, d'autres branches sont fortement masculinisées, tels que les secteurs de la construction, des transports, de la pêche, de l'immobilier, de l'administration publique³. Cette sous-représentation des femmes

est encore plus évidente dans le secteur public et les entreprises privées. Ainsi, au Sénégal la part des femmes travaillant dans l'administration publique est de 1,4% contre 3,7% des hommes, et dans le secteur privé, le rapport est de 7% des hommes contre 3,2% des femmes. Cette tendance s'inverse dans les entreprises individuelles ou du ménage où la propension des femmes (92,3%) est plus importante que celle des hommes (85, 1%)⁴. Cette ségrégation horizontale est doublée d'une ségrégation verticale. Cette dernière se traduit par la présence de moins en moins de femmes au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des métiers et la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles. Au Togo, les caractéristiques des jeunes ayant un emploi, de la tranche d'âge de 15-29 ans, montrent que le salariat (20,1 pour cent) et les jeunes employeurs (2,7 pour cent) sont plus importants chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes (respectivement 10,2 pour cent et 1,6 pour cent). La division sexuée du travail, hori-

zontale et verticale, influe fortement sur les rémunérations des hommes et des femmes et les inégalités économiques de genre. D'autres facteurs, comme le niveau de formation, l'expérience ou la taille des entreprises, contribuent à modeler les inégalités de rémunération de genre. Dans tous les pays de la région, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes. Le différentiel de salaire est parfois très élevé. Au Bénin, dans la tranche d'âge des 15-29 ans, la rémunération des jeunes hommes est 35 fois supérieure à celle des jeunes femmes. Cet écart, plus élevé au sein des jeunes salariés, conduit à une rémunération moyenne des jeunes hommes de 43 pour cent supérieure à celle des jeunes femmes⁵.

Un difficile équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Tous les travailleurs, hommes et femmes, ont besoin de concilier travail et vie familiale. Il leur est nécessaire d'équilibrer la répartition du temps et des efforts entre leur

« L'entrée massive des jeunes filles sur le marché du travail rend fondamentale la protection de la maternité au travail. »

activité professionnelle et les autres aspects de leur existence, de « *réconcilier* » leurs deux sphères de responsabilité : familiale et professionnelle. Les efforts pour trouver un équilibre entre les deux pans de responsabilités sont encore plus difficiles pendant les années d'éducation des enfants. En Afrique de l'Ouest, la division traditionnelle du travail et le partage inégal des rôles font que la majeure partie des fonctions de reproduction (s'occuper des enfants, des tâches ménagères, des soins aux malades,...) incombe aux femmes. Le moment où elles recherchent un emploi est, pour les jeunes filles, celui où elles sont en âge de se marier et de procréer. C'est aussi le temps des discriminations et des choix difficiles. En milieu du travail, la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue la plus importante source de stress, de discrimination et d'injustice pour les jeunes femmes. Au moment de l'embauche, elles sont souvent discriminées du fait de leur future, voire potentielle, maternité. Il est fréquent, lors de l'entretien d'embauche de poser des...

→ questions sur les futurs projets de maternité des candidates ; et, il peut leur être demandé implicitement, en cas de recrutement, de s’engager à ne pas procréer dans les années à venir.

Lorsqu’elles travaillent, la plupart des jeunes femmes font face à des choix cornéliens entre avoir un emploi, saisir les chances de promotion et assurer correctement leurs obligations familiales. Le plus souvent, au final, elles perdent sur tous les tableaux : ni le patron, ni l’époux et la famille ne sont satisfaits de leur prestation ! L’insuffisance des services sociaux, des transports publics et des structures d’accueil des enfants (crèche, garderie, préscolaire) accroissent les tensions entre le travail et la vie familiale, et allongent démesurément le temps d’activités des jeunes femmes. Cette difficulté de concilier leur vie professionnelle et familiale est une véritable source de discrimination dans l’emploi. En effet, lorsque l’on attend des femmes qui travaillent qu’elles assument la responsabilité principale de la famille et du ménage, on ne fait que renforcer l’inégalité entre les sexes. C’est en grande partie, parce qu’elles sont forcées d’adapter leur vie professionnelle à leurs autres obligations, que les femmes ont des possibilités d’emploi, des perspectives de carrière et un rang professionnel inférieurs à ceux des hommes. Ces disparités se répercutent évidemment sur le salaire et la sécurité de l’emploi et renforcent les discriminations.

Travailleuse et mère : l’enjeu de la protection de la maternité

Une autre préoccupation est la protection de la maternité au travail. Nonobstant certaines mesures prises dans le domaine de la santé, le taux de mortalité maternelle et infantile reste élevé dans toute l’Afrique de l’ouest. L’importance, tant pour les hommes que pour les femmes, d’avoir un emploi rémunéré et de pouvoir progresser dans leur carrière, donne une dimension critique à l’intersection « *Emploi/Maternité* ». Si la grossesse, l’accouchement et l’allaitement sont, par nécessité biologique, du domaine des femmes, la reproduction est elle-même une fonction sociale qui devrait être protégée dans toutes les sociétés. Bien que la protection de la maternité soit considérée comme faisant partie des valeurs fondamentales de nos sociétés, de nombreuses femmes continuent de faire face à des menaces liées à leur maternité et leur sécurité économique. Dans la sous-région, nombre d’entre-elles n’ont pas accès à une période de congé payé avant et après l’accouchement, et beaucoup d’autres continuent à faire face au licenciement et à la discrimination au travail parce qu’elles sont, ou peuvent devenir enceintes. Nombreuses sont les femmes

qui doivent interrompre leur travail pour mener à bien leur grossesse ou s’occuper de leur enfant après l’accouchement. C’est parce qu’elles sont forcées d’adapter leur vie professionnelle à leurs autres obligations, que les femmes ont des possibilités d’emploi, des perspectives de carrière et un rang professionnel inférieurs à ceux des

hommes, ce qui se répercute évidemment sur le salaire et la sécurité de l’emploi. Lorsque le congé de maternité et les services de garde d’enfants n’existent pas ou sont insuffisants, que les services sociaux et les transports font défaut, que les hommes ne par-

tagent pas de manière équitable les activités domestiques, les femmes sont obligées d’interrompre ou de réduire leur activité professionnelle, ce qui nuit à leur carrière et à leur équilibre personnel (voir en encadré le témoignage de Kh. F.).

Brisons le cercle vicieux des stéréotypes, ouvrons la voie vers l’égalité

Il faut stopper les « *choix cornéliens* » auxquels les femmes travailleuses font souvent face : avoir un emploi, saisir les chances de promotion et assurer correctement leurs obligations familiales. Sur le marché du travail, la jeune

filles va rencontrer les mêmes obstacles que le jeune garçon avec, en sus, toutes les difficultés liées à son statut socioculturel. Nous savons que poser le principe de l’égalité des droits et des chances ne suffit pas pour faire cesser les discriminations et éliminer les inégalités vécues par les femmes et les jeunes filles. Pourtant, tout porte à constater que l’égalité de genre dans le monde du travail est non seulement un droit humain, une justice sociale, mais aussi un enjeu de développement économique. De plus en plus, des études démontrent qu’éliminer la discrimination augmente le revenu national des pays et la productivité, la capacité à innover et la rentabilité des entreprises. Pour permettre aux femmes de travailler dans des conditions dignes, d’avoir des enfants et de pouvoir en prendre soin, il faut, en amont du monde du travail, leur ouvrir l’accès à des possibilités de formation équitable et, œuvrer à la participation des jeunes femmes dans les filières professionnelles dites masculines. Par ailleurs, l’entrée massive des jeunes filles sur le marché du travail rend fondamentale la protection de la maternité au travail. La ratification et l’application de la Convention n°183 sur la protection de la maternité (2000) par tous les États de la sous-région iraient dans ce sens et seraient une avancée majeure. La maternité, étant une fonction sociale par excellence, les femmes n’ont pas à devoir procréer dans des conditions de travail difficiles. Si tous les pays de l’Afrique de l’Ouest ont ratifié la convention n° 100 : Égalité de rému-

nération, 1951 et la convention n°111 : Discrimination dans l’emploi et la profession, 1958, beaucoup reste à faire pour une application de ces deux conventions. Les États et les partenaires sociaux doivent inclure dans les points de négociation des cadres de dialogue social, le suivi et le respect des principes qui sous-tendent les deux conventions. Pour finir, l’examen de la problématique de l’emploi des jeunes dans les politiques,

programmes et stratégies doit être effectué sous l’angle du genre. Pour avancer vers la justice sociale, la non-discrimination et l’égalité entre les sexes, il est nécessaire que les besoins différenciés des jeunes hommes et des jeunes femmes soient pris en compte de manière équitable.

- 1. Indicateurs travail décent en Afrique
- 2. Bureau international du Travail – Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et

hommes en République togolaise. BIT – Novembre 2011

3. Profil pays Travail Décent du Mali, du Niger et du Sénégal

4. Résultats des enquêtes sur les ménages 2010.

5. Bureau international du Travail – Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes au Bénin. BIT – décembre 2013

TEMOIGNAGE

Kh. F.
lors de la Conférence sur l'équilibre vie familiale et vie professionnelle, 1er mai 2013.

« Après ma maîtrise, j’ai réussi au concours de la Fonction publique. J’ai été nommée Conseillère Juridique dans un ministère. Au bout de 6 mois, j’ai décidé de me marier, j’avais alors 26 ans, ce qui est tard dans notre société pour qu’une jeune fille se marie. Mes parents, mes amis et mon mari m’ont pressée à faire un enfant. Je voulais attendre un peu, m’investir d’abord dans ma carrière. Mais, j’ai eu mon premier enfant le jour où je fêtais mes deux premières années à mon poste. Cela a été le début de mon bonheur et de mon malheur. Quand j’ai repris le travail après la naissance de ma fille, cela a été un véritable calvaire. Comme j’habite la banlieue, je devais me lever à 5 heures du matin pour déposer ma fille chez ma mère dans une autre banlieue puis me rendre au travail. Je rentrais chez moi le soir vers 21 heures et devais alors m’occuper du dîner. Je ne me couchais jamais avant minuit. Le weekend je faisais le linge et le ménage. Ma fatigue se ressentit dans mon emploi et je commis quelques fautes professionnelles. Mon patron qui avait apprécié mon travail devint de moins en moins satisfait. Mon mari ne comprenait pas ma fatigue et me reprocha de ne pas m’occuper suffisamment de lui, de ma fille et de ma maison. Je fis une dépression qui se solda par un divorce et une menace de licenciement. Le syndicat m’aida à garder mon poste. Depuis, je suis retournée vivre chez mes parents. Pourquoi devons-nous choisir entre notre travail et notre famille ? C’est trop injuste. »

Tableau comparatif du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) et des adultes dans quatre pays de l’Afrique de l’Ouest

INDICATEURS (EN %) EN 2010	BRUKINA-FASO	MALI	MAURITANIE	NIGER
Ratio Emploi/Population ou taux d’occupation	77,4	60,5	25,9	41,6
Hommes	82,6	63,8	56,8	56,8
Femmes	72,9	57,5	19,3	29
Taux de chômage (15-64 ans)	8,3	8,3	31,5	2,4
Hommes	6,2	6,2	24,8	4,6
Femmes	11,4	11,4	46,9	0,5
Taux de chômage des jeunes (15-24 ans)	16,4	10,1	53,2	2,3
Hommes	13,7	7,8	44,1	4,4
Femmes	18,6	14,5	66,7	0,8

Source : Indicateurs du Travail Décent en Afrique 2010

Création d'emplois pour les jeunes en Côte d'Ivoire

Les voies offertes par la Déclaration tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales

par Yukiko ARAI et Cheikh BADIANE



© AGIR POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Alors que l'économie ivoirienne se remet progressivement des suites d'une longue période de crise, la construction d'un avenir pour la jeune génération est une des préoccupations majeures des autorités. Face au chômage et au sous-emploi des jeunes (femmes et hommes), les efforts à entreprendre sont colossaux pour répondre à la demande pressante de centaines de milliers de demandeurs d'emplois qui arrivent chaque année sur le marché du travail. Face à l'ampleur du problème, la mobilisation de tous les acteurs publics et privés tout comme des partenaires au développement s'avère cruciale pour proposer une réponse à la hauteur des défis. C'est dans cette optique que s'est inscrit le BIT en Côte d'Ivoire, où il appuie, depuis quelques années, les efforts de mise en œuvre par le gouvernement et les partenaires sociaux, des Principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales (EMN) et la politique sociale. Il faut noter que cet instrument constitue l'outil le plus complet en matière de RSE jamais adopté à ce jour par la communauté internationale.

Si la problématique de l'adéquation des offres de formation avec les besoins du marché du travail continue à être considérée comme une des questions critiques à résoudre, force est également de reconnaître que la solution au problème de l'emploi des jeunes sera nécessairement multisectorielle et multi acteurs. Au-delà de l'Etat, c'est le secteur privé national mais aussi les entreprises multinationales qui sont de plus en plus appelés, dans le cadre de leur responsabilité sociale et sociétale d'entreprise, à jouer un rôle important dans la création d'emploi pour les jeunes et la lutte contre la pauvreté des populations des pays et des zones d'intervention. En Côte d'Ivoire, le nombre d'entreprises

multinationales (EMN) opérant dans le pays est une source prometteuse, mais encore largement inexploitée pour la création d'emplois au niveau local. En effet, jusqu'à présent l'essentiel des opportunités d'emplois issues des interventions des EMN a été capté par une expertise étrangère, notamment en raison du caractère limité de la main-d'œuvre qualifiée disponible localement. Face à cette situation, le BIT s'est engagé à apporter une assistance au gouvernement et aux partenaires sociaux pour trouver une solution durable grâce à l'engagement des entreprises multinationales dans le combat pour l'emploi. La démarche adoptée par le BIT se fonde sur trois éléments complémentaires : i) développement d'une base de connaissances ; ii) facilitation du dialogue des acteurs ; iii) prestation de services. C'est dans cette optique que plusieurs actions basées sur les principes de la Déclaration sur les EMN ont été initiées en Côte d'Ivoire au cours de ces dernières années, avec pour objectif ultime de contribuer à la recherche de solutions à l'emploi des jeunes.

Une approche fondée sur une base de connaissances solides et privilégiant le partenariat public-privé

Se fondant sur les recommandations de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN), le BIT fournit depuis 2010 une assistance à la Côte d'Ivoire en favorisant une approche de partenariat public-privé pour relever l'un des principaux défis auxquels le pays est confronté : l'emploi des jeunes. C'est en 2010 qu'a été réalisée la première étude sur les EMN. Basée sur un échantillon de 30 entreprises multinationales, elle avait pour but d'identifier les voies et moyens par lesquels ces entreprises pouvaient contribuer à la création d'emplois en

plus grand nombre et de meilleure qualité en faveur des jeunes hommes et femmes en Côte d'Ivoire, non seulement au sein de leur propres opérations, mais également à travers leurs chaînes d'approvisionnement. Intitulée « *Promouvoir la création d'emplois pour les jeunes dans les entreprises multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement* », l'étude a été réalisée dans le cadre du projet ONUDI-BIT sur l'emploi des jeunes financé par le Japon. Elle avait pour objectif d'encourager la contribution positive des entreprises multinationales au développement économique et social national selon les principes de la Déclaration sur les EMN, tout en assurant en même temps que les EMN elles-mêmes en tirent profit grâce à une meilleure compétitivité à long terme et à la durabilité des interventions. Elle a permis d'examiner les perspectives de création d'emplois dans les quatre secteurs économiques qui attireraient la majorité de l'Investissement Direct Etranger (IDE) en Côte d'Ivoire, à savoir l'agriculture et l'agro-industrie, le secteur bancaire, l'exploitation minière et les télécommunications. Les conclusions et recommandations de l'étude ont été présentées aux représentants des entreprises multinationales qui ont par la suite mis en place un groupe de travail multi-parties sur la promotion de l'emploi des jeunes et l'investissement responsable, sous la direction de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire la CGE-CI. Placé sous le leadership des employeurs, ce groupe de travail composé de représentants des entreprises multinationales, d'institutions de formation et de recherche, d'universités et des institutions gouvernementales chargées de l'emploi des jeunes, a assuré un suivi concret des recommandations de l'étude, notamment grâce à un engagement de haut niveau.

« En Côte d'Ivoire, le nombre d'entreprises multinationales opérant dans le pays est une source prometteuse, mais encore largement inexploitée pour la création d'emplois au niveau local. »

Un engagement de haut niveau de tous les acteurs en faveur d'actions concrètes

Un dialogue politique de haut niveau et un atelier technique ont vu la participation de représentants de plus de 50 EMN (tous membres du groupe de travail) ainsi que du gouvernement (Ministère de l'Emploi, des Affaires sociales et de la Solidarité, Ministère de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle et Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique). Le dialogue politique a fourni une plateforme permettant aux acteurs clés du secteur public et du secteur privé de discuter sur comment traduire leur engagement à l'emploi des jeunes en actions concrètes en agissant de manière conjointe. Grâce à ce dialogue, les participants ont adopté une déclaration de politique générale soulignant les rôles spécifiques du gouvernement et des entreprises dans leur contribution à la création d'emploi pour les jeunes. Ainsi, des plans d'action ont été élaborés pour chacun des quatre secteurs économiques (agriculture, services bancaires, minières et de télécommunications) couverts par l'étude. Les domaines prioritaires dans chacun des plans d'actions sont les suivants : 1) le renforcement des liens des entreprises multinationales et des PME, 2) analyser l'impact des investissements étrangers et nationaux sur l'emploi, et 3) accélérer l'initiative EMN-Emploi des jeunes au niveau sous régional en s'appuyant sur les études similaires également menées en Sierra Leone et au Libéria.

Traduire les engagements en actes

Pour ce faire, les entreprises membres du groupe de travail sur la promotion de l'emploi des jeunes et l'investissement responsable ont participé à plusieurs initiatives portées par la CGE-CI. Ainsi en ce qui concerne l'initiative d'aide au recrutement, par exemple, un Réseau de gestionnaires des ...

→ ressources humaines des entreprises membres a initié une collaboration avec l'Agence d'Etude et de Promotion de l'Emploi (AGEPE) sur les possibilités de stages pour des centaines de jeunes femmes et jeunes hommes. Certains de ces stagiaires ont ensuite été embauchés par les entreprises. En outre, le dialogue entre les EMN, les institutions de formation et l'AGEPE a conduit à des accords de partenariat avec un certain nombre de multinationales. Les besoins en compétences particulières à développer ont été cartographiés par secteur permettant de mieux ajuster l'offre de formation à la demande des entreprises. C'est ainsi que par exemple le secteur de l'agro-industrie, s'est engagé à la formation de 1000 personnes par an sur une période de trois ans. D'autres initiatives comprennent l'introduction d'incitations fiscales visant à promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes.

De la nécessité d'opérationnaliser les plans d'actions

La mise en œuvre des plans d'actions a donné des résultats concrets. En effet, conformément aux recommandations issues du dialogue des acteurs, le BIT a appuyé la réalisation d'une deuxième étude sur « *Le renforcement des liens entre les Entreprises Multinationales et les PME dans leurs chaînes d'approvisionnement* » en collaboration avec le Centre ivoirien de Recherche économique et sociale (CIRES). Elle est destinée à évaluer les liens existants et potentiels entre les entreprises

multinationales et les PME locales et à renforcer la dynamique de la chaîne d'approvisionnement. En juillet 2014, les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs ont participé à un atelier pour discuter des recommandations et procéder à la validation de l'étude. Ils ont par la suite adopté un plan d'actions couvrant six domaines stratégiques: 1) la promotion de contrats locaux, 2) l'établissement d'une plateforme permanente de dialogue EMN-PME ; 3) le renforcement de la capacité de gestion des ressources humaines dans les PME, 4) l'évaluation de l'impact sur l'emploi de l'Investissement Direct Etranger, 5) la promotion d'un environnement propice au transfert de technologie des multinationales vers les PME, et 6) stimuler le développement des PME.

De plus, à la demande du Centre de Promotion des investissements en Côte d'Ivoire, CEPICI et de la CGE-CI, le BIT soutient techniquement la commission nationale nouvellement établie dans son objectif visant à mieux évaluer l'impact sur l'emploi des investissements étrangers tout comme de l'investissement intérieur. En outre, le BIT a été invité à jouer un rôle actif en facilitant le dialogue entre le gouvernement, les entreprises, les travailleurs, et des nouveaux investisseurs en Côte d'Ivoire. Par ailleurs, le BIT a présenté l'expérience dans l'engagement avec les entreprises multinationales sur la priorité de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire, en Sierra Léone et au Libéria au cours de la réunion de la Fédération des Organisations patronales de

« Les nombreuses actions initiées en Côte d'Ivoire ces dernières années ont beaucoup contribué à une meilleure connaissance de la Déclaration de Principes Tripartites sur les EMN et la politique sociale de l'OIT. »

l'Afrique de l'Ouest (FOPAO), l'organisation d'employeurs sous régionaux pour l'Afrique de l'Ouest. Un plan d'actions sous régional a été élaboré, comprenant une étude régionale sur la promotion de l'emploi des jeunes dans les partenariats avec les entreprises multinationales, les initiatives au niveau des pays pilotes, et une étude du secteur minier.

Vers un approfondissement des possibilités sectorielles

Faisant suite à l'étude portant sur le « *Renforcement des liens : les PME et les EMN dans leurs chaînes d'approvisionnement* » et à ses recommandations, le BIT est à présent engagé dans un processus d'appui technique à la Chambre des Mines (Groupement professionnel des Miniers de Côte d'Ivoire) qui entend promouvoir des pratiques commerciales socialement responsables dans le secteur minier en conformité avec les principes de la Déclaration de l'OIT sur le renforcement des liens entre les entreprises multinationales et les entreprises locales. L'exploitation minière est en effet un secteur clé pour le développement économique en Côte d'Ivoire. Elle attire de nombreux nouveaux investisseurs

et en tant que tel, peut constituer un important moteur pour le développement socio-économique et la diversification économique dans le pays.

Les nombreuses actions initiées en Côte d'Ivoire ces dernières années ont beaucoup contribué à une meilleure connaissance de la Déclaration de principes tripartites sur les EMN et la politique sociale de l'OIT par les divers acteurs intervenant dans le pays. Grâce à une meilleure connaissance des secteurs d'intervention des EMN et de leurs besoins en matière de ressources humaines qualifiées, les dispositions adéquates peuvent et/ou sont en train d'être prises à différents niveaux (structures de formation, dispositifs de promotion de l'emploi, etc.) pour mieux préparer les jeunes à capter les multiples opportunités. Quant à l'instauration de cadres de dialogue, elle permet de trouver des réponses concertées aux multiples problématiques qui interpellent les différents acteurs dans leurs relations d'affaire dans un contexte de crise de l'emploi dont la résolution requiert un changement d'attitude de la part de tous. Ces avancées réalisées en Côte d'Ivoire ces dernières années ont été rendues possibles grâce à la mise en œuvre des principes de la Déclaration sur les EMN. A présent, les dispositifs en place et les importantes perspectives de nouveaux programmes qui se dessinent, notamment dans le secteur minier, constituent un signal fort de l'importance du rôle que peuvent jouer les entreprises multinationales en matière de création d'emploi en faveur des jeunes en Côte d'Ivoire et dans les pays de la sous-région.



Travaux HIMO étendus (EPWP, Afrique du Sud)

Programmes d'investissements intensifs en emploi pour les jeunes

40 ans de succès à travers le monde

par **Claude Yao KOUAME**

Depuis plus de quatre décennies, l'Organisation internationale du Travail (BIT) a, en collaboration avec les gouvernements et les partenaires au développement, développé des Programmes d'investissements intensifs en emploi (ou à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) dans plus de 40 pays à travers le monde. Cette approche vise la production de biens publics par l'utilisation de méthodes de travail et des systèmes qui optimisent le contenu du travail, généralement par le biais des combinaisons efficaces de coût du travail, sans compromettre les normes de qualité et les conditions de travail.

Ces programmes ciblent prioritairement les jeunes avec des proportions importantes pouvant aller jusqu'à 80 pour cent des populations concernées. Des programmes à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) ont été utilisés dans plusieurs contextes. Ce fut le cas après la Seconde

Guerre mondiale, lorsque les projets d'infrastructures publiques ont été utilisés pour créer de l'emploi comme un moyen de contre-dépression pour générer des revenus et stimuler la demande. En Afrique et en Asie, il y a eu une généralisation de l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre des travaux publics notamment pour la construction et l'entretien

« En Mauritanie le BIT met en œuvre le volet dénommée « Chantier Ecole » en appui à la réforme du secteur du transport par le développement d'une filière des métiers de l'entretien routier. »

des routes. La main-d'œuvre a été mobilisée pour répondre aux situations d'urgence telles que la sécheresse et les inondations ou dans des programmes de reconstruction post-crise. Les programmes HIMO ont évolué ces dernières années pour non seulement répondre aux situations de chômage élevé à travers la génération de revenus ...

« L’offre de travail des jeunes étant plus importante que celle des non jeunes sur le segment du travail non qualifié, la mise en place d’un programme d’emploi massif, permettrait de faire absorber par le marché du travail une bonne part des jeunes sans instruction, sans formation et sans travail. »

→ tirés par les travaux réalisés mais également améliorer les capacités productives des communautés locales par la réalisation d’infrastructures productives tels que les systèmes d’irrigation, de conservation des sols et des routes de desserte agricoles. Les programmes HIMO sont ainsi conçus comme des instruments de création d’emplois permanents qui découlent de l’exploitation des biens productifs par les communautés de base. Plus récemment, les programmes de travaux publics à forte intensité d’emploi sont devenus une composante majeure des fonds sociaux mis en place pour atténuer les effets de la libéralisation économique et les réformes structurelles. Des exemples de ceux-ci peuvent être trouvés en Afrique du Sud, au Kenya et en Tanzanie. Ces programmes sont articulés aux investissements sectoriels tels que les travaux publics (piste rurales, ouvrages d’assainissement, ...) et les équipements communautaires (bâtiment publics, aires de marché, ...), mais également à des investissements multisectoriels touchant à la préservation de l’environnement en réponse au changement climatique, d’irrigation et de gestion des ressources en eau et des ressources en terres agricoles en milieu rural et ayant un effet multiplicateur

d’emplois répondant aux besoins des populations pauvres. Les capacités de ces programmes à contribuer à la création des opportunités d’emplois, et à la production d’actifs permettant la génération des sources de revenus sont prouvées depuis de longues années avec différents programmes HIMO en Afrique de l’Ouest. Les innovations apportées ces dernières années visent à couvrir le spectre de l’Agenda du travail décent au travers des projets HIMO. Ces derniers constituent un vecteur de développement local pour la réduction de la pauvreté, mais également pour la sensibilisation à l’application des normes de travail, de productivité des PME de la construction, de renforcement de l’employabilité des jeunes et la constitution de la composante Emploi du socle de protection sociale pour les jeunes capables de travailler. Il est établi que les investissements publics sont un vecteur efficace de création d’emplois et de débouchés en termes d’emploi pour les jeunes dans le cadre d’approches de l’investissement à forte intensité d’emploi. Lorsque l’on utilise dans de tels programmes des méthodes faisant appel à une main-d’œuvre et à des moyens locaux, la création directe et indirecte d’emplois, ainsi que les emplois induits résultant d’une augmentation de la consommation locale peuvent se traduire par une sensible amélioration dans l’ensemble de l’économie. Dans les pays de l’Afrique de l’Ouest, une partie très importante du budget national d’investissement est affectée au développement des infrastructures. Ceci constitue une garantie de durabilité des opportunités d’emploi pour autant que les décideurs prennent l’option d’affecter suffisamment de ressources dans des projets d’infrastructures locaux réalisables selon les techniques intensives en emploi. Ces programmes offrent des possibilités d’emploi à une large gamme de jeunes de qualifications très diversifiées. Les bénéficiaires des programmes HIMO ne sont pas seulement des travailleurs non qualifiés, mais aussi de nombreux travailleurs semi-qualifiés et qualifiés, techniciens et agents locaux se trouvent également sur les

chantiers des projets ainsi qu’au niveau de la gestion, des entrepreneurs, ingénieurs, socio-économistes, spécialistes des TIC et responsables financiers y interviennent également. Des programmes de formation sont souvent intégrés aux programmes HIMO, comme dans le cas du Mali par exemple (voir encadré 1), qui permettent d’améliorer les compétences des jeunes qui participent à ces programmes. L’apprentissage des métiers liés à l’exécution et à la gestion des chantiers par les jeunes offre à ces derniers une première expérience extrêmement précieuse pour l’évolution de leur carrière. Les programmes HIMO regroupant sur un même site au moins une centaine de jeunes peuvent organiser d’autres services spécifiques à l’attention de ces derniers. Dans plusieurs pays, il existe une importante demande des jeunes non satisfaite de services sociaux dans divers secteurs : soins de santé, alphabétisation, TIC, formations techniques liées aux métiers du BTP, inclusion financière, ... En fonction de la durée des chantiers, ces programmes peuvent intégrer une composante sociale pour accompagner les jeunes à s’inscrire dans un processus durable d’insertion, après une épargne sur les rétributions payées en compensation des travaux réalisés. Les salaires des jeunes bénéficiaires de ces programmes sont déposés directement dans un compte d’épargne pour leur permettre d’accumuler des capitaux initiaux pour le démarrage d’une activité génératrice de revenus, pour devenir micro entrepreneurs avec l’épargne accumulée pendant les travaux. Le projet d’emploi Jeunes et de développement des compétences en Côte d’Ivoire (PEJEDEC) et au Burkina-Faso (PEJDC) sont des exemples de ce genre qui appuient l’employabilité et les possibilités d’emploi transitoires dans les travaux publics à forte intensité accessibles aux jeunes non qualifiés à faible/qualifiés, en milieux urbain, périurbain et dans les zones rurales. Le groupe cible étant la jeunesse, qui n’est pas le plus souvent inscrite dans toute forme de formation, qu’elle soit formelle ou informelle, le projet saisit cette opportunité pour organiser des programmes de développement de la petite enfance, et de sensibilisation de la communauté sur les questions

environnementales, d’hygiène, de la nutrition et de la santé (telles que le VIH / sida, la planification familiale). Les programmes HIMO participent à enrichir ou à consolider l’offre de la formation technique et professionnelle en développant un corps de connaissance dans les métiers du BTP en particulier, combinant les cours théoriques aux travaux sur les chantiers. En Mauritanie, le BIT met en œuvre le volet dénommé « *Chantier Ecole* » en appui à la réforme du secteur du transport par le développement d’une filière des métiers de l’entretien routier, en collaboration avec le secteur privé et l’administration publique en charge des travaux publics (voir encadré 2). D’autres centres de formation technique dans le domaine des travaux publics et de la construction ont intégré dans les curricula l’exécution des travaux par les méthodes HIMO. Des exemples de création massive d’emplois par les travaux HIMO existent à travers le monde (voir exemples des innovations en encadré 3). Celui donné en Inde par la loi nationale Mahatma Gandhi

sur la garantie de l’emploi en milieu rural (NREGA) est une bonne illustration. Le programme, lancé en 2006, cible environ 55 millions de bénéficiaires. Il donne une garantie d’emploi légale de 100 jours par exercice aux membres adultes de tout ménage rural disposé à accomplir un travail manuel non spécialisé au salaire minimum légal dans le domaine des travaux publics. Autre exemple, en Afrique du Sud, le Programme étendu de travaux publics (EPWP), lequel a pour objet de créer 4,5 millions d’offres d’emploi sur les cinq prochaines années. Les expériences conduites en Afrique subsaharienne depuis 1989, par les agences de type AGETIPE ont montré la faisabilité des approches dites à haute intensité de main-d’œuvre (HIMO) pour la réalisation des équipements publics en milieu urbain. Ces derniers ont eu essentiellement pour socle le

développement de programmes d’investissements publics (PIP). D’une façon générale, l’offre de travail des jeunes étant de loin plus importante que celle des non jeunes sur le segment du travail non qualifié, la mise en place d’un programme d’emploi massif, à l’exemple du programme de garantie d’emploi de l’Inde (NREGA), permettrait de faire absorber par le marché du travail une bonne part des jeunes sans instruction, sans formation et sans travail. Au Sénégal par exemple, la population cible serait constituée de jeunes appartenant à des ménages confinés dans la profondeur de la pauvreté. La mesure de la profondeur de la pauvreté à l’échelle des ménages (Pr. Cabral, 2014) montre qu’il faut 95 985 FCFA, 212 415 FCFA et 257 053 FCFA respectivement à chaque ménage affecté par la pauvreté à Dakar, dans les autres centres urbains et en milieu rural afin de sortir de la ligne

« Les investissements publics sont un vecteur efficace de création d’emplois et de débouchés en termes d’emploi pour les jeunes dans le cadre d’approches de l’investissement à forte intensité d’emploi. »

PROJET PEJHIMO AU MALI

Au Mali, l’économie informelle occupe 73 pour cent de la population active et un tiers des travailleurs sont des jeunes (d’âge compris entre 15 et 39 ans). Le taux de chômage des jeunes est remarquablement plus élevé que la moyenne générale (12 pour cent dans l’ensemble du pays et 32 pour cent à Bamako). L’Agence pour la promotion de l’emploi des jeunes (APEJ) a mis en œuvre un programme national comportant une composante d’insertion des jeunes dans la vie professionnelle par l’intermédiaire d’investissements à haute intensité de main-d’œuvre (PEJHIMO). Un nouvel impôt sur les rémunérations de 2 pour cent a été affecté au financement du Fonds national pour l’emploi des jeunes. Le projet PEJHIMO a créé plus de 70 517 journées de travail depuis 2006 et contribué directement à l’accès de près de 700 jeunes travailleurs au marché du travail, par le jeu de diverses activités : travaux d’irrigation, commercialisation de produits agricoles, rénovation et maintenance des routes rurales, extraction des pierres de carrière utilisées pour le revêtement des routes. Les techniques de pavage et d’utilisation des matériaux locaux sont enseignées dans les programmes de formation professionnelle et dans tous les camps de jeunesse dont dispose le pays. La formation aux techniques manuelles de la construction est progressivement étendue à tous les autres programmes d’investissement (par exemple, Programme d’appui au secteur agricole, Projet national de construction de routes). L’OIT, en partenariat avec l’APEJ, a entrepris de mener des études pilotes dans les techniques à haute intensité de main-d’œuvre ; de renforcer la capacité des collectivités et des administrations locales, de telle sorte que ces instances puissent assumer la responsabilité des investissements compris dans les budgets nationaux et locaux ; de mettre en place un accord-cadre national encourageant le dialogue entre les partenaires nationaux chargés des investissements sur un plan décentralisé, en particulier entre les représentants de l’Etat, des travailleurs et des employeurs, les administrations territoriales et les membres du Parlement. Le projet PEJHIMO est financé par le gouvernement du Mali et le Grand-Duché du Luxembourg dans sa première phase. Il est exécuté par l’APEJ avec l’assistance technique du BIT. Source : Projet PEJIMO, BIT



CHANTIER ECOLE D'ENTRETIEN ROUTIER EN MAURITANIE

Le Bureau international du Travail (BIT) s'est engagé sur trois ans (2015-2017) à accompagner la Mauritanie dans la mise en œuvre du volet Chantier école du Projet d'ajustement institutionnel du secteur du Transport (PAIST) financé dans le cadre du 10ème FED par l'Union Européenne. L'objectif principal du projet est le développement d'une filière de formation professionnelle dans le domaine de l'entretien routier en vue de renforcer l'employabilité des jeunes hommes et femmes et favoriser leur insertion socioprofessionnelle dans les métiers porteurs de l'entretien routier dans les zones rurales et urbaines.

La stratégie globale du projet se fonde sur le renforcement de l'offre de formation dans le domaine de l'entretien routier à l'attention de 400 jeunes au total par le biais de chantiers écoles d'entretien de 16 kilomètres de pistes menant à l'obtention d'un Certificat de compétences. Le projet est mis en œuvre sur 30 mois selon un schéma alternant formation théorique au sein de Centres de formation technique et professionnelle, formation pratique sur un chantier et immersion en entreprise. Le projet répond au défi posé par les réformes dans le secteur routier qui offriront dans un court terme les opportunités d'emplois pour les jeunes hommes et femmes dans les métiers relatifs à l'entretien routier ; ceci dans la perspective de garantir durablement la qualité du réseau routier. Le projet renforcera les capacités de 4 centres de formation technique et professionnelle, de 150 chefs d'entreprises, des techniciens et ouvriers spécialisés de celles-ci. Enfin le renforcement des partenariats entre l'administration publique et les partenaires sociaux mais aussi avec les acteurs du secteur privé dans la définition des stratégies et des opérations d'entretien routier favorables à l'emploi des jeunes sera également promu. Les interventions du projet permettront de construire un modèle de formation diplômante à cycle court, d'établir une plateforme de dialogue entre les petites et moyennes entreprises (PME) d'entretien routier, les centres de formation, les acteurs d'intermédiation et de placement des jeunes pour mieux faire correspondre l'offre à la demande de travail dans le secteur. D'une façon plus spécifique, la stratégie du projet est basée sur la mise en place d'un projet pédagogique et professionnel de formation et d'insertion à l'attention des jeunes et de l'administration routière. L'application des approches basées sur des techniques intensives en main-d'œuvre au profit des jeunes sera favorisée et permettra de coupler l'apprentissage sur les chantiers réels d'entretien routier à un parcours académique de 6 mois au total pour 4 promotions de 100 jeunes, soit une cible de 400 jeunes. Le système s'appuiera sur le dispositif de formation professionnelle mauritanien en mettant l'accent sur la qualification des jeunes et le renforcement des compétences des acteurs de l'entretien du réseau routier mauritanien.

Exemple de projets HIMO avec un fort impact sur l'emploi

PROGRAMMES	DÉPENSES (MILLIONS USD)	DÉPENSES EN % DE PIB	NOMBRE D'OPPORTUNITÉS D'EMPLOI	OPPORTUNITÉS DE TRAVAIL EN % DE LA POPULATION ACTIVE
NREGA (Inde 08/2010)	7 687	0.48%	62.8 millions	9.7%
PSNP (Ethiopie 08/2009)	380	1.2%	1.6 million	4.8%
EPWP (Afrique du Sud 08/2010)	3 962	1,1%	843 000	2.3%
KKV (Kenya 2009) « Kazi Kwa Vijana » (Programme pour l'emploi des jeunes), Kenya (18-35 ans).	43	0.12%	300 000	
CfWTEP (Liberia 2009)	1,6	0,7%	3 600	0,8%
Jefes (Argentine 2003)	3 068	0,9%	2 210 000	13%

Source : Le rôle des programmes publics d'emploi dans les politiques nationales de l'emploi, Maikel Lieuw-Kie-Song, 2011



M. KINTCHE Alain, personne à mobilité réduite dans son atelier ouvert à Tindji grâce au Kit CEJEDRAO

Projet CEJEDRAO

Révéléteur d'emplois ruraux

Le 10 juin 2008, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté à l'unanimité, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Elle indique que les quatre objectifs stratégiques que sont « droits au travail, emploi, protection sociale et dialogue social sont indissociables, interdépendants, et se renforcent mutuellement ». Dans cette optique, le Bureau international du Travail (BIT) a initié pour l'Afrique de l'Ouest un programme TREE dénommé « Projet de Renforcement des Compétences pour l'Emploi des Jeunes et le Développement Rural en Afrique de l'Ouest », avec le soutien financier du Gouvernement du Danemark, de la Commission danoise pour l'Afrique et de l'Initiative de promotion de l'éducation post-primaire.

« 17 310
bénéfi-
ciaires
directs
touchés. »

localité. Ce faisant, le projet s'est révélé comme un véritable outil de lutte contre l'exode rural mais aussi un processus de rapprochement, d'ouverture réciproque et de collaboration entre hommes et femmes, handicapés et non handicapés, scolarisés, déscolarisés, alphabétisés et analphabètes. En somme, avec 17 310

Le projet CEJEDRAO, mis en œuvre au Bénin du 1er janvier 2010 au 31 décembre 2014, sous l'égide du Bureau de l'OIT à Dakar, a été implanté dans quatre départements : Atacora, Atlantique, Donga et Zou. Après cinq années d'exécution au Bénin, les activités du CEJEDRAO ont été réalisées dans 52 villages répartis sur 24 communes, à travers une approche innovante qu'est le TREE (Training for Rural Economic

Empowerment - Formation pour le Renforcement de l'Autonomie Economique des Populations rurales) et autour de deux thématiques d'actualité : emploi des jeunes et apprentissage informel. Face aux défis de l'emploi des jeunes, de la qualité de l'emploi et de la précarité particulièrement en milieu rural béninois, le BIT par le biais du CEJEDRAO, a montré aux jeunes ruraux hommes et femmes, les opportunités d'emplois décents qui s'offrent à eux dans leur

TEMOIGNAGES



30 ans, analphabète, domiciliée à Kpakpamè

Mme ABOUTA

« Je vendais des produits vivriers (maïs et haricot). Grâce à CEJEDRAO, je me suis lancée dans le soja. Par la commercialisation du soja et ses dérivés, j'ai acheté une moto. Aujourd'hui je n'attends plus mon mari pour les dépenses du ménage et les besoins de mon enfant ».



M. SABI Yétchabili

« CEJEDRAO m'a montré le chemin de l'auto-emploi et de la richesse à travers les bonnes pratiques de l'apiculture. J'ai pu démarrer facilement mon activité avec les équipements offerts par le projet. »

« Le projet s'est révélé comme un véritable outil de lutte contre l'exode rural mais aussi un processus de rapprochement, d'ouverture réciproque et de collaboration entre hommes et femmes. »

bénéficiaires directs touchés, le projet a permis d'ouvrir d'autres perspectives d'emplois décents pour les jeunes béninois, à travers la promotion de la méthodologie TREE et du modèle d'intervention dans l'apprentissage informel. Au vu des changements induits (au niveau individuel et communautaire) et la dynamique économique créée au niveau de chacune des localités touchées, le projet CEJEDRAO aura donc contribué à la lutte contre le chômage de plus en plus rural, juvénile et féminisé. Le projet CEJEDRAO, de par sa stratégie, notamment le TREE, une première en Afrique de l'Ouest, s'est révélé une expérience réussie et efficace, au regard des changements positifs notés sur les trois lignes d'action que sont : la création d'emplois décents et durables pour les jeunes en milieu rural ; l'amélioration des systèmes d'apprentissage informel et le renforcement des compétences des acteurs institutionnels au niveau national. Le rôle des services techniques des ministères, des structures faitières d'artisans et des comités villageois de Développement (CVD), le professionnalisme des ONG locales partenaires et des collaborateurs externes du projet ont été déterminants.

L'accompagnement financier du Gouvernement du Danemark, de la Commission danoise pour l'Afrique et l'initiative de promotion de l'éducation post-primaire ont permis de réaliser ce projet. Cependant de nombreux défis restent à relever au niveau de la lutte contre le chômage et la précarité des jeunes et des femmes. L'amélioration de la qualité de l'apprentissage informel devrait également être assurée pour que l'expérience CEJEDRAO soit pérennisée par les communautés. Comme défis majeurs, nous pouvons énumérer : l'appropriation, la maintenance et la fonctionnalité des centres de formation, de production et de commercialisation ; l'institutionnalisation des matrices de compétences au niveau de l'apprentissage informel ; l'adoption de la méthodologie TREE par les acteurs de promotion de l'emploi des jeunes, dans chaque commune du Bénin en vue de l'identification des métiers locaux porteurs et de

l'accompagnement des jeunes dans l'exercice de ces métiers ; la vulgarisation et l'extension des bonnes pratiques du CEJEDRAO par la mobilisation des ressources diversifiées ainsi que de partenaires techniques variés pour consolider davantage l'approche CEJEDRAO sur l'ensemble des communes rurales du Bénin. La contribution de tous les acteurs de développement du Bénin s'avère indispensable pour accompagner l'Etat à résorber considérablement, efficacement et durablement le problème de l'emploi des jeunes et de la qualité de l'apprentissage informel.

Le comité de rédaction remercie Monsieur Michel Grégoire pour la documentation fournie pour cet article.

Insertion des sortants de la formation professionnelle

L'exemple du projet ISFP
au Sénégal

Au Sénégal, pour faire face à la problématique du chômage et du sous-emploi, beaucoup de jeunes s'orientent dans la formation qualifiante ou l'apprentissage traditionnel artisan. Malgré tout, il leur est difficile de s'insérer dans le circuit de la production. Pour aider le gouvernement du Sénégal dans sa recherche de solutions face à ces difficultés d'insertion des jeunes qui ont suivi un parcours d'apprentissage ou une formation classique, le Bureau international du Travail (BIT) a mis en œuvre et réalisé de décembre 2007 à décembre 2012, le projet Insertion des sortants de la formation professionnelle (ISFP). Vu les résultats satisfaisants enregistrés à sa première phase, le projet ISFP a bénéficié d'un nouveau financement.



Dans sa première phase, le projet ISFP avait trois objectifs spécifiques. Le premier était de permettre aux sortants des établissements de formation professionnelle de s'insérer dans le tissu économique. Le deuxième objectif spécifique était d'aider les établissements à s'approprier le principe d'insertion et à justifier le bien-fondé de l'intégration formelle de la culture d'entreprise dans les programmes de formation. Quant au troisième objectif, il consistait à consolider la pérennisation des modules CLE et GERME en termes d'amélioration de l'offre et de structuration des acteurs. Les modules appelés CLE (Comprendre l'entreprise), GERME (Gérez mieux votre entreprise), CREE (Créez votre propre entreprise) et TRIE (Trou-

vez votre idée d'entreprise) sont des outils du BIT qui visent l'auto-emploi. Le projet a été réalisé auprès des établissements de formation professionnelle des régions administratives de Thiès, Louga, Saint Louis et Matam. Sa stratégie d'intervention s'appuyait sur la problématique de l'insertion selon une logique de filière, le principe de l'approche programme, la collaboration avec les partenaires institutionnels et l'accompagnement des acteurs GERME et CLE. Lors de sa conception, le projet ISFP s'est appuyé sur les priorités du Sénégal, de l'OIT et du Grand-duché de Luxembourg en matière d'insertion des jeunes. La dimension genre a été suffisamment intégrée tout comme la durabilité des résultats du projet. Ce dernier a été jugé pertinent par les

parties prenantes et a suscité l'intérêt des jeunes, des autorités nationales, du Grand-Duché de Luxembourg, du FNUAP, de la Coopération technique Belge, etc. du fait de la combinaison d'appuis non financiers et financiers. Quelques 2500 sortants des établissements ont été formés dans le développement de l'esprit d'entreprise ; 1985 élèves ont été formés en TRIE Insertion et 946 aux techniques de création d'entreprises de type CREE Insertion. La formation en GERME niveau 1 a été suivie par 683 élèves. Avec l'appui du projet ISFP et des cellules d'insertion, 360 plans d'affaires ont été réalisés dont 177 acceptés pour financement. Depuis, 101 entreprises sont effectivement installées. 4,48% des financements acceptés

n'ont pas été retirés par les jeunes promoteurs pour diverses raisons (désistement, manque d'apport personnel, changement d'adresses, etc.). Au total, 15 responsables d'établissements et 15 responsables de cellules d'insertion ont été formés en ingénierie de la formation. Une centaine de jeunes filles ont été envoyées en formation par le FNUAP dans les CRET de Saint-Louis et Thiès. Ce qui illustre la prise en compte de la dimension genre à plusieurs niveaux, dans la mesure où le projet intervient dans des zones géographiques périphériques et enclavées et cible des garçons et des filles issus de milieux sociaux défavorisés. Grâce au projet tous les établissements partenaires disposent de Cellule d'appui à l'insertion (CAI),

« 2500
sortants des
établissements
formés dans le
développement
de l'esprit
d'entreprise.
101 entreprises
effectivement
installées. »

les formateurs et les jeunes ont amélioré leurs capacités en création et en gestion de micros entreprises et certains jeunes y compris des filles ont bénéficié de financements et ont développé leurs capacités entrepreneuriales.

Dans sa deuxième phase, (2013-2016), le projet est intégré dans le programme de réforme de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) initié par le gouvernement du Sénégal. Cette fois-ci, huit régions sont ciblées, en l'occurrence Matam, Louga, Saint-Louis, Kaffrine, Kaolack, Thiès, Diourbel et Fatick. La stratégie d'intervention du projet est axée sur une approche pérenne de la recherche ...

→ d'emploi. Le projet apporte un appui structuré aux 30 établissements de l'ETFP. Il s'agit là de mettre en place un dispositif d'insertion visant l'auto-emploi et qui est basé en grande partie sur les outils du BIT (CLE et TRIE, CREE et GERME). Ainsi, durant ses première et deuxième année de formation, l'apprenant acquiert des notions

et techniques pour développer sa culture d'entreprise (CLE). Ensuite, en dernière année, l'apprenant sort de l'établissement après avoir acquis des compétences dans la création d'entreprise, avec à la clé un plan d'affaire finalisé. Et à partir de ce moment, il dispose de services appropriés via les chambres de métiers dont il sera membre

grâce à une carte qui lui sera délivrée. Ce qui lui permettra d'avoir un accès durable aux marchés, à la protection sociale, au crédit et à des informations. Evidemment, de telles opportunités ne sont possibles réellement qu'en collaboration avec toutes les structures intervenant dans le circuit de production. C'est pourquoi le BIT, dans sa

Stratégie pour un entrepreneuriat durable, met en lien les centres de formation, les Moyennes et Petites Entreprises (MPE) créées par les sortants, les collectivités locales créatrices de marchés et de mesures incitatives à l'investissement, le secteur privé pour les investissements et les chambres de métiers.



Organisation
internationale
du Travail

PROMOUVOIR LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET LE TRAVAIL DECENT POUR DONNER AUX COMMUNAUTES RURALES LES MOYENS DE REALISER LEURS ASPIRATIONS

Pour la croissance, l'emploi productif, le revenu, de bonnes conditions de travail, l'égalité des chances, les droits, une voix, le développement durable, la résilience aux crises, la sécurité alimentaire



TEMOIGNAGES

Michel Faye.

Directeur de la Formation professionnelle et technique du Sénégal.

« Je salue cet esprit coopératif du BIT et cette forme de générosité du BIT au profit des jeunes. Cette générosité s'est traduite par le fait qu'il ait accepté que nous puissions contextualiser certains modules qui étaient des copyrights du BIT, pour pouvoir les intégrer dans les curricula de formation dans les centres de formation, notamment sur le TRIE, le CLE et le CREE. Ces trois modules ont été retravaillés avec le niveau déconcentré, avec les Inspecteurs en charge des aspects pédagogiques dans les centres de formation, pour pouvoir tirer des horaires à intégrer dans les emplois du temps des enfants au niveau des centres de formation. Cela, il faut le dire, est passé par une forme de générosité du BIT. Mais c'est aussi une façon de dire essayons d'expérimenter notre approche de la culture d'entreprise au sein des établissements, de l'approche d'adéquation formation-emploi. Que le jeune ne soit plus là à se dire –je vais chercher l'emploi salarié. Que vraiment cette culture naisse pendant la formation, et que les enseignants qui sont dans les centres de formation également soient renforcés pour identifier, accompagner et aider ces jeunes-là à pouvoir s'installer correctement. Je crois que c'est une première en Afrique et nous avons intérêt ensemble à le travailler correctement, pour que ce soit vraiment au profit de toute l'Afrique si jamais c'est concluant. Et je n'ai pas de doute que ça va être concluant parce que le partage au niveau déconcentré est fait, le linkage avec les chambres de métiers est une réalité. Le reste maintenant c'est de pouvoir évaluer une à deux promotions de jeunes sortis à travers cette stratégie et de pouvoir dire voilà comment corriger la stratégie, et elle peut être transférable dans tel ou tel autre pays, etc. C'est cela le défi de la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie du BIT. »

Oumar Ndiaye.

Inspecteur d'académie de Louga.

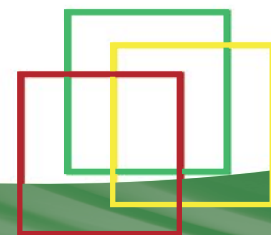
« Je pense que c'est un projet innovant qui mérite d'être soutenu et pérennisé parce que jusqu'avant son arrivée, nous faisions de la formation professionnelle sans nous soucier de l'après formation. Ce que les formés devenaient ne nous préoccupait pas. La conséquence est qu'on formait et après les sortants se retrouvaient dans le chômage technique. Maintenant, c'est cela que le BIT et avant lui certainement, le FOR-PROPFEM, dans une moindre mesure, ont commencé à corriger. Dans le passé on ne s'occupait que de modules de formation, les préoccupations d'insertion venant après l'école de formation. Avec ces programmes-ci, les préoccupations d'insertion, d'entrepreneuriat, sont intégrées dans les modules de formation. C'est pendant qu'on est en formation qu'on pense à sa future insertion, qu'on prend toutes les précautions, toutes les dispositions pour déjà à la sortie pouvoir entrer immédiatement dans le marché de l'emploi. J'invite l'ensemble des acteurs convaincus de la pertinence de ce programme à se mobiliser pour sa mise en œuvre efficace et efficiente ; et que les moyens qui doivent accompagner cette mise en œuvre soient mis à disposition à temps pour que ce projet ne connaisse pas le sort de beaucoup d'autres projets bien pensés en théorie, mais qui dans la mise en œuvre ont souvent connu des difficultés. »

Joselyne Umurungi.

Consultante au projet ISFP.

« En participant, le 29 octobre 2014, à l'atelier de partage de la nouvelle approche initiée par le ministère de la formation professionnelle et le BIT, en matière d'emploi des jeunes à travers le projet ISFP, je me suis rendu compte sincèrement que les autorités politiques et les institutions font réellement des efforts pour régler les problèmes d'insertion des jeunes après leur formation. Au cours des échanges et des présentations faites à cette occasion, j'ai vu de leur part un réel engagement dans ce sens. Avant de participer à ce genre de réunions, je me disais comme tous les autres jeunes désespérés à cause de leur chômage, que ce qu'on voit à la télé et tout ce que les politiciens sont en train d'avancer comme projets ne sont que des discours. Je témoigne que le gouvernement, les institutions nationales et internationales s'engagent pour voir comment nous sortir du chômage. J'aimerais qu'on sensibilise les jeunes pour qu'ils aient l'esprit d'entreprise, comme ça se fait avec le projet ISFP. La majorité des jeunes africains rêvent d'aller vers les emplois salariés. Mais ce n'est pas évident d'y accéder vu la démographie. Je souhaite qu'on inculque aux jeunes, dès le bas âge, l'esprit d'entreprise, comme ça ils grandissent avec l'idée de travailler à leur propre compte. »

- Intégrer dans les politiques nationales de l'emploi et les Programmes par Pays pour la promotion du Travail Décent et la promotion de l'emploi productif dans les zones rurales ;
- Accroître l'expression des populations rurales par le biais de l'organisation des communautés et de la promotion des droits, des normes et du dialogue social ;
- Promouvoir un modèle de développement rural basé sur l'emploi et une meilleure intégration dans les chaînes de valeur ;
- Instaurer des socles de protection sociale qui garantissent un revenu minimum et l'accès aux services de base dans les économies rurales.



Le comité de rédaction remercie Madame Nteba Soumano pour la documentation fournie, l'orientation et l'appui donnés pour cet article.

Sénégal

L'amour de la terre renaît chez de jeunes diplômés

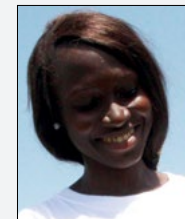
« Les solutions aux problèmes récurrents de nos grandes métropoles urbaines sont à rechercher en milieu rural ». Ainsi s'exprime le PRODAC sur sa page Facebook. Le PRODAC (Programme des Domaines agricoles communautaires) est une des réponses du Gouvernement du Sénégal face à la problématique de l'emploi des jeunes dans ce pays. D'un coût global de 100 milliards de FCFA, ce programme lancé en 2014 s'annonce prometteur pour les jeunes que notre reporter a rencontrés en plein champ durant le mois d'octobre.

Le DAC de Séfa (au sud du Sénégal) s'étend en longueur sur plus de dix-huit kilomètres et en largeur sur une dizaine de Km. Il a totalement changé de visage avec le démarrage des travaux d'aménagement de la vallée. Celle-ci était en train de mourir depuis le départ du colonisateur. Ces milliers d'hectares étaient abandonnés par les paysans qui n'avaient pas les moyens de les exploiter.

Un tour dans les champs et dans les foyers nous permet de sentir une joie renaissante des populations, avec ces mille trois cent hectares



TEMOIGNAGE



« Je pense aux autres générations de techniciens agricoles. »

Aminata Sané. Née en Casamance dans le département de Bignona, Aminata Sané ne connaissait pas Séfa en y arrivant. Le maïs non plus n'est pas dans la culture de ses ancêtres Diola, ethnie de la Casamance. « Dans le DAC de Séfa la première chose qui m'a impressionnée, c'est l'accueil des populations qui nous ont vite adoptés. Cette intégration a facilité notre travail et la complicité qui a régné avec les producteurs ». Elle a pris conscience du défi qui les attend : « Je pense aux autres générations de techniciens agricoles qui vont arriver sur le marché du travail, nous devons leur ouvrir les portes de l'insertion ».

emblavés pour la campagne agricole 2014, marquant l'An1 des DAC. « Jamais on a vu autant de champs de maïs avec autant de prévisions de récolte », nous dit Amadou Baldé, Directeur régional du Développement rural (DRDR) de Sédhiou.

Les producteurs, à l'instar d'Abdoulaye Diallo, Président du comité de gestion du DAC, espèrent qu'avec la commercialisation, ce sera un « Pakao (appellation locale du terroir) riche qui nourrit le Sénégal ». Un paysan, la soixantaine révolue, confie : « Pour la première fois de ma vie je serai millionnaire ». Il justifie ses propos par les rendements obtenus de 10 tonnes à l'hectare. Et Bakary Demba de faire la démonstration, tout heureux : « Si je récolte les 80 000 pieds de maïs avec au moins un épi par pied vendu à cent francs dans le marché, je gagnerai huit millions ».



TEMOIGNAGE



« Je ne suis pas prêt à démissionner »

Abdoulaye Diagne est un sérère bon teint, natif de Ndiaré, dans la région de Diourbel. Il découvre une nouvelle vie à Séfa, une nouvelle culture et une autre forme d'organisation sociale. S'il avait peur de la Casamance en signant son contrat, tel n'est plus le cas maintenant. « *Je ne suis pas prêt à démissionner* » a-t-il répondu lorsque nous l'avons interpellé. Dans cette commune rurale de Koussy où il encadre

des paysans, c'est l'ambiance du cousinage à plaisanterie entre Sérère-Diola et Mandingue qui l'a beaucoup marqué. « *Nous devons aider les populations à assurer l'atteinte des objectifs de la sécurité alimentaire dans cette zone où souvent il y a eu la malnutrition selon le témoignage entendu des populations à notre arrivée au village* ». Abdoulaye et compagnie veulent devenir aussi des entrepreneurs agricoles.

→ Ces résultats sont obtenus grâce à l'appui du PRODAC qui a mis en place les semences de la variété hybride et le paquet technologique. Les producteurs sont encadrés par des jeunes techniciens agricoles diplômés des écoles de formation, instituts et universités sénégalaises. Ils ont bénéficié de contrats avec le PRODAC, assurant ainsi leur insertion socioprofessionnelle. Ces techniciens agronomes, au nombre de 47, vont être rejoints à Séfa par 25 autres jeunes titulaires de Master 2 en Economie rurale, complétant ainsi l'encadrement des producteurs et bénéficiaires du programme, avec la mise en œuvre des business plan pour les structures d'exploitation. Cet étudiant, sorti de l'Université Gaston Berger de Saint Louis, n'a jamais pensé qu'un jour il pourrait

« Je ne pense même plus à la Fonction publique avec tout ce que nous pouvons faire dans les DAC. »

se retrouver en Casamance (sud du Sénégal). Trouvé au beau milieu du foyer d'accueil dans le village de Boc, Mamadou Ndiaye est loin de démissionner. Au contraire il lance cet appel aux jeunes en ces termes : « *L'avenir est dans l'agriculture. Je ne pense même plus à la Fonction publique avec tout ce que nous pouvons faire dans les DAC* ». La plaine de Séfa (au Sud), la vallée du Car Car (au Centre), Keur Momar Sarr (au Nord-Ouest) et la vallée de Salémata (à l'est) accueillent les premiers DAC. Les travaux d'aménagement des bassins aquacoles de Salémata vont permettre la production de poisson dans cette région montagneuse de Kédougou, où les populations peinent à trouver du poisson frais. Celui consommé sur place vient

de la Petite Côte (Mbour) ou de Kafountine (région de Ziguinchor). Car Car et Keur Momar Sarr seront les grands pôles de production de produits maraîchers et d'élevage en plus des fruitiers.

300 mille emplois à créer

Le Programme des Domaines agricoles communautaires (PRODAC) est une réponse à la problématique de l'emploi au Sénégal, celle des jeunes en particulier. Mis en œuvre en 2013, le concept procède d'une double démarches de création de pôles de compétitivités économiques et d'aménagements structurants permettant la mise en valeurs de grands domaines allant de 1 000 à 5 000 ha d'un seul tenant. Il

s'agit de véritables agropoles, lieux d'insertion de jeunes ruraux, de diplômés d'écoles de formation (aux métiers de l'agriculture et disciplines connexes), mais également de promoteurs privés désireux d'investir le secteur aussi bien dans ses activités de production que dans celles de transformation et de services agricoles. Le Programme des Domaines Agricoles Communautaires va créer plus de trois cent mille emplois d'ici cinq ans. Les activités aquacoles, apicoles, agricoles et la chaîne de valeurs de la transformation et commercialisation qui vont se développer dans les dix domaines, vont permettre la création de véritables pôles économiques. En favorisant l'installation, in situ,

« Un Domaine Agricole Communautaire est constitué de plusieurs Unités Autonomes d'Exploitations (UAE) ayant une superficie allant de 5 à 25 ha. »

de divers services aux agriculteurs (Système financier décentralisé, mécaniciens formés, fournisseurs de services de mécanisation et de motorisation, etc.), les DAC répondent au projet de territorialisation et constituent des laboratoires d'opérationnalisation d'un partenariat public-privé. Un Domaine agricole communautaire est constitué de plusieurs Unités autonomes d'exploitations (UAE) ayant une superficie allant de cinq (5) à vingt-cinq (25) ha. Chaque UAE est gérée par un Groupement d'entrepreneurs agricoles (GEA) composé de quinze (15) exploitants, en moyenne (à très large majorité de jeunes). En fonction des affinités et des spéculations pratiquées, plusieurs UAE pourront s'unir

pour constituer des Unions d'UAE, lesquelles pourront, à leur tour, former des fédérations d'UAE. Un des enjeux majeurs de cette initiative tient ici, de la double préoccupation du Président de la République du Sénégal, M. Macky Sall quant à l'employabilité et l'insertion des jeunes. Ce dernier tient compte du fait que près de 60% des demandeurs d'emplois dans son pays ont un niveau d'éducation ne dépassant pas le primaire, et que le seul secteur qui semble capable d'absorber une telle demande serait celui de l'agriculture.



Emploi vert

Le Sénégal explore l'aquaculture

Pour l'OIT, « la notion d'emplois verts résume la transformation des économies, des entreprises, des lieux de travail et des marchés de l'emploi vers une économie durable à faibles émissions de carbone fournissant un travail décent ».

Au Sénégal, le gouvernement s'est approprié cette notion qui, rapportée au sous-secteur de l'aquaculture, devient un véritable bassin d'emplois. Interrogé à ce propos en marge d'un atelier sur l'économie verte tenu à Dakar le 18 novembre 2014, le Dr. Magatte Bâ, Directeur général de l'Agence nationale de l'aquaculture au Sénégal (ANA) ne tarit pas d'idées pour créer des emplois dans ce sous-secteur.

Selon M. Bâ, le sous-secteur aquacole est en nette croissance. Là où l'agriculture est à 2,5% et l'élevage 3%, l'aquaculture a un taux de croissance de pas moins de 9% de par le monde. Il estime qu'on peut créer des emplois partout où le potentiel peut se présenter. « Vous prenez l'exemple de la vallée du Fleuve Sénégal. On y pratique l'agriculture végétale et l'élevage. Mais il y a aussi la pisciculture et la possibilité même d'y développer la crevetticulture. La vallée du Fleuve Sénégal a un très grand potentiel. On a là-bas des zones inexploitées qu'on peut mettre en valeur, où on peut pousser les jeunes à se mettre au travail de la terre et à produire »,

confie le Dg de l'ANA. D'après lui, ce qu'on peut gagner dans le domaine de l'aquaculture ou de la pisciculture dans un espace donné est sans commune mesure de ce qu'on peut gagner en termes de ressources par rapport à l'agriculture traditionnelle ou à une production végétale. « Sur des fermes qu'on a visitées sur le terrain, explique-t-il, on peut avoir cinq bassins de 1800 m², chaque bassin produisant 2 tonnes de poisson en l'espace de six mois, avec une possibilité de production deux fois l'année, on arrive à faire 20 tonnes. Si le poisson est vendu à 1000 FCFA bord champ, on a une production de 20 millions de FCFA l'année sur un espace correspondant à moins d'un hectare. Il n'y a aucune production végétale au Sénégal qui permet de gagner 20 millions de FCFA l'année ».

L'autre aspect, nous dit M. Bâ, c'est que l'aquaculture présente aussi des possibilités de développement, là où l'agriculture a des contraintes comme les terres salées. Dans ce genre d'espaces, il est possible, dit-il, d'aménager des bassins piscicoles et d'élever des espèces adaptées à l'eau saumâtre. Ainsi, ces aménagements peuvent se faire en amont, pour permettre de limiter le sel et de développer la production végétale en aval.

L'Organisation internationale du Travail (OIT) considère que les emplois verts constituent la clé permettant d'atteindre simultanément deux défis importants du 21^e siècle. Le premier est de prévenir le changement climatique avec les dangers qu'il comporte. Le second est d'assurer le développement social et un travail décent pour tous. C'est l'esprit du Programme des Emplois verts initié en 2009 par l'OIT et qui fait des émules jusqu'au Sénégal.

« Entre 2013 et 2014, le sous-secteur aquacole a enregistré au Sénégal la création d'au moins 450 emplois directs. »
Dr. Magatte Bâ, Dg Agence nationale de l'Aquaculture

Poursuivant l'énumération des avantages à tirer de l'aquaculture, le Dg de l'ANA déclare qu'« en mer également, avec la moule et les algues qui s'exportent très bien, là où il y a des contraintes comme l'érosion côtière, il est possible de développer l'aquaculture côtière, mais aussi celle dans les marges d'estuaires à l'intérieur des terres et dans les milieux d'eau douce avec des espèces adaptées ». Selon lui, ce sont ces opportunités que l'Agence nationale de l'Aquaculture (ANA) s'attelle à promouvoir, en encadrant et en formant les sénégalais pour développer des emplois verts. Et M. Bâ de révéler qu'entre 2013 et 2014, le sous-secteur aquacole a enregistré au Sénégal la création d'au moins 450 emplois directs. Par ailleurs, son agence a ficelé des projets et programmes dont le premier vient

d'être déclenché avec le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi. Il s'agit du Programme pour l'emploi des jeunes et des femmes, cofinancé avec la Banque africaine de Développement (BAD). Dans ce programme, il y a une sous-composante aquaculture d'un milliard deux cents millions de FCFA qui va permettre au gouvernement du Sénégal de mettre en place 90 fermes de production dans les trois prochaines années. « Ça fait un potentiel important de création d'emplois » s'extasie Magatte Bâ, « et ce n'est que le début, ajout-il, parce que nous sommes en train aussi de voir dans quelle mesure on pourrait mettre en œuvre les projets et programmes que nous avons ficelés au niveau de l'ANA. Si vous considérez l'ensemble des portefeuilles de projets que nous avons élaborés pour financement, ce n'est pas moins de 30 milliards de FCFA ». Le sous-secteur de l'aquaculture est inscrit parmi les projets phares du Plan Sénégal Emergent (PSE), avec comme objectifs la production de 50 mille tonnes de poisson et la création de 20 mille emplois d'ici à 2018. A cet effet, le ministère des Finances a prévu dans le Programme d'appui prioritaire (PAP) une somme de 11 milliards de FCFA destinée au Programme de développement accéléré de l'aquaculture.

Mao MAR, Président de la commission sociale, formation et emploi de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI)

« La création d'emplois passe nécessairement par la relance de l'activité économique »

A l'image de tous les pays de l'Afrique de l'Ouest, l'accès à l'emploi est la principale préoccupation des pouvoirs publics ivoiriens. Pour vaincre ce problème, le secteur privé de ce pays préconise la relance de l'activité économique via un assainissement de l'environnement des affaires, notamment la mise en place d'une fiscalité qui favorise le développement de l'activité économique et l'accès au financement et à la commande publique pour les entreprises locales.

Entretien avec le secrétaire permanent de la commission sociale, formation et emploi de la Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire (CGECI).

Monsieur Ladouyou, voulez-vous nous présenter votre organisation ?

La Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire, dirigée par Monsieur Jean KACOU DIAGOU, est l'organisation des employeurs la plus représentative du secteur privé ivoirien. Avec ses dix-neuf (19) groupements professionnels et associations, la CGECI compte plus de 1500 entreprises membres couvrant tous les secteurs de l'activité économique en Côte d'Ivoire. Les principales missions de la CGECI consistent à défendre les intérêts généraux des entreprises du secteur privé et assimilées ; définir et faire connaître le point de vue de ses membres adhérents sur tous les sujets concernant la vie des entreprises afin qu'elles bénéficient d'un environnement législatif et réglementaire favorable ; contribuer à l'amélioration constante de la compétitivité des entreprises ; contribuer à l'amélioration du dialogue social au sein des entreprises, avec les organisations syndicales des travailleurs et les pouvoirs publics. Eu égard à sa représentativité, la CGECI est la principale interlocutrice des pouvoirs publics ivoiriens ainsi que des partenaires

au développement sur toutes les questions d'intérêts économique et social ainsi que pour les questions de développement du pays.

Quel diagnostic faites-vous de la situation de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire ?

Suivant les résultats de l'enquête emploi 2013-2014, le marché du travail est caractérisé par un chômage de longue durée. Les chômeurs ont une préférence pour les emplois permanents à plein-temps dans le secteur privé. Concernant la recherche d'emploi, les relations personnelles et les recours directs aux employeurs sont les plus sollicités contrairement aux canaux institutionnels de recherche d'emploi. De 2011 à 2014, un cumul de 242 987 emplois a été créé dans le secteur public et 208 000 pour le secteur privé. Le commerce et l'industrie manufacturière dans le secteur privé ainsi que la santé dans le public, enregistrent un fort taux d'emplois créés au mois de juin 2014. En dépit de ces données dont certaines nous paraissent discutables, notamment le taux de chômage, le gouvernement affirme que près de six millions de personnes dont les jeunes sont en difficulté vis-à-

vis de l'emploi. L'accès à l'emploi, notamment des jeunes, reste la principale préoccupation des pouvoirs publics. Pour y répondre, le gouvernement a adopté une politique nationale de l'emploi ainsi qu'une stratégie de relance de l'emploi avec comme moteur, le secteur privé.

Le diagnostic de notre système montre que l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle souffre d'un environnement institutionnel mal adapté et parfois confus. Elle n'est pas suffisamment orientée et gérée par des partenariats avec le secteur productif.

Concernant spécifiquement les relations de l'école avec son environnement, le diagnostic met en exergue les éléments suivants :

- l'inadéquation entre la formation et l'emploi (le système de formation ignorant les besoins du secteur de production et de la société) ;
- un système de formation orienté par l'offre et non par la demande ;
- l'absence d'un partenariat structuré entre le secteur de l'éducation et de la formation et le monde du travail ;
- l'absence de réponses appropriées aux besoins de compétences des acteurs du secteur





informel et du monde agricole (qui représentent cependant 90% des actifs) ;

- pendant que de nombreux jeunes diplômés sont au chômage ou à la recherche d'un premier emploi qu'ils ne trouvent pas, les entreprises, elles, sont à la recherche de personnels qualifiés, dans les mêmes secteurs professionnels, qu'elles ne trouvent pas, non plus.

Ainsi, les formations se déroulent en totale méconnaissance des vrais besoins des secteurs productifs, qui eux-mêmes, n'ont pas toujours su exprimer leurs propres besoins.

Comment rendre alors plus lisibles les besoins de qualification exprimés par les secteurs produc-

tifs, pour qu'en face, les réponses en terme de formations pertinentes, adéquates, leur soient proposées ?

Pour répondre à ce besoin partagé entre le secteur privé et les pouvoirs publics, il a été initié une ambitieuse réforme du système de Formation professionnelle et technique, avec le secteur privé ivoirien (CGECI et FIPME) et les Chambres consulaires.

Elle a abouti le 23 octobre 2009, à la validation de six axes de la réforme (Accès à la formation, Offre de formation, Partenariat Ecole-Entreprise, Insertion professionnelle, Certification des compétences et Gouvernance du système) et à la signature d'une convention de partenariat.

Quelle est la place du secteur privé dans la promotion de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire ?

La place du secteur privé dans la mise en œuvre des politiques et actions prend sa source dans le Programme national de Développement (PND) 2012-2015 dont l'emploi constitue la priorité. Pour le Gouvernement, le secteur privé devra jouer un rôle prépondérant dans la mise en œuvre du PND. Le niveau des investissements attendus du Secteur Privé sur la période 2013-2015 est d'environ 5 325 milliards de FCFA contre 4 185,6 milliards de FCFA à mobiliser par le secteur public. Pour la CGECI, s'il est vrai que la création d'emplois passe nécessairement par la relance de l'activité économique, il n'en demeure

pas moins que la satisfaction de certaines des préoccupations du secteur privé pourrait favoriser une reprise économique forte et durable, génératrice d'emplois. Il s'agit entre autres de l'apurement des arriérés de la dette intérieure et de crédit de TVA, de la création des conditions pour une meilleure implication du secteur privé dans le cadre de la mise en œuvre des différents programmes de l'Etat, de l'accès au financement et à la commande publique pour les entreprises locales, notamment les PME, de la mise en place d'une fiscalité qui favorise le développement de l'activité économique et de la transformation du potentiel que représente l'économie informelle. Par ailleurs, face à un taux de chômage élevé, principalement chez les jeunes, face aux défis d'une relance économique forte,

« Les secteurs de l'énergie renouvelable, le reboisement, la valorisation des déchets et l'agriculture biologique sont de véritables sources de création d'emplois. »

le Patronat ivoirien, a institué en 2012 un forum dénommé « *CGECI-ACADEMY* » dont l'objectif premier est de susciter « *la vocation entrepreneuriale pour une croissance inclusive* ». La première édition a porté ce thème: « *Les mécanismes innovants et alternatifs de financement* ». La deuxième édition quant à elle, a eu pour thème: « *Entreprendre en Affaires* », enfin la troisième édition a eu pour thème : « *Un Entrepreneur - Un Projet* ». Ces initiatives ont mobilisé en trois ans près de six mille participants. Six jeunes promoteurs de projets ont été primés lors de l'édition de 2014.

Comment voyez-vous l'avenir de l'emploi des jeunes en Côte d'Ivoire ?

Le secteur privé mise sur l'exploration de nouvelles opportunités d'emplois et l'urgence de la transformation de l'économie rurale, le développement des compétences et des qualifications tel qu'initié dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur et la recherche scientifique.

La CGECI voudrait partager sa vision quant à la nécessité de développer l'économie verte en vue de créer des emplois nouveaux et, ainsi, de permettre la

résorption du chômage.

Les secteurs de l'énergie renouvelable, le reboisement, la valorisation des déchets et l'agriculture biologique sont de véritables sources de création d'emplois. L'Etat devra créer les conditions et mettre en place des mesures incitatives au profit de l'initiative privée dans la promotion de l'économie verte.

Par ailleurs, en dépit de l'émergence de nouveaux secteurs économiques à forte valeur ajoutée, l'agriculture continue de jouer un rôle majeur dans le PIB. Cependant, il convient de noter que ce secteur a connu très peu d'évolution, c'est-à-dire, la transformation qu'elle mériterait pour pouvoir jouer son rôle de gisement d'emplois.

Il en va malheureusement ainsi parce que cette économie rurale continue d'être caractérisée par des pratiques culturelles qui relèvent d'un autre temps. Pratiques culturelles auxquelles les anciens ne parviennent plus à s'accommoder, tandis que les jeunes ne peuvent s'y adapter.

Il nous semble que le développement d'un tissu industriel, en vue de conférer une valeur ajoutée à notre agriculture, constitue une voie insuffisamment explorée de création d'emplois.

Il faut également assurer l'employabilité des jeunes qui passe nécessairement par la mise en place d'une économie forte, compétitive, capable de créer de la richesse et de générer des emplois.

Pour relever ce défi, le Patronat prône l'adoption d'un modèle de compétitivité basé sur le développement des compétences, facteur clé de performance pour l'entreprise. Aussi, la qualification des ressources humaines doit être une priorité pour tous : Etat, entreprises, salariés, système d'éducation et formation, partenaires sociaux.

Au-delà de la réforme de la formation professionnelle et technique ainsi que la réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, la CGECI prend une part importante en siégeant dans les structures qui en assurent la réalisation ainsi que dans les conseils de gestion des universités et de certaines grandes écoles.

Quels appuis attendez-vous dans vos efforts pour avoir des emplois durables en faveur des jeunes ?

L'amélioration de l'environnement du travail est un défi majeur. Les emplois créés par les entreprises devront être encadrés par un dispositif normatif flexible (textes légaux, voire réglementaires) respectant les droits fondamentaux des travailleurs. A cet égard, le nouveau Code du Travail en cours de révision, doit assurer la compétitivité des entreprises. Il ne devra pas être trop rigide, car le droit du travail ne doit pas tuer le droit au travail. Il doit, à l'inverse, garantir également les droits sociaux des travailleurs, notamment la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective.

L'environnement du travail doit également faire l'objet de contrôle par une administration du travail dotée de moyens accrus lui permettant d'assurer le respect de la législation du travail.

Il nous faudra faire en sorte que nous puissions évoluer dans un cadre de dialogue social renforcé, tant au niveau de l'entreprise que sur le plan national en vue de la prévention et du règlement des conflits sociaux. A cet égard, le protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique signé le 1er mai 2009 entre le Gouvernement, les Employeurs et les Centrales syndicales, offre un cadre de trêve sociale dont la relecture est nécessaire pour renforcer la confiance entre les acteurs du monde du travail.

Par ailleurs, il faudra mettre en place un système d'information sur le marché du travail qui permet d'avoir une visibilité entre l'offre d'emplois et la demande, et qui, par ailleurs, permet de renforcer la synergie d'actions avec les structures étatiques en charge de la promotion de l'emploi.

Kwasi Adu-Amankwah

Secrétaire général de l'Organisation régionale africaine de la Confédération internationale des Syndicats (CSI-Afrique)

« Plus d'attention devrait être apportée au secteur manufacturier »



Monsieur Kwasi Adu-Amankwah, s'il vous était demandé de faire un diagnostic du problème de l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest, quels sont les principaux sujets que vous auriez mis en évidence ?

La politique économique a mis l'accent indûment sur la croissance du PIB, l'inflation, les réserves internationales et d'autres indices macroéconomiques, sans cibler la création d'emplois. Les dirigeants de nos économies continuent à considérer, à tort, qu'une fois un certain niveau de croissance du PIB et une stabilité des prix (souvent une inflation à un chiffre) sont réalisés, la création d'emplois suivra automatiquement.

Il y a un déclin dans le secteur public de l'emploi à travers des réductions de dépenses et un gel

« Tout en admettant que nombre de politiques d'emploi des jeunes ont été adoptées en Afrique de l'Ouest, leur mise en œuvre demeure un défi. »

net des emplois dans le secteur public, mais le potentiel de création d'emplois dans le secteur public en Afrique de l'Ouest est énorme pour répondre aux déficits significatifs dans le service public : plus d'enseignants pour améliorer la qualité de l'éducation, d'agents de santé et d'assainissement pour éviter les épidémies, de forces de police/militaires pour garantir la sécurité et autres. Dans certains domaines, les motivations offertes par le secteur privé sont moindres et nécessitent par conséquent l'intervention directe des gouvernements. L'incapacité à forger un secteur privé de croissance, le manque d'appui, les déficits en infrastructures, les politiques commerciales et d'autres contraintes ont limité la croissance du secteur privé en Afrique de l'Ouest et, à cet égard la création du travail décent. Le sec-

teur privé en croissance en Afrique de l'Ouest est constitué d'industries extractives qui sont souvent des enclaves ayant des liens limités avec le reste de l'économie. De faibles résultats éducatifs et une inadéquation de compétences rentrent en compte aussi dans une certaine partie du défi de l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest. Le secteur privé, en particulier dans les industries extractives, dépend encore des expatriés pour un nombre significatif d'emplois.

Dans un message émis à l'occasion de la Journée mondiale du Travail Décent le 7 octobre 2014, CSI-Afrique disait que « La crise et l'incapacité ou le manque de volonté des gouvernements à donner un coup de fouet à

Basée au Togo, l'Organisation régionale africaine de la confédération syndicale internationale a été créée en novembre 2007 à la suite de la fusion de deux anciennes organisations syndicales africaines, à savoir l'ORAF-CISL et l'ODSTA. Elle compte 16 millions de membres déclarés et 94 centrales syndicales affiliées dans 48 pays africains. Dans le cadre de ce dossier, nous avons sollicité cette interview avec le Secrétaire général de CSI-Afrique, Monsieur Kwasi Adu-Amankwah, pour avoir la lecture de la problématique emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest par son Organisation.



l'emploi et à la croissance ont eu un impact particulièrement puissant sur les jeunes ».
Quels sont les faits qui vous amènent à cette conclusion/ affirmation ?

D'abord, dans le sillage de la crise, la réponse initiale de la plupart des gouvernements fut le déni, avec l'assertion que : puisque les économies ouest-africaines ne sont pas entièrement intégrées à l'économie mondiale, elles étaient isolées de celle-ci. Deuxièmement, et à la suite de ce qui précède, la plupart des gouvernements ouest-africains n'avaient pas de plan de réponse à la crise. La réponse fut : rien n'a changé. Ainsi, même lorsque certains secteurs des économies ouest-africaines furent affectés du fait de manques-à-gagner dans la demande mondiale, aucune intervention politique ne fut faite en tentative de sauver des emplois.

Si nous considérons généralement les politiques publiques ouest-africaines pour l'emploi de jeunes, existe-t-il dans certains pays

des réussites et/ou de bonnes pratiques que nous pouvons mentionner ?

Tout en admettant que nombre de politiques d'emploi des jeunes ont été adoptées en Afrique de l'Ouest, leur mise en œuvre demeure un défi. Des défis opérationnels et de financement ont empêché la réalisation des objectifs désirés des politiques d'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest. Également, la plupart de ces politiques ont été lourdes sur les Politiques actives du marché du Travail (PAMT). Mais ce dont l'Afrique de l'Ouest a besoin, ce sont des politiques macroéconomiques qui créent des emplois durables. La transition partant de ces PAMT est en conséquence un défi.

Dans la même déclaration à laquelle il est fait référence plus haut, vous dites qu'« il est urgent de mettre en place une redistribution géographique et sectorielle de la stratégie d'emploi ». Pouvez-vous être plus explicite sur cette proposition et nous

« Un des défis associé à l'emploi en Afrique de l'Ouest est le manque de systèmes d'information du marché du travail à jour. »

dire comment nous devrions mettre en œuvre cette stratégie ?

Il y a le besoin d'un programme clairement spécifié sur les travaux du secteur public à haute intensité d'emplois, en particulier dans l'offre d'infrastructures. Les politiques d'emploi des jeunes doivent cibler et canaliser les ressources économiques dans des localités géographiques spécifiques. Ceci contribuerait à résoudre les problèmes de migration de travail. Plus d'attention devrait être apportée à l'appui au secteur manufacturier pour lui permettre de croître et de créer des emplois.

Outre les conclusions et propositions, que fait CSI-Afrique pour l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest ?

Lancer un appel pour un meilleur système d'information sur le marché du travail en Afrique de l'Ouest. Un des défis associé à l'emploi en Afrique de l'Ouest est le manque de systèmes d'information du marché du travail à jour. Ceci a rendu difficile des interventions supportées par des éléments de preuve.



Patricia Zoundi Yao, Administrateur général de QuickCash

Itinéraire d'une jeune femme chef d'entreprise

« Quand j'ai pris la décision de créer QuickCash, je n'avais pas un sou en poche », dicit Patricia Zoundi Yao, Administrateur général de QuickCash. Aujourd'hui la société de transfert d'argent de cette jeune ivoirienne est florissante et ambitionne de devenir une multinationale en vue de mailler toute l'Afrique. Le parcours de Patricia Zoundi Yao devrait être emblématique pour tout jeune à la recherche d'emploi ou qui a peur de se lancer dans l'auto emploi. Raison pour laquelle nous avons décidé de vous conter son histoire, en espérant qu'elle fasse naître des émules.

C'est aux côtés de sa mère que la petite Patricia fait ses premiers pas dans l'entreprenariat. Inscrite à l'école primaire, elle profite des vacances scolaires pour accompagner sa maman qui arpente les marchés et les villages de la Côte d'Ivoire pour proposer ses marchandises. Auprès d'elle, elle apprend à vendre. Elle vend des sachets de jus de fruits (gingembre, tamarin), des seaux en plastique, des vêtements pour enfants, des fournitures scolaires, des recharges téléphoniques, etc. Son amour commerçant lui reste collé à la peau et à l'esprit jusqu'à l'université. Parallèlement à ses études, elle vend un peu de tout sur le campus universitaire (attiéké, banane plantain, produits cosmétiques, bijoux ...). Titulaire en 1999 d'une Maîtrise en Droit

des Affaires obtenue à la Faculté de Droit et de Sciences Politiques de l'Université de Ouagadougou au Burkina Faso, elle fait face à une dure réalité : la rareté de l'emploi. En quittant ce bas monde, sa mère lui a cédé son magasin. Elle l'exploite durant 3 ans avant que son oncle ne fasse appel à elle pour l'aider à développer une activité de transfert d'argent d'une célèbre multinationale, avec une banque de la place. « C'est ainsi que j'ai pu mettre les pieds dans le milieu du transfert d'argent, nous confie Patricia. Par la suite, j'ai créé ma propre entreprise formelle en 2006 qui exploitait des produits de transfert d'argent. Cette dernière expérience n'a pas été un franc succès, mais cela m'a permis de tirer des leçons, de comprendre l'environnement concurrentiel du marché afin de mieux rebondir ». En effet, cette expérience lui permet de

« Le profil d'un bon entrepreneur c'est aussi celui qui a connu beaucoup d'échecs, à la seule différence qu'il n'a pas baissé les bras et a continué. »

remarquer que les plateformes de transfert d'argent qui existaient à l'époque ne pouvaient pas fonctionner en milieu rural à cause de certaines contraintes comme le manque d'électricité et l'absence d'Internet. Pour effectuer leurs transactions, les populations du monde rural devaient parcourir de longues distances, parfois durant deux jours. A cela s'y ajoutait l'insécurité sur certains axes routiers. Tout ceci concourait à faire du transfert d'argent un produit de luxe pour les populations du monde rural. C'est donc pour résoudre cette problématique que Patricia décide de créer en 2010 la société de transfert d'argent QuickCash. Toute fière, elle raconte ses débuts : « Quand j'ai pris la décision de créer QuickCash, je n'avais pas un sou en poche. Je me rappelle que pour la constitution de la société, j'ai payé les frais du notaire à crédit (je remercie au passage la notaire qui m'a fait cette faveur exceptionnelle). J'ai démarré avec comme acquis un ordinateur de seconde main que j'ai acheté à 60.000 FCFA et un téléphone portable de 10.000 FCFA. Nous n'étions même pas en mesure de pouvoir nous payer un loyer pour les bureaux et c'est sous un hangar à la maison que nous travaillions. Vous vous imaginiez qu'avec cela je ne pouvais même pas parler de salaire avec mes collaborateurs à l'époque (j'ai commencé avec deux personnes) ».

Le contexte de son démarrage est difficile et les concurrents sont de taille. Prenant conscience de leurs limites, Patricia et son équipe segmentent la clientèle en s'adressant à une cible bien précise, qu'ils connaissent parfaitement et qui est souvent délaissée : le monde rural. Ainsi font-ils leur business model en étroite collaboration avec les communautés rurales qui sont des parties prenantes de leurs activités. Concernant la communication sur leur produit, ils décident de ne pas utiliser les mêmes canaux que les autres sociétés de transfert d'argent vu que leurs moyens financiers étaient très limités voir inexistantes. Ils conçoivent donc leur propre identité marketing, proche de la culture et des mœurs des populations rurales. En plus de ces stratégies, Patricia ajoute qu'elle s'est entourée d'une équipe jeune et dynamique qui, bien qu'étant à sa première expérience professionnelle (à 98%), a toujours aimé les défis et n'a jamais baissé les bras face aux difficultés de tout ordre. Elle n'oublie pas non plus le soutien et les encouragements de son époux, et en bonne croyante « l'aide de Dieu sans qui rien ne serait possible », dit-elle. Comme c'est souvent le cas dans pareille entreprise, le renforcement de capacités, notamment en management, techniques de négociation et dialogue social est déterminant. Ce que confirme ici Patricia : « Vous savez en l'espace de 3 ans nous sommes passés de 2 salariés à une cinquantaine. C'est clair que si vous n'avez pas les outils nécessaires, vous n'y arriverez pas malgré votre bonne foi. C'est pourquoi à QuickCash nous accordons de l'importance à la formation. Par exemple avec la formation sur le dialogue social, j'ai compris que cette citation de Jean Bodin qui stipule qu'il n'y a de richesse que d'hommes peut se transformer en cauchemar, si vous ne savez pas échanger, négocier et dialoguer avec vos collaborateurs et toutes les parties prenantes de votre business. Cette formation m'a surtout permis d'avoir une perception positive du conflit pour en tirer des bénéfices alors qu'auparavant ce n'était pas le cas. La mise en application en entreprise nous a permis de développer non seulement de bonnes pratiques mais surtout d'avoir une équipe de collaborateurs plus soudée et plus unie autour de moi pour mener les grandes batailles. Nous avons été invités à partager ces bonnes pratiques lors de forums internationaux tels que : Le Forum international de Lille sur l'Economie responsable et Le Forum mondial des Droits de l'Homme à Marrakech au Maroc, aux côtés de multinationales et non des moindres ».

En termes de renforcements de capacités, Patricia a subi beaucoup de formations en Management (surtout avec les sessions de Dale Carnegie). Elle a également un diplôme universitaire en Médiation obtenu à l'IFOMENE (Institut de Formation à la Médiation et à la Négociation) de l'Université Catholique de Paris. Aussi a-t-elle suivi une formation sur le dialogue social, avec le Centre international de Turin, organisée par l'OIT. Aujourd'hui, cinq ans après sa création, QuickCash couvre la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et le Niger et a l'intention de ne pas s'arrêter en si bon chemin, son objectif étant de couvrir toute la zone Ouest africaine dans un premier temps et ensuite partir à la conquête de l'Afrique tout entière. Invitée à délivrer ici un message à l'endroit des jeunes de la sous-région désireux de se lancer dans l'entreprenariat, Patricia invoque d'abord la définition de l'entrepreneur que lui a donnée le Professeur Yunus Muhammad, Prix Nobel de la Paix en 2006 et fondateur de la Grameen Bank, qu'elle a eu le privilège de rencontrer au Forum international de Lille sur l'Economie Responsable en octobre 2014. Cet entrepreneur bangladais, surnommé le « banquier des pauvres », définit l'entrepreneur comme quelqu'un qui s'attaque à un problème de société en apportant des solutions. Ces solutions commercialisables doivent être rentables pour assurer leur pérennité, ce qui contribuera à créer de l'emploi, à changer la vie des concitoyens, tout en faisant attention à l'environnement. « Partant de là, je me dis qu'il y a tellement de problèmes de société à résoudre en Afrique que tous les jeunes devraient être des entrepreneurs. Je reconnais que l'argent est important pour entreprendre. Mais il ne faut pas toujours prendre le manque de moyens financiers comme prétexte pour ne jamais rien faire. Il faut toujours commencer par ce qu'on a. C'est bon d'avoir de très grandes ambitions mais on commence petitement pour atteindre les sommets ».

L'Administrateur général de QuickCash déclare que tous les grands Chefs d'Entreprise que nous admirons dans le monde sont partis de rien. Il faut persévérer, renchérir-elle, et ne pas hésiter à reprendre en cas d'échecs car « le profil d'un bon entrepreneur c'est aussi celui qui a connu beaucoup d'échecs, à la seule différence qu'il n'a pas baissé les bras et a continué. Enfin, il faut se former régulièrement et s'entourer d'une bonne équipe car ce n'est pas avec un chef qu'on remporte des victoires mais avec une armée ».



Djibril Ngom, Expert en emploi

« Mes propositions pour réduire le chômage des jeunes »

Monsieur Ngom, est-ce que vous pouvez nous faire un bref rappel de votre expérience en tant qu'expert des questions d'emploi ?

Mon expérience sur les problèmes d'emplois n'a pas commencé sur les études et mises en place de programmes d'emplois envers les jeunes ou de politiques nationales, mais en 1987, lorsque je fus nommé Délégué à l'emploi au Sénégal. En effet, après les durs programmes d'ajustement structurel, il était admis de mettre en place des programmes d'atténuation des répercussions sociales de l'ajustement réel et monétaire et le Président d'alors, Abdou Diouf, créa la Délégation à l'Insertion à la Réinsertion et à l'emploi (DIRE), expérience pilote et novatrice, rattachée directement à la Présidence de la République. Afin que l'ancrage institutionnel soit le plus élevé possible, le Délégué nommé pour diriger cette structure avait le rang et l'appellation de ministre. Vous remarquerez aujourd'hui plus qu'hier que l'ancrage institutionnel des structures de gestion de l'emploi des jeunes pose problème !

Donc avec la DIRE, j'avais initié en 1987, le Fonds national de l'Emploi (FNE) pour financer l'auto-emploi. C'est ce mécanisme qui a influencé tous les fonds qui existent aujourd'hui en Afrique. D'ailleurs au Cameroun comme en Tunisie, c'est ce sigle FNE qui est conservé. Par la suite, j'ai été Ministre du Budget, Directeur général du Port de Dakar et finalement PDG de la plus grande industrie du Sénégal les ICS (Industries chimiques du Sénégal). Je suis resté toujours sous influence de mon passage à l'emploi. Ainsi, j'ai mis en place en 2003, le Projet d'appui à la lutte contre la Pauvreté aux ICS (PALPICS) doté de 500 000 dollars par an et piloté et exécuté par le BIT et le PNUD. Le PALPICS avait une dimension employabilité et financement de microprojets. C'est en 2004 que j'ai débuté mes interventions en tant qu'Expert-Consultant dans beaucoup de pays pour la mise en place de programmes de création d'emplois en faveur des jeunes et participé aux processus de confection des Politiques nationales et l'intégration transversale de la dimen-

sion emploi dans les politiques de développement économique et d'évaluation de projets et de programmes au Mali, au Burkina Faso, au Cameroun, au Tchad, au Congo, en République démocratique du Congo et tout dernièrement en Côte d'Ivoire.

Comment se pose la problématique de l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest ?

La problématique de l'emploi en général et surtout celui des jeunes se pose avec les mêmes difficultés que cela soit en Afrique ou ailleurs dans le monde. Les défis avec des variantes et nuances sont les résultantes d'une démographie galopante en Afrique de l'Ouest par rapport à une économie incapable de générer les réponses idoines, en créant des emplois d'une manière massive. Et lorsque ces emplois existent, ils ne sont pas en adéquation avec la demande existant sur le marché du travail. En un mot, les problèmes aussi variés que ceux d'employabilité, de développement des compétences et de croissance pro-emploi demeurent. C'est ainsi que la promotion de l'emploi décent pour les jeunes se heurte à de nombreux défis internes et externes au niveau de l'environnement institutionnel et inhérents aux jeunes eux-mêmes. Ces défis sont liés aussi à la structuration et à leur accompagnement ; au mécanisme d'intégration dans les politiques macros sectorielles ; et aux déficits en matière de recherche-action.

Des pays visités et la connaissance que j'ai du marché du travail, beaucoup de défis jalonnent le chemin des décideurs politiques à savoir le faible niveau de connaissances sur la problématique de l'emploi des jeunes ; l'absence d'une vision partagée de promotion de l'emploi des jeunes ; la faiblesse du système de formation professionnelle et technique ; les difficultés de financement des initiatives ; l'instabilité institutionnelle et les problèmes d'ancrage ; l'absence de compétences techniques et professionnelles en lien avec les besoins du marché du travail. Toujours à propos des défis auxquels font face les décideurs, il y a la faible culture entrepreneuriale ; les faibles capacités managériales des jeunes entrepreneurs ; l'intégration de la dimension genre dans les politiques emplois jeunes ; l'accès limité à l'information sur les secteurs porteurs et les opportunités d'affaires ; l'attribution des marchés publics qui n'intègre pas les critères de création d'emplois ; et enfin, la faiblesse des niveaux d'exonérations et crédits d'impôts pour les entreprises qui déploient tant d'efforts pour employer ou prendre en stage de jeunes garçons ou filles. Aujourd'hui, il est plus que nécessaire de tirer profit, dans chaque pays, des opportunités

de mise en valeur des potentialités économiques, afin de trouver une réponse idoine au chômage des jeunes. C'est ainsi que la promotion de l'emploi des jeunes constitue à nos jours la grande priorité des gouvernements d'Afrique et surtout lorsqu'en 2004, la Réunion des chefs d'Etat à Ouagadougou en a fait une priorité décennale. La stratégie de création d'emploi par sa dimension de génération de revenus est l'instrument idéal de lutte contre la pauvreté. Elle devient, et doit être une des priorités au même titre que le développement rural, l'égalité du genre et l'autonomisation des femmes, la promotion du secteur privé. Tous les gouvernements, avec plus ou moins de bonheur, ont essayé de traduire sa transversalité dans les différents plans de Développement ou les stratégies de lutte contre la pauvreté.

Quelle analyse faites-vous des politiques d'emploi en Afrique de l'Ouest, en mettant l'accent sur leur capacité ou non de donner des réponses à l'épineux problème de l'emploi des jeunes ?

Souvent, il a été constaté que plusieurs acteurs publics et privés interviennent dans la promotion de l'emploi. Il s'agit de parties prenantes du secteur

public, du secteur privé, de la société civile ainsi que des organisations de jeunes qui ont engagé et continuent de mettre en œuvre différentes initiatives. La faible capacité de ces intervenants rend difficile la réalisation de leur mission ou mandat. Et la diversité des intervenants ne crée pas une optimalité des actions. Par ailleurs, la multiplication des « Fonds » qui, sous une forme ou une autre, apportent un soutien financier public à des actions centrées sur l'auto-emploi, crée une certaine confusion préjudiciable au développement d'un réseau solide d'Etablissements de financement de l'auto-emploi. En général, des activités génératrices de revenus ainsi que des initiatives pour se prendre en charge et lutter contre la pauvreté par des revenus décents sont mises en œuvre par les jeunes, les associations ou groupements de jeunes, groupements et coopératives de femmes. Mais vraisemblablement, ces promoteurs ne sont pas informés de l'existence de dispositifs ou ne parviennent pas à accéder aux différents programmes de formation ou financiers pour des questions d'éligibilité : manque de garanti, dossiers non conformes, incapacité à monter un business plan, activité non rentable, etc. Le constat est que le grand nombre d'acteurs de la promotion de l'emploi crée une certaine confusion sur les rôles et responsabilités des uns et des autres, tant au niveau de la formation, de l'encadrement que du financement. Dans le ...



→ domaine spécifique du renforcement des compétences et du développement de l'employabilité, les capacités nationales à contribuer au développement d'une politique centrée sur l'employabilité et le renforcement des compétences des jeunes sont très faibles ou insuffisamment développées. Quant au renforcement des compétences entrepreneuriales, les pays ne disposent pas souvent des formateurs certifiés ou agréés utilisant des modules de formation internationalement testés et qui ont fait leurs preuves. Le BIT devant par exemple jouer de plus en plus de rôle technique et de conseil. De plus en plus, l'impatience des uns et des autres fait que des étapes essentielles dans la mise en place des programmes d'emplois sont sautées et comme vous le savez, la ligne de risque de la gestion entrepreneuriale,

« Le constat est que le grand nombre d'acteurs de la promotion de l'emploi crée une certaine confusion sur les rôles et responsabilités des uns et des autres. »

qui part de l'identification de l'entrepreneur et son idée, en passant par sa formation, l'écriture de son projet, le financement et le suivi-évaluation, est à gérer rigoureusement et chaque point de risque a son importance.

Pouvez-vous suggérer des orientations qui pourraient donner des résultats concrets dans la promotion de l'emploi des jeunes en Afrique de l'Ouest ?

Les orientations pour des programmes efficaces de lutte contre le chômage des jeunes garçons et filles, et sans être exhaustif, seront organisées autour de six axes que vous me permettez d'énumérer. Le premier axe est la création de synergies et de collaborations entre toutes les parties prenantes concou-

rant directement et indirectement à la création d'emplois pour les jeunes (programmes, projets, institutions, ministères, fonds, etc.), à travers des plateformes de services dans un souci d'optimiser les ressources disponibles. Un dispositif de veille et d'impulsion et d'évaluation (conseils de coordination, conseils présidentiels, comités de pilotage) et des instruments de suivi-évaluation des différentes actions créatrices d'emplois, tant au niveau national que local des différents départements ministériels sectoriels, devront être mis en place. La responsabilité de rendre compte de la dimension emploi des programmes et projets du gouvernement devient par là un des critères majeurs de l'appréciation de la réussite des projets sectoriels. Le deuxième axe m'amène à dire que le critère « Emploi » devra faire

l'objet d'un poids beaucoup plus important qu'il l'est actuellement dans les procédures d'attribution des marchés publics dans nos pays. Ainsi devrait-on intégrer un biais favorable à l'emploi dans les critères de passation des marchés financés sur fonds publics, à côté des critères du moins ou mieux disant. Il reste entendu que cette introduction ne devra pas altérer la qualité des travaux à effectuer et des ouvrages et équipements publics. L'efficacité et l'optimalité doivent être recherchées à tout moment.

Troisièmement, étant donné que les programmes d'investissements publics financés sur fonds internes ou extérieurs n'intègrent pas suffisamment l'emploi et même si c'est le cas, les emplois créés ne sont pas comptabilisés, une nouvelle vision devra faire de l'emploi une haute priorité des politiques économiques. Cela implique une inflexion des politiques macroéconomiques et sectorielles pour les rendre plus favorables aux investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO). Ainsi, la création d'emplois devra être intégrée au cœur des politiques macroéconomiques, sectorielles et d'investissements publics. Il s'agit surtout d'orienter une partie des investissements publics dans des secteurs et projets susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, tout en gardant à l'esprit la rentabilité. De la sorte, l'emploi cesse d'être qu'une simple résultante des différentes politiques économiques et devra être perçu comme un déterminant essentiel de la création de richesses et de valeurs. En quatrième lieu, il faudra fusionner les différents fonds de soutien

« Les fonds octroyés dans le cadre de la définition des politiques et le financement de l'auto emploi restent des fonds d'investissement et non de fonctionnement pour la génération d'une nouvelle race d'entrepreneurs en Afrique. »

des initiatives de création d'emplois et créer des guichets en leur sein pour le financement d'initiatives spécifiques par des guichets pour l'emploi rural, le microcrédit, le financement des entreprises en difficulté, la microfinance. Dans ce cadre, l'on devrait avoir le minimum de structures dans des ministères dispersés et faire un focus réel sur les emplois créés. Le cinquième axe d'orientation que je propose consiste à permettre une offre cohérente de services et de produits financiers et non financiers pour soutenir et accompagner l'insertion économique des jeunes. Cela va leur faciliter l'accès à l'information, la documentation, la formation et aux services d'accompagnement et d'encadrement pour la réalisation de leurs initiatives, en vue de contribuer à la croissance et au développement par la lutte contre la pauvreté de ces jeunes. Enfin, la sixième et dernière proposition est la consolidation des dispositifs d'information et l'amélioration de la transparence du marché. Ils sont indispensables en ce sens qu'ils vont être la courroie de transmission essentielle de l'expression des besoins en ressources humaines de l'ensemble des entreprises. Pour ce faire, il faudra nécessairement renforcer les capacités de veille sur l'évolution de l'offre et de la demande de travail, l'évolution du marché du travail et de l'emploi, les questions liées au développement de l'entreprise, des filières et des effets de la croissance économique. Il faudra des relais régionaux et infrarégionaux dotés d'outils de gestion modernes tels que les data centers et cybers afin

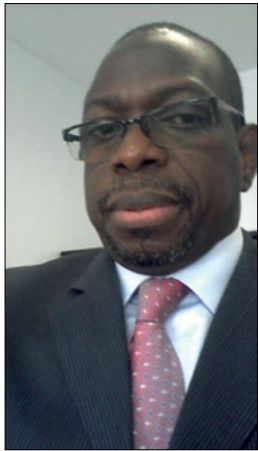
que les besoins des demandeurs puissent être traités en ligne et en toute transparence.

Pouvez-vous faire des cas de stratégies de promotion de l'emploi des jeunes qui ont réussi en Afrique de l'Ouest ?

Je ne pense pas que, pour les stratégies de création ou de promotion d'emploi dans nos pays, que l'on puisse dire que telle ou telle initiative aurait réussi ou échoué. Il y'a eu plusieurs tentatives avec des variantes dans les pays visités. Beaucoup d'innovations ont été tentées avec des réussites et des échecs et souvent des résultats mitigés. J'aime à le dire souvent aux autorités à l'occasion de rencontres, que les fonds octroyés dans le cadre de la définition des politiques et le financement de l'auto emploi restent des fonds d'investissement et non de fonctionnement pour la génération d'une nouvelle race d'entrepreneurs en Afrique. C'est le prix à payer tellement l'œuvre est immense. Donc, il serait prétentieux de dire qu'en Afrique de l'Ouest il y'a eu une expérience qui aurait mieux réussi que d'autres. Beaucoup de tentatives ont été testées, avec chacune ses succès et limites. Il faudrait surtout éviter que la création d'emplois en faveur des jeunes soit utilisée comme instrument de propagande. Essayons de proposer des méthodes de sortie de crise nouvelles, tellement cette jeunesse d'Afrique reste anxieuse ! Il nous faut une nouvelle prise de conscience citoyenne, socle, j'allais dire terreau fertile de véritables politiques pour une création durable d'emplois décents au profit des jeunes.

Seydou Sissouma,

Commissaire de l'UEMOA chargé du Développement humain



« Traiter l'emploi comme un objectif de politique économique »

Il y a un an, le 10 janvier 2014, l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (qui regroupe le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo) fêtait ses vingt ans d'existence. Cet anniversaire est intervenu dans un contexte où l'Union a assis une architecture institutionnelle solide et fonctionnelle, lancé des réformes essentielles, mis l'espace régional sur les rails de réalisations concrètes au profit des populations, afin d'assurer la visibilité et la crédibilité du processus d'intégration régionale. Aujourd'hui, tout en consolidant ses acquis, l'Union s'attaque à des défis majeurs que sont la paix, la sécurité et la question de l'emploi des jeunes. Monsieur Seydou Sissouma, Commissaire en charge du département du Développement humain, qui a la haute main sur les politiques de l'Union en matière de santé, de développement du genre, de culture, d'enseignement supérieur et de formation professionnelle, nous fait partager la réflexion de l'Union sur ce défi majeur que constitue l'emploi des jeunes.

Monsieur Sissouma, la question de l'emploi des jeunes demeure préoccupante en Afrique de l'Ouest. Y a-t-il eu un diagnostic du problème par l'UEMOA ? Si oui, que dit ce diagnostic ?

La Commission porte un intérêt particulier à la question de l'emploi et particulièrement de l'emploi des jeunes depuis maintenant un peu plus

d'une dizaine d'années. Même si son Traité ne la contraint pas à faire de l'emploi une politique de l'Union, la question reste centrale dans les programmes qu'elle met en œuvre. Ainsi, toutes les interventions de l'Union en matière de soutien aux systèmes d'enseignement supérieur et de formation ont en perspective l'amélioration du capital humain, connu comme l'un des leviers majeurs de la lutte contre le chômage.

« Plus on est diplômé dans l'espace UEMOA, moins on a de chance de trouver un emploi. »

J'y reviendrai. Mais pour s'en tenir à votre question, la Commission vient de réaliser une vaste étude sur la politique de l'emploi et le suivi du chômage dans les Pays membres de l'UEMOA. Il en ressort que si l'on s'en tient aux méthodes de mesure du chômage définies par la Conférence internationale des statisticiens du Travail (CIST), la situation de plusieurs pays membres de l'Union serait presque proche du

plein emploi (moins de 3%). Bien entendu, ces taux sont loin de refléter la connaissance intuitive que nous avons de nos réalités quotidiennes. C'est pourquoi notre attention est davantage portée sur la structure de l'emploi que sur le taux de chômage en tant que tel. Et sur ce point, l'étude décrit une situation qui est loin d'être reluisante dans l'Union. L'emploi s'y caractérise par un très faible taux de salarisation (en moyenne seulement 12%

« Les interventions de l'Union en matière de soutien aux systèmes d'enseignement supérieur et de formation ont en perspective l'amélioration du capital humain. »

des emplois le sont) et une domination du travail à compte propre ou dans les ménages (jusqu'à 70% dans certains pays). Lorsque l'on prolonge l'analyse, on note la prédominance du secteur informel comme lieu d'occupation des personnes qui se déclarent en emploi (78%). Le constat est confirmé par la distribution du taux de chômage selon le niveau d'éducation. Celle-ci fait apparaître que plus on est diplômé dans l'espace UEMOA, moins on a de chance de trouver un emploi. Ce qui démontre clairement que l'espace se caractérise à la fois par une très faible disponibilité d'emplois de qualité et par l'incapacité de la formation à accroître l'employabilité des sortants du système.

Quel est l'avis de l'UEMOA sur cette question ?

Le point de vue de l'UEMOA sur la question est que le traitement du problème de l'emploi ne saurait être sectoriel. L'élaboration de politiques et programmes d'emploi, exclusivement traitée au niveau sectoriel ne peut apporter de réponse durable. L'emploi est une question qui traverse le champ de l'économie. Il faut donc la traiter comme un objectif de politique économique. C'est la raison pour laquelle de plus en plus, dans ses recommandations de politique économique, la Commission de l'UEMOA insiste sur la question. Dans les pays, il est nécessaire que les objectifs de croissance de l'emploi soient affichés au moment où s'élaborent les choix de politique économique et guident l'ensemble des politiques sectorielles, plus particulièrement lors de la définition des grands programmes d'investissement. Par ailleurs, les efforts de l'Union pour garantir à nos Etats membres une croissance soutenue, attirer des investissements productifs, améliorer le climat des affaires, créer un véritable marché régional, faciliter la circulation des biens et des personnes, renforcer le capital humain et lui donner les moyens de se prendre en charge, sont des contributions de taille à l'amélioration de la situation de l'emploi.

Quelles sont les actions menées ou envisagées par l'UEMOA pour aider ses Etats membres à mettre en place des politiques pourvoyeuses d'emplois décents pour les jeunes ?

Les leviers d'actions de l'UEMOA sont nombreux. D'une façon générale, par la prise de textes et l'adoption de directives destinées à améliorer l'environnement des affaires, l'Union se donne les moyens d'aider les Etats à répondre au besoin légitime de bien-être des populations. De façon plus précise, les textes communautaires ont pour objectif de pousser les Etats membres à se réformer et à adopter des mesures les mieux à même de contribuer à plus d'efficacité. Il en est ainsi des textes pris dans divers domaines, visant à assurer une meilleure coordination des politiques. La série de Directives sur le droit d'établissement dans l'ensemble des Etats membres de l'Union vise à faciliter la circulation de l'expertise et de la main-d'œuvre sur l'espace communautaire. Dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la formation, des directives et décisions communautaires ont été prises. La Directive LMD, à travers laquelle l'Union invite les Etats membres à adopter une architecture nouvelle de leurs diplômes universitaires, a pour objectif d'aider aux changements nécessaires pour assurer une plus grande pertinence aux systèmes de formation. Autre moyen d'action : les programmes communautaires. Prendre un texte, si nécessaire soit-il, ne suffit pas toujours à

garantir les changements voulus. Ainsi, pour aider les Etats membres à se réformer, à adopter les bonnes pratiques et à renforcer les capacités des acteurs nationaux dans la mise en œuvre de bonnes politiques, des programmes communautaires sont mis en œuvre. C'est le cas du vaste projet d'appui à l'enseignement supérieur que conduit la Commission dans le cadre d'un financement de la Banque Africaine de Développement. Le projet a ainsi soutenu la mise en place de mécanismes de concertation entre les institutions de formation et le monde du travail afin de promouvoir leur nécessaire dialogue. D'ailleurs, dans le cadre de ce projet, la Commission conduit en ce moment une réflexion sur le concept nord-américain des collèges communautaires qui constituent une bonne illustration de ce que peut être une collaboration réussie entre le monde du travail et les systèmes de formation dans le but de favoriser l'employabilité des sortants. Le résultat de cette réflexion devrait servir de levier pour le lancement d'un vaste programme de soutien à des systèmes de formation innovants. Pour aider les ministres en charge de l'emploi et de la formation professionnelle des Etats membres de l'Union, la Commission apporte son soutien à leur cadre de concertation depuis maintenant quatre ans. Cet appui permet aux ministres de se parler, d'échanger leurs pratiques, de lancer des opérations conjointes et surtout de se renforcer mutuellement et de leur permettre ainsi de jouer le rôle central qui est le leur en matière de promotion de l'emploi.

Frère Godfrey Nzamujo,

Directeur du centre Songhaï

Un amour sacerdotal pour l'Afrique

Nous sommes au début des années 80. La sécheresse et la famine sévissent en Ethiopie.

Les médias internationaux ne parlent pratiquement que de ce sujet quand ils évoquent l'Afrique. De la Californie où il effectue un séjour académique, Godfrey Nzamujo, Nigérian d'origine (Afrique de l'Ouest) et Américain également, se désole de ce reflet. Du fond de lui-même, il sait que l'Afrique est en réalité très riche car regorgeant d'énormes potentialités surtout environnementales et humaines.

Il sait de quoi il parle, lui qui vient de finir ses études en sciences physiques à Loyola Marymount University de Los Angeles en Californie, l'Université de Californie à Irvine et l'International Institute for Advanced Studies. « *Ces études m'ont ouvert les yeux et les portes dans un nouveau monde*, dit-il. *J'ai étudié l'informatique et l'électronique, puis la microbiologie et les sciences de développement. A la fin de mes études sanctionnées par plusieurs doctorats, je me suis lancé dans l'enseignement et la recherche* ».

Ainsi se met-il à réfléchir sur l'avenir de son continent d'origine, devenu très



pauvre selon lui parce que les Africains ne sont plus capables d'amorcer les forces intérieures pouvant les aider à canaliser les potentiels, pour acquérir des biens et services qui correspondent à leurs besoins et désirs.

Il se convainc que son Afrique n'est pas ce continent de la misère et de tous les maux vu des Etats-Unis en ces années 80. Il décide de montrer à ses frères Africains comment mettre en valeur les potentiels dont le continent a été doté et présenter aussi à la face du monde l'autre visage de l'Afrique.

« Si on détruit la vie de son prochain on se détruit soi-même. »

« *Comment m'y prendre si je suis totalement en dehors du continent ?* » se demande-t-il. Il se résout à dire qu'il doit être dedans pour le faire et le montrer réellement. Vient alors pour lui le moment d'oublier ses projets et l'épanouissement personnel. Il s'engage plutôt dans un ambitieux projet, celui de la nouvelle

société africaine. Ainsi s'estompe son plus grand rêve : devenir un grand professeur d'université, en informatique et en électronique. Avec courage et détermination, Godfrey Nzamujo sacrifie tout cela et revient en Afrique pour lancer en 1985 au Bénin l'initiative Songhaï (voir article consacré). L'initiative Songhaï a valu à ce centre et à son promoteur plusieurs distinctions. En mars 2014 par exemple, Godfrey Nzamujo a été primé à Cotonou (Bénin), pour sa technologie de fabrication 3D, comme l'une des 100 innovations lauréates du Forum Afrique 2013. Une initiative de l'Etat français pour soutenir et

« Nous sommes tous connectés. Pour moi, ce qui compte c'est la relation avec les autres. »

aider à la diffusion d'innovations portées par des Africains, pour le développement durable. A Ndjamena, en mai 2012, Songhaï a reçu une distinction honorifique du CORAF (Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement agricole) pour la contribution significative du Centre Songhaï en faveur de la recherche agricole pour le développement dans la sous-région ; à l'occasion de la 3ème semaine scientifique agricole et de la 10ème assemblée générale du CORAF.

Cet homme a de qui tenir pour connaître autant de succès. En effet, né le 5 septembre 1949, sa mère Eunice et son père Ubeti William, l'ont forgé à comprendre que la vie n'est pas facile. Il se rappelle encore ce que son père leur disait, lui et ses frères et sœurs : « *Mes enfants, je ne prie pas pour que votre route soit balisée, sans embûches. Je prie plutôt que vous soyez aguerris et ayez les capacités internes, la force intérieure pouvant vous aider à surmonter les difficultés de la vie.* »

A la bonne éducation reçue de ses parents, s'ajoute à sa personnalité la spiritualité. Le Frère Godfrey Nzamujo, est un prêtre de l'ordre des Dominicains. Sous ce chapitre, il déclare que sa

vie sacerdotale est basée sur l'empathie. Il la promeut chez ses frères qui, selon lui, doivent cesser de se voir seulement comme des « homo sapiens » et commencer à se voir plutôt comme des « homo empathicus ». A son sens, tout Homme doit se battre et lutter contre l'injustice, la démesure, contre tout ce qui est inhumain et défendre tout effort à la construction des relations humaines pour un bien-être social de chacun et de tous. « *Nous sommes tous connectés. Et donc pour moi, ce qui compte c'est la relation avec les autres. Pour moi, ces relations sont importantes, en dehors et au-delà des liens naturels à savoir familiaux, ethniques, etc.* ».

Godfrey Nzamujo estime que c'est cela la base de la bonté humaine. Il poursuit : « *J'ai connu par exemple la guerre du Biafra au Nigéria. L'absurdité de la guerre est la preuve que la guerre vient du manque de relations entre les humains, du recul (social et spirituel) que l'on a pour les autres. Autrement dit, si on détruit la vie de son prochain on se détruit soi-même.* » Ainsi vit cet homme, fondateur et Directeur du Centre Songhaï.

Centre Songhaï du Bénin

Une ville rurale verte



Récolte tomates Songhaï

C’est en 1985 que Godfrey Nzamujo a créé au Bénin le centre Songhaï. Ce centre tire son nom de l’empire Songhaï, connu pour sa prospérité et qui se situait en Afrique de l’Ouest avant la colonisation.

Le centre Songhaï a été fondé, selon son promoteur, pour redonner à l’homme africain de la dignité, pour construire un nouvel homme africain, pour qu’il soit un homme debout. Il s’agissait pour lui de laver « la honte de l’Afrique, changer ce regard combien négatif sur l’Afrique, redonner espoir et montrer une nouvelle image de l’Afrique qui relève la tête ». L’initiative consiste à créer une nouvelle société africaine où sont promues les valeurs et capacités productives développées autrefois au sein de l’empire Songhaï et qui tendent à disparaître. C’est un recours à l’histoire, avec une

vision de développement intégral du continent. Ce nouveau dessein socio-économique inclut un engagement à une utilisation active et régénérative de toutes les ressources. Il est conçu pour avoir un effet boule de neige. Cette initiative revitalise le travail et la structure de base de l’économie moderne, en l’occurrence l’entreprise. Ici, de nouveaux types d’entreprises deviennent des points focaux où les ressources et les relations humaines sont orientées vers la création continue de la richesse sociale, environnementale, spirituelle et économique. Trente ans après le lancement de

cette initiative, le succès est au rendez-vous. Le centre Songhaï, tout en offrant un nouveau champ d’invention et de créativité, a incubé des milliers d’Africains (équipés du savoir, savoir-être, savoir-faire). Tout ceci dans une logique entrepreneuriale différente basée sur des technologies authentiques et nobles qui respectent l’environnement et amènent des bienfaits à tous les niveaux. Le recours à ces technologies a permis de développer une agriculture intégrée, polyvalente, multifonctionnelle, durable et compétitive en produisant «plus avec moins», déclare le Directeur du centre Songhaï.

Une nouvelle forme d’agriculture qui assure la santé (manger sain, vivre mieux et vieillir mieux), et la sécurité alimentaire. Elle promeut aussi l’éco-tourisme et résout les problèmes causés par l’agriculture conventionnelle. De l’avis de Godfrey Nzamujo, cette agriculture agro-écologique qui s’insère dans la réalité, nous introduit dans un monde systémique gouverné par la complémentarité et la suppléantarité, deux facteurs qui mènent à la synergie. Somme toute, nous dit ce scientifique, Songhaï a développé une autre forme d’agriculture favorable à l’homme et répondant aux multiples défis de l’Afrique que sont la transition démographique difficile, la pauvreté et la dégradation de l’environnement. Aussi ce vivier de jeunes Africains formés a-t-il appris à saisir les opportunités qu’offrent leurs régions grâce à ces technologies authentiques, à créer des biens et services appropriés tout en décelant les vrais besoins et désirs de leurs communautés. « C’est en cela que chaque site de Songhaï est différent car le non matériel très important, réside dans le fait que les gens ont appris à voir les vrais défis et besoins et développent des capacités pour faire

face à ces besoins », assure Godfrey Nzamujo. « Sur chaque site de Songhaï, on passe de la logique de demandeur d’emploi à celle d’offreur de métiers et de solutions », dit-il. Au fil des années, Songhaï a développé des partenariats qui répondent à un défi qui se résume en ces termes selon son Directeur : « Comment approprier et digérer des compétences externes et augmenter notre capacité d’action. En Anglais « notre Corporate bandwidth » - face aux défis de notre société. Pour y parvenir, Songhaï développe « une coopération adulte » avec ses partenaires. Il articule clairement sa vision face aux partenaires et par conséquent, oriente les axes de collaboration y compris les technologies et systèmes de gestion et d’organisation sur la base de ses besoins et de ceux de sa communauté ». C’est là une politique d’« absorption sélective » des apports des partenaires en les appropriant et en les valorisant dans le contexte du centre, pour créer des solutions efficaces à ses problèmes. C’est dans ce cadre qu’en 2008, cinq membres du système des Nations Unies se sont réunis pour promouvoir Songhaï comme Centre d’Excellence. Ils se sont engagés à soutenir la régionalisation du modèle

« Sur chaque site de Songhaï, on passe de la logique de demandeur d’emploi à celle d’offreur de métiers et de solutions. » Godfrey Nzamujo

de Villes Rurales Vertes de Songhaï en Afrique. Ces agences onusiennes sont le PNUD, l’ONUDI, la FAO, le FIDA et le BIT. A ce titre, en 2013, l’OIT a réalisé une étude de cas sur Songhaï dont le but était de faire la promotion du modèle en tant que solution pour la réduction de la pauvreté et la promotion de l’emploi des jeunes en Afrique. Interrogé sur la manière dont l’Afrique de l’Ouest devrait s’y prendre pour résoudre le problème de l’emploi des jeunes, le Directeur du centre Songhaï assure que le développement d’une masse critique de communautés entrepreneuriales et d’entrepreneurs est la clé de la création d’emplois et de l’élimination de la pauvreté. A cet effet, il mise fortement sur l’agriculture, ajoutant à ce propos que la résolution du problème de l’emploi des jeunes, passera par l’adéquation des formations avec les besoins réels dans cette nouvelle perspective agro-écologique. Il s’agira, dit-il, d’incuber des jeunes dans un cadre qui leur permettra de s’outiller des capacités transversales. Avec ces capacités, le secteur agricole offrira une multiplicité d’opportunités d’entrepreneuriat et d’emploi.

SONGHAÏ, À L’HEURE DES « STARTUP COMMUNITY »

Grâce au centre Songhaï, une communauté entrepreneuriale dite « startup community » a été créée au Bénin. Il s’agit d’une institution novatrice, caractérisée par quatre composantes :

- un parc technologique où les nouvelles idées et techniques sont conçues, développées, partagées et contextualisées ;
- un parc industriel où les techniques et les idées sont transformées en entreprises et de nombreux types d’activités de production regroupées pour produire une synergie et une intégration. Le système agricole de Songhaï est conçu pour être rémunérateur et compétitif. Aussi est-il fait de sorte qu’il permette de produire des denrées saines et riches en nutriments pour une population de plus en plus grandissante. De quoi le rendre attractif aux jeunes. C’est une agriculture durable et facilement pratiquée par tous, conforme à l’environnement et le renforce, fournit des matières premières suffisantes pour l’agro-industrie ;
- un centre d’incubation des agro-entrepreneurs, un véritable «espace» où les nouvelles compétences sont développées. Grâce aux parcs technologique et industriel, il produit des entrepreneurs et des individus fonctionnels ;
- un centre de Services ou Réseautage horizontal, où les services tels que le marketing, l’approvisionnement en intrants, services d’accueil, de réseautage, services financiers/prêts et des services consultatifs sont fournis pour permettre aux jeunes entrepreneurs d’être autonomes.

Cartographie et diagnostic de l'emploi des jeunes au Burkina Faso

Etude réalisée dans le cadre de l'Initiative conjointe pour l'emploi des jeunes en Afrique.

Octobre 2014. — 89p.

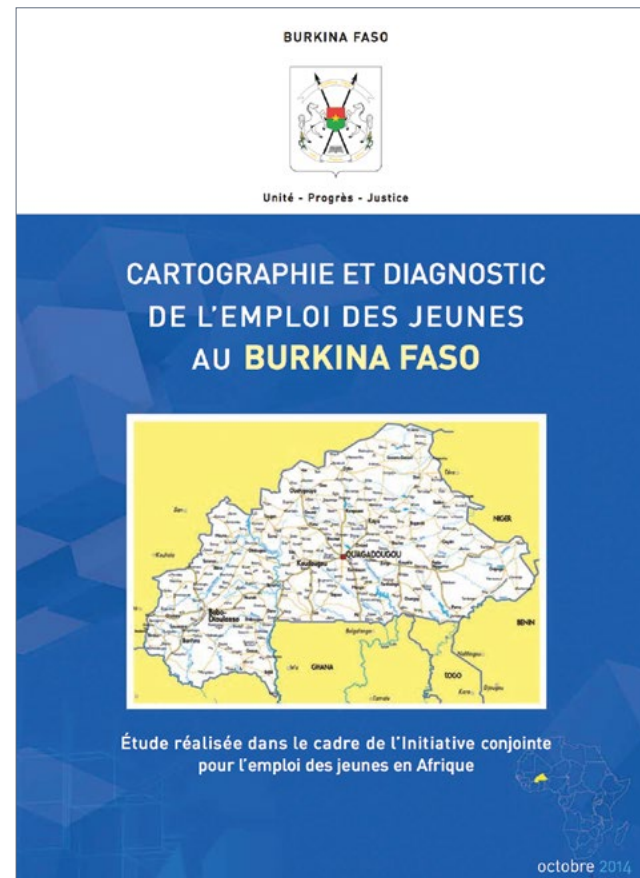
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-dakar/documents/publication/wcms_339497.pdf

Cette étude est réalisée, selon une démarche participative, dans le cadre de l'Initiative conjointe pour l'Emploi des Jeunes en Afrique (ICEJA). Cette initiative est née du partenariat entre la Commission de l'Union africaine (UA), la Banque africaine de développement (BAD), la Commission économique des Nations-Unies pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Il est noté, à travers cette étude que les jeunes sont les plus défavorisés sur le marché de l'emploi au Burkina Faso. Cependant, l'emploi n'est pas reflété comme une priorité transversale, dans la Stratégie de Croissance accélérée et de Développement durable et que la mise en œuvre de la Politique nationale de l'Emploi (PNE) a connu plusieurs difficultés. L'analyse de la mise en œuvre de la politique budgétaire, de la politique fiscale, de la politique de la monnaie et du crédit et la politique de décen-

tralisation permet d'identifier plusieurs insuffisances dans la prise en compte de l'emploi. Au niveau des projets et programmes de promotion de l'emploi et de l'EFTP également, on note plusieurs insuffisances. Le cadre juridique du marché du travail au Burkina Faso est favorable à la promotion de l'emploi des jeunes, mais reste méconnu des différents acteurs. A l'issue de ces constats, l'Initiative conjointe pour l'emploi des jeunes a préconisé les axes stratégiques ci-dessous pour son intervention :

- **Axe 1** : Améliorer l'employabilité des jeunes femmes et hommes aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural.
- **Axe 2** : Promouvoir l'entrepreneuriat au profit des jeunes femmes et hommes.
- **Axe 3** : Améliorer la gouvernance du marché de l'emploi.
- **Axe 4** : Renforcer les capacités techniques et institutionnelles des acteurs afin de faire des politiques de développement de véritables leviers de promotion de l'emploi décent pour les jeunes femmes et hommes.
- **Axe 5** : Gestion, suivi et évaluation de l'ICEJA.

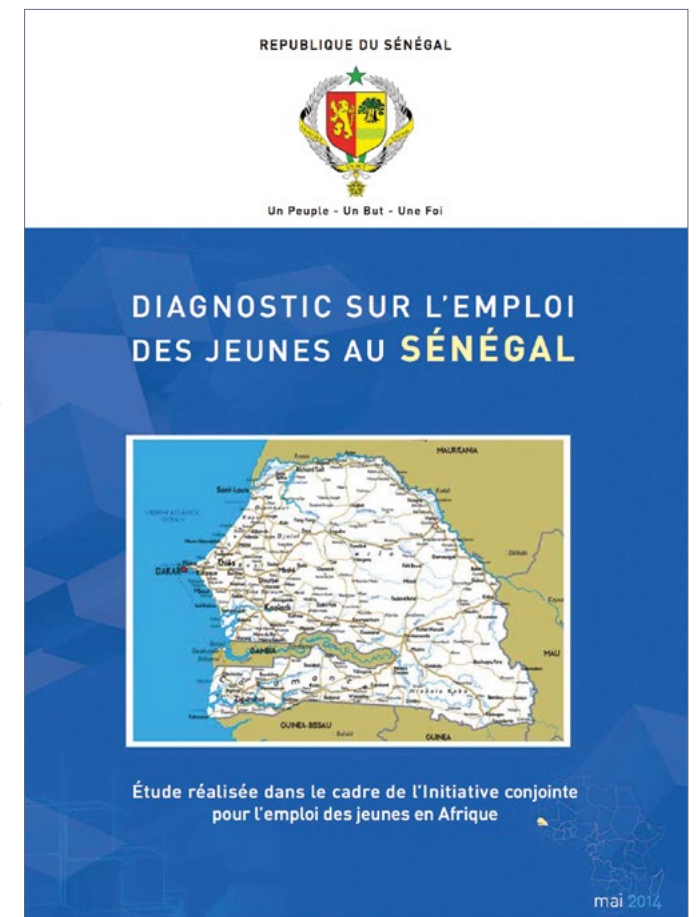


Diagnostic sur l'emploi des jeunes au Sénégal

Etude réalisée dans le cadre de l'Initiative conjointe pour l'emploi des jeunes en Afrique. Mai 2014. — 132p.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-dakar/documents/publication/wcms_339500.pdf

La présente étude dresse une cartographie de l'emploi des jeunes au Sénégal. Elle s'inscrit dans le cadre de l'Initiative conjointe pour l'Emploi des Jeunes en Afrique (ICEJA). Cette initiative est née du partenariat entre la Commission de l'Union africaine (UA), la Banque africaine de développement (BAD), la Commission économique des Nations-Unies pour l'Afrique (CEA) et l'Organisation internationale du Travail (OIT).



Au Sénégal, le chômage affecte d'abord les plus jeunes de la population active, alors que le sous-emploi, est relativement plus faible pour les jeunes que pour les adultes. Le secteur primaire emploie près de la moitié des jeunes occupés. Dans le pays, différentes expériences de promotion d'emploi, qui concourent aux objectifs d'entrepreneuriat et d'auto-emploi, d'employabilité, d'accès au financement et d'accès à l'information sur le marché du travail, ont été menées. L'insertion des sortants de l'enseignement professionnelle et technique est menée à travers l'expérimentation du Partenariat Public-Privé (PPP) avec les entreprises et les organisations professionnelles comme la Convention

nationale État-Employeur. Cependant, l'analyse des besoins en emplois de l'économie sénégalaise à long terme révèle un excès d'offre de travail sur la demande sur les segments du marché du travail très qualifié et non qualifié et un déficit de demande sur les segments du travail moyennement qualifié et peu qualifié. En conséquence pour le Sénégal, le défi est de pourvoir en quantité les segments du marché du travail peu et moyennement qualifiés et en qualité le segment du marché du travail très qualifié. Il convient à cette fin de développer la culture d'entreprise à l'école. Par ailleurs, un effort de mise en cohérence de l'offre et de la demande de qualification s'impose. Afin de faire face au problème de l'employabilité des sortants du

système éducatif général, professionnel et technique et supérieur, il serait judicieux de recourir à un contrat d'insertion professionnelle pour jeune travailleur dans le code du travail. Le recours à un programme de subvention sur les salaires pourrait également favoriser l'insertion des diplômés. L'initiation d'un programme de « Tours de l'innovation et de la créativité » (TIC) pourrait être un judicieux moyen pour lutter contre le chômage et le sous-emploi du segment du marché des jeunes. Par ailleurs, l'État peut recourir à la valorisation des acquis par l'expérience (VAE) afin de faire valoriser certaines compétences obtenues à l'extérieur du système formel sur le marché du travail. Globalement, l'offre de travail des jeunes étant de loin plus

importante que celle des non jeunes sur le segment du travail non qualifié, la mise en place d'un contrat d'insertion sociale permettrait de réduire le poids des jeunes sans instruction, sans formation et sans travail. A long terme, la hausse des opportunités d'emplois pour les jeunes dépendra essentiellement du relèvement en quantité et en qualité du taux d'investissement. De même, l'installation de bureaux d'information sur l'offre de qualification disponible au sein de structures d'accueil d'investisseurs permettrait de réduire l'asymétrie d'information sur le marché du travail. Afin d'assurer une plus grande compétitivité du marché des facteurs, il convient, toutefois, d'entreprendre des réformes structurelles en direction du marché du travail.

Partenariat pour une économie verte au Sénégal

30 mille emplois à dénicher



L'économie verte est définie par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), comme « une économie qui améliore le bien-être humain et l'équité sociale tout en réduisant de façon significative les risques environnementaux et les pénuries écologiques ». Au Sénégal, le Partenariat pour l'Action en matière d'Economie verte (PAGE) a été lancé le 18 novembre 2014 à Dakar. C'était lors d'un atelier organisé par le Ministère de l'Environnement et du Développement Durable, en collaboration avec le Bureau international du Travail (BIT).

C'est à l'issue de la conférence inaugurale du Partenariat pour l'Action en matière d'Economie verte (PAGE) tenue du 4 au 5 mars 2014 à Dubaï que le Sénégal a été admis dans le lot des pays bénéficiaires. Suite à cette admission, une mission de prospection a été commanditée par les agences du PAGE du 2 au 5 juin 2014 à Dakar. La mission a permis de consulter les différents acteurs concernés par l'économie verte et de proposer un plan d'action

devant structurer la collaboration entre le Sénégal et le PAGE pour le reste de l'année 2014 et pour les deux prochaines années. S'exprimant lors de l'atelier de lancement du PAGE, au nom des agences membres du PAGE, le Directeur du BIT/Dakar, M. François Murangira, a marqué toute l'importance qu'elles accordent aux pays dans leur transition vers une économie verte. Leur engagement dira-t-il, traduit également une prise de conscience de plus en plus claire à tous les niveaux, de la nécessité de répondre

au défi de la dégradation de l'environnement et de ses multiples conséquences économiques et sociales. Aussi, traduit-il selon lui l'engagement fort des Etats amis du PAGE d'accompagner les pays en développement dans les efforts de transition vers une économie verte et un développement inclusif. De l'avis de M. Murangira, « PAGE est une initiative de soutien à la mise en œuvre du document final de la Conférence des Nations Unies sur le Développement durable, Rio+20, intitulée "L'avenir que nous voulons",

qui reconnaît l'économie verte comme un outil de développement durable et d'éradication de la pauvreté ». Le Directeur du BIT/Dakar informe que le Sénégal figure, avec le Burkina Faso, parmi les premiers pays bénéficiaires de l'initiative PAGE en Afrique de l'Ouest. « Cela n'est pas le fait du hasard, estime M. Murangira, c'est une juste reconnaissance des orientations fortes des autorités sénégalaises, notamment de Son Excellence, Monsieur le Président Macky Sall, qui, très tôt a prôné l'idée de gouvernance verte. Une volonté politique effectivement reflétée dans le cadre stratégique du pays que constitue aujourd'hui le Plan Sénégal Emergent (PSE) ». Prenant la parole à son tour, et au nom du ministre de l'Environnement empêché, le Secrétaire général du département de l'Environnement, Madame Ramatoulaye Dieng Ndiaye a appelé à l'engagement de tous les acteurs nationaux concernés par le PAGE, pour qu'il connaisse le succès attendu par ses initiateurs. On apprendra avec Mme Ndiaye que le rapport exploratoire sur l'économie verte illustre les avantages comparatifs dont dispose le Sénégal en matière d'économie verte et les leviers sur lesquels ce pays devra s'appuyer pour les valoriser. « A titre illustratif, dira-t-elle, le rapport nous apprend, entre autres, que le potentiel de création d'emplois verts au Sénégal est considérable. En effet, dans un scénario d'économie verte, il est possible de créer entre 4 600 et 30 000 emplois verts dans la construction, l'industrie et les énergies renouvelables, pour ne citer que ces secteurs ». Ainsi, l'atelier de lancement

du PAGE a servi de cadre d'information, d'échange d'expériences et de partage sur ledit partenariat et ses modalités de mise en œuvre. A cet effet, le rapport exploratoire sur l'économie verte au Sénégal a été présenté par son rédacteur, M. Babacar Ndir du Centre d'études de politiques pour le développement (CEPOD), commis par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), à la demande du Ministère de l'Environnement et du Développement durable. L'étude présentée est en fait un véritable plaidoyer en faveur de l'économie verte. Elle a été lancée en mai 2012 lors d'un atelier national et son rapport provisoire a fait l'objet d'une rencontre de validation tenue en juillet 2013. Le rédacteur souligne que ce document a pour objectif de permettre au Sénégal de saisir les opportunités offertes par l'économie verte. « Il cherche, tout d'abord, à démontrer, à partir d'arguments macroéconomiques solides, le bienfondé d'investir dans des secteurs produisant des biens et services respectueux de l'environnement ou le valorisant. Il vise, ensuite, à donner des orientations sur les moyens de promouvoir des investissements verts en faveur des pauvres, afin d'alimenter le plan stratégique - Sénégal émergent ». Le rapporteur Babacar Ndir part du poids des ressources naturelles, notamment agricoles, halieutiques et hydriques (60% des activités économiques de la population), pour recommander la préservation des écosystèmes qui fournissent et assurent le renouvellement de

« PAGE est une initiative de soutien à la mise en œuvre du document final de la Conférence des Nations Unies sur le Développement durable, Rio+20. »
François Murangira

ces ressources. Ainsi définit-il les secteurs agricoles, halieutiques, forestiers et hydrauliques non seulement comme ceux où la valeur du capital naturel devrait être mieux intégrée aux marchés, mais pour lesquels une variété de mesures politiques devrait être mise en œuvre afin de modifier les pratiques et assurer la pérennité des ressources. « Au-delà de l'utilisation intensive du capital naturel, ajoute M. Ndir, la croissance économique du Sénégal est actuellement réalisée au moyen de technologies peu économes en carbone. En outre, cette croissance est auto-entretenue, en grande partie, par des comportements qui engendrent une accumulation massive de déchets. Aussi, l'efficacité énergétique et la transition vers l'utilisation des énergies renouvelables, ainsi que la gestion des déchets devraient être également des secteurs d'action prioritaires de l'économie verte ». De l'avis de l'expert, la transition vers l'économie verte devrait offrir des avantages importants au Sénégal. Il assure que les analyses quantitatives de l'étude montrent qu'il est nécessaire de considérer l'environnement comme un facteur déterminant de la production, de la valeur et de la stabilité économiques, ainsi que de la prospérité à long terme, pour mettre le Sénégal sur un sentier de développement. Sentier qui permettrait de préserver, d'améliorer et, le cas échéant, de réhabiliter le capital naturel en tant qu'actif économique crucial et source de bienfaits publics, en particulier pour les pauvres dont les moyens de subsistance et la sécurité dépendent de la nature.

Métier de Conseiller en formation en Afrique

Un référentiel en gestation



Deux ateliers ont réuni à Dakar, du 16 au 19 décembre 2014, les membres du Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle (RAFPRO). C'était pour réfléchir et échanger sur l'étude monographique de métier de conseiller en formation et la capitalisation des expériences et des pratiques en matière d'agrément et de labellisation des organismes de formation. Interrogé au terme de ces ateliers, le président du RAFPRO, Monsieur Ahmed Al Khoudar Ali Fadel, annonce que le réseau va concevoir un référentiel pour les conseillers en formation.

Le RAFPRO décrit le conseiller en formation comme quelqu'un qui travaille sur les demandes des entreprises, pour savoir ce qu'elles veulent en matière de formation pour leurs agents. Muni de ces demandes, il va s'adresser à des opérateurs de formation pour avoir la réponse à ces requêtes. Ce sont des hommes et des femmes qui doivent savoir comment on construit une carrière. Il se trouve malheureusement que ces conseillers en formation peuvent avoir des limites, nous dit le président du RAFPRO, parce qu'on les recrute sur le tas au sein des institutions et fonds de formation professionnelle dans lesquels ils travaillent. « Et puis l'autre problème que nous rencontrons quand on évalue les actions de formation, est que très souvent les bénéficiaires, qui sont les entreprises ou les associations, ne sont pas satisfaits. Donc l'offre

pose un problème. C'est la raison pour laquelle on a estimé qu'il faut plancher autour de ces deux questions », confie Monsieur Ahmed Al Khoudar Ali Fadel. Les réunions ont permis aux participants de visiter les pratiques dans les différents pays. Ils espèrent ainsi pouvoir les harmoniser, en vue de jeter les bases d'un référentiel doté des standards pratiqués dans le monde. « L'autre pan de la question, ajoute notre interlocuteur, est d'indiquer les démarches qu'il faut adopter pour dire que tel opérateur de formation serait capable de répondre à la demande des entreprises. C'est un point très important sur lequel on a échangé et donc jeté les bases pour que le travail continue et qu'on sorte un référentiel pour les conseillers en formation, pour dire qu'est-ce qu'on doit faire et comment on évolue pour construire une carrière autour du métier de conseiller en formation ». Au cours de la rencontre de Dakar, des matériaux pouvant contribuer

à la construction du référentiel ont été partagés. Il a été décidé la mise en place d'une équipe composée des différents fonds. Celle-ci, réunie autour du secrétaire permanent du RAFPRO, M. Jean Y. Tossavi, se mettra au travail pour élaborer ce référentiel. Ce dernier déclare qu'il s'agit dans un premier temps de mieux identifier les fonctions des conseillers, les différentes tâches qu'ils exécutent pour voir si d'amont en aval la qualité y est. M. Tossavi et son équipe se chargeront également d'étudier les moyens de motiver le conseiller afin de le maintenir dans la structure. Ils proposeront aussi des solutions pour l'amélioration de la qualité dans l'offre de formation. Par ailleurs, le RAFPRO envisage de mener un plaidoyer sur la composition des conseils d'administration des fonds et institutions de formation pour qu'ils aient plus de visibilité dans la gouvernance et dans la manière de prendre des décisions. Le président

du RAFPRO rappelle à ce propos que « les fonds de formation ont une composition tripartite (gouvernement, employeurs et travailleurs). Mais le gouvernement s'arrange toujours pour avoir le plus grand nombre d'administrateurs et cela peut influencer les décisions. Nous souhaitons que cela change et que le nombre de conseillers soit tripartite et paritaire afin que les décisions soient prises de manière collégiale. Nous insistons là-dessus pour que des correctifs soient apportés dans les conseils d'administration ou les conseils de gestion pour que l'esprit du tripartisme soit respecté ». Le RAFPRO a été créé lors de l'assemblée générale constitutive tenue à Cotonou au Bénin, du 25 au 29 septembre 2006. Il est composé actuellement de 11 pays avec 12 structures, l'un des membres, le Sénégal, ayant deux adhérents. Depuis sa création, ce réseau bénéficie d'appuis divers dont celui du Bureau international du Travail (BIT).

Togo

Le Programme Emploi-jeunes (PEJ) est validé

Le Programme Emploi-jeunes a été validé lors d'un atelier qui s'est tenu à Lomé, les 03 et 04 octobre 2014. Ce programme a pour finalité d'assurer une meilleure contribution du secteur de l'emploi des jeunes à l'accélération de la croissance économique en offrant aux jeunes plus d'opportunités d'accès à l'emploi salarié ou indépendant décent et durable. Il devra contribuer à accroître les chances

d'insertion des différentes catégories de jeunes pour réduire le taux de chômage et de sous emploi. Le PEJ s'articule autour de cinq (5) sous programmes que sont notamment : la prise en compte de la dimension emploi-jeunes dans les politiques sectorielles ; l'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés ; l'accroissement des opportunités d'emploi des jeunes ; la facilitation de l'accès à l'emploi des jeunes handicapés ;

l'amélioration de la gouvernance des actions en faveur de l'emploi des jeunes. Il propose un ensemble d'actions concrètes formulées sous forme de projets budgétisés devant permettre au gouvernement, aux partenaires techniques et financiers, au secteur privé, et aux acteurs sociaux de prendre en charge la question du chômage et du sous emploi des jeunes de manière plus efficace, cohérente et intégrée sur les 5

prochaines années. Il comporte treize (13) projets d'un coût de 156 milliards 182 millions de francs CFA pour les cinq (5) années à venir. Ces projets visent à atteindre 199.720 jeunes bénéficiaires dont : 35.000 au titre de l'amélioration de l'employabilité et 164.720 emplois directs.

Source : Chroniques de la base : revue d'information des communautés à la base, trimestriel togolais gratuit n°006

Droits fondamentaux au travail

L'Ecole nationale d'Administration du Sénégal initie ses élèves

Le BIT et le Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions du Sénégal ont organisé le 23 octobre 2014 à Dakar, une conférence-débat sur « Le Dialogue social comme facteur de progrès social, dans les pays et au niveau mondial ». La conférence-débat, la première d'une série, entre dans le cadre du Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur les droits fondamentaux au travail (PAMODEC). Ce cadre d'échange sert, entre autres, d'espace d'apprentissage au dialogue social pour les futurs cadres de l'Administration.

Comme a tenu à le souligner dans son allocution d'ouverture, M. François Murangira, Directeur du BIT-Dakar, le PAMODEC est un programme de coopération technique du BIT qui poursuit deux objectifs. Le premier consiste à promouvoir la ratification des conventions fondamentales de l'OIT, et le second vise à soutenir leur mise en œuvre. L'objectif de ratification est pratiquement achevé dans les 21 pays couverts par le programme. Selon M. Murangira, il se consacre désormais à appuyer les pays-bénéficiaires dans la mise en œuvre des recommandations conformes aux principes et droits fondamentaux au travail. « C'est dans ce cadre, a-t-il dit, qu'il a été décidé d'agir au niveau de la formation initiale et continue des décideurs de demain de nos pays, en proposant aux ENA,

ENAM et autres institutions de formation, de signer des accords de partenariat avec le BIT. En soutenant l'exécution des principes et droits fondamentaux au travail dans les curricula de formation des écoles signataires, il s'agit de favoriser l'appropriation durable par les acteurs nationaux des normes internationales du travail en général et des normes fondamentales de travail en particulier ». D'où la présence massive d'étudiants de l'Ecole nationale d'Administration (ENA) du Sénégal, à cette conférence-débat, accompagnés de leur Directeur général, M. Cheikh Awa Balla Fall, qui a assuré la modération des échanges. Ce dernier a révélé que les écoles nationales de 11 pays étaient représentées à ce débat et les élèves de la section sociale de son établissement étaient là également. Des présences saluées par le Ministre sénégalais du Travail, du Dialogue social, des Organisations

professionnelles et des Relations avec les Institutions. Venu présider la cérémonie de lancement de cette initiative, M. Mansour Sy s'en est réjoui, d'autant plus a-t-il dit, que « la cible est constituée de futures décideurs appelés à élaborer et à concevoir des réformes à fort impact socio-économique dans leurs pays respectifs ». M. Sy dira par la suite que l'« appropriation des principes et mécanismes du dialogue social peut sensiblement contribuer à l'efficacité de l'action des hauts cadres de l'Administration ». Le ministre a saisi l'occasion pour informer les participants de la décision du gouvernement du Sénégal de se doter d'un Haut Conseil du Dialogue social, qui par ses missions et sa composition, favorisera un renouveau du dialogue social et fera de ce dernier un levier de croissance, de compétitivité et de progrès social.

Regards croisés sur le dialogue social

La conférence-débat du PAMODEC sur le Dialogue social a réuni un panel riche de sept personnalités, le 23 octobre 2014 à Dakar. Sous la modération du Président du CNDS (Comité national du dialogue social), M. Youssoupha Wade et de M. Cheikh Awa Balla Fall, Dg de l'ENA (Ecole nationale d'Administration), chacun des panélistes a répondu à une ou deux questions relatives au dialogue social dans son secteur d'intervention ou sa structure. Focus sur cet événement, qui a réuni un public très intéressé, composé de syndicalistes, d'étudiants, de journalistes et d'éminentes personnalités dont l'ancien ministre du Travail du Sénégal et ancien fonctionnaire international du BIT, M. Yéro Dé.

Le BIT peut-il aider de manière concrète à sortir des sentiers battus pour que le dialogue social contribue de manière effective à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques ?



Moussa Oumarou

Directeur du Département de la gouvernance et du tripartisme du BIT

«Formulée autrement, cette question veut dire quelle est la stratégie du BIT en matière de dialogue social? Cette stratégie repose sur trois piliers. C'est d'abord un appui au cadre légal qui fixe le dialogue social, qui indique comment ce dialogue doit se dérouler. Et là, l'ensemble des unités du BIT y contribue. Le deuxième pilier ce sont les institutions de dialogue social. Que ces institutions soient tripartites ou bipartites, chaque fois que de besoin, nous appuyons et encourageons les pays où nous intervenons, en faisant appel au génie des pays pour qu'ils puissent dépasser les institutions classiques, pour mettre en place des institutions qu'ils pensent être les plus adaptées pour prendre en charge

le dialogue social. Ces institutions tripartites sont les différentes commissions: commission d'élaboration et de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, commission nationale de mise en œuvre de la politique de protection sociale, comité national du dialogue social, les conseils économiques et sociaux qui sont aussi des arènes de dialogue social, ... Le troisième pilier de notre intervention est le développement de capacités. Nous faisons énormément de développements de capacités et cet appui peut se décliner en plusieurs composantes. C'est par exemple le renforcement de capacités pour les acteurs du dialogue social. En plus, nous produisons des techniques et outils que

« Les ensembles économiques régionaux sont des lieux où il faut promouvoir le dialogue social. »

nous mettons à la disposition de nos mandants. Au-delà de cela, il y a tout l'effort que nous faisons pour promouvoir le dialogue social au niveau sous régional. Les ensembles économiques régionaux sont des lieux où il faut promouvoir le dialogue social parce que c'est la condition pour que la dimension sociale soit prise en compte dans l'intégration économique. Nous avons travaillé pendant des années pour pouvoir amener au niveau sous-régional la prise en compte du dialogue social. Exemple : il a fallu dix ans pour que les chefs d'Etat acceptent une modification du traité constitutif de l'UEMOA et mettent en place un organe consultatif qui s'appelle le Conseil du travail et du dialogue social».



Karim Cissé

Directeur général du Travail du Sénégal

Aujourd'hui, si nous devons aborder cette question du dialogue social en rapport avec le processus de réforme de la réglementation, nous devons distinguer deux aspects. Ce sont les consultations obligatoires et les consultations non obligatoires.

Pour ce qui est des consultations obligatoires, l'organisme consultatif par excellence prévu par le Code du Travail en son article L205 c'est le Conseil consultatif national du Travail et de la Sécurité sociale (CCNTSS). La mission du CCNTSS est d'étudier toutes les questions intéressant le travail et la sécurité sociale. Tout projet de loi ou tout projet de texte pris en application du Code du Travail doit impérativement passer par le CCNTSS. Et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives désignent leurs représentants dans ce conseil dont les membres sont nommés par arrêté du ministre chargé du Travail. L'exemple le plus récent que je peux donner par rapport au

CCNTSS c'est naturellement les projets de textes sur le stage et sur l'apprentissage. En effet, les partenaires sociaux et l'Etat, en présence des membres de l'Assemblée nationale et de la Cour suprême, et aussi des ministères concernés, ont passé en revue trois projets de texte : un projet de loi sur le stage, un projet de décret sur le stage et un projet de décret sur l'apprentissage. Donc voilà décrites ce que je pourrais appeler les consultations obligatoires. Sur toutes les questions intéressant le travail ou la sécurité sociale, la consultation des partenaires sociaux est obligatoire. Ce sont des textes qui doivent être présentés à l'autorité revêtue de l'avis favorable du Conseil consultatif. Mais en dehors de cela, il y a ce que je pourrais appeler les consultations non obligatoires mais qui sont naturellement organisées du fait de la bonne santé du dialogue social dans notre pays. Nous avons mis en place un comité de pilotage et un comité de

« Au Sénégal, il n'y a pas possibilité de mener une réforme de la réglementation en matière de travail ou de sécurité sociale sans une consultation en amont des partenaires sociaux. »

rédaction pour la réforme du cadre juridique de la sécurité sociale. Dans ces comités, aussi bien les employeurs que les travailleurs appartenant aux organisations les plus représentatives ont été appelés à désigner leurs représentants. C'est dire que le texte qui sera issu de ces réformes, à savoir l'avant-projet de code unique de sécurité sociale qui est l'objectif principal de ces réformes, devra revêtir l'avis des partenaires sociaux qui sont associés depuis le début. Je pourrais aussi citer naturellement les différents projets de textes qui ont été pris. Par exemple les consultations que nous avons eues sur le projet de décret créant et fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil du Dialogue social. C'est dire qu'aujourd'hui, il n'y a pas possibilité de mener une réforme de la réglementation en matière de travail ou de sécurité sociale sans une consultation en amont des partenaires sociaux. »

Quelle appréciation le délégué du gouvernement français au Conseil d’administration du BIT porte-t-il sur l’évolution du Dialogue social en France au cours de la dernière décennie ? Comment les expériences françaises en matière de dialogue social ont-elles contribué à enrichir le dialogue social au niveau international ?



L’Ambassadeur
Gilles de Robien

Délégué du
gouvernement
français au Conseil
d’administration du
BIT

« Si j’avais à donner un sentiment ou une appréciation, je dirais « Peut mieux faire ». Il faut savoir que le système de partenariat du dialogue social en France est tout à fait original, unique en Europe. C’est ce qu’on appelle le paritarisme. Je crois qu’en quelques années, sur le plan des textes, des lois, des accords, on a vraiment progressé. La loi de 2007 dite Loi Larcher avait apporté un plus réel et elle s’inspire de ce que vous avez dit tout à l’heure M. le Directeur du Travail. C’est-à-dire qu’avant un projet de loi concernant le droit du travail, eh bien de façon obligatoire, il doit y avoir une négociation entre partenaires sociaux. En 2008, il y a eu une loi qui a été inspirée par une déclaration commune de la majorité des syndicats

sauf un, qui a donné lieu ensuite au vote par le Parlement de la loi du 20 août 2008 qui rénove la démocratie locale et donne aux organisations syndicales une représentativité et une légitimité accrues. On arrive en 2013 : intervient un accord national interprofessionnel, puis une loi sur la sécurisation de l’emploi de juin 2013. Voilà tout un arsenal juridique qui s’est mis en place comme ça en sept ans. Je terminerai cette période de sept ans de bonheur sur le plan des textes par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la représentation. Si la loi de 2008 avait réglé la représentativité des syndicats de travailleurs, eh bien le monde employeur n’avait pas de règle et cette loi a suppléé cette carence. Ça, c’est le décor. Est-ce que des lois ça suffit pour le dialogue social ? La réponse est non évidemment, même si on a progressé, parce que nous avons une enquête du CEGOS publiée en octobre 2013, qui traduit une amélioration du climat social dans les entreprises et les administrations pour la première fois depuis 2008. Certes, c’est une amélioration modeste, mais qu’il convient de noter. 52% des salariés en France se déclarent satisfaits du climat social dans leur entreprise ou leur administration. Soit

5 points de plus si on compare à 2012. Mais le dialogue social, ce n’est pas seulement des textes de loi. C’est d’abord pour moi une question de culture, une question d’état d’esprit, une question de bonne volonté et une question de volonté. Et je crois que rien ne doit être mis comme condition à remplir au dessus d’un certain degré de confiance réciproque. On se dit la vérité. On a des arguments qui peuvent être contradictoires, des intérêts qui peuvent être totalement ou partiellement opposés, mais au moins un climat de confiance doit être maintenu et consolidé. Plus que tout, le critère déterminant c’est la confiance. Créer un vrai consensus social ça ne se décrète pas, ça se construit, ça prend du temps, ça peut être difficile voire risqué. C’est le jeu de la négociation. En tout état de cause, le dialogue social doit planter ses racines dans un terreau qui lui convient, selon sa culture, selon les traditions syndicales (elles sont fortes en France), le tissu industriel du pays, et bien évidemment son tissu social. Le Dialogue social prêt-à-porter ça ne marche pas. Pour répondre à votre seconde question : Est-ce que la France est engagée ? Bien entendu que nous ne demandons qu’une chose, c’est partager avec les

« Le Dialogue social prêt-à-porter ça ne marche pas. »

autres les expériences nationales en matière de dialogue social. Et nous avons beaucoup de terrains pour les partager. On a par exemple l’Union européenne où les partenaires sociaux français sont légitimes. Investis à travers leurs représentants aux organisations régionales et internationales, ils ont participé par exemple à la dynamique des accords-cadres européens conclus dans le cadre des programmes de travail pluriannuels. Des accords ont été signés, notamment sur le stress lié au travail, le harcèlement, la violence au travail, l’égalité homme-femme. Sur le plan international, évidemment dans le cadre de l’OIT, la France est très investie non pas seulement parce qu’elle est membre fondateur depuis 1919 de cette éminente organisation, mais aussi parce qu’elle a participé à l’élaboration des normes internationales du travail à travers le groupe des employeurs, à travers le groupe des travailleurs et à travers le représentant du gouvernement quel qu’il soit. C’est ainsi que la France a été un leader dans une convention sur le statut des gens de mer ; elle a été très écoutée dans le cadre d’un texte sur les travailleurs domestiques ; et à une voie, j’espère, la plus puissante possible, une triple voie, dans l’Organisation internationale du Travail. Voilà quelques pistes pour vous démontrer que la France et le dialogue social ne font qu’un et que le dialogue social fait partie de la culture française, même si c’est difficile ».



Bernard
Thibault

Délégué français
des travailleurs
au Conseil
d’administration
du BIT

Quelle appréciation le délégué français des travailleurs au Conseil d’administration du BIT porte-t-il sur l’évolution du dialogue social en France au cours de la dernière décennie. Comment les expériences françaises en matière de dialogue social ont-elles contribué à enrichir le dialogue social au niveau international ?

« Ce serait une surprise pour vous si je vous disais d’entrée que je serai totalement d’accord avec ce que vient de décrire M. De Robien. Et en même temps sur certains aspects, je n’exprime pas le besoin de formuler un désaccord. Ce que je veux dire par là c’est qu’en France il y a des outils du dialogue social. Ce qui ne veut pas dire que ces outils sont forcément transposables en l’état dans tous les autres pays. Il y a d’ailleurs bien d’autres pays en Europe et ailleurs qui ont leur mécanique interne de dialogue social qui fonctionne différemment des outils que nous avons. Il ne suffit pas d’avoir de bons outils. Il faut aussi avoir les compétences et la formation pour savoir s’en servir. Et de ce point de vue-là, il y a quelquefois quelques manques. Il faut aussi que les acteurs se reconnaissent mutuellement. Vous l’avez évoqué M. De Robien, il y a eu à ce propos plusieurs réformes en France, notamment au regard de la représentativité des acteurs. Il y avait quand même une grande lacune qui a duré pendant des décennies, qui faisait qu’il suffisait que des Organisations dites patronales s’auto-déclarent représentatives ou qu’on désigne aussi des syndicats de salariés comme étant par définition représentatifs, pour que dès lors que l’une et l’autre des parties signent un accord, que ça soit applicable à l’ensemble. Ce qui n’était absolument pas démocratique. D’où ces réformes de 2008 pour plus de démocratie dans

la représentativité des acteurs. Et moi je me félicite que depuis 2008 par exemple qu’il y ait des critères de représentativité. Autrement dit, on ne peut appliquer des accords sociaux que dès lors que les signataires représentent du côté des salariés un minimum de 30% de ces salariés. En matière de démocratie, en règle générale, c’est plutôt les 50% qui sont reconnus comme étant la règle de la majorité. Mais considérons que ces 30% c’est une marge pour atteindre les 50% dans l’avenir. L’autre élément c’est qu’il ne suffit pas d’avoir des outils. Il faut aussi se poser la question de savoir si on aborde tous les sujets susceptibles d’être abordés dans le dialogue social. Et de ce point de vue-là, je vous dis que ce n’est pas parce que nous avons de bons outils que pour autant, les travailleurs français sont satisfaits des résultats de ce dialogue social. La preuve en est qu’il y a un mécontentement social important dans notre pays. Ce n’est pas une exclusivité française. C’est aussi lié à un contexte global de crise économique et de crise sociale. Il y a un progrès du chômage, un progrès de la précarité. Et donc ce que je voulais dire au passage c’est qu’il ne faut pas minorer non plus l’énumération des thèmes susceptibles d’être abordés dans ce dialogue social. Je crois qu’on réduit trop, notamment en période de crise. Le dialogue social ne doit pas se concentrer uniquement sur les questions matérielles des travailleurs. Bien sûr que c’est important, mais le débat porte

« Le dialogue social est d’autant plus facile si les acteurs se respectent. »

aussi dans cette séquence si particulière sur les solutions à mettre en œuvre, sur les choix économiques, sur les choix fiscaux, sur les choix d’investissement... Bref, reconnaître aussi aux travailleurs une certaine capacité à émettre une opinion sur des choix qui engagent une nation, un continent, et de ce point de vue-là, je dois dire que trop souvent, tout en ayant des outils qui pourraient permettre d’aborder ces questions-là, on ne veut pas reconnaître cette capacité des travailleurs à pouvoir aussi intervenir sur ce créneau-là. Ce qui fait que trop souvent le dialogue social est réduit à une demande d’adhésion à des choix qui sont prédéfinis ou des orientations qui sont déjà arrêtées et sur lesquelles il ne conviendrait pas de revenir. Or aujourd’hui, il est assez prétentieux quand même de s’entendre dire que pour sortir de la crise, il n’y a qu’une seule solution, c’est celle-ci, celle-là et autres choses. Dire ça, ce n’est pas remettre en cause la légitimité politique des élus de la nation, des ministres, des gouvernements. C’est plutôt reconnaître que la légitimité politique peut s’enrichir aussi dans un dialogue social plus fourni. Le dialogue social est d’autant plus facile si les acteurs se reconnaissent, se respectent et qu’ils sont dans une configuration économique relativement transparente. Et de ce point de vue-là, il est important de progresser vers une généralisation de l’économie formelle. »

Quelle appréciation la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal fait-elle de l'état des lieux du dialogue social au Sénégal depuis la conclusion de la Charte nationale sur le dialogue social et la mise en place du CNDS ? Quelles sont les perspectives et les défis en matière de dialogue social ?



Atoumane Diaw

Représentant de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)

« L'état des lieux commence par la signature le 22 novembre 2002 de la Charte nationale du dialogue social ; la séance inaugurale du Conseil présidentiel de l'investissement (CPI), véritable instance nationale de dialogue public-privé, tenue le 11 novembre 2002 ; la promulgation de la loi d'orientation 2008-03 du 8 janvier 2008 sur la Stratégie de croissance accélérée ; la réalisation de l'étude Prospective Sénégal 2035 en juin 2011 ; le premier Forum national sur la compétitivité de l'économie sénégalaise le 20 novembre 2012, avec la volonté de formulation d'un Pacte national pour l'émergence économique du Sénégal ; la volonté politique exprimée par le chef de l'Etat lors du conseil des ministres du 25 avril 2013, pour que le gouvernement prépare la signature d'un pacte pour l'émergence, avec l'ensemble des acteurs de

la vie économique et sociale (aujourd'hui le pacte est signé) ; l'adoption récente d'un modèle de développement inclusif destiné à accélérer la marche du pays vers l'émergence, dénommé Plan Sénégal émergent (PSE) ; l'adhésion d'une large part des acteurs économiques, sociaux et politiques autour du PSE, en vue de garantir la stabilité sociale ; la signature du Programme-pays pour le Travail décent le 18 juillet 2012 ; l'adoption du Plan-cadre national de prévention et d'élimination du travail des enfants au Sénégal en novembre 2012 ; le respect des droits et libertés individuelles, de l'égalité des chances, de l'équité et de la justice sociale ; la lutte contre la corruption ; l'indépendance de la justice ; la promotion de la démocratie et l'ajustement de la gouvernance politique aux exigences de la gouvernance économique ; le développement du dialogue social avec la signature récente du décret 2014-853 du 9 juillet 2014 instituant le Haut conseil du dialogue social qui ouvre des perspectives. Ce sont des perspectives d'institutionnalisation, de rationalisation du fonctionnement de l'organe de mise en œuvre, de renforcement du dialogue, du renforcement de moyens aux plans logistique et financier. Cette refondation induit également des défis dont les principaux se définissent en termes de financement du dialogue social, avec la CFCE (Cotisation forfaitaire

à la charge de l'employeur). Il y a également le renforcement des capacités des formateurs et de l'ensemble des acteurs du dialogue social ; la reprise des formations tripartites dans les régions ; la mise en place des comités de dialogue social dans les branches et les entreprises ; la révision de la CCNI (Convention collective nationale interprofessionnelle) qui est obsolète, date de 1982, laisse des métiers en rade et ne prend pas en compte des métiers nouveaux. Concernant les défis économiques, il y a l'amélioration de l'environnement des affaires, (facteur d'accroissement des investissements productifs et d'une production à forte valeur ajoutée domestique ; l'amélioration de la productivité et la compétitivité ; la considération d'une bonne gouvernance assurant la traçabilité de l'utilisation des ressources publiques ; la transparence dans la gestion de l'entreprise, tant vis-à-vis de l'actionnariat que de l'Etat et des travailleurs ; la promotion de la responsabilité sociétale des entreprises ; la promotion de la recherche-développement, de l'innovation et des transferts de technologies. Pour les défis sociaux, il y a d'abord la formalisation du secteur de l'économie informelle (c'est une priorité par rapport à notre pays, l'économie informelle englobe déjà près de 80% du monde du travail au niveau du Sénégal) ; ensuite la révision des conventions et

« Le dialogue social est un attribut de la paix, de la justice sociale et du développement. »

de la CCNI ; la protection sociale pour tous, telle qu'énoncée dans le socle de protection sociale, conformément à la recommandation 202 de l'OIT ; la couverture médicale universelle et l'assurance maladie pour les acteurs de l'économie informelle ; l'accès à l'éducation et à la formation ; la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. Tout ceci démontre que dans notre pays, le dialogue social s'est installé en termes de culture et est devenu un facteur indiscutable dans la marche du progrès et de la bonne gouvernance. En résumé, le dialogue social est un facteur inéluctable de progrès social dans la mesure où il constitue à la fois un moyen et une finalité pour instaurer un climat de paix, gage d'un développement. Il s'y ajoute qu'il constitue une véritable caisse à outils pour la construction des partenariats bilatéraux, multilatéraux, dans un contexte de mondialisation. Nous pensons que vu dans ce sens, le partenariat étant basé essentiellement sur les partages de vision, partages de rôle, partages de responsabilités, et enfin partages de résultats, le dialogue social est un attribut de la paix, de la justice sociale et du développement. C'est pourquoi nous félicitons le PAMODEC pour la pertinence du thème de cette conférence-débat, tout en l'invitant à accompagner le Sénégal à la réalisation de dossiers structurants comme la mise en conformité des conventions ratifiées, la révision des conventions collectives et de la convention collective nationale interprofessionnelle, l'extension de la protection sociale au secteur de l'économie informelle et la lutte contre la discrimination ».



Charles Faye

Représentant du Conseil national du patronat du Sénégal (CNP)

Quelle appréciation le Conseil national du patronat du Sénégal fait-il de l'état des lieux du dialogue social au Sénégal depuis la conclusion de la Charte et la mise en place du CNDS ? Quelles sont les perspectives et les défis en matière de dialogue social ?

« Nous partageons entièrement toutes les réalisations énumérées par M. Atoumane Diaw, représentant de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal, réalisations qui, en fait, sont les fruits d'un partenariat entre nous les partenaires sociaux. Cela dit, je pense que c'est une bonne prouesse de faire atteindre à notre dialogue social le niveau dans lequel il se situe aujourd'hui. J'ai l'habitude de rappeler que c'est difficile pour quelqu'un qui a pris le train en marche d'égaler ses prédécesseurs. Mais ici, et vous le constaterez quand j'aurais fini mon intervention, nous avons dépassé les précurseurs, au point de devenir les maîtres de ceux qui nous ont appris à dialoguer. Le dialogue social au Sénégal n'est pas un phénomène nouveau. Du moins en ce qui concerne la branche patronale, puisque dès 1987, après que nous ayons entendu de la part des travailleurs des termes comme le renouveau syndical, nous avons nous-mêmes compris qu'il ne serait pas sérieux de laisser aux pouvoirs publics le champ exclusif de la définition des politiques. On parle beaucoup de politiques publiques, mais on ne parle jamais de politique privée. Or c'est nous qui apportons la croissance. L'Etat ne décrète ni l'emploi, ni le dialogue social, mais l'Etat accompagne ce processus, aide à créer un environnement propice à la paix sociale. Mais nous en sommes les véritables maîtres d'œuvre et les acteurs de tous les jours. Nous ne sommes pas

subventionnés et pourtant, des richesses, on en crée à foison et de façon perpétuelle, pour le plus grand bonheur des populations. Cela dit, pour ramener notre intervention sur le dialogue social, nous avons jeté un regard derrière nous, pour nous rappeler la signature de la charte en novembre 2002 et aussi la mise en place du Comité national du dialogue social qui s'en est suivie. Depuis lors, le dialogue social a connu un développement fulgurant. En effet, la concertation et la consultation ont investi le champ professionnel, réduisant tous ces mouvements désordonnés et écartant du même coup la confrontation fut-elle verbale ou physique. Cette situation ayant pu être matérialisée grâce à une acceptation unanime des mandants tripartites de rendre effectives les vertus du dialogue social. Il s'est agi également de reconnaître à travers ce dialogue social tout l'intérêt qu'il peut apporter aux différents acteurs dans la poursuite des objectifs de négociation collective. A cela, il n'est pas superflu de rappeler la ratification de la convention 144 de l'OIT qui a constitué également un moyen opportun de booster la promotion du dialogue à tous les niveaux. Concernant les perspectives et les défis de la refondation, ils ont pour base, selon nous, la mise en place de comités sectoriels, puisqu'au niveau national, le travail est achevé. Les travailleurs se sont approprié véritablement le dialogue social et au niveau national,

« Il faut s'atteler à mettre en place des comités sectoriels de dialogue social. »

tout fonctionne. Donc, il faut s'atteler à mettre en place des comités sectoriels de dialogue social, pour favoriser la démarche tant au niveau bilatéral, au sein de l'entreprise, que des branches d'activité. Il importe aussi de procéder au toilettage des conventions collectives existantes, pour les rendre plus compatibles avec les normes actuelles de relations de travail ; et de mettre à jour les conventions spécifiques en correction de certaines qui sont logées dans des secteurs inadaptés ou inappropriés. Enfin, nous pensons qu'il faut élaborer de nouvelles conventions collectives qui tiennent compte de nouveaux métiers apparus surtout avec l'avènement des nouvelles technologies. C'est en cela que je disais au début de mon propos que nous ne sommes plus des élèves mais des maîtres et nous sommes fondés à réclamer des droits d'auteur à la France pour avoir pris le dialogue social pour l'intégrer même dans son ministère du Travail. Nous, nous avons toujours parlé de dialogue social. On l'a toujours pratiqué. J'ajouterai que notre Organisation patronale a changé l'ancienne dénomination « commission sociale » en « commission du dialogue social et des normes du travail ». Cette commission était auparavant présidée par M. le président Youssoupha Wade, lorsqu'il était actif au niveau du CNP, et j'ai eu l'honneur et le privilège de lui succéder ».



Qu'est-ce que la presse peut apporter à la promotion du dialogue social ?



Racky Noël Wane
journaliste sénégalaise

« Le rôle des médias dans le dialogue social au Sénégal relève avant tout d'une question d'éthique. Le dialogue social a un besoin d'éthique, de bonne foi et de confiance pour asseoir les bases de négociation entre les parties en conflit social pour aboutir à un résultat gagnant/gagnant; c'est un peu la substance de la définition mais j'ajouterai que pour aboutir, le dialogue social a besoin de l'éthique, de la bonne foi et de la déontologie

des médias qui traitent de l'information relative aux grèves, aux mouvements sociaux, aux négociations et à toutes les actualités liées au front social.

C'est une question d'éthique et de déontologie car tout le travail du journaliste doit être fondé sur ces valeurs et principes, sur le respect des faits, la fidélité, l'honnêteté et l'équilibre dans le rapport des faits relatés. Le média doit informer juste et vrai, séparer le commentaire (libre) des faits (sacrés). Dans le cadre du dialogue social entre le gouvernement, les travailleurs et l'entreprise, les médias sont un outil de prise de conscience pour un changement des mentalités, pour un changement des comportements si l'action des médias est guidée par le souci de vérité et d'équité. Autrement les médias constituent une

arme entre les mains des parties en conflit. Ce risque est d'autant plus probable que plus personne n'ignore la puissance des médias qui ont la capacité de manipuler les différentes factions en fonction des intérêts en jeu.

Et le danger à ce moment là est de voir le média modeler le politique, ou servir de forum populaire pour influencer les décisions ou encore de voir le média développer un agenda autonome. Les animateurs de ces médias devenant, l'autre face du pouvoir politique en influant sur ce pouvoir.

Pour exemple on a vu chez nous des conflits sociaux se résoudre du jour au lendemain grâce à la directive des pouvoirs religieux, politiques, coutumiers ou des puissances d'argent. De la même manière que les médias peuvent contribuer à la « polari-

« Pour que les médias jouent leur rôle dans la promotion du dialogue social, ils doivent se laisser guider par la déontologie ».

sation sociale » ils peuvent être aussi des ferments de sortie de crise s'ils s'affranchissent des pouvoirs (argent, politique, religieux) et se limitent à la déontologie de la profession.

Notre bande FM et nos fréquences télé sont riches de radios et de télévisions, d'obédience religieuse ou soumises à des bailleurs ou sous l'influence de politiciens, qui veulent faire entendre leur propre son de cloche et, dans nos kiosques on ne compte plus les titres qui veulent annoncer leur propre Une.

Pour que les médias jouent leur rôle dans la promotion du dialogue social entre les différents acteurs du monde du travail et participent à instaurer un climat apaisé, ils doivent se laisser guider par la déontologie de la profession ».



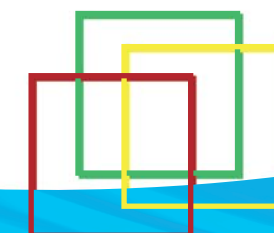
Organisation
internationale
du Travail

DES EMPLOIS DE QUALITÉ QUI AMÉLIORENT LE NIVEAU DE VIE !

Promouvoir l'emploi, protéger les personnes



- Donner la priorité à l'emploi dans les politiques économiques et sociales pour vaincre la pauvreté et le sous-développement économique et social ;
- Remédier au chômage massif des jeunes par des activités concrètes de formation et d'aide à l'emploi ;
- Prendre des mesures hardies pour sortir de l'économie informelle improductive, précaire, mal rétribuée et pénible ;
- Promouvoir le développement de la petite entreprise par l'amélioration des compétences et le micro financement.



ETD/BP/OIT-Dakar

Equipe technique d'appui au Travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP Dakar)

www.ilo.org/dakar ; dakar@ilo.org ; Tél : +221 33 869 92 00



Organisation
internationale
du Travail

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Près de cent années consacrées à satisfaire les aspirations des
peuples du monde entier à la justice sociale et à la dignité...

Promouvoir l'emploi, protéger les personnes

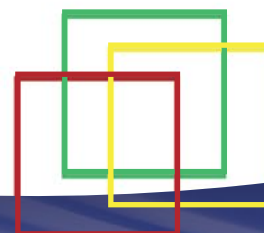


Réaliser le travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes à travers :

- la promotion des principes et droits fondamentaux du travail ;
- l'accroissement des possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décents ;
- l'extension du bénéfice et de l'efficacité de la protection sociale pour tous ;
- le renforcement du tripartisme et du dialogue social.

Mettre l'accent sur les huit domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15

- 1• Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive ;
- 2• Des emplois et des qualifications pour les jeunes ;
- 3• Etablir et étendre les socles de protection sociale ;
- 4• Productivité et conditions de travail dans les PME ;
- 5• Travail décent dans l'économie rurale ;
- 6• Formalisation de l'économie informelle ;
- 7• Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail ;
- 8• Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.



ETD/BP/OIT-Dakar

Equipe technique d'appui au Travail décent pour l'Afrique occidentale et Bureau pays de l'OIT pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, le Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo (ETD/BP Dakar)

www.ilo.org/dakar ; dakar@ilo.org ; Tél : +221 33 869 92 00