



Organisation
internationale
du Travail

Guide d'Intervention de l'Inspection du Travail dans l'Économie Informelle

Une méthode participative



Copyright © Organisation internationale du Travail 2017
Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN: 978-922-230878-1 (web pdf)
ISSN: 978-922-230877-4 (imprimé)

Egalement disponible en Anglais *Labour Inspection Intervention Guide in the Informal Economy: A Participatory Method* (ISBN : 978-922-129926-4 (imprimé) et 978-922-129931-8 (web pdf)), et en Espagnol: *Guía de actuación de la Inspección de Trabajo en la economía informal: Un método participativo* (ISBN 978-922-330963-3 (imprimé) et 978-922-330964-0 (web pdf)), Genève, 2017.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

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

Imprimé en Suisse

Préface

Des millions de travailleurs dans le monde travaillent dans l'économie informelle sans aucune protection et, dans bien des cas, dans les pires conditions de travail. L'économie informelle englobe un large éventail d'entreprises et de travailleurs. Des micro-entreprises, aussi petites qu'une seule personne (vendeurs ou artisans), ainsi que de grandes entreprises et des complexes industriels opèrent dans l'économie informelle, pour des raisons de nécessité et/ou d'opportunité.

Les services d'inspection du travail manquent souvent de stratégies efficaces pour répondre aux défis que pose l'économie informelle en matière de conformité. Ces défis sont notamment liés à la nature des activités professionnelles et à la capacité d'accéder aux travailleurs et aux lieux de travail parce qu'ils sont souvent cachés chez des particuliers ou situés dans des zones isolées, loin des regards. Dans les pays où la grande majorité de l'économie est informelle, où les employeurs et les travailleurs ne sont pas organisés, où les incitations à la formalisation font défaut, et où l'informalité est motivée par la pauvreté et la nécessité de tout simplement survivre, les services d'inspection du travail sont souvent découragés d'agir. À défaut, ils concentrent leur attention sur les secteurs formalisés, qui représentent une minorité d'entreprises et de travailleurs. Cependant, les conditions de travail décentes et une protection sociale de base devraient bénéficier non seulement à ceux qui travaillent dans l'économie formelle, mais à tous les travailleurs.

La méthode participative de l'inspection du travail décrite dans ce guide vise à doter les services d'inspection du travail d'une stratégie simple pour aborder les problèmes de conformité posés par l'économie informelle. La méthode a été initialement développée dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest, avec l'aide des projets ADMITRA et PAMODEC de l'OIT financés par le Ministère français du Travail et des Affaires Sociales. La méthode a été affinée et validée par un processus consultatif entre l'OIT et les représentants des services d'inspection du travail, en tenant compte de leur connaissance des contextes nationaux et des capacités des différents services d'inspection à contribuer à la transition des entreprises et des travailleurs de l'économie informelle à l'économie formelle et à la protection des droits fondamentaux au travail.

Des remerciements particuliers doivent être adressés à un vaste groupe de fonctionnaires du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de Madagascar, du Sénégal, du Togo et de Tunisie, qui ont contribué au pilotage et à la validation de la méthode, aux fonctionnaires de l'OIT qui ont contribué à son développement, en particulier Joaquim Pintado Nunes, Marie Christine Coent, Frédéric Laisné-Auer, Arsenio Fernandez et Fernando Fonseca du Centre international de formation de l'OIT.

Mme Nancy Leppink,

Chef de service

Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail
et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH)

Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)

Bureau International du Travail

Introduction

L'amélioration des conditions de travail constitue une priorité essentielle pour l'Organisation Internationale du Travail. Ainsi, elle déploie des efforts continus pour assurer un travail digne à tous les travailleurs.

De nombreuses administrations du travail ont adopté des stratégies et des politiques de formalisation de l'économie informelle, d'après les directives contenues dans la Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle adoptée par la Conférence Internationale du Travail, en juin 2015.

La publication et la mise en œuvre du présent Guide visent à améliorer les conditions de travail des travailleurs qui exercent leur activité dans l'économie informelle ainsi qu'à assurer le respect des normes (nationales et internationales), en particulier les principes et droits fondamentaux au travail et la réglementation sur la sécurité et la santé au travail.

Objectif du Guide

Ce Guide propose, conformément à la Recommandation n° 204, une nouvelle approche de l'intervention de l'administration et de l'inspection du travail dans l'économie informelle. La Recommandation préconise l'adoption de mesures pour étendre aux travailleurs employés dans l'économie informelle, le travail décent, les principes et droits fondamentaux au travail et la prévention des risques professionnels. Pour atteindre ces objectifs, les Etats doivent disposer d'un système d'inspection du travail adéquat et étendre son champ d'application à tous les lieux de travail, y compris ceux de l'économie informelle.

L'intervention de l'inspection du travail est généralement liée au modèle traditionnel de travail qui est constitué d'éléments bien définis (employeur, travailleur, contrat de travail), et s'exécute dans des lieux de travail bien identifiés. Cette approche ne peut guère être efficace dans l'économie informelle, puisque celle-ci échappe, par définition, au schéma classique de la relation de travail. Ce Guide contribue à combler cette lacune grâce à une méthode d'intervention adaptée aux secteurs de l'économie informelle.

Le guide est le résultat d'une approche pragmatique qui:

- Vise à apporter des améliorations concrètes et progressives en matière de conditions de travail dans des secteurs ou activités déterminés, de sécurité et santé au travail, et d'organisation du travail et des unités de production;
- Veut favoriser la promotion des principes et droits fondamentaux au travail;
- Encourage la formalisation de l'économie informelle et l'extension de la couverture de la sécurité sociale.



Élaboration du Guide

Ce Guide est le fruit d'une recherche-action menée au Sénégal et au Togo, et soutenue par le Bureau International du Travail (programmes ADMITRA et PAMODEC) ainsi que par l'expertise française (à travers l'agence de coopération du ministère du travail français). Cette recherche s'est concrétisée par des visites sur le terrain et des ateliers d'échange entre les inspecteurs du travail, les représentants de l'économie informelle et d'autres interlocuteurs institutionnels. La démarche a ensuite été étendue à la Côte d'Ivoire, au Burkina Faso, à la Tunisie et à Madagascar.

Le Guide a bénéficié des apports de trois ateliers de mise en commun qui se sont tenus au Centre international de formation de l'OIT à Turin, auxquels ont participé des représentants des administrations du travail des pays mentionnés ainsi que des experts et des représentants du BIT et du ministère chargé du travail français (DAEI; DGT; GIP INTERNATIONAL /Expertise France; INTEFP).

Le Guide s'est ensuite enrichi des débats et des conclusions des activités et rencontres suivantes:

- Atelier sous régional sur la transition vers l'économie formelle en Afrique francophone, qui a eu lieu au Sénégal en octobre 2015;
- Académie de l'Inspection du travail, qui a réuni des représentants de plus de 30 pays à Turin en novembre-décembre 2015;
- Académie de représentants des travailleurs organisée par le Bureau pour les Activités des Travailleurs du BIT, en septembre 2016;
- Sessions électives tripartites de l'Académie sur la formalisation de l'économie informelle organisées à Turin, en novembre 2016.

Tous les exemples utilisés dans le Guide proviennent d'expériences concrètes des pays qui ont participé au projet: Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Madagascar, Sénégal, Togo et Tunisie.

L'économie informelle

La notion d'économie informelle comprend des activités qui ne sont généralement pas l'objet de l'attention de l'administration du travail ou de la sécurité sociale, soit parce qu'elles sont explicitement exclues du champ d'application de la législation du travail (c'est le cas le plus souvent des travailleurs indépendants ou autonomes), soit parce que la législation n'est, de fait, pas appliquée à ces activités.

La Recommandation (n°204) de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, dispose que le terme *«économie informelle désigne toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles; ne désignent pas les activités illicites, en particulier la fourniture de services ou la production, la vente, la possession ou la consommation de biens interdits par la loi, y compris la production et le trafic illicites de stupéfiants, la fabrication et le trafic illicites d'armes à feu, la traite des personnes et le blanchiment d'argent, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes»*.

¹ Dans le présent Guide, le terme «unité économique» sera utilisé selon le sens décrit dans le Guide sur l'harmonisation des statistiques de l'inspection du travail, disponible sur:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/labadmin-osh/WCMS_525555/lang-fr/index.htm

«Unités économiques: Tous les lieux physiques où se déroulent des activités de production (formelles ou informelles) produisant des biens et / ou fournissant des services destinés à être commercialisés sur le marché ou destinés à la consommation propre (lieux de travail, usines, entreprises ou exploitations agricoles, installations, établissements, entreprises, ménages, compagnies, etc.).»

L'administration du travail et l'économie informelle

La Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, prévoit la nécessité d'intervenir dans l'économie informelle. Elle dispose en son article 7 que: « *Si les conditions nationales l'exigent pour satisfaire les besoins du nombre le plus large possible de travailleurs et dans la mesure où de telles activités ne sont pas encore assurées, tout Membre qui ratifie la présente convention devra encourager l'extension, le cas échéant progressive, des fonctions du système d'administration du travail de façon à y inclure des activités qui seront exercées en collaboration avec les autres organismes compétents et qui concerneront les conditions de travail et de vie professionnelle de catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés, notamment:*

- a. les fermiers n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, les métayers et les catégories analogues de travailleurs agricoles;*
- b. les travailleurs indépendants n'employant pas de main-d'œuvre extérieure, occupés dans un secteur non structuré tel qu'on l'entend dans la pratique nationale;*
- c. les coopérateurs et les travailleurs des entreprises autogérées;*
- d. les personnes travaillant dans un cadre établi par la coutume ou les traditions communautaires. »*

Cette nécessité d'étendre la couverture de l'administration du travail pour inclure l'économie informelle n'a, cependant, pas donné lieu, dans la plupart des pays, à un plan opérationnel concret de l'inspection du travail.

Lorsque l'économie informelle est incluse, les perspectives des administrations du travail sont également différentes. Les pays développés inscrivent la lutte contre le travail "illégal" ou "non déclaré" et l'économie dite "souterraine" ou "clandestine" dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale et financière. Dans les pays en développement, il est évident que cette approche est inopérante dès lors qu'on est face à un phénomène de masse, socialement accepté et reconnu aussi bien comme source de richesse que comme source indispensable d'emploi.

Il faut aussi tenir compte du fait que les programmes et activités visant à améliorer les conditions des travailleurs de l'économie informelle font, le plus souvent, l'impasse sur le rôle de l'inspection du travail qui est perçue comme un obstacle plutôt que comme un acteur de changement et de progrès.



Entre un secteur informel de subsistance et un secteur informel d'opportunité ayant pour but de contourner la législation, l'administration et l'inspection du travail ont à moduler leurs interventions en fonction des circonstances, au cas par cas, en utilisant l'ensemble des outils disponibles (information, sensibilisation, collaboration, contrôle et mesures coercitives).

Ceci nous amène à conclure à la nécessité de mettre en œuvre une méthode capable d'adapter le rôle de l'inspection du travail aux conditions particulières et aux caractéristiques propres de l'économie informelle, tel que le reconnaît la Recommandation (n° 204).

Afin de garantir que les administrations du travail puissent contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans l'économie informelle ainsi que prôner sa formalisation, il est nécessaire de:

- Renforcer le cadre juridique de l'intervention de l'Inspection du travail dans l'économie informelle, notamment en favorisant l'inclusion de tous les travailleurs.
- Améliorer les ressources humaines, matérielles et financières de l'inspection du travail. Cette amélioration devrait inclure la planification des activités d'inspection, ainsi que la collaboration avec d'autres institutions, dans les deux cas non seulement pour obtenir une utilisation plus efficace des ressources allouées, mais aussi un meilleur impact de l'inspection.
- Développer les compétences des inspecteurs et des cadres de l'inspection du travail en les faisant bénéficier d'une formation spécifique sur les stratégies pour promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.



Pourquoi une méthodologie participative?

Lorsqu'elle intervient dans l'économie informelle, l'inspection du travail se trouve généralement face, entre autres, aux difficultés suivantes:

- accéder aux unités informelles, du fait de leur environnement, de leur implantation dans des domiciles, de l'insalubrité des installations, de leur proximité avec les égouts ou de l'insécurité, etc.;
- adapter les visites à la taille des unités de travail;
- expliquer la mission de l'inspecteur du travail et modifier ainsi la perception existante l'assimilant à l'inspecteur des impôts;
- évaluer la relation de travail, ni écrite, ni déterminée a priori comme une relation salariale, dans une économie qui a souvent recours à des apprentis, à la main d'œuvre familiale, à des formes de relations occasionnelles ou encore au travail indépendant;
- modifier les outils classiques de contrôle, compte tenu des caractéristiques spécifiques des visites d'inspection du travail dans l'économie informelle;
- faire connaître, aux acteurs de l'informel, la législation du travail, les principes et droits fondamentaux des travailleurs et les normes de prévention des risques professionnels;
- faire face à une tolérance pour l'économie informelle, de même qu'aux difficultés liées à la diversité des langues qui entravent la communication, etc.;
- lutter contre les idées stéréotypées.

EXEMPLE

Au Burkina Faso, lors des visites dans des unités de l'économie informelle, les inspecteurs du travail ont été confrontés au fait que certains responsables d'unités (principalement dans la menuiserie et la mécanique) se montraient réticents à faire respecter les mesures de sécurité, à utiliser des équipements de protection individuelle et à développer des démarches de prévention pour leurs apprentis. En effet, selon eux, l'accident est formateur: l'apprenti victime d'un accident du travail sera ensuite enclin à prendre des précautions.

La méthode participative décrite dans ce Guide prend précisément en considération aussi bien les besoins des différents acteurs de l'économie informelle comme les difficultés rencontrées par l'inspection du travail.

L'étroite collaboration entre l'inspection du travail, les différents acteurs institutionnels et les acteurs de l'économie informelle est indispensable, pour:

- mieux connaître les défis auxquels sont confrontés les acteurs de l'économie informelle;
- assurer le respect des droits fondamentaux et une protection sociale efficace;
- planifier les priorités d'intervention.

Ainsi, l'Inspection du travail doit identifier les différents acteurs pouvant devenir ses alliés. Pour ce faire, elle doit effectuer un travail préparatoire sur le terrain en vue d'échanger des informations avec les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle pour connaître leurs besoins. Tout aussi important est de travailler en collaboration avec d'autres autorités publiques et avec la société civile. La participation de ces acteurs rendra le plan d'action élaboré réalisable, opérationnel, et adapté à la situation spécifique en question.

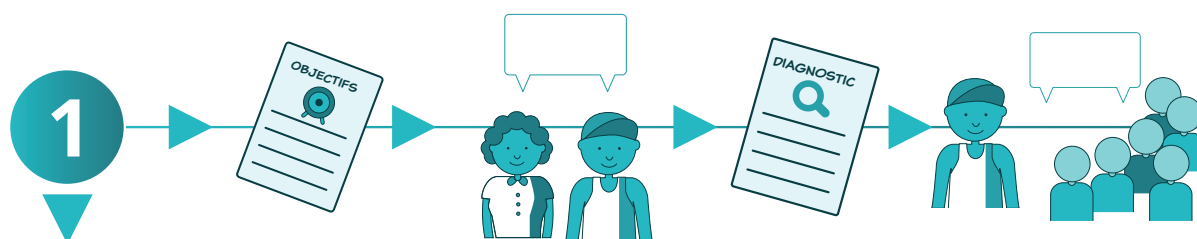
EXEMPLE

À Madagascar, l'établissement de contacts préalables avec les représentants de communautés ayant quasiment le monopole de certains secteurs d'activités s'avère indispensable pour éviter le refus d'accès des inspecteurs du travail aux unités de production ou aux lieux de travail.

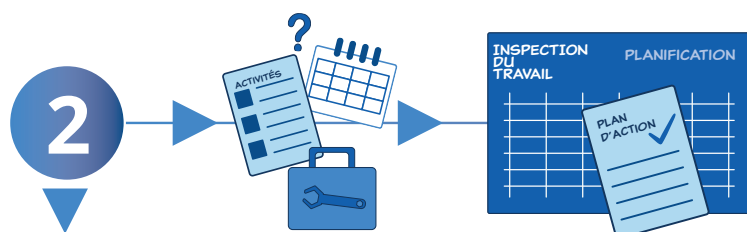
La création d'un réseau de partenaires avec lesquels collaborer n'est pas incompatible mais complémentaire aux principes d'impartialité et d'indépendance décisionnelle de l'inspecteur du travail.

L'intervention et la collaboration avec les partenaires sociaux, les représentants institutionnels et communautaires (essence même d'une méthode participative) auront lieu tout au long du processus d'intervention de l'Inspecteur du travail dans l'économie informelle qui comporte les étapes suivantes:

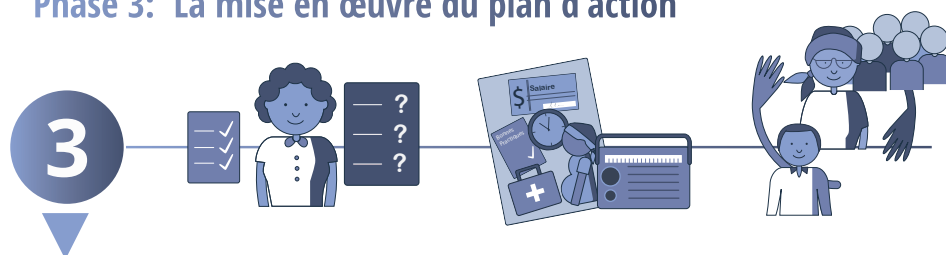
Phase 1: La préparation de l'intervention



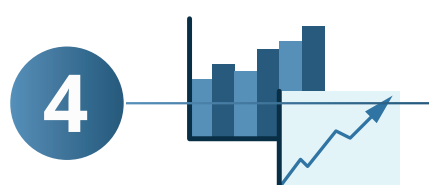
Phase 2: Le développement du plan d'action



Phase 3: La mise en œuvre du plan d'action



Phase 4: Le suivi et l'évaluation du plan d'action



PHASE 1: LA PRÉPARATION DE L'INTERVENTION

La phase de préparation est essentielle puisqu'elle permet d'identifier les secteurs et les unités de production à visiter, de définir les aspects à privilégier lors de l'inspection et de choisir les moyens à utiliser.

Pour ce faire et compte tenu des particularités des secteurs informels, les étapes suivantes sont fondamentales:

- I. Définir les objectifs;
- II. S'entretenir avec les différents acteurs et mettre en place un groupe de travail;
- III. Réaliser un diagnostic de la situation; et
- IV. Partager le diagnostic avec les acteurs de l'économie informelle.

I. Définir les objectifs

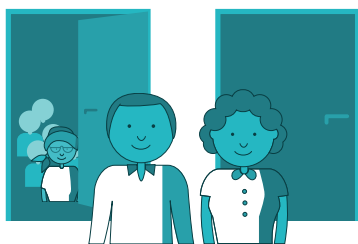
La définition de l'objectif de l'action constitue la première étape de préparation de l'intervention. Ainsi, il faudra identifier le ou les secteurs de l'économie informelle et le type d'unité économique où diriger l'action de l'inspection du travail.

Sur le plan socio-économique, on peut distinguer: (I) les unités économiques et sociales qui sont dans l'informalité par opportunité, (II) celles qui y sont par subsistance, et (III) un large éventail de situations intermédiaires. Sur le plan juridique, on trouve aussi bien des activités et des emplois inclus dans le champ d'application de la législation sociale que d'autres qui sont exclus de son champ.

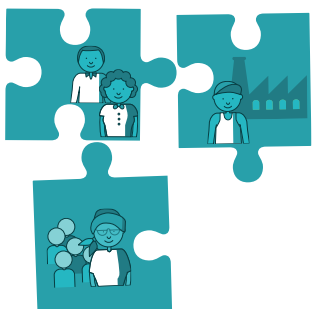
Compte tenu de cette hétérogénéité pour identifier les objectifs de l'intervention, il faut établir des critères de sélection spécifiques qui pourront varier selon des circonstances de chaque pays. La méthode propose trois critères fondamentaux:



L'impact escompté. Les interventions sur des unités pouvant permettre d'atteindre davantage d'impact devront être privilégiées. La détermination de l'impact souhaité aide, en outre, l'inspection à obtenir des résultats tangibles, à justifier l'efficacité de son action et à obtenir, si nécessaire, davantage de moyens. Il est également nécessaire d'évaluer périodiquement l'impact réel des interventions réalisées.



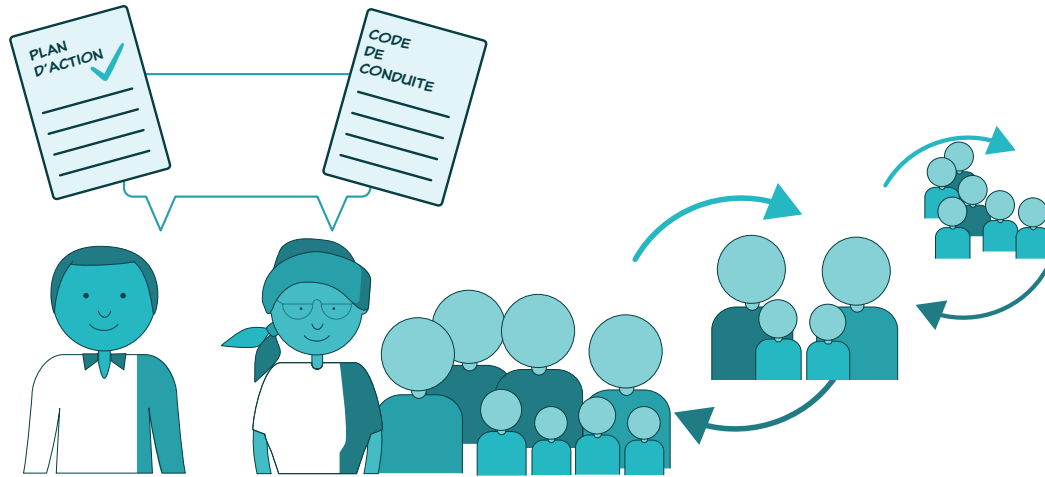
La facilité et la faisabilité. Les unités informelles facilement localisables et relativement organisées seront approchées en premier lieu. La connaissance du secteur, l'existence et la disponibilité d'acteurs disposés à s'engager, la possibilité ou pas de mobiliser des ressources de l'inspection, l'existence, ou non, de limitations légales à l'intervention des inspections du travail (comme c'est souvent le cas pour le travail domestique dans les logements privés) sont des critères déterminants pour connaître la facilité et la faisabilité. Il est, par exemple, beaucoup plus compliqué d'approcher les travailleurs indépendants ou autonomes que les micro entreprises. Cela est dû à la précarité dans laquelle ils développent leur activité et à leur exclusion du champ d'application de la législation du travail, ce qui exige une approche spécifique pour ce collectif, en particulier, en matière de protection sociale.



Les synergies pouvant se développer avec des actions entreprises par des tiers, notamment dans le cadre d'une industrie ou d'une chaîne d'approvisionnement.

EXEMPLE

Le Togo a choisi le secteur de la petite restauration (les maquis), plutôt que les vendeurs de rue. La raison de ce choix était que, si les premiers se caractérisent par un travail dans des établissements généralement organisés et réputés, alors que les autres n'ont pas de lieux de travail fixe.



EXEMPLE

À Madagascar, le secteur de la vanille a fait l'objet d'une étude financée par le BIT en 2012. Dans ce secteur, les intervenants sont de 3 catégories: (i) les ménages pour les exploitations familiales (plantation, fécondation et récolte), (ii) les mandataires qui sont des collecteurs et/ou préparateurs (triage, échaudage, étuvage et séchage) et (iii) les exportateurs (affinage, dressage, vente et autres). L'étude était assortie d'un plan d'action régional validé par les acteurs locaux et visant l'élimination du travail des enfants dans le secteur de la vanille.

Selon l'étude, l'emploi informel et le travail des enfants (qui touche 20 000 enfants environ) se situent essentiellement au niveau des exploitations des ménages et des activités des mandataires. Parmi les actions définies, un Code de conduite pour les opérateurs de ce secteur a été conçu dans le but de les engager réellement dans la lutte contre le travail des enfants.

Madagascar s'est mobilisé pour favoriser la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans tout le secteur de la vanille (secteurs formels et informels). L'action a permis d'agir contre le caractère informel des activités de certains mandataires, en vue de faire observer les droits du travail, notamment en matière de respect des salaires minima légaux, des dispositions sur la santé et sécurité au travail ou sur la protection sociale, et de promouvoir un meilleur respect des principes et droits fondamentaux au travail.

En outre, l'intervention de l'inspection du travail a permis ainsi de formaliser progressivement l'ensemble de la chaîne de valeur du secteur de la vanille dans le pays. La concentration des efforts s'est située au niveau des opérations de triage, d'échaudage, d'étuvage et de séchage. Le plan d'action régional s'est efforcé de combiner les initiatives développées au titre de l'économie informelle et les actions prévues dans la mise en œuvre du Code de conduite.

Outre les visites des inspecteurs du travail susmentionnées, les activités menées ont compris des séances de sensibilisation et de formation effectuées en collaboration avec la Plate-forme Nationale de la Vanille (PNV), le syndicat des travailleurs de la vanille, le Comité Régional de Lutte contre le Travail des Enfants (CRLTE) et les membres de la société civile locale.

En plus des trois critères mentionnés, d'autres ressources et informations peuvent être utilisées tels que:

- les statistiques sur les accidents de travail;
- les enquêtes sur le travail des enfants;
- le nombre de travailleurs dans le secteur;
- le marché de destination du secteur: consommation locale ou exportation;
- l'étendue et les caractéristiques géographiques;
- le poids économique du secteur ou de la région;
- le niveau de représentation des employeurs ou travailleurs (secteur plus ou moins organisé, existence de partenaires) et le climat social;
- les indicateurs de risque (par exemple, les risques pour la sécurité ou la santé, y compris l'existence manifeste de situations de danger grave);
- les indicateurs de santé (symptômes de maladies chroniques...);
- les indices de violations des principes et droits fondamentaux au travail (présence d'enfants au travail, pratique de travail forcé ou obligatoire, discrimination, l'absence de liberté syndicale ou de négociation collective);
- les groupes de travailleurs vulnérables (femmes enceintes, travailleurs handicapés, travailleurs âgés, jeunes travailleurs, travailleurs vivant avec le VIH, travailleurs issus de minorités ethniques, etc.);
- la dimension du genre, par exemple les secteurs qui emploient beaucoup de femmes;
- la possibilité d'échange direct ou l'échange effectif d'information avec d'autres acteurs (partenaires sociaux, associations, ONG, autres administrations, etc.).

II. S'entretenir avec les différents acteurs et mettre en place un groupe de travail

La participation des différents acteurs de l'économie informelle est essentielle pour optimiser les activités d'information, de conseil et de contrôle des services de l'inspection. Une fois l'objectif défini, la méthode cherche à établir une collaboration entre les acteurs pertinents. Pour cela, il est nécessaire de:

- 1. Identifier les acteurs:** il faut prendre contact avec les différents interlocuteurs de l'économie informelle, aussi bien avec les « nouveaux » acteurs qu'avec les interlocuteurs habituels de l'inspection du travail: par exemple, les représentants des chambres de métiers, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les structures faitières de l'économie informelle, les autorités locales, mais aussi, les associations coopératives et mutuelles, si elles existent. La participation de partenaires institutionnels, tels que les organismes de sécurité sociale ou les services de médecine au travail est également importante.



2. Prendre contact avec chacun d'eux afin de les informer des objectifs de l'inspection dans l'économie informelle.
3. Mettre en place un groupe de travail afin d'associer tous les acteurs concernés aux actions qui vont être mises en œuvre.

Une fois que le groupe de travail est créé, les réunions avec les acteurs ont pour objectifs :

- de faire connaître l'inspection du travail et ses objectifs et faciliter ainsi son intervention ultérieure;
- de mieux connaître les secteurs choisis de l'économie informelle et ses interlocuteurs; en particulier leurs représentants au sein de la chambre des métiers, les coopératives et les associations;
- de recueillir les attentes des unités de travail;
- d'impliquer les acteurs dans la conception et la réalisation de l'action de l'inspection du travail;
- de s'appuyer, le cas échéant, sur des personnalités reconnues et influentes dans les secteurs visés.

EXEMPLE

Au Togo, un atelier préparatoire à l'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle a réuni des participants provenant des institutions suivantes:

- l'équipe de coordination de la Direction Générale du Travail et des Lois Sociales;
- l'équipe de contrôle de Lomé;
- l'inspection médicale du travail;
- l'équipe de contrôle de Kara;
- la délégation à l'Organisation du Secteur informel;
- la Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo;
- le Conseil National du Patronat;
- la Chambre des Métiers de Lomé;
- le point focal secteur Menuiserie Bois;
- le point focal secteur Petite Restauration.

Les échanges ont permis aux participants de mieux se connaître et de dissiper des malentendus. Il a ainsi été possible pour les acteurs de l'informel de mieux comprendre le rôle de protection de l'inspection du travail et sa différence par rapport à d'autres corps de contrôle. Et, en retour, de découvrir, du côté des inspecteurs du travail, l'absence d'hostilité de principe à l'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle, et même une attente positive d'informations. En pratique, ces échanges ont facilité la réalisation ultérieure des visites sur le terrain.



LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- Il est important de bien connaître et de s'appuyer sur les structures existantes dans le secteur.
- Il est utile de préparer préalablement la première rencontre du groupe de travail, afin de mobiliser les participants.
- Il est nécessaire, avant la réunion, de réfléchir avec d'autres partenaires institutionnels, à des incitations qui pourraient être présentées aux différents acteurs.
- Il convient d'identifier les avantages relatifs au bon respect du droit des travailleurs dans l'économie informelle et de préparer les messages clés qui seront diffusés.
- Il convient de maintenir l'informalité et la flexibilité du groupe pour obtenir une plus grande participation des acteurs.

EXEMPLE

Au Togo, un représentant des menuisiers a souligné qu'il serait plus facile de faire passer un message de prévention s'il était accompagné de mesures incitatives pour les petits entrepreneurs et les travailleurs. Il a proposé de faire effectuer des vaccinations antitétaniques systématiques pour protéger les travailleurs et la direction contre les infections en cas de blessure. A l'objection avancée du manque de moyens, il a proposé que la chambre des métiers présente l'idée à une ONG pour que ce soit elle qui administre le vaccin. Les discussions avec les services publics de santé ont permis aux acteurs de savoir que ces vaccinations peuvent se faire gratuitement si l'on suit une procédure déterminée. Ainsi, cette action a réglé, pour un grand nombre d'acteurs des secteurs de la menuiserie et de la restauration, le problème de la vaccination antitétanique, comme constaté lors des visites de suivi réalisées dans la ville de Kara. De même, elle a changé la perception qu'ils avaient de l'inspection du travail et amélioré la prévention dans les lieux de travail. Grâce à cette proposition, les unités informelles se sont dès lors montrées plus disposées à mettre en œuvre d'autres mesures pour améliorer les conditions de travail.

D'autres pays ont offert des incitations aux entreprises qui s'engagent dans la formalisation, notamment des réductions de coûts d'exploitation grâce à des tarifs d'électricité réduits.



III. Réaliser un diagnostic de la situation

Après avoir ciblé le secteur d'intervention et rencontré les différents acteurs, il faut élaborer un diagnostic concret des conditions de travail et d'emploi présentes dans le secteur afin d'identifier les priorités d'action pour l'inspection.



Pour faire un bon diagnostic, il convient:

- d'observer les caractéristiques du secteur;
- d'identifier les situations les plus graves au sein du secteur;
- de valoriser les bonnes pratiques existantes.

Le diagnostic porte sur les conditions de travail, les relations de travail, le respect des principes et droits fondamentaux au travail, la sécurité et santé au travail et la couverture de la sécurité sociale. L'inspecteur du travail doit vérifier la nature des besoins exprimés par les acteurs de l'économie informelle et la gravité des problèmes du secteur retenu.



Pour établir un bon diagnostic, il est nécessaire de:

- préparer une liste de vérification pour guider la visite;
- réaliser des visites pilotes dans des unités de travail;
- établir un dialogue avec les travailleurs et les employeurs;
- analyser les données recueillies au cours de ces visites pilotes par rapport à la législation en vigueur et les spécificités du secteur.

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- il est souhaitable, lors d'une première visite de l'inspecteur du travail, d'y associer des représentants de l'économie informelle ayant participé au groupe de travail afin de faciliter l'accès aux unités et de garantir une meilleure compréhension de l'action menée.
- Il convient de s'appuyer sur les connaissances techniques des professionnels/acteurs du secteur informel.
- Il convient de mettre en évidence non seulement les écarts à la norme et/ou certains standards de prévention, mais aussi les bonnes pratiques identifiées afin de les étendre à tout le secteur.

IV. Partager le diagnostic avec les acteurs de l'économie informelle

Après avoir réalisé le diagnostic, il est souhaitable de le partager avec le groupe de travail. Dans ce groupe de travail, les objectifs à atteindre et les procédures les plus adéquates à utiliser peuvent être définis, notamment:



- le type d'intervention à mener (actions de sensibilisation et/ou de contrôle);
- la stratégie d'intervention (intervention de masse ou sur un nombre restreint de micro entreprises/unités);
- les modalités concrètes d'intervention (nature des lieux, nombre de visites, procédures, choix des outils...).

PHASE 2: DÉVELOPPEMENT DU PLAN D'ACTION

La phase de développement du plan d'action comprend deux étapes:

- I. Conception du plan
- II. Insertion du plan dans la programmation de l'inspection du travail

I. Conception du plan

Le plan d'action doit identifier: (i) les actions à accomplir; (ii) l'ordre de priorité de ces actions par rapport aux besoins des acteurs et aux réalités des secteurs qu'il vise. Ceci, en tenant compte des besoins identifiés dans la phase préparatoire ainsi que des éléments suivants:

- Les problèmes existants, notamment, l'accidentologie du secteur, les conditions de santé et sécurité au travail présentes, la vulnérabilité des travailleurs, les violations des droits fondamentaux;
- Le cadre juridique existant : par exemple, l'absence ou l'insuffisance de couverture sociale, l'existence de relations de travail couvertes ou non par la législation; l'existence de différents statuts applicables à des groupes particuliers de travailleurs;
- L'impact potentiel de l'action dans le secteur visé.

Le plan d'action, qui permettra de programmer les interventions, devra répondre aux questions suivantes:

- Quel est le champ couvert? Le secteur d'activité, le secteur géographique et le nombre d'unités visées devront notamment être définis.
- Quels sont les objectifs et les résultats opérationnels recherchés? Les objectifs devront être spécifiques, mesurables, accessibles, réalistes et temporellement définis. Ils doivent également comprendre, entre autres, l'impact attendu à court, moyen et long terme.
- Quelles sont les activités prioritaires à mener? Devront être inclus ici les conseils, visites, contrôles, réunions de sensibilisation, plaidoyers, l'utilisation des medias, etc..
- Qui sont les interlocuteurs?
- Qui sont les responsables devant mener à bien les actions?
- Quelle est la durée des différentes activités et du plan d'action?
- Quels sont les indicateurs permettant de mesurer l'impact?
- Quelles sont les ressources disponibles?

De manière générale, il est important que les objectifs recherchés fassent l'objet d'un consensus entre les acteurs concernés, qu'ils soient fixés à court terme ou pour les objectifs plus ambitieux à moyen ou long terme, comme par exemple, l'élimination du travail des enfants dans un secteur ou bien la formalisation de toutes les unités économiques. Tous ces objectifs doivent être revus périodiquement en fonction des résultats obtenus.

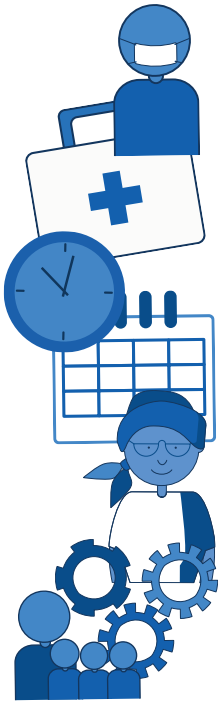
A ce stade, Il est nécessaire de définir les indicateurs (opérationnels, de résultats et d'impact) afin d'assurer l'évaluation du plan d'action (voir chapitre correspondant à la phase 4, qui inclut des exemples d'indicateurs).



EXEMPLE

Au Togo, des équipes composées d'inspecteurs du travail et de représentants du secteur ont effectué des visites dans des menuiseries. A la suite de ces visites, un tableau des situations constatées a été rédigé en réunion de travail. A partir de ces constats, un socle minimum en matière de conditions de travail dans les menuiseries du secteur informel a été discuté. Il convient de souligner que ce socle minimum n'était pas une dérogation de fait à la législation existante mais au contraire la manière d'établir des priorités permettant d'obtenir des progrès concrets à court et moyen terme entre l'inspection du travail et les représentants des professionnels.

Des aspects concrets à améliorer ont été identifiés, dont notamment:



- L'état des locaux: éviter l'encombrement pour faciliter la circulation des travailleurs;
- Le risque de contact direct de blessures sur les machines à bois: utiliser des «poussoirs de fin de passe »;
- Le risque électrique: fermer les armoires et les boîtiers, ne pas laisser les fils à nu;
- Le risque d'incendie: prévoir des extincteurs;
- Les poussières de bois: nettoyer l'atelier quotidiennement;
- Le risque chimique: apprendre à lire les pictogrammes et la notice des produits;
- Autres risques: porter les équipements de protection individuelle (par exemple: masques ou cache nez, gants, lunettes, chaussures solides et fermées);
- Santé / hygiène: prévoir une boîte de premiers secours et des vaccinations;
- Durée du travail: un repos hebdomadaire de 24 heures au moins;
- Protection sociale: Informer des dispositifs de sécurité sociale existants.

Une deuxième phase du plan consistait en des visites de suivi effectuées uniquement par des inspecteurs du travail. Dans cette deuxième phase, il a été constaté que même les recommandations minimales susmentionnées pouvaient être trop ambitieuses ou difficiles à remplir pour un bon nombre d'unités économiques visitées. Il a été convenu, par conséquent, d'adapter les exigences aux possibilités réelles d'être remplies, en tenant compte de la taille et des moyens de chaque menuiserie.

Ainsi, en matière de sécurité et de santé, il a été exigé:

- un changement d'habitudes en matière d'hygiène (forcer le lavage des mains);
- respecter des mesures minimales de soins de santé (suivre un plan de vaccination et avoir une trousse de premiers secours);
- en matière d'équipements de protection individuelle (faciliter et forcer l'utilisation de chaussures fermés et résistantes);
- en termes d'état de conservation des installations (un minimum d'ordre et de propreté sur le lieu de travail).

Le plan était d'accompagner ces petits charpentiers dans un processus d'amélioration de leurs conditions de sécurité et de santé, avec des exigences croissantes et progressives.

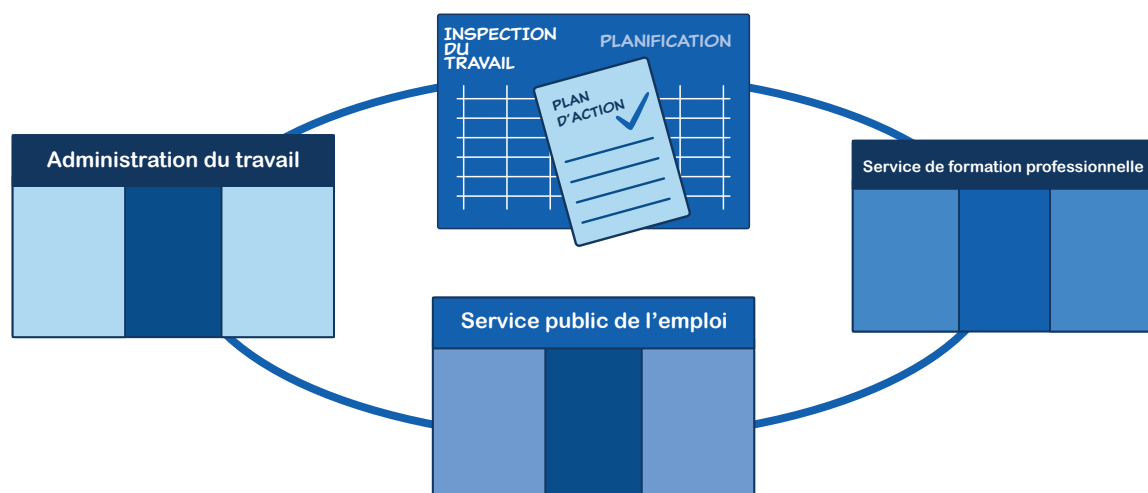
II. Insertion du plan d'action dans la programmation de l'inspection du travail

Le plan d'action doit s'intégrer dans le programme de travail habituel de l'inspection du travail, aussi bien au niveau national que régional ou local. Ainsi, chaque service d'inspection du travail doit déterminer les unités de travail qu'il doit visiter et la périodicité des visites (hebdomadaire, mensuelle), de même que le nombre d'inspecteurs et les autres ressources nécessaires.

Pour garantir de meilleurs résultats (dans la mesure du possible), ce plan doit être compatible ou intégré avec d'autres domaines de l'administration du travail, tels que le service public de l'emploi ou le service de formation professionnelle, en ajoutant, par exemple, un module sur la santé sécurité au travail dans le cursus de formation professionnelle.

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- Il est important de compter sur le soutien des institutions de haut niveau du secteur, aussi bien à l'échelle centrale que régionale ou locale.
- Il faut essayer de maintenir une coopération avec tous les professionnels du secteur tout au long du processus et surtout lors de la définition du plan d'action.



PHASE 3: LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Cette phase comprend les visites à effectuer dans les unités économiques ainsi que le reste des actions prévues, y compris les actions de sensibilisation.

Durant cette phase, il convient également de collecter les données suivantes: (i) situation précédant l'intervention; (ii) actions réalisées; (iii) situation ultérieure ou impact de l'intervention. Ces données seront nécessaires pour la phase d'évaluation (phase 4).

Visites d'inspection

Type de visite

L'inspection du travail est chargée principalement de deux fonctions: (i) la fonction de contrôle et (ii) la fonction d'information et de conseil sur la manière d'appliquer la législation du travail. Pour exercer ces fonctions, l'inspection dispose d'outils coercitifs et de prévention.

Dans de nombreux pays, les agents (aussi bien de l'économie formelle que de l'informelle) ne connaissent pas ces deux rôles complémentaires de l'inspection. C'est pourquoi, conformément à ce guide d'intervention et à la nature de l'économie informelle (surtout de subsistance) il est préférable que les premières visites se fassent avec une approche essentiellement informative et préventive plutôt que coercitive.

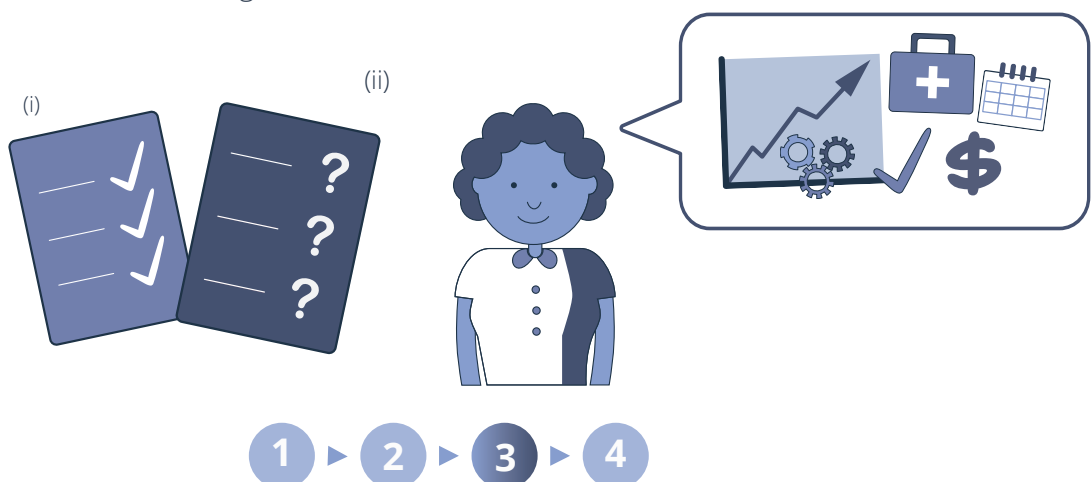
Ce premier contact avec l'inspection du travail contribuera ainsi à changer la perception des différents acteurs, surtout des employeurs, et à leur permettre ainsi de mieux comprendre le rôle de l'inspection en tant qu'agent de l'amélioration des conditions de travail. Pour cela, l'inspection doit envoyer un message clair de prévention et de conformité aux règles, mais en même temps ancré dans la réalité et soutenu par les bonnes pratiques dans le même secteur et domaine d'activité.

EXEMPLE

En Tunisie, l'intervention des inspecteurs du travail s'est basée sur la diffusion des différents avantages accordés par l'Etat en matière de sécurité sociale, d'impôts, de formation et d'apprentissage, et des facilités de paiement ou des crédits pouvant être accordés par différents établissements.

L'inspecteur adapte cependant son attitude aux situations rencontrées. Bien que le dialogue et le conseil soient à privilégier, l'inspecteur doit néanmoins exercer ses fonctions de contrôle, notamment:

- en cas de violation flagrante des droits fondamentaux des travailleurs;
- en cas de danger imminent pour la sécurité et santé des travailleurs;
- en cas de toute autre infraction grave.

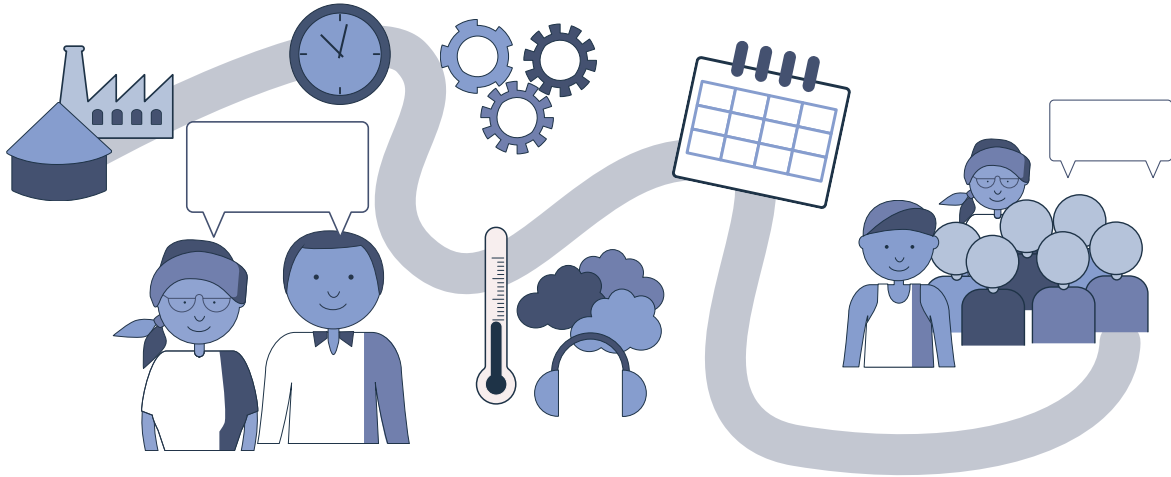


L'équipe de visite

La composition de l'équipe de visite dépend des thématiques à aborder. Au besoin, l'inspecteur ou l'équipe d'inspection peut se faire accompagner de représentants du secteur ou d'institutions susceptibles de le soutenir dans son activité.

Le moment de la visite

Il convient de tenir compte de la nature de l'activité de l'unité qui va être inspectée pour décider du moment le plus opportun pour ladite visite. Il est important d'effectuer la visite quand les travailleurs sont présents, mais (dans la mesure du possible) en perturbant le moins possible le fonctionnement de l'entreprise. Ainsi par exemple, dans le secteur de la restauration, il sera plus prudent de réaliser la visite un peu avant ou un peu après l'heure du déjeuner.



Le processus de la visite

Dans l'économie informelle, les visites d'inspection ne doivent pas être générales ou exhaustives, mais au contraire privilégier les aspects les plus importants exigeant une action urgente.

A son arrivée, l'inspecteur doit se présenter (ainsi que son équipe) et s'identifier au moyen de son accréditation. Il doit ensuite expliquer le rôle de l'inspection du travail en tant qu'autorité publique et acteur de changement. De même, l'inspecteur précise l'objet de la visite et la raison pour laquelle l'unité contrôlée a été choisie, tout en plaçant la visite dans le contexte des activités visant la formalisation de l'économie informelle. Le but étant ici, d'éviter que l'inspection soit perçue comme une pure entité de contrôle de l'autorité publique et par conséquent de prévenir une éventuelle opposition à son action.

En poursuivant sa visite, l'inspecteur peut suivre le processus de vérification suivant:

- Lieux: l'inspecteur doit observer l'état des locaux et de leurs dépendances, l'existence de moyens de protection contre l'incendie et l'existence d'issues de secours ouvertes et dégagées de tout obstacle.
- Machines et outils: l'inspecteur doit vérifier l'état des machines et des outils pour évaluer les éventuels risques liés à leur utilisation.
- Polluants: l'inspecteur doit relever tout élément de travail pouvant nuire à la santé du travailleur (bruit, éclairage, température, fumée, poussière, gaz, etc.).
- Organisation du travail: l'inspecteur doit étudier l'organisation du travail (la durée du travail, les gestes et postures du travail, l'encadrement et la supervision) afin de contrôler son influence sur la santé physique et psychologique du personnel.
- Personnel: L'inspecteur vérifiera la relation entre le personnel et son milieu de travail. Il vérifie si le personnel, en effectuant ses tâches, est doté de moyens de protection individuels appropriés.

Pendant la visite, l'inspecteur du travail doit également mettre à profit sa présence pour repérer les cas de violation des principes et droits fondamentaux au travail (la présence d'enfants au travail ou de jeunes travailleurs occupés à des tâches dangereuses, le travail forcé ou obligatoire, la discrimination, l'absence de liberté syndicale et de négociation collective).

Les compétences sociales et de communication

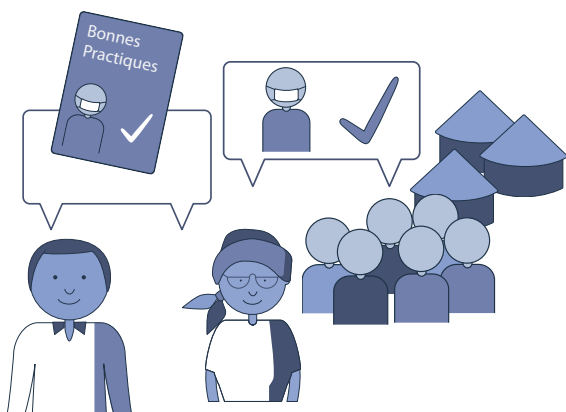
Il est recommandé à l'inspecteur d'avoir une attitude ouverte et avenante (surtout lors des premières visites) et d'éviter d'avoir une attitude autoritaire pour gagner, ainsi, la confiance de ses interlocuteurs.

Les compétences de communication de l'inspecteur sont essentielles pour garantir le succès des visites. Il est important de transmettre un message conforme à la taille, aux caractéristiques et au secteur auquel appartient l'unité. De même, le langage et la terminologie utilisés doivent être compréhensibles pour les interlocuteurs.

EXEMPLE

Dans de nombreux ateliers des tâches dangereuses sont exécutées tout simplement parce que les choses se sont toujours faites ainsi, ou parce que le travailleur ne perçoit pas le danger. Pour corriger ces fausses perceptions de risque, l'inspecteur doit adapter l'information aux destinataires du message: parler dans un langage simple et clair, être très attentif aux préoccupations des acteurs, se montrer compréhensif, conciliant et flexible. Il doit éviter, autant que possible, d'avoir des jugements de valeur ou de rejeter systématiquement les anciennes pratiques. Il doit adopter une attitude qui permette à son interlocuteur de s'apercevoir et de se convaincre, par lui-même, de la nécessité d'améliorer ses pratiques.

Souvent, des croyances erronées mettent en danger la santé des travailleurs. Les inspecteurs peuvent les réfuter en expliquant pourquoi elles sont fausses.



Lors de visites réalisées dans les menuiseries dans un pays, une discussion s'était amorcée avec un menuisier sur la prévention de l'inhalation des poussières de bois. Celui-ci avançait la nécessité de porter un cache nez (masque) pour certains types de poussières de bois mais pas pour d'autres, considérées par lui comme « curatives ». Ce manque d'appréciation du risque, fondé sur une tradition fortement ancrée, ne peut pas être changé du jour au lendemain. Il ne s'agit pas de renoncer ou de travestir le message de prévention (potentiellement toutes les poussières de bois sont cancérogènes) mais d'être conscient de cette divergence de perception du risque, pour mieux faire passer ce même message (prendre le temps d'expliquer, par exemple, l'existence de risques pour la santé non visibles mais graves à moyen ou long terme).

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

- Souvent, les interlocuteurs ne connaissent pas l'inspection du travail ni ce qu'elle fait. L'inspecteur du travail doit par conséquent se préparer psychologiquement face à une éventuelle attitude agressive des responsables des unités.
- L'inspecteur doit adopter une tenue vestimentaire adaptée aux circonstances de chaque visite afin de transmettre l'image d'une autorité qui connaît la réalité de l'économie informelle, et avec qui le dialogue est possible.
- Il est conseillé de travailler avec un nombre limité d'unités économiques.
- L'expérience concrète acquise dans des unités similaires doit être mise à profit afin de transmettre les bonnes pratiques de manière convaincante. Par exemple, les travaux d'amélioration réalisés dans l'unité voisine peuvent être proposés ici.

Les outils nécessaires pour la visite

Il est important de préparer les outils spécifiques de la visite, notamment les fiches ou le guide de visite qui permettent de recueillir les données qui vont être postérieurement évaluées et analysées.

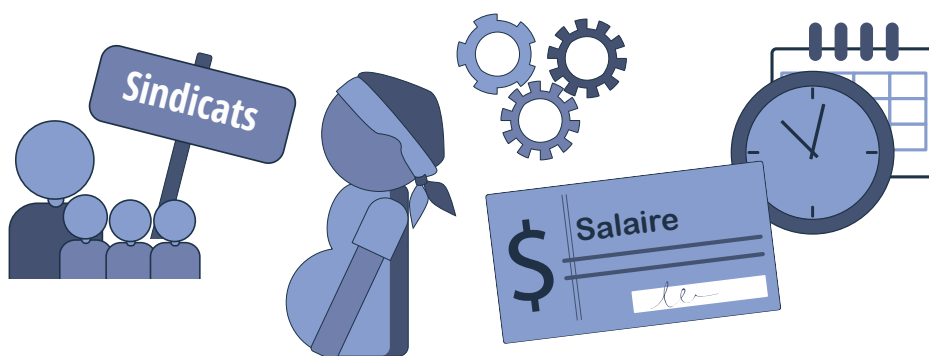


La fiche ou le guide élaborés à cet effet doit contenir les informations de base suivantes:

- date de la visite;
- nom et identification de l'inspecteur/agent chargé du contrôle;
- type de visite (générale, ciblée, de routine, sollicitée, première visite ou suivi);
- nom ou raison sociale de l'unité;
- nom de l'employeur;
- adresse;
- branche d'activité.

La fiche peut comprendre une série de champs qui vont aider l'inspecteur dans ses vérifications. Leur contenu va dépendre des priorités identifiées dans le plan d'action. A titre indicatif, les éléments suivants peuvent être inclus:

- santé et sécurité au travail: pour indiquer, par exemple, l'état de conservation des locaux (leur organisation, l'aération et l'éclairage), la présence de polluants physiques, chimiques ou biologiques, l'état des machines et des outils de travail, les risques et les mesures de protection contre ces risques;
- registre des cas d'accidents de travail et maladies professionnelles;
- travail des enfants: l'âge des travailleurs et la nature des tâches réalisées, entre autres;
- sécurité sociale: par exemple, données concernant l'affiliation à une mutuelle de santé, institution de sécurité sociale, assurance;
- travail forcé: par exemple, les indicateurs du travail forcé, tels que la confiscation des documents d'identité des travailleurs ou la restriction de mouvements;
- relations de travail: par exemple, nature de la relation, existence d'un contrat, contrat d'apprentissage, droits et obligations des parties;
- rémunération: notamment, existence ou non de rémunération, paiement d'un salaire minimum, mode de rémunération, fréquences, etc.;
- liberté syndicale et négociation collective: existence d'organisations syndicales, cadre de discussion des conditions de travail, etc.;
- protection des travailleurs vulnérables: par exemple femmes enceintes, travailleurs migrants, personnes handicapées, jeunes travailleurs;
- durée du travail: par exemple, horaire habituel, durée hebdomadaire, travail de nuit, repos hebdomadaire, congés, régime des jours fériés, etc.;
- intégration ou pas dans une chaîne d'approvisionnement.



La fin de la visite

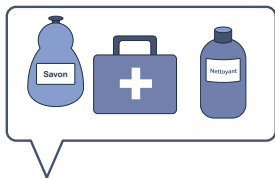
A la fin de la visite, il importe de dialoguer avec les acteurs de l'unité, dans le but de:

- leur expliquer les différents constats et les déficiences constatées;
- leur recommander les mesures correctives correspondantes;
- les sensibiliser, conseiller et informer sur la meilleure façon d'améliorer les conditions de travail dans l'unité.

Il faut créer un vrai dialogue, dans lequel aussi bien les travailleurs que les employeurs peuvent apporter leur avis sur les risques existants, les mesures correctives à prendre et le délai nécessaire pour les mettre en place. Les mesures correctives sont plus susceptibles d'être exécutées si elles proviennent du dialogue que si elles sont dictées unilatéralement par l'inspecteur. En s'ouvrant au dialogue, l'inspecteur renforce son rôle de promoteur du changement en ce qui concerne l'application de la loi et l'amélioration des conditions de travail dans l'unité de production.

Lorsqu'après la visite l'inspecteur recommande des mesures, il doit tenir compte des circonstances économiques, matérielles et réglementaires, afin que ces mesures soient réalistes, simples, peu coûteuses et peu nombreuses mais aussi significatives.

Il peut, par exemple en matière de perception du risque professionnel, facilement suggérer:



- des mesures d'hygiène de base (le lavage de mains);
- des mesures de santé (des vaccinations, une boîte de premiers secours);
- l'utilisation d'équipements de protection de base (des chaussures fermées et solides);
- des mesures d'entretien des installations (ordre et propreté);
- la protection des machines dangereuses au moyen de mécanismes simples et peu coûteux.
- l'utilisation de techniques simples d'évaluation des risques professionnels.

Il peut être utile d'impliquer d'autres interlocuteurs, institutionnels ou privés, pour aider et conseiller les unités dans la mise en pratique de recommandations (par exemple, les services de sécurité et hygiène).

EXEMPLE

Dans de nombreuses menuiseries, les artisans utilisent des « poussoirs » pour éviter le risque de coupure sur les scies circulaires et les dégauchisseuses; il s'agit d'utiliser une pièce de bois pour pousser les planches à débiter et ainsi éviter un contact accidentel de la main avec la lame. L'inspecteur peut aisément préconiser l'utilisation de cet outil peu coûteux qui peut éviter de graves accidents.

Enfin, il est nécessaire de prévoir des visites de suivi des actions mises en œuvre pour répondre aux mesures recommandées et, le cas échéant, proposer des actions correctives lorsque l'entreprise ne s'est pas conformée à ce qui avait été proposé. L'inspecteur doit décider du type de suivi adéquat pour chaque situation dans le but d'obtenir un changement réel des conditions de travail. La stratégie à suivre, qui peut consister à appliquer les sanctions prévues dans la loi, va dépendre de différents facteurs, tels que les raisons pour lesquelles les mesures n'ont pas été mises en place ou la volonté de coopération de l'unité économique.

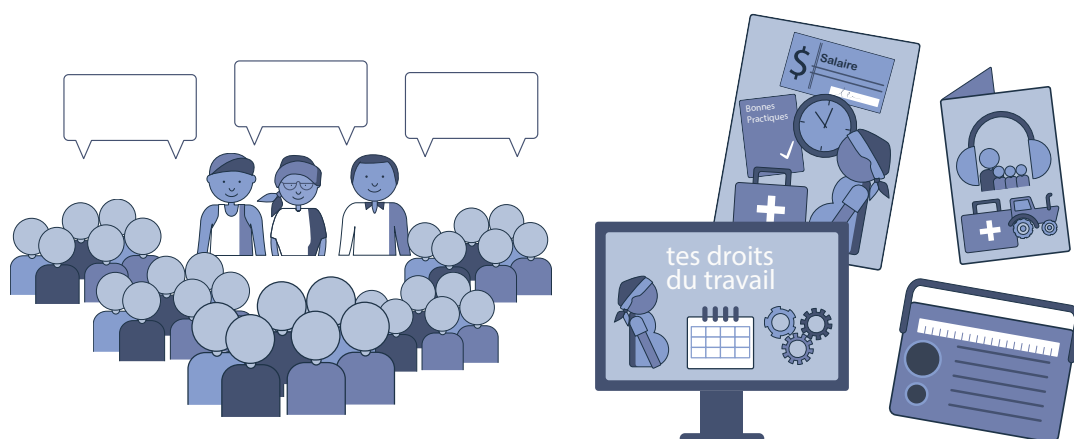
Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation doivent transmettre le message que l'amélioration des conditions de travail permet à chacun d'y gagner. Pour être réellement efficace, la stratégie doit s'inscrire dans une démarche à long terme et prévoir la participation de toutes les parties intéressées.

En outre, ces actions permettent de toucher des personnes qui peuvent n'être pas couvertes par la législation, mais qui doivent également avoir des conditions de travail décentes et bénéficier du soutien de l'administration du travail.

La sensibilisation et l'information fournies aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle, aussi bien sur le rôle de l'Inspection du travail que sur la prévention des risques professionnels et le respect des conditions de travail, doivent constituer une étape préalable à la programmation de visites.

De telles actions de sensibilisation doivent, dans la mesure du possible, se faire en partenariat avec d'autres services (entre autres, le service de prévention, les services de sécurité sociale, le médecin inspecteur du travail), selon les thématiques retenues.



Voies de diffusion

Outre la visite d'inspection, l'inspection du travail peut mener des actions de sensibilisation en utilisant d'autres voies, notamment lors:

- d'une manifestation officielle sur la prévention;
- de rencontres avec les artisans et les employeurs, organisées par les chambres des métiers;
- de foires artisanales;
- d'ateliers organisés par la société civile;
- de théâtre de rue ou autres manifestations culturelles;

Ces activités peuvent se réaliser avec le soutien:

- des associations coopératives ou de métiers;
- des syndicats ou les organisations d'employeurs.

D'autre part, plus le message sera diffusé (au moyen de posters, brochures, spots radio ou télévision), plus le besoin de respecter les droits fondamentaux au travail sera reconnu. Pour toute communication, le message et le langage devront être adaptés à la réalité du secteur ainsi qu'aux caractéristiques des destinataires du message, en utilisant également les dialectes locaux si nécessaire.

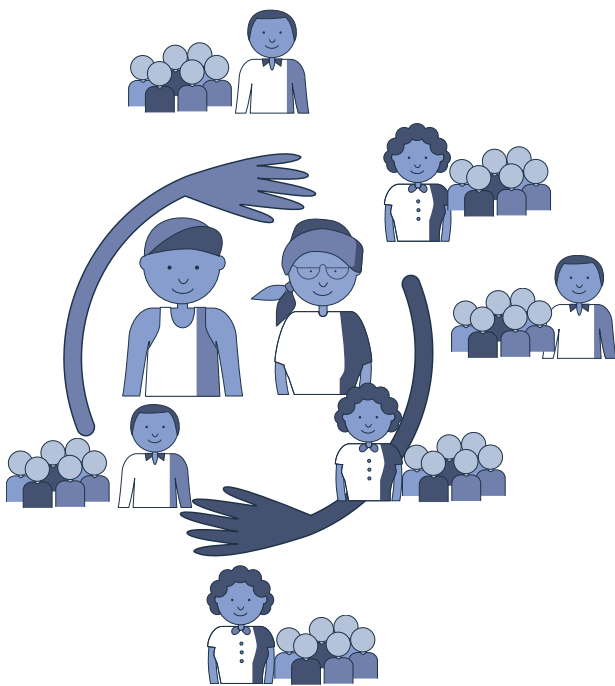
Contenu des actions d'information et de sensibilisation

En fonction des priorités déterminées, les actions de sensibilisation devront comprendre les thèmes suivants:

- bonnes pratiques;
- salaire minimum et rémunération (salaires de base, périodicité des paiements, mode de rémunération, bulletin de paie, etc.);
- santé et sécurité au travail (prévention, maîtrise et gestion des risques);
- relations professionnelles, droits et devoirs des parties;
- sécurité sociale (mutuelles, organismes de sécurité sociale, couverture sociale universelle);
- principes et droits fondamentaux au travail;
- avantages et procédures pour la formalisation.

Collaboration avec d'autres agents

Afin que l'action de l'inspection du travail soit plus efficace, il convient de développer un partenariat avec d'autres acteurs institutionnels. A cet égard, les visites avec les acteurs de l'économie informelle et en équipes pluridisciplinaires sont vivement recommandées. De même, l'inspection devra collaborer avec les organisations syndicales et les organisations d'employeurs, ainsi qu'avec les départements ministériels et institutions qui interviennent dans l'économie informelle. Les structures susceptibles d'être impliquées en fonction des contextes nationaux, sont:



- le Parlement;
- la sécurité sociale;
- les entités territoriales (la mairie, par exemple);
- les ministères en charge du commerce, de l'artisanat, de l'environnement, de la santé, des finances publiques et des droits des femmes;
- la structure officielle en charge de l'organisation du secteur informel s'il en existe;
- la structure de lutte contre le travail des enfants;
- les organismes de microfinance;
- les associations;
- les organisations non gouvernementales;
- la chambre des métiers et la chambre de commerce;
- les médias;
- les services de la médecine et de la psychologie du travail;
- les institutions ou fonds de financement des activités de formation professionnelle;
- les organismes d'enseignement technique et de formation professionnelle.

D'autres formes de collaboration peuvent également être envisagées, en associant une petite unité de l'économie informelle avec une unité plus grande pour faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

EXEMPLE

Une formation de formateurs sur la méthode WISE (Work Improvement in Small Entreprises / Amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises) s'est tenue au Sénégal, pour les inspecteurs du travail. La méthode Wise aide les unités informelles à mettre en place des mesures simples, efficaces et peu coûteuses pour améliorer les conditions de santé et sécurité au travail. Le réseau de formateurs WISE fournit des conseils et fait des suivis réguliers sur le lieu de travail pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises et les unités informelles, afin de contribuer à la promotion d'une culture préventive de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

Cette intervention, au moyen de ce simple outil participatif, a donné lieu à des améliorations en matière de sécurité et santé au travail dans certaines unités informelles relevant du secteur de la menuiserie métallique. Des séances de sensibilisation sur l'utilisation du chalumeau et des bouteilles de gaz, ainsi que sur l'importance du port de chaussures fermées ou de sport ont réduit les accidents dans ce secteur.

EXEMPLE

En Côte d'Ivoire, l'inspection du travail a organisé à Abidjan, en collaboration avec les partenaires impliqués, une action de sensibilisation de masse sur la base de la méthode décrite dans ce guide. Afin d'éveiller l'intérêt des acteurs de l'économie informelle, des autocars ont été mis à leur disposition pour les transporter vers le lieu de l'activité. Un déjeuner a également été servi à la fin des échanges. Certains thèmes tels que la couverture sociale des travailleurs indépendants, la Couverture Maladie Universelle et le bénéfice qu'ils retirent d'une collaboration avec les inspecteurs et médecins inspecteurs du travail ont suscité un grand intérêt.

L'activité a fait l'objet d'une couverture médiatique et a eu un impact tel que les acteurs de l'économie informelle sont venus plus nombreux que prévu à l'atelier d'évaluation du projet pilote d'expérimentation du guide.

EXEMPLE

En Tunisie, les arguments développés pour appuyer la transition vers l'économie formelle ont été les suivants:

- *Arguments civiques: notion de citoyenneté, conscience commune.*
- *Arguments juridiques: être dans l'économie formelle n'est pas un choix ou une option mais une obligation de droit; on ne peut pas parler de droits sans obligations.*
- *Arguments sociaux: être dans l'économie formelle permet de bénéficier du régime de la sécurité sociale (la gratuité ou la quasi gratuité des soins et interventions chirurgicales, avoir une pension de retraite); promouvoir le travail décent.*
- *Des arguments financiers: bénéficier de crédits réservés aux entreprises formelles, bénéficier d'avantages accordés par le « code de l'incitation à l'investissement » (par exemple, octroi de dons, exonération de la charge patronale), possibilité de participer aux foires.*

PHASE 4: LE SUIVI ET ÉVALUATION

Programmer une étape d'évaluation est essentiel pour déterminer la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints et évaluer ainsi les effets et impacts qu'ont eu l'ensemble des actions entreprises. L'exécution du plan doit être évaluée de façon périodique afin d'identifier les ajustements nécessaires.

Pour que le suivi du plan d'action soit efficace, les inspecteurs doivent enregistrer les actions qu'ils réalisent ainsi que les résultats obtenus. Cette information devra ultérieurement être compilée au niveau régional et national. L'administration centrale devra développer des instruments de gestion appropriés et les distribuer aux inspecteurs avant l'exécution du plan, de manière à ce que tous puissent recueillir systématiquement les informations pertinentes.

L'administration centrale devra également définir la fréquence et les moyens avec lesquels les données devront être recueillies. Par exemple, pour un plan annuel, la fréquence du suivi pourra être mensuelle ou trimestrielle pour faciliter l'évaluation finale. Il existe généralement un service responsable de la planification et de la coordination des activités de l'inspection. Celui-ci pourra se charger de ces fonctions.

L'évaluation finale permettra d'identifier les résultats obtenus et les obstacles rencontrés et par conséquent d'améliorer les futures activités. L'utilisation d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs est ici essentielle. Ces indicateurs sont élaborés dans la phase 2, recueillis dans la phase 3 et analysés dans la phase 4.

Les résultats de l'évaluation devront être partagés avec les acteurs qui ont été associés au plan, notamment avec les acteurs clés de l'économie informelle et les autres administrations partenaires.

En guise d'illustration, quelques exemples d'indicateurs pouvant être inclus dans les plans d'actions – à adapter aux circonstances et aux plans d'action nationaux:

Indicateurs opérationnels (travail effectué)



- nombre et identification des secteurs retenus;
- nombre d'unités économiques visitées;
- nombre total de visites;
- nombre de visites par inspecteur;
- nombre de visites de suivi;
- nombre de recommandations ou avertissements émis;
- nombre de séances d'information organisées;
- nombre de participants dans les séances d'information.

Indicateurs de résultats à court ou moyen terme



- nombre de recommandations et avertissements mis en œuvre (nombre de modifications réalisées dans les unités économiques);
- nombre (et pourcentage) d'unités économiques ayant amélioré leurs conditions de travail après l'intervention de l'inspection du travail;
- nombre (et pourcentage) de travailleurs ayant eu une amélioration de leurs conditions de travail après l'intervention de l'inspection du travail;
- nombre (et pourcentage) de participants dans les séances d'information qui ont indiqué une amélioration de leur connaissance des normes applicables, par rapport au nombre total de participants;
- nombre de travailleurs informels formalisés dans les unités économiques visitées.

Indicateurs d'impact à long terme

Ces indicateurs peuvent rendre compte de l'efficacité de l'inspection, mais ils ne contribuent pas, par eux-mêmes, aux résultats.



- Pourcentage de réduction des conflits dans les unités économiques visitées (Il est nécessaire de disposer d'informations sur la situation précédent l'action de l'inspection du travail);
- pourcentage de réduction des accidents du travail mortels dans les secteurs et régions visitées (nécessité de disposer des informations sur les accidents déclarés);
- Absence de situation de violation des PDFT pendant une période déterminée après l'intervention de l'inspection du travail dans les secteurs déterminés;
- nombre de travailleurs informels formalisés dans le secteur et région.

Il est utile que l'évaluation se termine par un rapport final contenant les activités réalisées en lien avec les résultats obtenus, les conclusions, les bonnes pratiques identifiées et les recommandations.

Enfin, le contenu de ce rapport devra être inclus dans le rapport annuel de l'inspection du travail, afin de le prendre en compte pour les actions à venir.





Ce guide présente une méthode d'intervention de l'inspection du travail dans l'économie informelle pragmatique et facile à mettre en œuvre dont le but est l'extension de l'application du droit du travail à tous les travailleurs engagés dans l'économie informelle et donc leur protection.

Cette méthode participative d'intervention a été mise en œuvre dans un certain nombre de pays (à faible ou moyen revenu). Elle s'est avérée efficace pour obtenir une amélioration des conditions de travail, principalement dans le secteur de l'économie informelle de subsistance.



**Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail
et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH)
Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)**

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél.: +41 22 799 67 15
Fax: +41 22 799 68 78
Courriel: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh