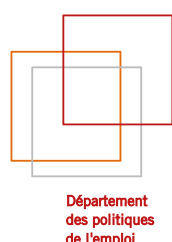




Transition vers l'économie formelle

Forum mondial de partage des connaissances -
GKSF



Transition vers l'économie formelle

Forum mondial de partage des connaissances -
GKSF

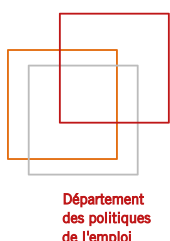
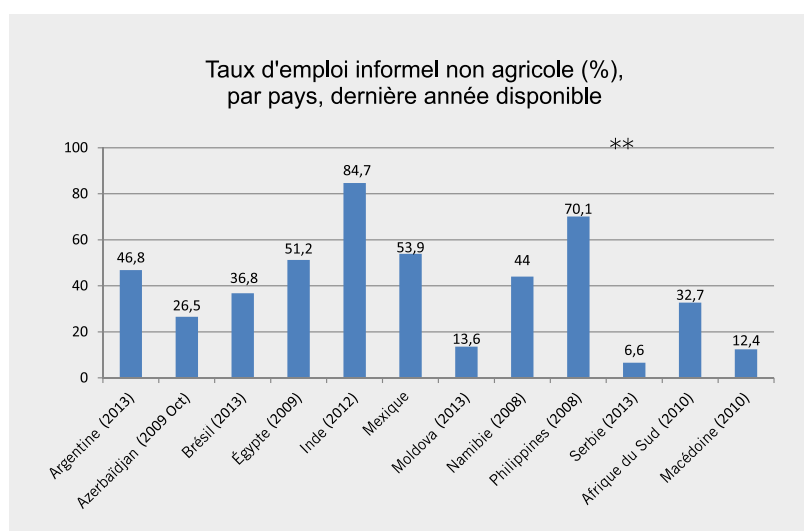
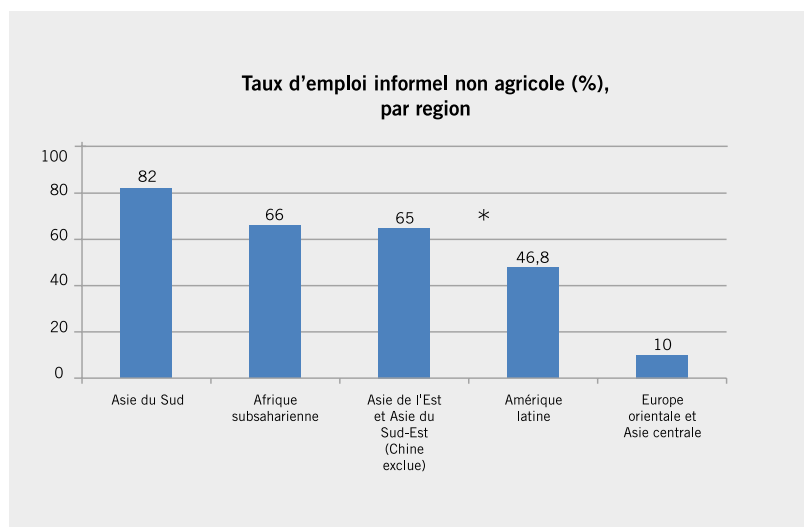


Table des matières

Contexte	1
Les objectifs	2
Personnes-ressources et public cible	3
Au cours du Forum, les participants: Réunion de haut niveau : Traduire la Recommandation 204 dans les faits.....	4
La R204 et sa stratégie de suivi	4
Mise en œuvre de la R204 et perspectives des mandants tripartites	5
L'Agenda 2030 pour le développement durable et la transition vers l'économie formelle: <i>Que font d'autres organismes internationaux?</i>	6
Perspectives.....	7
Modèle d'intervention pour une transition efficace vers l'économie formelle	8
La phase de diagnostic : qu'est-ce que l'informalité, comment la mesurer et en identifier les principaux facteurs	8
Indicateurs du marché du travail liés à l'économie informelle et analyse	10
Cadres juridique et politique.....	11
Cadres politiques intégrées: Intégration de la transition vers l'économie formelle dans les politiques d'emploi et de développement	12
Protection sociale	14
Des interventions politiques spécifiques pour la transition vers les pratiques nationales porteuses de l'économie formelle	17
Améliorer les conditions de travail et la formalisation de l'emploi	17
Aborder les déficits de travail décent en faveur des groupes vulnérables: l'informalité des jeunes	19
Formalisation des travailleurs domestiques.....	21
Stratégies novatrices pour soutenir la formalisation de l'activité informelle, et des MPE.....	22
Développement des compétences dans l'économie informelle : Apprentissage, formation et reconnaissance des compétences	25
Mesures incitatives, conformité et application	27
L'informalité rurale et le rôle du développement économique local	29
La liberté syndicale, la négociation collective et l'organisation des travailleurs de l'économie informelle ..	31
Le rôle des organisations d'employeurs dans la promotion des entreprises durables.....	34
Principales conclusions et perspectives du FMPC	36
Mesures de suivi pour la mise en œuvre de la R204.....	36
1. Campagne de sensibilisation et de mobilisation	36
2. Renforcement des capacités des mandants tripartites	38
3. Développement et diffusion des connaissancesn	40
4. Partenariats et coopération internationale	42
Perspectives.....	43
Annexes.....	44
Annexe 1 : Agenda du FMPC	44
Annexe 2 : Liste des participants	46
Annexe 3: Photo de groupe.....	57



Contexte

L'économie informelle comprend plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale et plus de 90% des micro- et petites entreprises (MPE) à travers le monde.

La figure ci-dessus illustre les disparités régionales en ce qui concerne les estimations les plus récentes de l'emploi non agricole dans l'économie informelle. Si l'on considère l'agriculture de subsistance, l'emploi dans l'économie informelle est encore plus élevé.

*: Sources: Rapport V (1) La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, Conférence Internationale du Travail, 103e session, 2014, Genève, 2014; OIT: Women and men in the informal economy: A statistical picture (Genève, ILO–WIEGO, 2002 and 2013); OIT, Thematic Labour Overview: Transition to Formality in Latin America and the Caribbean, Lima: OIT, Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, 2014.

**.: Sources: ILOSTAT Database 2016; ILO: Women and men in the informal economy: A statistical picture, OIT: Genève, 2013; OIT, Statistical Update on Employment in the Informal Economy, OIT: Genève, Juin 2011.

L'informalité pose de sérieux défis aux travailleurs (déficits de travail décent, pauvreté et vulnérabilité), aux unités économiques (faible productivité et manque d'accès aux financements et marchés) et aux gouvernements (gouvernance et primauté du droit, espace budgétaire restreint). Compte tenu de ces défis, la transition vers l'économie formelle est de plus en plus perçue comme une étape nécessaire à la réalisation du travail décent, à la création d'un environnement propice aux entreprises durables et à la réalisation de la justice sociale et du développement. Le débat sur les stratégies visant la formalisation de l'économie informelle prend un nouvel élan dans le monde entier, en particulier après l'adoption par les mandants de l'OIT, lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2015, de la Recommandation 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Ce nouvel instrument constitue un tournant de l'histoire du monde du travail, car il s'agit de la première norme internationale à mettre l'accent exclusivement sur l'économie informelle dans son intégralité. Il revêt une importance non seulement pour les mandants de l'OIT, mais aussi pour tous ceux qui se soucient du développement inclusif, de l'éradication de la pauvreté et de la réduction des inégalités. La R204 est un outil opérationnel qui vise la réalisation de nouveaux objectifs de développement durable (ODD) qui font de la formalisation l'un des indicateurs clés de l'objectif 8 - promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. La transition vers l'économie formelle est également très pertinente pour d'autres ODD, y compris l'objectif n° 1 sur l'éradication de la pauvreté, l'objectif n° 3 sur la bonne santé et bien-être, l'objectif n° 5 sur l'égalité de genre, l'objectif n° 10 sur la réduction des inégalités, et l'objectif n° 16 sur les sociétés inclusives et les institutions efficaces et responsables.

C'est dans ce contexte et dans le cadre du suivi de l'adoption de cette nouvelle norme internationale que l'OIT a organisé un Forum mondial de partage des connaissances sur la transition vers l'économie formelle du 23 au 27 novembre au Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin). Ce Forum, tenu en anglais et en espagnol, et inspiré

des conclusions des ateliers régionaux de partage des connaissances organisés par le BIT en Afrique, en Asie, en Europe et dans les Amériques en 2015 a porté sur l'échange de pratiques porteuses dans le monde entier ainsi que des discussions sur la mise en œuvre effective de la Recommandation 204. Le Forum mondial sur le partage des connaissances - FMPC - a été l'occasion de faire le point sur la richesse des connaissances au sein des régions participantes et de réfléchir sur la façon de promouvoir la formalité par des politiques novatrices, dans les cadres intégrés particuliers qui peuvent être efficacement suivis et évalués pour un impact plus marqué.

Cet événement prévoyait également une réunion de haut niveau d'une journée avec les mandants de l'OIT et les partenaires au développement: le but était d'examiner les voies et les moyens pour mettre en place une alliance internationale afin de favoriser la transition vers la formalité et le travail décent.

Le FMPC vise à ouvrir la voie à l'échange continu et à la coopération entre les pays sur la façon de rendre fonctionnelle, au niveau national, la stratégie intégrée pour la transition vers la formalité qui est au cœur de la R204.

Les objectifs

Le FMPC a offert une plate-forme de discussion interactive entre les décideurs publics, les partenaires sociaux et au développement, en examinant, d'une part, ce qui a marché dans la transition vers l'emploi formel aux niveaux national, régional et mondial; et, d'autre part, en identifiant les principaux enjeux et défis liés à l'amélioration de l'opérationnalisation de la R204.

Le forum visait à améliorer et à mettre à la disposition des mandants des pays participants une base de connaissances de la nature, des modèles et de l'efficacité des politiques pour la transition vers la formalité. Il s'est également évertué à informer les mandants tripartites sur la mise en œuvre pratique des mesures politiques qui facilitent la transition vers la formalité dans d'autres pays de leur région ou parties du monde.

- Ont abordé les actions et interventions clés mises en évidence dans la R204 pour promouvoir la transition vers l'économie formelle.
- Ont évalué les expériences et les pratiques porteuses de formalisation des régions et des pays.
- Ont réfléchi sur de nouvelles perspectives en matière de renforcement des capacités des mandants tripartites de l'OIT et de leurs partenaires dans leurs processus de formalisation.
- Ont valorisé la faisabilité des alliances nationales et internationales pour la promotion de meilleures conditions de travail pour plus de moitié de la population active mondiale qui produit et travaille dans l'économie informelle.

Une plate-forme électronique a également été créée par le Centre de Turin pour fournir aux participants et aux personnes ressources un espace virtuel à travers lequel il est possible d'échanger les connaissances et les expériences.

Personnes-ressources et public cible

Le Forum mondial de partage des connaissances a réuni les mandants de l'OIT, ainsi que des chercheurs, des organisations de développement travaillant sur la formalisation en Afrique, en Europe, en Amérique latine et dans les Caraïbes, l'Asie et les États arabes.

Y étaient conviés les responsables gouvernementaux et les représentants des organisations syndicales et patronales des pays qui ont des pratiques réelles, l'expérience et les connaissances sur la transition vers la formalité, ainsi que les pays qui s'intéressent au renforcement des politiques existantes ou à l'adoption de nouvelles mesures, mais qui ont besoin de nouvelles connaissances pour ce faire. Les participants venaient d'Argentine, d'Azerbaïdjan, de Bosnie-Herzégovine, du Ghana, du Brésil, de Bulgarie, d'Égypte, d'Inde, de Jamaïque, du Kenya, du Kirghizistan, du Mexique, de République de Moldavie, de Namibie, du Népal, des Philippines, de République du Monténégro, de la République de Serbie, d'Afrique du Sud et de l'ex-république yougoslave de Macédoine.

Le Forum a représenté un effort de collaboration de différents départements techniques de l'OIT (compétences et emploi, entreprises, conditions de travail, recherche), des bureaux sur le terrain (Afrique, Europe, Amériques et Asie), des projets et le centre international de formation de l'OIT même. L'expertise présentée provenait de *Azita Berar Awad* (Directrice du Département des politiques de l'emploi), *Philippe Marcadent* (Chef du service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail), *Frédéric Lapeyre* (Chef de l'unité Économie informelle), *Antonio Graziosi* (Directeur de l'équipe d'appui technique au travail décent de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale), *Humberto Villasmil* (Cadre principal de l'unité du droit du travail et de la réforme, département de la gouvernance et tripartisme), *Christina Behrendt* (spécialiste en politiques de la protection sociale, **Département de la protection sociale**), *Sandra Yu* (spécialiste des marchés du travail, **Département des conditions de travail et de l'égalité - WORKQUALITY**), *Vicky Leung* (Agent technique, unité Économie informelle / DEVINVEST, Département des politiques de l'emploi), *Paul Comyn* (spécialiste principal pour l'amélioration des compétences et l'employabilité, Département des politiques de l'emploi), *Farid Heggazy* (Coordonnateur mondial de l'unité petites et moyennes entreprises, PME **Département des entreprises**), *Sergio André Iriarte Quezada* (Responsable de l'emploi des jeunes, Programme sur l'emploi des jeunes/EMPLAB, Département des politiques de l'emploi), *Uma Rani Amara* (économiste principal, **Département de la recherche**), *Thomas Kring* (Conseiller technique en chef, sous-régional projet "Way Out of informality" Équipe d'appui technique au travail décent du BIT pour l'Asie du Sud), *Evelin Toth*, Chargée de programme principal à l'ACTRAV, Turin, les organisations d'employeurs par *Plamen Dimitrov* (Président de la CSIB, Bulgarie), Organisations d'employeurs et de travailleurs par *Alexander Frimpon* (CEO Ghana Employers' Association), les ministères du Travail par *Rafael Adrian Avante Juárez* (ministre du Travail et de la Prévoyance sociale, Mexique), *Bipin Mallick* (secrétaire et directrice générale des affaires sociales, ministère du Travail et de l'Emploi, Inde), *Pablo Paramo Montero* (chef de l'équipe, inspecteur du tra-

vail, ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Espagne), les organisations internationales par *Ben Slay* (conseiller principal, PNUD Programme des Nations -Royaume), *Frank Grozel* (coordinateur, Programme de facilitation du commerce, CNUCED Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement), *Isabella Biletta* (Gestionnaire des chercheurs, unité des conditions de travail et des relations professionnelles EUROFOUND).

Les membres de l'équipe du FMPC du Centre Turin comprenaient : *Samuel Asfaba*, (directeur EPAP), *Coumba Diop* (directrice de l'activité et agent de programme au Programme des politiques et analyses de l'emploi - EPAP), *Sophie Ouine* (assistante du cours), *Anna Damouni* (assistante de formation), *Giulia Melina* (Coordinatrice de la plateforme électronique du FMPC), *Martina Bolognesi* (support technique), et *Luca Gallorini* (support technique).

Réunion de haut niveau : Traduire la Recom-mandation 204 dans les faits

Le premier jour du FMPC, les conférenciers de haut niveau des mandants de l'OIT (organisations syndicales et patronales, représentants des ministères du travail de l'Inde et du Mexique) ainsi que des organisations internationales telles que le PNUD, la CNUCED et EUROFOUND se sont réunis pour partager des idées sur la mise en œuvre de la R204 et son lien vers les ODD.

La R204 et sa stratégie de suivi

*« Nous devons nous inspirer de l'élan positif suscité par la R204, pour maintenir le dialogue par le biais des processus inclusifs, tout en restant concret en termes d'actions à mettre en œuvre [...] »*¹ a déclaré Mme Azita Berar Awad, Directrice du Département des politiques de l'emploi de l'OIT à Genève, dans son discours d'introduction à la Réunion de haut niveau du FMPC.

Elle a rappelé à l'auditoire que la Recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2015 et a fait l'objet d'un large consensus parmi les mandants tripartites. Les principes directeurs de la R204 reconnaissent la diversité des situations et des conditions au sein de l'économie informelle dans le monde entier tout en soulignant que la plupart des personnes entrent dans l'économie informelle non pas par choix, mais en raison d'un manque de possibilités d'emploi décent.

Cette recommandation démontre pourquoi l'informalité est une option secondaire pour tous. Elle affirme que l'incidence élevée de l'économie informelle dans tous ses aspects est un défi majeur pour les droits des travailleurs, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, et la protection

¹ Extrait du discours d'introduction de Mme Berar Awad à la Réunion de haut niveau du FMPC, première journée, première session.

sociale, les conditions de travail décent, le développement inclusif et la primauté du droit, et a un impact négatif sur le développement des entreprises durables, les recettes publiques et la portée de l'action des gouvernements, notamment en ce qui concerne les politiques économiques, sociales et environnementales, la solidité des institutions et la concurrence loyale sur les marchés nationaux et internationaux.

La R204 soutient une approche pratique pour assurer la transition complète vers l'économie formelle et le travail décent et met l'accent sur des stratégies intégrées afin de faciliter la transition, de créer de nouveaux emplois formels et de prévenir la poursuite de l'informalisation. Cette approche nécessite l'interaction entre les politiques et une coordination institutionnelle saine pour la mise en œuvre de politiques efficaces, tandis que les ministères du Travail ont un rôle influent à jouer.

Conformément à la stratégie de suivi de la résolution concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, adoptée par les mandants lors de la réunion du Conseil d'administration de novembre 2015, la mise en œuvre de la R204 par le Bureau exige les cinq piliers d'intervention suivants:

- Initiatives de sensibilisation appropriées pour la mise en œuvre généralisée de la recommandation;
- Partage de connaissances, d'informations et de bonnes pratiques sur la transition de l'informel vers l'économie formelle;
- Renforcement des capacités des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et programmes nationaux visant à faciliter la transition vers la formalité;
- Appui aux processus de dialogue sur la conception, la mise en œuvre et le suivi des cadres nationaux de politiques intégrées pour faciliter la transition vers l'économie formelle; et
- Promotion de la coopération et des partenariats avec les organisations internationales compétentes pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Mise en œuvre de la R204 et perspectives des mandants tripartites

Le processus qui a précédé l'adoption de la R204 s'appuyait sur un dialogue social fort, tandis que sa stratégie de suivi plaide en faveur d'une collaboration tripartite efficace pour la mise en œuvre de la R204. M. Dimitrov et M. Frimpong, respectivement porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs lors des deux conférences internationales du travail (2014 et 2015) qui ont abouti à l'adoption de la R204, ont souligné dans leurs interventions le rôle des mandants tripartites dans la direction du processus inclusif de formalisation aux niveaux national, régional et international.

Pour M. Dimitrov, la stratégie de mise en œuvre de la R204 devrait mettre un accent particulier sur la promotion de la création d'emplois dans l'économie formelle. À son avis, la mise en œuvre des politiques visant la création d'emplois formels constitue le meilleur moyen de parvenir à une répartition équitable des richesses, donc à un développement inclusif et égalitaire². Selon lui, la bonne gouvernance est essentielle pour garantir que les mesures de libre-échange s'accompagnent à des mesures de protection, et que la plus grande partie de la chaîne de valeur reste dans l'économie formelle. Il considère la R204 comme un instrument opérationnel visant à permettre de renforcer les chaînes d'approvisionnement mondiales, débarrassées du travail forcé, de l'informalité et de la concurrence déloyale.

À son tour, M. Frimpong a insisté sur les actions (dans la stratégie de mise en œuvre de la R204) qui peuvent soutenir la croissance des entreprises et le développement des entreprises durables. Selon lui, les entreprises ne peuvent garantir les droits des travailleurs que dans un environnement qui favo-

² « *Quand le pauvre ne peut pas dormir la nuit à cause de la faim, le riche aussi devrait rester éveillé, prêt à assurer la distribution [...]* ». Extrait de la contribution de Plamen à la Réunion de haut niveau du FMPC, première journée, deuxième session

rise la productivité et la croissance. Par conséquent, les efforts institutionnels visant à «[...] aider les entreprises à se développer, à innover et à réaliser leurs ambitions [...]»³ sont déterminants et, dans la pratique, devraient porter sur la simplification des procédures d'enregistrement, les mesures incitatives au paiement des impôts, le développement des compétences et l'accès à l'éducation, les services de développement des entreprises, notamment l'amélioration de la technologie, la facilitation de l'accès aux marchés tout en protégeant les petites entreprises. Il a rappelé que la Déclaration de la Conférence du Travail de l'OIT de 2007 sur les « entreprises durables » avait déjà exposé tous les éléments sus-évoqués, au point où en ce moment les défis consistent à prendre des mesures et à assurer une mise en œuvre efficace par les États membres.

Au cours de la première journée du FMPC, les représentants des gouvernements de haut niveau du Mexique et de l'Inde ont également réfléchi sur les interventions menées au niveau des pays pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que sur la voie à suivre dans la mise en pratique de l'orientation politique proposée par la R204.

L'Agenda 2030 pour le développement durable et la transition vers l'économie formelle: Que font d'autres organismes internationaux?

«La R204 sera un outil essentiel pour la réalisation des ODD de 2030», affirme Mme Berar Awad. Ces propos soulignent l'importance de la collaboration avec d'autres agences des Nations Unies ainsi que d'autres partenaires au développement dans des initiatives conjointes visant à aborder l'informalité et à assurer un impact plus marqué sur la transition vers l'emploi formel et les entreprises durables.

Le nouvel Agenda 2030 des Nations Unies pour les objectifs de développement durable fournit un cadre supplémentaire dont on peut s'inspirer pour l'action vers la formalisation. L'accent est très prononcé sur le travail décent pour la réalisation de l'objectif 8 (« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous ») et, en particulier, la cible 8.3 porte sur la formalisation⁴. Ce point précis, de concert avec tous les autres objectifs, sert de cadre général dans lequel il convient d'amener les partenaires actuels et nouveaux à se réunir en vue de la transition vers la formalisation. La stratégie des ODD souligne également l'importance d'une analyse fondée sur des données et des preuves, ce qui implique un lien fort entre l'Agenda 2030 et la R204.

De nombreuses organisations veulent faciliter la transition vers l'économie formelle, mais n'ont pas les moyens pour ce faire. Le nouvel appel à partenariats et la collaboration qui caractérise la stratégie de suivi de la mise en œuvre de la R204 impliquent plus de coopération bilatérale et multilatérale ainsi que la mutualisation des ressources. Il convient également de noter que le secteur informel est devenu un problème dans les pays du G20 qui représentent plus de 2/3 de la population mondiale et environ 85% du PIB. Depuis la présidence australienne en 2014, l'accent a été davantage mis sur l'informalité et la qualité des emplois. Récemment, les pays du BRIC se sont également lancés dans l'élaboration d'un mécanisme de dialogue sur ce sujet.

D'autres organisations qui peuvent contribuer au partage des connaissances, au renforcement des capacités et à la mutualisation des ressources en vue des mesures et interventions intégrées comprennent:

³ Extrait de la contribution de M. Frimpons à la Réunion de haut niveau du FMPC, première journée, deuxième session

⁴ « Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers ». ODD 8.3.

La CNUCED, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, a mis en place des programmes de facilitation des affaires pour aider les gouvernements à simplifier les mesures de conformité avec la réglementation pour les MPME.⁵ À en croire leurs résultats, la complexité des procédures d'enregistrement des entreprises et les lourdeurs administratives figurent parmi les principaux obstacles à la formalité dans les pays en développement.

Eurofound, agence tripartite de l'Union européenne qui réalise des études sur le travail et les conditions de vie à travers l'Europe, mène des recherches sur les entreprises et les organisations, les pouvoirs publics, les travailleurs et d'autres partenaires sociaux en vue de fournir des données et des informations actualisées sur la protection sociale et leur conformité aux standards internationaux.

Le Rapport sur le développement humain du PNUD 2015 intitulé « *Repenser le travail pour le développement humain* », met l'accent sur les conditions de travail décentes. En Europe, le PNUD-Istanbul supervise actuellement un projet pour l'inclusion des Roms dans le marché du travail régional. L'accent sur le développement humain du PNUD appelle à l'interaction et à la collaboration des initiatives qui traitent des conditions de vie et de travail.

Perspectives

La mise en œuvre de la Recommandation 204 exige, comme l'indique le Plan d'action de l'OIT adoptée en novembre 2015 par le Conseil d'administration, une stratégie intégrée qui s'articule autour de quatre éléments interdépendants, à savoir: (1) une campagne de sensibilisation et de mobilisation; (2) le renforcement des capacités des mandants tripartites; (3) le développement et la diffusion des connaissances; et (4) la coopération internationale et les partenariats. La stratégie de suivi comprend l'évaluation continue et les études d'impact sur ce qui peut être fait au niveau régional, national et local.

Les participants au FMPC ont partagé leurs points de vue et des idées sur les interventions réalisées au niveau de leurs pays qui contribuent aux quatre piliers de la stratégie de suivi ainsi que sur les défis identifiés, les lacunes et les besoins des interventions. Un domaine d'action principal est le soutien au niveau national, à travers le renforcement des connaissances du personnel et le travail avec les bureaux sur le terrain pour une mise en œuvre efficace.

Certains pays du FMPC se sont portés volontaires pour être parmi les 10 pays pilotes prévus par l'OIT pour la mise en œuvre des cadres stratégiques intégrés. Ces cadres exigent la combinaison de différentes interventions politiques, tels que: le renforcement des capacités de diagnostic au niveau national et local (y compris la collecte de données ainsi que l'analyse du cadre juridique et politique national); le renforcement ou l'élaboration de politiques efficaces sur l'extension de la protection sociale; un environnement des affaires permettant aux unités économiques de se formaliser par des mesures incitatives et la conformité; le renforcement des mécanismes d'application par le biais d'un système d'inspection du travail efficace; la promotion de la culture de la conformité; le développement de compétences; l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de l'économie informelle; la réponse aux besoins de groupes spécifiques vulnérables (jeunes, femmes, travailleurs domestiques...) ou des secteurs à forte incidence d'informalité (construction, PME); la promotion du dialogue social et l'affirmation du rôle clé des travailleurs et des organisations d'employeurs dans l'amélioration de la transition vers l'économie formelle.

Le FMPC a été un espace d'échange sur les pratiques porteuses de formalisation entre les pays de différentes régions et l'état du développement, et a jeté les jalons du partage des connaissances et de la diffusion dans l'avenir sur la question de la transition vers l'économie formelle et le travail décent.

⁵ <http://businessfacilitation.org/>

Modèle d'intervention pour une transition efficace vers l'économie formelle

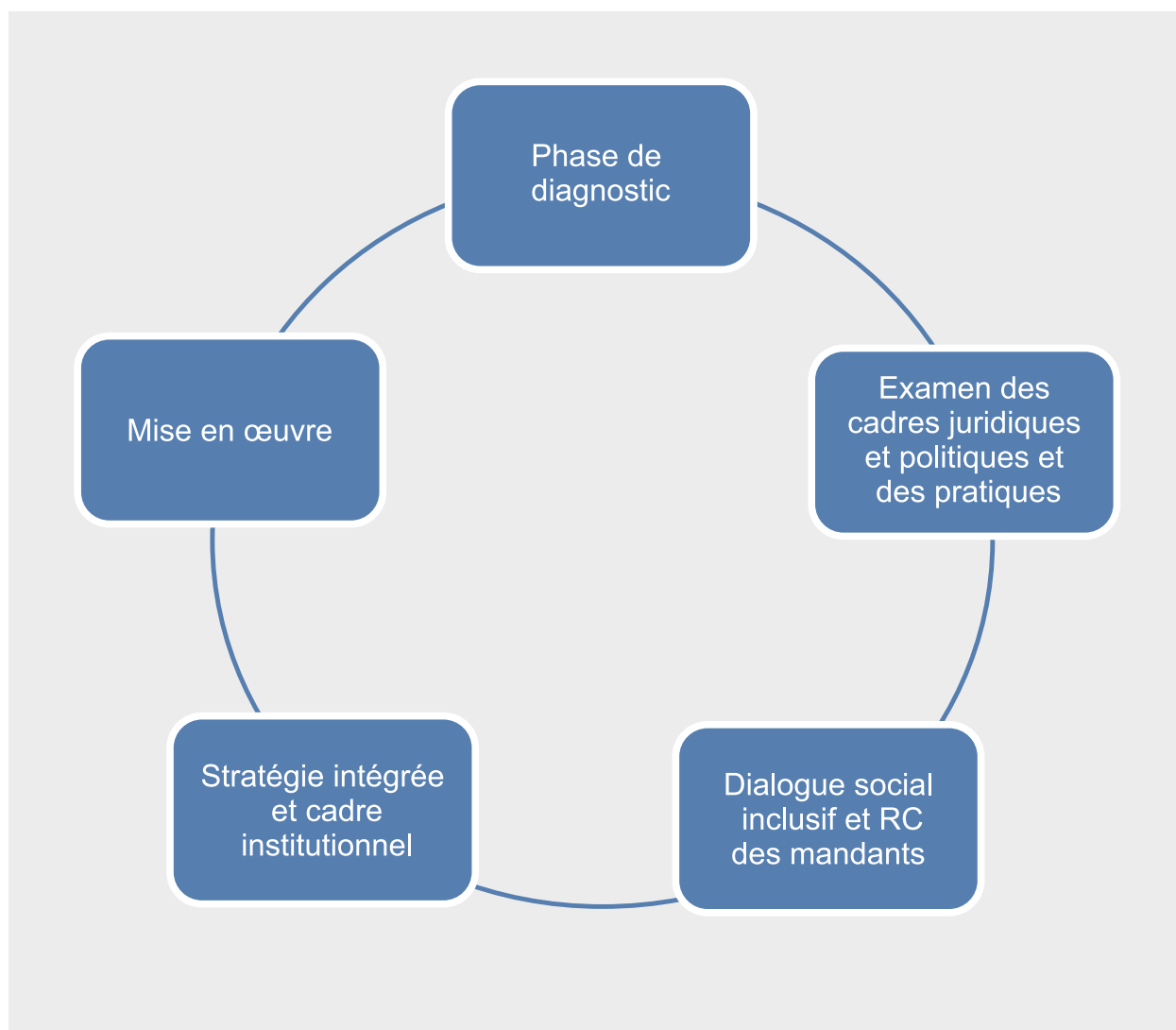
La stratégie de mise en œuvre du suivi de la R204 propose un modèle d'intervention pour les pays désireux d'entamer un processus de conception des politiques de formalisation efficaces.

La phase de diagnostic : qu'est-ce que l'informalité, comment la mesurer et en identifier les principaux facteurs

Afin d'introduire la session sur les outils de diagnostic et l'analyse quantitative, les participants

ont été invités à réfléchir sur un certain nombre de questions quant à la réalité dans leurs pays et dans leurs régions:

- Votre pays a-t-il une stratégie de formalisation? Une politique intégrée ou ciblée? Un programme de promotion du travail décent, une politique de l'emploi qui intègrent la formalisation?
- Votre pays dispose-t-il d'une définition nationale de l'économie informelle?
- À quand remonte la dernière enquête ou collecte de données sur l'informalité dans votre pays? Votre pays utilise-t-il des données administratives, comme les systèmes de sécurité sociale et les systèmes d'inspection du travail



pour compléter les données sur l'économie informelle?

- Comment évaluez-vous la capacité de votre pays à réaliser un diagnostic fiable de l'économie informelle (collecte et analyse des données, définition des facteurs, évaluation de son cadre juridique et politique)?
- Que devez-vous faire pour renforcer ces capacités de diagnostic nationales?

Afrique

L'Afrique du Sud met actuellement en œuvre une stratégie nationale de relèvement des entreprises informelles (NIBUS), tandis que le **Kenya** et le **Ghana** sont en voie d'élaborer une stratégie de formalisation. En **Égypte**, un comité ministériel est chargé de la protection des droits des acteurs informels.

En ce qui concerne la définition de l'économie informelle, l'Afrique du Sud et le Kenya comptent sur la définition de l'OIT, et la stratégie nationale évoluera de manière à inclure les définitions fournies dans la R204. Le Ghana a une définition en ce qui concerne la loi nationale sur les pensions, alors que l'Égypte marque une distinction entre les travailleurs informels et les travailleurs occasionnels / temporaires. La dernière collecte de données réalisée en Afrique du Sud remonte à octobre 2015; le Kenya a réalisé une étude économique en 2015 et le Ghana en 2014.

Tous les participants venus de l'Afrique se sont rendu compte que les bureaux statistiques sont capables d'organiser et de diffuser des travaux statistiques : cependant, l'harmonisation de la définition est nécessaire afin que l'information soit utilisée dans d'autres recherches économiques. Il est convenu par toutes les personnes présentes que le dialogue social est nécessaire pour le partage et la diffusion des idées.

Europe

Parmi les pays européens participants, l'**Azerbaïdjan** a un certain nombre de stratégies différentes allant des programmes et des lois étatiques aux pro-

grammes de promotion de l'emploi. Aucune définition nationale de l'économie informelle n'existe, mais les informations peuvent être recueillies par un certain nombre de ministères et d'organismes. La dernière enquête a été réalisée en 2014 par un comité statistique en collaboration avec le Ministère de l'économie et le Ministère du Travail. Il est nécessaire d'améliorer l'environnement macro-économique et d'accroître l'attractivité de l'économie formelle pour aller de l'avant. **La Bulgarie** a élaboré une stratégie nationale avec les partenaires sociaux : pour mesurer l'informalité, ce pays se réfère au travail non déclaré et aux travaux sans contrat ayant des caractéristiques clés telles l'emploi informel, les horaires de travail et les salaires souvent sous-déclarés.

La Macédoine a élaboré un programme de promotion du travail décent pour la période 2015-2018 qui couvre plusieurs volets tels que l'économie sociale, les conditions de travail, le dialogue social, et le respect des normes internationales du travail. L'une des priorités du PPTD de Macédoine est la formalisation : le pays se réfère à la définition juridique de l'activité informelle, qui n'est toutefois pas prise en compte dans la politique budgétaire. Par ailleurs, les systèmes fiscaux et les systèmes de sécurité sociale ne sont pas inclus dans les services fournis par le bureau national de collecte de données, ce qui entraîne un diagnostic partiel de la situation.

La république de Moldavie a mis en œuvre un projet spécifique sur des socles de protection sociale et a élaboré une stratégie nationale pour 2020 qui ne se réfère pas spécifiquement à l'économie informelle, mais définit le travail non déclaré et les bas salaires comme l'emploi informel. Les données sont collectées trimestriellement par le Bureau statistique national et les dernières remontent à 2014. La capacité du pays à évaluer et à poser un diagnostic est insuffisante en raison du manque de ressources humaines capables de traiter les données disponibles et du manque de coordination des ministères sectoriels.

Le Monténégro a un programme par pays et une stratégie de l'emploi pour la période 2015-2020 qui aborde également le secteur informel conformément aux normes et définitions internationales. Les

projets réalisés en collaboration avec le PNUD et l'OIT pour la collecte de données et la recherche existent. Les enquêtes auprès de la population active sont prévues chaque trimestre, mais l'Agence nationale de l'emploi et l'Agence nationale de la statistique utilisent des définitions différentes de sorte que les résultats varient. En **Serbie**, il existe une politique nationale de l'emploi, mais aucune stratégie particulière pour faciliter la transition vers la formalité. Le bureau statistique national utilise la définition de l'OIT de l'informalité pour réaliser des enquêtes annuelles, mais il n'a pas les moyens nécessaires pour analyser les données correctement.

Amérique latine et Caraïbes

Les commentaires des pays d'Amérique latine participant ont porté sur la question de l'évaluation du secteur informel de manière isolée. Dans cette région, la prochaine étape consisterait à élargir la portée et à chercher à quel point l'informalité affecte différentes priorités nationales telles que la gouvernance, la pauvreté, la criminalité et la productivité au sein de la région. L'amélioration des bases de données et l'échange d'informations entre les pays sont nécessaires pour établir une base de preuves solides et une stratégie intégrée. Les pays ont également souligné l'importance d'utiliser le dialogue social pour l'analyse de toutes les informations disponibles.

Asie

Tous les pays asiatiques représentés au Forum ont un système d'enregistrement des unités économiques. En **Inde**, pour les micro-unités économiques domestiques, ce système fait cependant défaut. Il existe également un large éventail d'outils d'évaluation pour mesurer la conformité: les mécanismes institutionnels sont en place, mais l'application doit être renforcée. Aux Philippines, en Inde, au Népal et au Kirghizistan, les stratégies de formalisation sont souvent ciblées, d'où la nécessité d'une approche plus intégrée de formalisation.

Les **Philippines** ont une définition du secteur informel, mais pas de l'emploi informel, tandis que le **Népal** définit ces deux termes. Les enquêtes auprès de la population active les plus récentes ont été

réalisées en 2008 dans les Philippines, en 2013 en Inde à des fins budgétaires, en 2008 au Népal et en 2012 au Kirghizistan. Les pays expriment un besoin évident de renforcer les capacités en matière de collecte, d'analyse et de diffusion de données.

En ce qui concerne les perspectives, les Philippines élaborent actuellement des outils pour la mise en œuvre de la R204 et appliquent une feuille de route pour le renforcement des régimes de sécurité sociale. Le Népal et le Kirghizistan ont également érigé la promotion de la R204 en priorité. En Inde, l'approche est multidimensionnelle: l'accent est mis sur la création d'emplois, la simplification des procédures d'octroi de licences pour accroître la conformité et la mise en œuvre des trois régimes de sécurité sociale offerts aux travailleurs informels.

Indicateurs du marché du travail liés à l'économie informelle et analyse

Les participants ont ensuite été outillés sur le concept de Système d'Information sur le Marché du Travail (SIMT) dans la mesure où les statistiques sur l'économie informelle peuvent être mesurées selon différents critères et méthodes. Ce manque de cohérence peut créer des problèmes et pose de sérieux défis dans la comparaison des indicateurs liés à l'économie informelle dans différents pays.

Le SIMT est un système où l'information est organisée et partagée; il est le produit d'une relation entre les producteurs et utilisateurs de données. Dans un premier temps, les données sont produites (par les *producteurs de données*), et seront ensuite élaborées par les analystes de données et les décideurs (*utilisateurs de données*). Une relation qui fonctionne entre les deux groupes produira un SIMT solide qui permet aux décideurs de suivre les changements et les impacts et d'élaborer des programmes et des politiques adaptées.

Dès qu'un SIMT fonctionnel est introduit, il convient de distinguer le secteur informel et l'emploi informel, car d'un point de vue statistique ces concepts aboutissent à deux approches analytiques différentes. Ces 25 dernières années, la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a

adopté deux résolutions concernant l'économie et l'analyse informelle: la « Résolution concernant les statistiques de l'emploi dans le secteur informel⁶ » adoptée par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail en 1993, et les « Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, approuvées par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail » adoptée en 2003⁷.

Selon la résolution de la 15^e CIST, l'informalité est définie selon le secteur informel qui désigne des unités de production comme des unités d'observation, dans lesquelles il peut être très difficile de distinguer les transactions économiques privées des transactions commerciales et où les employés ne sont pas embauchés à titre permanent. Selon cette résolution, nous pouvons utiliser deux critères différents pour définir une unité économique informelle :

- une approche administrative, qui examine si une activité économique est enregistrée ou non ;
- le critère taille, qui considère les dimensions de l'activité selon le nombre d'employés embauchés.

La statistique laisse une grande latitude aux pays pour déterminer s'ils doivent ou non utiliser l'approche administrative et/ou le critère taille pour mesurer l'informalité. Certains pays utilisent les deux approches tandis que d'autres en choisissent une seule. Dans les pays qui ont adopté les deux, à l'instar du Brésil, de la Russie ou de l'Afrique du Sud, on considère qu'une entreprise fait partie du secteur formel si elle est enregistrée *et* compte plus qu'un nombre défini de salariés, généralement compris entre 5 et 10. Le choix entre deux critères a

été introduit en particulier pour les pays en développement, où une approche administrative peut ne pas être réalisable en raison de formes incohérentes d'enregistrement.

Si la 15^e Résolution adopte une définition de l'informalité fondée sur l'entreprise, la 17^e résolution énonce une définition fondée sur l'emploi, donc l'objectif est d'élargir le concept de l'informalité pour envisager des emplois informels dans le secteur formel par rapport à la mesure de l'emploi informel uniquement dans le secteur informel. En effet, une entreprise peut être enregistrée mais si l'employeur ne paie pas d'impôts ou si ses employés n'ont pas droit à un congé annuel payé ou à des prestations de protection sociale, ces emplois sont considérés comme des emplois informels en dehors du secteur informel.

La 15^e et la 17^e résolutions donnent des directives pour la comparaison des indicateurs du marché du travail liés à l'économie informelle. Les bureaux statistiques nationaux ont ainsi la latitude de déterminer les critères (administratifs ou fondés sur la taille) à adopter, ce qui entraîne cependant un manque de définition opérationnelle commune qui empêche une comparaison internationale cohérente de l'informalité entre les pays.

Il peut être difficile de comparer l'informalité à l'intérieur d'un même pays car il peut y avoir différents modèles d'enregistrement des unités économiques en fonction de différents niveaux de gouvernance. Par exemple, les entreprises peuvent être enregistrées au niveau municipal, régional ou national, créant ainsi des divergences à l'intérieur d'un même pays. Voilà pourquoi l'**Inde** a élaboré un système à plusieurs niveaux où les différentes activités correspondent à différents modes d'enregistrement.

Cadres juridique et politique

La Recommandation 204, lue sous l'angle des normes internationales du travail, donne un aperçu du cadre juridique qui peut aider les gouvernements nationaux dans leurs interventions pour une transition vers l'économie formelle. La révision du cadre juridique et politique au niveau national constitue donc l'un des cinq piliers du modèle d'intervention

⁶ Résolution de 1993 adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087484/lang-en/index.htm

⁷ Définition statistique de l'emploi informel: Directives approuvées par la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail : http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang-en/index.htm

de l'OIT ainsi qu'une composante essentielle de la phase de diagnostic.

Les principes, les orientations juridiques et politiques et la langue qui composent la recommandation peuvent servir d'exemples pour adapter les cadres juridiques nationaux vers une formalisation progressive.

Il s'agit d'une recommandation historique pour diverses raisons. Tout d'abord, en tant que recommandation, c'est une norme autonome, qui est encore liée à un certain nombre de lois, y compris dans son annexe. Deuxièmement, le Conseil d'administration de l'OIT a été habilité à ajuster et à réviser l'annexe en cas de besoin. Troisièmement, le document a été non seulement entièrement développé à travers le dialogue social, mais s'inspire également de la valeur de base du tripartisme.

Le préambule fournit une introduction élaborée des problèmes que la recommandation entend aborder pour expliquer le rôle central des droits des travailleurs, les conditions de travail décent, le développement inclusif et durable, l'État de droit et la bonne gouvernance.

La terminologie et les définitions utilisées pour l'économie informelle impliquent que tous ceux qui ne sont pas couverts par un accord formel, en droit ou de fait, font partie de l'économie informelle. La distinction entre les unités économiques et les travailleurs dans l'économie informelle est également importante car elle suscite, entre autres, la discussion sur les acteurs indépendants. Par exemple, l'Espagne a conçu une législation spécifique pour les emplois indépendants. Elle distingue le travail indépendant et le travail salarié. Cette distinction est importante pour le droit du travail en ce qu'elle implique une coopération en raison de la nature du travail qui est souvent axée sur des relations triangulaires.

En plus d'explorer clairement la définition des travailleurs et des unités économiques qui composent l'économie informelle, la R204 fournit également des outils permettant au gouvernement d'élaborer des politiques publiques pour la transition vers l'économie formelle. Une approche intégrée peut être mesurée par certains indicateurs, par exemple,

un cadre juridique approprié, un environnement favorable pour les entreprises, la représentation des travailleurs et l'accès effectif à la justice.

Cadres de politiques intégrées: Intégration de la transition vers l'économie formelle dans les politiques d'emploi et de développement

Selon la R204, une stratégie intégrée pour la transition vers l'économie formelle est nécessaire pour faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques vers la formalité, promouvoir l'entreprise durable et des emplois décents dans l'économie formelle et prévenir l'informalisation, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en assurant l'accès à la protection sociale.

La diversité des contextes, des mesures politiques et des procédures administratives reste un défi majeur, car ces facteurs ne sont pas toujours clairement liés. En fait, la plupart des mesures de formalisation existent déjà au niveau national, mais seulement de manière isolée. Du fait que la transition vise à promouvoir un développement inclusif et un travail décent pour tous, la formalisation devrait faire partie des stratégies nationales de développement.

Lorsque les stratégies intégrées ont été adoptées et mises en œuvre, les résultats en termes de formalisation ont été plus robustes. Les politiques de formalisation isolées manquent généralement de volonté politique et il est peu probable qu'elles soient efficaces à long terme. La recommandation s'appuie sur la compréhension commune et l'expérience des mandants de l'OIT qui estiment qu'une stratégie intégrée peut mieux faciliter la transition vers l'économie, à savoir un mélange des politiques et la coordination institutionnelle visant à promouvoir les possibilités d'emplois et de revenus, les droits et la protection sociale des millions de personnes concernées. Voilà pourquoi la R204 appelle les membres à concevoir des cartes routières cohérentes et intégrées pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et énonce douze principes directeurs. Ces prin-

cipes reconnaissent la nécessité d'approches adaptées pour répondre à la diversité des situations et à la spécificité du contexte national. À cette fin, la R204 identifie une série de domaines d'action qui doivent être abordés et associés selon le contexte national. Des directives détaillées et pratiques pour la conception, la mise en œuvre et le suivi de ces stratégies cohérentes et intégrées sont offertes dans les différentes parties de la R204.

Par exemple, en Amérique latine et dans les Caraïbes, pour mieux cibler les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques, l'approche intégrée comprend quatre piliers qui mettent l'accent sur la productivité (de l'environnement macro-économique au niveau des entreprises en passant par les secteurs et les chaînes de valeur), les normes (en rationalisant les procédures, le dialogue social pour le changement, et la formation à l'information), les mesures incitatives (liées à la formalisation des entreprises, à la sécurité sociale et à d'autres approches spécifiques), et l'application (en favorisant une culture de conformité, le renforcement des institutions et d'autres approches spécifiques).

Nécessité de la participation des parties prenantes à tous les niveaux

En 2013, la **Namibie** a adopté une politique de l'emploi comportant une forte composante économie informelle qui comprend la fourniture de services et propose des stratégies pour promouvoir la formalisation. Pour que cette politique soit efficace, il est non seulement nécessaire de procéder à la mesure et à l'identification, mais aussi le gouvernement national, provincial ou local doit reconnaître le secteur informel et chercher les moyens de faciliter l'accès à la protection sociale, à la santé, à l'éducation. Afin de lancer la mise en œuvre et d'assurer le dialogue, des séances de débat ont été tenues pour sensibiliser et captiver l'intérêt du public dans le document de politique. L'objectif était de mieux comprendre les effets que ce document pourrait avoir sur les acteurs de l'économie informelle. Le résultat de ces séances de débat est que les différents ministères et organismes - comme le ministère du commerce et de l'industrie, les autorités nationales chargées de la formation, les orga-

nisations rurales et urbaines) doivent également prendre part au dialogue. En impliquant tous ces acteurs, il devient manifeste que l'élaboration d'une définition uniforme de l'économie informelle et la cartographie des activités et des rôles et responsabilités éviteront le double emploi et permettront une répartition plus efficace des ressources.

Associer la politique, la législation et la stratégie

L'Azerbaïdjan a fourni une mine d'exemples de programmes et de lois nationaux qui servent d'outils de formalisation. Ces programmes comprennent le programme de développement socio-économique des régions, le programme sur la jeunesse azerbaïdjanaise, le programme de réduction de la pauvreté et du développement durable et la stratégie de l'emploi. La législation a été élaborée pour une assistance sociale ciblée, l'emploi, les amendements apportés au Code du travail, le coût de la vie et les pensions, etc.. Plus particulièrement, afin de coordonner ces différentes initiatives, le gouvernement a élaboré un portail e-gouvernement où tous les ministères et les autorités peuvent accéder à toutes les informations disponibles. Ces initiatives ont entraîné une réduction du nombre de familles qui ont besoin d'aide, et une augmentation du taux d'emploi.

Développement des entreprises durables

Business Unity **South Africa** (BUSA) a identifié la nécessité d'une stratégie intégrée pour la transition vers l'économie formelle afin de répondre aux effets d'un système à deux vitesses où une minorité d'entreprises fonctionne à un niveau de compétitivité mondial, mais où la majorité des entreprises sont axées sur la subsistance et font face à la concurrence. Ces dernières veulent se formaliser, mais les principaux facteurs de l'informalité comprennent les questions de trésorerie, le paiement des impôts et l'éducation mal orientée ainsi que le développement des compétences.

Le Plan national de développement (PND) pour l'Afrique du Sud souligne que l'expansion de petites entreprises sera un facteur clé de la croissance et de l'emploi au cours des 20 prochaines années. Pour y parvenir, un groupe de travail a été créé entre le gouvernement et les entreprises sur les mesures à

mettre en place pour appuyer le PND. Par ailleurs, le Conseil national du développement économique et de la main-d'œuvre est un organe tripartite pour la stratégie politique. La Stratégie nationale de relèvement des entreprises informelles (NIBUS) vise à relever les entreprises informelles et à apporter un soutien à des chambres locales/associations d'entreprises et aux bureaux municipaux de développement économique local pour fournir et faciliter l'accès aux programmes.

Le FMPC a clairement mis en évidence le fait que, même si un certain nombre d'États membres ont une expérience avérée dans l'élaboration de cadres juridiques et politiques efficaces pour la formalisation, de nombreuses autres ont récemment emprunté des voies semblables ou commencent à envisager la possibilité de le faire. La demande des états membres pour avoir plus de compétences et connaissances sur les stratégies efficaces ou pas dans le cadre de la transition vers la formalité est considérable. La stratégie de suivi propose de nouveaux outils de recherche et de développement axé sur les politiques dans les quatre axes de travail: (a) accent sur la transition vers l'économie formelle dans les domaines politiques clés ou pour des groupes cibles spécifiques couverts par la R204; (b) analyse des combinaisons et interactions politiques ainsi que les mécanismes institutionnels qui ont un impact globalement positif sur la formalisation de l'économie; (c) collecte et suivi des données; et (d) évaluation de l'impact.

Dans tous ces axes, l'accent sera mis sur les stratégies novatrices, tandis que l'analyse sexospécifique sera menée et une attention particulière sera accordée à la proposition d'une gamme d'options qui peuvent être adaptées à la diversité des situations des pays. Le modèle d'intervention et de soutien technique sera axé sur les éléments suivants: (a) phase de diagnostic: les outils de diagnostic actuels seront actualisés et alignés conformément à la recommandation; (b) examen complet des cadres et des pratiques juridiques et politiques; (c) dialogue social inclusif et renforcement des capacités des mandants tripartites; et (d) élaboration d'une stratégie intégrée et du cadre institutionnel pour l'action et le suivi.

Protection sociale

De nombreux pays prévoient des niveaux décents de protection sociale, surtout pour les travailleurs qui sont dans l'économie formelle. Dans certains cas, ces données ne représentent que 5% de la population active. Bien qu'il existe de nombreux programmes à travers le monde qui offrent une protection sociale aux pauvres et aux personnes vulnérables, ces programmes sont souvent dispersés, n'atteignent pas tout le monde qui est dans le besoin, et fournissent souvent des niveaux de prestations très faibles. Une proportion de 39% de la population mondiale n'est pas couverte par un mécanisme de protection de la santé, et moins d'un cinquième de la population en Afrique est couverte. Quand ils ont un problème de santé, la grande majorité de ces travailleurs est tenue de payer à l'avance à un moment où ils sont le plus vulnérables. Cette situation expose ces travailleurs et leurs familles à un risque très élevé de pauvreté qui les empêche de pouvoir investir dans le bien-être et la croissance durables : il s'agit donc d'un problème social et des droits, mais aussi d'un problème économique.

Par rapport aux pensions, entre 50% et 90% du total des habitants d'Amérique latine, d'Amérique du Nord, d'Europe occidentale, centrale et orientale ont accès à une forme de régime retraite.

En 2012, l'OIT a adopté la Recommandation 202 sur les socles de protection sociale⁸. Ce texte recommande que tous les États Membres de l'OIT établissent un socle de protection sociale défini au niveau national qui vise à assurer qu'au moins un ensemble de prestations de base atteignent ceux qui en ont besoin, une question de droits tout au long du cycle de vie de l'individu. Un tel socle de protection sociale assure un niveau de base de la protection sociale à tous les résidents et à tous les enfants d'un pays, et constitue un élément fondamental de leur système de sécurité sociale. Il devrait inclure au moins quatre garanties: (i) l'accès aux soins de santé tout au long du cycle de vie de l'individu, (ii) la sécu-

⁸ Pour d'amples informations sur la Recommandation 202 de l'OIT: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524

rité du revenu pour les enfants afin qu'ils puissent bénéficier d'un niveau de vie qui donne accès à la nutrition, aux soins de santé, à l'éducation, etc., (iii) la sécurité du revenu pour les personnes en âge de travailler et plus particulièrement pour celles qui ne peuvent pas gagner un revenu suffisant, et (iv) la sécurité du revenu par le biais des pensions vieillesse. La Recommandation n° 202 aide également les pays à étendre progressivement la protection sociale à autant de personnes dès que possible et à mettre en place des systèmes de sécurité sociale globaux.

La sécurité sociale peut être étendue par deux approches: d'une part, en étendant la couverture aux travailleurs de l'économie informelle indépendamment de leur statut, par une mise en place efficace d'un socle de protection sociale (comme soutenu par la R202 et la R204); d'autre part, en formalisant les travailleurs et en facilitant leur intégration dans les mécanismes de protection sociale existants, ce qui contribue à atteindre progressivement des niveaux plus élevés de protection (comme en témoignent la R202 et la R204). Ces deux approches favorisent la transition vers l'économie formelle: si le second soutient plus directement la transition vers l'économie formelle, le premier contribue à favoriser la transition vers l'économie formelle à plus long terme, en améliorant l'accès à la santé, à l'éducation et à la sécurité du revenu par des effets positifs sur le capital humain et la productivité, ce qui peut augmenter le taux d'emploi formel et améliorer la performance économique et l'espace budgétaire à plus long terme. Il convient que ces deux approches soient utilisées en tandem.

La Recommandation 204 fournit des directives pour relever les défis souvent rencontrés. Par exemple, elle suggère de simplifier les procédures administratives, ce qui peut prévenir des taux élevés d'évasion fiscale et l'évitement des cotisations de sécurité sociale. La Recommandation souligne également l'importance d'établir un cadre de politique globale et d'améliorer la coordination entre le gouvernement et d'autres organismes pour un meilleur accès à l'emploi formel qui a un effet direct sur la couverture de la protection sociale, et de veiller à ce que les socles de protection sociale définis au niveau national prennent en compte la situation des travailleurs de l'économie informelle.

Il est essentiel de garantir une protection sociale aux catégories défavorisées, et en même temps d'éviter les comportements opportunistes. Le renforcement de la coordination et de la coopération entre les gouvernements de niveaux différents peut assurer la distribution adéquate des avantages sociaux et éviter de gaspiller les fonds sociaux. Les technologies de l'information peuvent également jouer un rôle fondamental dans la coordination des organismes gouvernementaux et faciliter l'échange d'informations.

Faciliter la transition vers l'économie formelle

La *Monotaxe d'Uruguay* – ou mécanisme « *Monotributo* »⁹ fournit un moyen de faciliter les procédures et de réduire la charge des MPE. Des mécanismes similaires existent aussi en Argentine, au Brésil et dans d'autres pays. Ce mécanisme permet à certaines catégories de micro-entreprises et aux travailleurs indépendants de payer leurs impôts et cotisations d'assurance sociale par des mesures bureaucratiques simplifiées. Il facilite la conformité et assure la protection sociale des entrepreneurs et des employés.

Approches sectorielles

En 2003, l'**Afrique du Sud**¹⁰ a inclus les travailleurs domestiques dans le fonds d'assurance-chômage, qui fournit des prestations de chômage, mais également des prestations de maternité en espèces. Cette réforme comprenait la facilitation et la simplification des mécanismes permettant aux ménages privés d'enregistrer les travailleurs domestiques et de cotiser en leur nom.

⁹ Pour d'amples informations sur *Monotributo* d'Uruguay, consulter <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=48020> et (en espagnol): <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=52799> et <http://www.dgi.gub.uy/wdgi/page?2,empresas,monotributo-contribuyentes,O,es,0>,

¹⁰ Pour d'amples informations sur les droits et la protection des travailleurs domestiques en Afrique du Sud, consulter: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/documents/useful-documents/basic-conditions-of-employment/domesticworker2012.pdf>

La santé

Le régime national d'assurance-maladie du **Ghana**¹¹ contribue à la couverture des soins de santé universels tout en minimisant les paiements par main levée. Les travailleurs de l'économie formelle cotisent un pourcentage de leur salaire, tandis que ceux de l'économie informelle cotisent des forfaits subventionnés par les réserves de recettes fiscales (TVA sur les boissons alcoolisées, les cigarettes, les produits de luxe, etc.). Une grande proportion de la population est exemptée du paiement des cotisations, notamment les enfants, les femmes enceintes, les personnes âgées, etc.. Sur la base de ce modèle de financement mixte, le Ghana couvre actuellement environ un tiers de sa population avec les soins de santé.

Pensions

La Namibie - fournit une pension sociale universelle: toute personne de plus de 60 ans a droit à une pension sociale, sans égard à son revenu ou à sa situation économique, qu'elle ait travaillé dans l'économie formelle ou informelle. La Namibie étant un pays faiblement peuplé, le gouvernement n'a pas déployé de grands efforts pour assurer que les pensions sont fournies dans tout le pays. Si la pension sociale de la Namibie est universelle, dans d'autres pays les citoyens ont droit à une pension à la seule condition d'avoir travaillé dans le secteur formel et cotisé dans l'assurance sociale.

Droits liés à la maternité

Le projet MYCNSIA financé par l'UNICEF / UE a eu un effet direct sur la législation nationale du travail dans les **Philippines** où les droits liés à la maternité et à la protection sociale ont été étendus aux lieux de travail informels.

Le projet MYCNSIA vise à :

- Assurer en amont la politique et la sensibilisation sur la sécurité nutritionnelle.
- Développer les capacités à tous les niveaux pour lutter contre la dénutrition maternelle et infantile.
- Renforcer l'analyse des données et le partage de connaissances.
- Intensifier les interventions.

Dans ce cadre, les travailleurs se sont rués vers les postes de lactation des lieux de travail informels en vertu de la loi sur l'allaitement maternel, parce que les lieux de travail informels n'ont pas été pris en compte dans un premier temps par cette loi. Pour ce faire, un outil de sondage de référence a été élaboré pour prouver la nécessité d'une intervention, des processus de consultation et de suivi pour l'élaboration d'un plan fondé sur les besoins, et un protocole d'accord a été signé pour définir les rôles et responsabilités des travailleurs et des partenaires sociaux en ce qui concerne les postes de lactation des lieux de travail informels. L'organisation de travailleurs a également élaboré des modules de renforcement des capacités destinés aux gestionnaires des postes de lactation, et au gouvernement local. Ces efforts ont permis à des organisations et syndicats du secteur informel de participer activement à des comités gouvernementaux.

¹¹ Pour d'amples informations sur le régime national d'assurance maladie et ses effets, consulter : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3426378/>; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=53327>.

Des interventions politiques spécifiques pour la transition vers les pratiques nationales porteuses de l'économie formelle

Améliorer les conditions de travail et la formalisation de l'emploi

Le défi lié aux conditions de travail décent chez les travailleurs informels peut être perçu dans le cadre des systèmes traditionnels de protection du travail. La relation de travail est la pierre angulaire ou prémisses sur laquelle le système de protection de l'emploi est encadré par la tradition. Lorsque cette relation n'est pas claire, les mécanismes qu'elle propose (à savoir le droit du travail, les conventions collectives, l'inspection du travail et la médiation, les tribunaux du travail) sont également difficiles d'accès. En outre, lorsque les travailleurs sont également dispersés sans locaux fixes, les syndicats ont plus de mal à agréger leurs intérêts.

De nombreux pays ont mis en place un certain nombre de mesures visant à faciliter l'enregistrement des entreprises et des travailleurs, en essayant de relever ces défis:

- Procédures simplifiées, « guichets uniques », mesures incitatives: de nombreux pays ont simplifié les procédures pour permettre aux entreprises de s'enregistrer avec plus de facilité, tout en étendant les mesures incitatives. À titre d'exemple, la **République dominicaine** a établi des guichets uniques à travers le pays (en partenariat avec les Chambres de commerce, les Centres de PME et les institutions de microfinance), une mesure qui réduit la durée d'enregistrement de 22 à 7 jours et à un seul passage. Des cours spéciaux sont dispensés en même temps au personnel sur la façon de traiter avec les MPE; des entretiens sont organisés avec le monde des affaires; et les marchés publics

auprès des PME sont considérés comme des mesures incitatives à se formaliser.¹²

- système de registre unifié: plusieurs pays d'**Amérique latine (Brésil, Pérou, Argentine, Mexique)** et d'Europe ont unifié leurs registres, notamment concernant l'entreprise, la fiscalité, la sécurité sociale et les travailleurs. Au **Pérou**, grâce à un système de masse salariale électronique, la simple vérification des informations entre les administrations du travail et des impôts a entraîné une forte hausse de formalisation.¹³ La **Belgique** présente une initiative exemplaire où neuf sources d'information différentes sont associées dans lesquelles les incongruités des données peuvent être détectées et des « rapports d'alarme » sont générés (par exemple, l'augmentation du chiffre d'affaires s'est accompagnée de moins de travailleurs) pour complément d'enquête.¹⁴
- Formation en lieu et place de la sanction: le **Chili** offre l'alternative de participer à un cours de formation aux entreprises fautives (de 9 employés au maximum) au lieu de payer des amendes applicables; ce cours de formation couvre les compétences managériales et des mesures concrètes sur les moyens d'éviter de futures infractions au droit du travail.¹⁵
- Publication de la liste des entreprises fautives: certains pays d'Europe ont évolué vers la publication des entreprises fautives. En vertu d'une

¹² Ignacio Mendez, 2015. « Formalisation des MPME : Aperçu de la République dominicaine ». Exposé présenté par le vice-ministre des Petites et Moyennes Entreprises, Ministère de l'Industrie et du Commerce. Du 10 au 14 septembre. CIF-OIT, Turin.

¹³ BIT, 2014. "Recent experiences of formalization in Latin America and the Caribbean." Notes sur la formalisation. Produites par le Programme pour la promotion de la formalisation en Amérique latine et dans les Caraïbes (FORLAC).

¹⁴ Williams, Colin, 2014. Confronting the Shadow Economy. Evaluating Tax Compliance and Behaviour Policies. UK: Edward Elgar.

¹⁵ Direction du Travail (Dirección del Trabajo), Gouvernement du Chili. "Programa de Sustitución de Multas por Capacitación." <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60629.html>.

nouvelle loi, l'**Argentine** publiera la liste des entreprises en cause tout en les rendant inadmissibles aux prêts bancaires de l'État et à l'accès aux marchés publics. Les expériences d'Europe révèlent cependant qu'une approche des « noms de la honte » devrait être suivie par le pardon et la réinsertion pour qu'elle soit un outil efficace et empêche à davantage d'entreprises de s'enliser dans la clandestinité.¹⁶

D'autres mesures visent à faciliter l'enregistrement des catégories *insaisissables* telles que les petits boulots et les travailleurs saisonniers:

- L'**Allemagne** et la **Hongrie** ont développé de nouvelles catégories d'emploi, appelés les mini-emplois. En Hongrie, les employeurs qui gagnent des contrats de travail à domicile, notamment la plomberie, peuvent envoyer un SMS pour enregistrer les mini-emplois contractés, en remplacement de l'ancien système où 18 formulaires devaient être remplis. Les bons de réduction sont également utilisés pour offrir des rabais aux employeurs afin d'embaucher au travail domestique déclaré à court terme ou services personnels (où les employeurs achètent des bons au rabais et les travailleurs recueillent la pleine valeur auprès du gouvernement) dans des conditions spécifiques.
- Mise à disposition du revenu en basse saison: certains pays ont mis en place des moyens pour assurer un revenu minimal pendant la basse saison de l'emploi afin d'encourager les travailleurs à ne pas cesser de se déclarer. Pour cette raison, les fonds d'aide sociale sont mobilisés au sein d'une industrie ou d'un secteur régulièrement confronté(e) au travail saisonnier. Par exemple, en **Roumanie**, les organisations de travailleurs et patronales ont créé un tel fonds et, en **Inde**, un processus (ou taxe) est prélevé sur les travaux de construction au-delà d'un certain seuil de coûts et dans la vente de matériaux de construction, également pour financer la protection du fonds d'aide sociale.

D'autres mesures portent sur la détermination de la relation de travail dans le cadre du travail externalisé:

- Définition de critères pour déterminer la relation de travail: certains pays tels que l'**Irlande**, l'**Afrique du Sud**, l'**Espagne** et les **Philippines** ont défini les paramètres pour déterminer une relation de travail dépendante dans le cadre du travail externalisé (par exemple un contrôle direct sur le mode de travail, l'obligation de payer les salaires, plus de 75 pour cent des ventes pour une seule entreprise)¹⁷
- Ces listes d'indicateurs, tel que prévu par la loi ou le ministère du travail, font partie de l'utilisation de l'outil par les inspecteurs.¹⁸

Enfin, une approche élargie de la formalisation consiste à instaurer une culture de la conformité à travers des campagnes nationales et locales. Certains pays ont utilisé les médias sociaux, des modèles et dirigeants d'entreprises populaires pour communiquer les avantages liés à la déclaration du travail ou au paiement des impôts, notamment des slogans accrocheurs tels que « **sous les feux des projecteurs** » en **Bulgarie** et « *Couchez-le par écrit* » au **Canada**. L'expérience a montré que l'accent sur les avantages de la formalisation est plus efficace que sur les coûts de l'informalité.¹⁹

Il convient de terminer par deux mises en garde: (a) la formalisation des travailleurs est subordonnée à la formalisation des entreprises. Par conséquent cette dernière est un objectif politique très important, et (b) la conformité n'est effectivement assurée qu'en cas de grande confiance et de saines institutions de gouvernance. Les mêmes efforts doivent être fournis pour améliorer les procédures, assurer l'équité et offrir des services adaptés.

¹⁶ Williams, 2014.

¹⁷ BIT, 2009. La relation de travail. Rapport présenté à la Conférence internationale du travail, 95e session, 2006.

¹⁸ BIT, 2013. *L'inspection du travail et le travail non déclaré dans l'UE*. Le Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB / ADMIN) Document de travail n° 29. Genève: Bureau international du Travail.

¹⁹ Williams, 2014.

La réforme législative et le dialogue social

Le **Kenya** a utilisé le dialogue social entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, y compris les acteurs et les unités informels, afin d'unir leurs forces avec le gouvernement pour modifier la législation de manière à inclure certains secteurs dans les régimes de protection du travail, comme le secteur de la coiffure et des soins de beauté. Le pays a créé un Conseil des travailleurs domestiques où l'action est orientée vers la garantie du salaire minimum obligatoire.

L'**Uruguay** a réformé sa législation pour permettre aux inspecteurs du travail d'accéder aux ménages afin d'étendre davantage la protection aux travailleurs domestiques. Une permanence téléphonique centrale a également été mise en place pour faciliter l'accès à l'aide et aux rapports sur les conditions de travail injustes.

La **Bulgarie** a œuvré pour la réglementation des contrats agricoles d'une journée, la souplesse des conditions de travail et la simplification des procédures administratives.

Mobilisation:

La **Jamaïque** recourt à la radio et à la télévision pour diffuser la législation et informer les Jamaïcains de leurs droits au travail. La **Serbie** a lancé ce qu'on a appelé la campagne « *Noir sur Blanc* » tandis que la république de **Moldavie** a créé une campagne pour inciter les travailleurs à « *demandeur leur contrat de travail* ». Il convient de souligner que la mobilisation et l'inspection du travail axée sur les mesures incitatives devraient compléter les mesures de conformité.

Approches sectorielles

La loi sur les travailleurs de la construction (BOCW) de l'**Inde** a été élaborée pour fournir la sécurité sociale, entre autres, aux travailleurs du secteur de la construction. Les employeurs ont l'obligation de cotiser un pourcentage du montant de l'ensemble du projet qui est ensuite utilisé pour couvrir les travailleurs en saison morte. La Feuille de Route Nationale a défini les domaines prioritaires pour

l'utilisation des recettes fiscales contrôlées par les gouvernements étatiques: il s'agit du décès, de l'invalidité, de la maladie, de la maternité, de la pension vieillesse, de l'enseignement primaire et secondaire, et du développement des compétences. Les fonds excédentaires peuvent être utilisés pour financer le logement et d'autres aides sociales.

Aborder les déficits de travail décent en faveur des groupes vulnérables: l'informalité des jeunes

En 2012, la Conférence internationale du Travail a adopté la résolution « La crise de l'emploi des jeunes: il est temps d'agir »²⁰ qui définit l'action de l'OIT pour relever le défi mondial de l'emploi des jeunes. Cette stratégie était axée sur: L'EFTP²¹, le développement des compétences, la transition de l'école au travail et l'inadéquation des compétences, l'entrepreneuriat des jeunes et l'auto-emploi. En fait, pendant la crise financière, les jeunes étaient les plus touchés. L'emploi informel est encore omniprésent et une approche à plusieurs volets est nécessaire pour favoriser la création d'emplois décents en faveur des jeunes afin de lutter contre les conséquences sociales de la crise économique. Une question clé à aborder est la transition de l'école au travail, car les travailleurs débutants qui se trouvent dans l'économie informelle peuvent difficilement briser ce cycle pour entrer dans l'économie formelle.

Les politiques visant la croissance et la productivité devraient mettre l'accent sur la création d'emplois de manière à faciliter l'entrée sur le marché du travail formel. Trois voies différentes interagissent pour influencer sur l'emploi des jeunes:

La garantie d'une première expérience de travail formel - à travers la création d'emplois et le développement des compétences. Les mesures incitatives peuvent être utilisées, mais dans un cadre juri-

²⁰ La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action Résolution et conclusions de la 101e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 2012 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_185950.pdf

²¹ Enseignement et formation techniques et professionnels

dique et suivant l'approche multidisciplinaire - ce qui est capital pour l'emploi des jeunes.

Le développement des actions de sensibilisation sur la formalisation des jeunes. Le changement culturel à l'égard de l'économie informelle est en effet particulièrement pertinent pour les jeunes.

Améliorer la qualité des emplois. Il est nécessaire de trouver un moyen de garantir l'accès à la protection sociale et les droits des travailleurs, ainsi que la participation effective des jeunes au dialogue.

En **Argentine**, à travers les « *Entrenamientos para el trabajo* » le gouvernement offre aux jeunes chômeurs (qui ne sont pas scolarisés ni n'occupent aucun emploi) la possibilité de passer 6 mois de stages de 4 heures au quotidien. Les employeurs couvrent les frais d'assurance de l'emploi et fournissent un mentor, tandis que les bureaux de placement contrôlent le stage. Cette initiative soutient les jeunes travailleurs afin qu'ils puissent plus facilement trouver leur premier emploi dans l'économie formelle.

Afin de comparer les taux élevés de migration chez les jeunes et la méfiance générale envers les institutions politiques, les syndicats et les organisations de solidarité, la **Serbie** a mis en œuvre le programme de la « *première chance* »²² qui fournit des subventions aux employeurs embauchant des jeunes, afin de combler le déficit de la transition école-travail. En **Bulgarie**, on trouve aussi des initiatives visant à créer des mécanismes juridiques qui facilitent et simplifient les contrats formels entre les employeurs et les jeunes en fin de formation. En **Jamaïque**, les jeunes bénéficient d'un système de stages de six mois avec la possibilité d'être embauché par l'employeur à la fin de la période (50% du paiement versé par le gouvernement et 50% par l'employeur).

L'expérience de l'**Afrique du Sud** dans la lutte contre l'informalité des jeunes mérite une attention particulière, et se concrétise dans un programme appelé « Harambee »²³. Le Harambee vise l'adéquation entre les fonds publics et les besoins des différents secteurs économiques par le biais d'un régime de placement efficace pour l'emploi des jeunes. Les acteurs clés de ce programme sont le gouvernement, l'université et le secteur privé, qui mettent en œuvre un système assez similaire au système allemand de formation professionnelle. Grâce au Harambee, 12 000 emplois décents ont été créés en 2014 en Afrique du Sud : cet embelli a eu un impact non seulement sur le niveau des compétences des jeunes qui sont placés - dans la mesure où ils suivent une formation réglementée, mais aussi sur les chaînes de valeur environnantes, et les entreprises continuent d'investir dans ce programme.

Une combinaison de toutes les stratégies mentionnées ci-dessus est bien synthétisée par « Garantie pour la jeunesse²⁴ », approuvée en 2013 par les pays européens afin d'éviter l'informalisation des jeunes chômeurs. Ce programme, encore dans ses premiers pas, promet aux jeunes une formation, un stage ou une offre d'emploi dans les quatre mois qui suivent la fin de leur dernier emploi par les agences locales pour l'emploi. Cette offre passe par des cotisations et des mesures incitatives pour les employeurs.

Lorsque nous abordons l'emploi informel des jeunes, il est essentiel d'appliquer a priori des stratégies axées sur les initiatives en matière d'éducation et de sensibilisation ainsi que sur la réduction du déficit de la transition école-travail. Un cadre intégré de l'emploi, de l'éducation, de la sécurité sociale, des politiques sociales est nécessaire pour fournir le régime de sécurité qui empêche aux jeunes de tomber dans l'informalité au début de leur entrée sur le marché du travail.

²² Pour plus d'informations sur les mesures relatives à l'emploi des jeunes prises par la Serbie (à partir de 2010) : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12353&langId=en>

²³ <http://harambee.co.za/harambee/>

²⁴ Pour plus d'informations sur la garantie pour la jeunesse de la Commission européenne : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Formalisation des travailleurs domestiques

La Recommandation 204²⁵ désigne les travailleurs domestiques et les jeunes, deux des groupes les plus vulnérables touchés par l'informalité en partie à cause de l'absence d'une législation qui les protège. Les questions concernant ces deux groupes sont souvent étroitement liées, étant donné que les jeunes travailleurs informels peuvent exercer dans le secteur domestique en tant que travailleurs indépendants ou salariés.

L'Amérique Latine est l'une des régions qui enregistre un taux élevé d'informalité dans le secteur domestique (88% de l'emploi informel total) et chez les jeunes. À l'exception du Venezuela et du Chili, où 41,7% et 18,8% respectivement des jeunes du secteur domestique travaillent à leur compte, les travailleurs domestiques du reste de la région sont généralement employés informels. Le pourcentage de jeunes travailleurs informels dans le secteur des services domestiques dépasse la moyenne de l'ensemble des travailleurs informels dans tous les pays de la région.

En 2011, l'OIT a publié la Convention n° 189 sur le travail décent pour les travailleurs domestiques²⁶ appelant à l'engagement législatif au niveau national pour la protection de ce groupe de travailleurs. Neuf pays de la région Amérique latine ont ratifié et adopté la convention, à savoir l'Argentine, la Bolivie, la Colombie, le Costa Rica, l'Équateur, la Guyane, le Nicaragua, le Paraguay et l'Uruguay. La plupart de ces pays ont déjà modifié leurs lois sur le travail domestique (ou le font actuellement) dans le but de les mettre à jour selon les principes de la convention - en créant l'égalité des droits pour les travailleurs domestiques et ceux qui relèvent de la législation générale du travail. Bien que l'application soit encore matière à débattre, les travailleurs domestiques ont bénéficié d'une importante réforme politique ces dernières années.

L'une des pratiques les plus porteuses concernant la formalisation du travail domestique vient de l'**Uruguay**, le premier pays dans le monde à ratifier la Convention n° 189 de l'OIT. Ce pays était déjà devenu un pionnier dans l'extension des droits sociaux aux travailleurs domestiques au travers d'une loi promulguée en 2006, qui reconnaît le droit à la négociation collective aux travailleurs domestiques. Ils peuvent ainsi jouer un rôle actif dans le dialogue social en définissant les salaires, les horaires de travail, les heures supplémentaires, les congés et d'autres avantages et droits. Les lois ultérieures ont porté plus spécifiquement sur les conditions de travail.

En **Argentine**, le « Régime spécial de contrat de travail du personnel des domiciles privés »²⁷ est entré en vigueur en 2013. Cette nouvelle loi a étendu les droits sociaux et du travail énoncés par la législation nationale du contrat de travail des travailleurs domestiques. En outre, en guise d'incitation à la formalisation, les employeurs peuvent également déduire le coût de l'embauche au service domestique dans l'impôt sur le revenu. L'application de la loi aura probablement un impact significatif sur les travailleurs domestiques, en particulier les plus jeunes. **L'Équateur**, après avoir ratifié la Convention n° 189, a promulgué une loi qui punit à deux ans de prison les employeurs qui n'enregistrent pas les travailleurs domestiques. **Le Brésil**, bien que n'ayant pas ratifié la Convention n° 189, a également progressé dans la mise en œuvre de telles réformes qui améliorent les droits des travailleurs domestiques.

En 2003, l'**Afrique du Sud** a inclus les travailleurs domestiques²⁸ dans le fonds d'assurance-chômage qui fournit des prestations de chômage, mais également des prestations de maternité. On comptait également des initiatives visant à faciliter et à simplifier des mécanismes pour permettre aux ménages

²⁵ Chapitre II, les principes directeurs, la Recommandation 204, p. 6

²⁶ Pour plus d'informations sur la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques, consulter : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²⁷ Pour l'intégralité du texte de loi, consulter (en espagnol) : <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>

²⁸ Pour d'amples informations sur les droits et la protection des travailleurs domestiques en Afrique du Sud, consulter : <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/documents/useful-documents/basic-conditions-of-employment/domesticworker2012.pdf>

privés d'enregistrer les travailleurs domestiques et de cotiser en leur nom.

En décembre 2014, la **Namibie** a établi le salaire minimum des travailleurs domestiques ainsi que l'obligation d'avoir un contrat signé. L'**Inde** n'a pas encore ratifié la Convention, mais il a récemment entamé un processus de formalisation législative des travailleurs domestiques, bien que la mise en œuvre reste un gros problème en raison du grand nombre d'habitants et de la migration interne des travailleurs saisonniers. Le **Monténégro** prévoit également un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, bien que ce soit moins que le salaire minimum national.

En définitive, la formalisation de l'emploi domestique est une étape capitale dans la transition vers l'économie formelle, parce que dans plusieurs régions l'informalité se concentre en grande partie dans ce secteur et dans de nombreux contextes, les jeunes représentent une part importante des travailleurs domestiques. En plus de reconnaître les droits des travailleurs domestiques, les employeurs ont également besoin d'assistance, de facilitation et de soutien (par exemple par la réduction des impôts) dans la formalisation des travailleurs domestiques.

Stratégies novatrices pour soutenir la formalisation de l'activité informelle, et des MPE

Si la formalisation des micro et petites entreprises (MPE) est marquée par l'enregistrement de l'entreprise et son respect des exigences du travail et de la fiscalité, il devient alors essentiel de cerner pourquoi les MPE peuvent ne pas s'enregistrer ou se conformer. Comprendre ce qui peut favoriser la formalisation ou la non-conformité de l'entreprise et des MPE aide à formuler de saines stratégies pour la transition vers le secteur formel.

D'après des exemples, il est possible que les MPE se formalisent, bien que la conformité puisse être coûteuse.

Dans ce contexte, les politiques et les cadres budgétaires devraient tenir compte des régimes gradués pour répondre aux besoins à différents niveaux et pour différentes tailles d'entreprises. Il convient de distinguer les niveaux de compétences et le capital, entre autres, des différents types d'entreprises. Une lacune observée est que les grandes entreprises sont souvent soumises à un nombre croissant de règles et règlements tandis que les petites entreprises bénéficient de règles simplifiées, mais la taille-piège, ou la fragmentation des grandes entreprises, peut être évitée par une approche graduelle et en laissant le temps de s'adapter aux nouvelles réglementations.

Les niveaux de règlement peuvent créer une concurrence déloyale des entreprises qui ne se conforment pas pleinement au cadre juridique. Dans le secteur de la construction, un phénomène souvent perçu, à la lumière des coûts élevés liés à la conformité avec les règlements de sécurité et de santé au travail, est que les entreprises formelles réduisent les coûts en matière de protection (ou *s'informalisent*) en raison de la concurrence déloyale créée par ceux qui choisissent de ne pas suivre les règlements. En outre, une entreprise dominante dans la chaîne de valeur peut forcer ses sous-traitants à rester dans un environnement plus concurrentiel où ils se sentent obligés de réduire les coûts en particulier les coûts de main-d'œuvre.

Les gouvernements bénéficient également de la facilitation dans le cadre de la formalisation des MPE. La formalisation des entreprises a un effet sur un large éventail de politiques et de réglementations nationales, comme la réduction de la pauvreté, la réduction du travail des enfants, les régimes fiscaux, etc. La taille de l'économie informelle et des acteurs de l'économie informelle peut jouer un rôle dans la prise de décisions, mais le consensus général est que l'informalité augmente les coûts pour le gouvernement, et la formalisation augmente la productivité, le pouvoir d'achat et le PIB, améliorant ainsi la qualité de vie et réduisant les coûts pour le gouvernement.

Quelles sont les principales causes de l'informalité pour les MPE et quelles stratégies peuvent être utilisées pour y faire face ?

Principales causes de l'informalité dans les MPE	Les principales stratégies de promotion de la formalisation dans les MPE
Faible productivité et coûts élevés de la formalisation.	Augmentation de la productivité dans les MPE: Les politiques de développement des PME (comme l'accès aux marchés, à la finance et à la technologie.) Formation des associations, développement des regroupements, développement économique local.
Complexité des procédures, réglementation inadaptée à la taille et aux caractéristiques des MPE.	Révision/adaptation des règlements, procédures et normes : Simplification des procédures administratives et e-gouvernement) Réglementations différentielles.
L'informalité: une option intéressante - flexibilité et indépendance.	Mesures incitatives pour la formalisation : Accès à la sécurité sociale Accès aux marchés publics Accès aux services de développement des entreprises financières et non financières.
Inspection limitée, contrôle de l'État et social.	Renforcer la capacité à assurer la conformité Inspection de l'assistance technique Numéros d'identification uniques Systèmes de sanctions efficaces Coordination institutionnelle

Les entrepreneurs prennent des décisions conscientes concernant la formalisation sur la base de l'analyse **coût-bénéfice** si bien que la formalisation est une question de conformité à la loi, elle est également importante pour faciliter et fournir des mesures incitatives pour rendre la formalisation attrayante. Ces mesures incitatives du gouvernement en faveur des entreprises informelles doivent également être faciles d'accès, parce que les entreprises doivent connaître et comprendre les règles afin d'être mieux en mesure de se conformer à la loi. Ce point souligne l'importance de la transparence et de la communication de l'information aux acteurs informels.

La répartition des services est un élément clé dans la réduction des coûts et est bénéfique pour l'État et les entrepreneurs. La révision de la réglementation des affaires, la diversification des méthodes de paiement de l'impôt et les approches multi-étapes facilitent la transition vers l'économie formelle pour les MPE. L'économie sociale et solidaire est aussi un cadre intéressant pour le développement de l'entreprise. Un autre outil qui pourrait être utile à la simplification de la fiscalité et des cotisations de sécurité sociale pour les MPE est le développement des compétences en matière de comptabilité par exemple.

La Jamaïque a connu un processus de formalisation dans le secteur des transports, en adoptant une stratégie qui visait les chauffeurs de taxi clandestins. La principale raison d'encourager la croissance des taxis informels en Jamaïque est que le service de transport en commun fourni par le gouvernement n'était pas satisfaisant pour les clients: les bus circulaient seulement jusqu'à 21h00; en raison de leur dimension, ils ne pouvaient pas arriver à certaines zones auxquelles seuls les petits véhicules pouvaient accéder, et ils ne se déplaçaient pas rapidement dans l'embouteillage. Beaucoup se sont mis à utiliser des voitures privées, les taxis clandestins, qu'on appelle « Robots », et le service de transport informel a prospéré dans tout le pays.

L'utilisation croissante de véhicules clandestins a posé de sérieux défis, non seulement en termes de perte de recettes fiscales pour le gouvernement, mais aussi en ce qu'ils représentaient un grand danger pour les consommateurs: en fait, ces véhicules n'étaient pas couverts par une assurance appropriée en cas d'accident, et les autorités avaient signalé l'augmentation des cas de viol et d'agression qui auraient été commis par certains de ces opérateurs. En dépit de plusieurs appels lancés par le gouvernement pour décourager l'utilisation des taxis clandestins, les « robots » ont continué de rouler. La seule solution consistait à renforcer les contrôles de police dans les rues et à adopter une stratégie de régularisation.

Le processus de formalisation a été dirigé par le service de police routière: l'opération a commencé avec l'introduction d'une certification obligatoire pour tous les chauffeurs de taxi, publié par l'autorité de transport. Les conducteurs qui n'avaient aucun document faisaient l'objet des poursuites; leurs véhicules étaient saisis, et ils devaient payer une amende élevée pour le récupérer. Aussi les compagnies d'assurance ont été impliquées dans l'opération: l'objectif était de bloquer les opérateurs dans la tentative de renouveler leur police d'assurance. La certification attestant la régularité de l'activité avait une validité d'un an et était renouvelable sur présentation de certains documents prouvant la légalité de l'activité (paiements d'impôts réguliers et police d'assurance appropriée).

Le facteur clé de la réussite de cette stratégie de formalisation a été une application rigoureuse assurée par le gouvernement grâce à l'introduction de sanctions sévères: grâce à des contrôles stricts, la plupart des robots sont devenus des taxis certifiés qui pouvaient circuler en toute légalité. Un des défis est que dans une certaine mesure l'informalité règne encore dans le secteur des transports, et un écart constant se creuse entre les zones urbaines et rurales où certains chauffeurs de taxi clandestins continuent à opérer.

En **Afrique du Sud** le gouvernement a récemment mis en œuvre un vaste programme de formalisation appelé *NIBUS-National Informal Business Upliftment Strategy*. Dans ce pays, le commerce informel a toujours fait partie de l'économie et est synonyme d'économie clandestine ou illégale. Selon un récent rapport²⁹, 2,6 millions de personnes sont employées dans le secteur informel, soit 12,7% de la population active totale. Le chômage officiel est de 25% selon une définition restreinte, et attesté à 50% si l'on tient compte d'une définition étendue du chômage, y compris, par exemple, les personnes qui ont cessé de chercher un emploi.

Tel est le contexte du lancement de NIBUS en 2013. Le programme vise à mettre l'accent sur des groupes spécifiques, comme les femmes, les jeunes et les handicapés ayant des activités informelles établies dans les faubourgs ou des zones rurales d'Afrique du Sud. Cinq secteurs d'intervention sont identifiés au niveau national (détail, fabrication, services, agriculture, construction, entretien): les gouvernements locaux vont choisir leurs domaines spécifiques d'intervention en fonction de leurs priorités et de leurs ressources économiques. L'objectif est de créer un environnement favorable pour permettre aux entreprises informelles d'entrer dans l'économie dominante, à travers l'organisation de programmes de formation des entreprises et des activités de renforcement des capacités pour les propriétaires d'entreprises informelles, en soutenant les chambres locales et associations d'entreprises locales.

²⁹ « Quarterly Labour Force Survey, 2nd Quarter 2015 », Statistics South Africa, 2015.

Cette stratégie ambitieuse et prometteuse³⁰ est le résultat d'une concertation entre le gouvernement et les parties sociales, comme les syndicats et les chambres de commerce; l'OIT a également apporté une grande contribution à l'élaboration du plan, d'où la cohérence entre la stratégie de l'OIT³¹ et NIBUS.

Au **Kenya**, l'Alliance du secteur privé du Kenya, l'Autorité des petites et moyennes entreprises et l'Autorité des recettes du Kenya travaillent ensemble à la conception d'un « guichet unique » pour l'enregistrement des entreprises. Des expériences similaires de simplification sont signalées aux **Philippines**, et la **Jamaïque**, en particulier, a élaboré un « *super formulaire* » d'enregistrement à un guichet unique. Ce formulaire est également disponible en ligne et a permis d'accroître le nombre d'inscriptions.

Développement des compétences dans l'économie informelle : Apprentissage, formation et reconnaissance des compétences

Le développement des compétences est un processus essentiel pour les personnes désireuses d'entrer au marché du travail, que ce soit dans l'économie formelle ou informelle. Cependant, puisque les institutions publiques et les systèmes d'éducation et de formation sont généralement faibles dans les pays ayant des taux élevés d'informalité, l'apprentissage informel constitue le moyen le plus courant pour les jeunes d'acquérir des compétences et d'entrer à la vie active. L'apprentissage informel peut être défini comme la pratique par laquelle les jeunes acquièrent de nouvelles compétences pour un métier dans les micro / petites entreprises en travaillant côte à côte avec une personne expérimentée ou maître artisan en échange d'une certaine forme de rémunération. L'apprentissage informel est solidement ancré dans

une structure sociale qui forge la perception que les jeunes ont de l'apprentissage informel, établit les réseaux informels qui soutiennent le fonctionnement de l'apprentissage et se renforce par la réciprocité, les sanctions sociales et les liens de parenté. Les systèmes d'apprentissage informels sont très répandus et vastes. En Côte-d'Ivoire par exemple, 350 000 à 450 000 apprentis travaillent dans 150 000 métiers et PME d'artisanat par rapport au système formel d'apprentissage qui forme 3 700 apprentis.

Les systèmes d'apprentissage informel sont le principal employeur des jeunes dans les pays en développement, particulièrement en Afrique et en Asie du Sud, et ont un rôle majeur à jouer dans les pays à revenu intermédiaire où les systèmes de formation formels ont une capacité insuffisante. Cependant, ce système s'accompagne de divers inconvénients, tels qu'une rémunération limitée ou aucune, le développement des compétences de faible qualité, la médiocrité de la formation en cours d'emploi, aucune formation en cours d'emploi, de longues heures ou périodes présentant des risques élevés de servitude, les normes de sante et sécurité au travail insuffisantes, l'exploitation, le travail des enfants et une mauvaise réglementation.

Malgré ces inconvénients, **les systèmes d'apprentissage informel** ne peuvent être ignorés. Toutefois, des efforts vers la formalisation stricte peuvent être stériles, parce que la formalisation est étroitement liée aux systèmes d'éducation et de formation, qui s'accompagnent généralement des labyrinthes de règles qui pourraient amener les gens à fuir. Pour cette raison, une approche étape par étape est nécessaire pour capitaliser et mettre à niveau le système existant avec l'aide des associations politiques et de l'industrie.³²

³⁰ NIBUS s'est révélé être une stratégie globale, qu'on pourrait probablement reproduire dans d'autres pays. Certains secteurs comme le transport, la construction et le commerce, qui sont plus susceptibles d'être exposés à l'informalisation, ne sont pas concernés pour l'instant; cependant ils le seront éventuellement dans l'avenir.

³¹ « Économie informelle et travail décent: Guide de ressources sur les politiques soutenant les transitions vers la formalité », Bureau international du Travail 2013

³² Des ressources supplémentaires à ce sujet comprennent: BIT, 2012. L'amélioration de l'apprentissage formel en Afrique - Un guide de réflexion: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang-en/index.htm
BIT, 2010. L'étude sur la réintégration d'enfants sortis des forces et groupes armés à travers l'apprentissage informel: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_158772/lang-en/index.htm
BIT, 2011. Développement des compétences pour l'emploi. Notes d'orientation pour les politiques: Amélioration des systèmes informels d'apprentissage: http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang-en/index.htm

Un autre point d'entrée clé pour le développement des compétences dans l'économie informelle est la **reconnaissance des compétences, encore appelée reconnaissance des acquis (RA)**, et/ou la validation de l'apprentissage informel et non formel, peut être un moyen efficace d'engager les personnes qui n'ont pas une formation formelle, mais sont qualifiées. Elle reconnaît les capacités et les compétences acquises par la formation formelle ou informelle, le travail rémunéré ou non, et/ou l'expérience de la vie. La reconnaissance des compétences peut comporter un certain nombre d'avantages, du renforcement de l'estime de soi du travailleur, à l'identification des besoins en formation qui peuvent contribuer à l'enseignement et formation continue, afin d'assurer l'accès à l'emploi et à d'autres services qui, autrement, seraient impossibles en raison de l'absence des qualifications formelles. Cette mesure peut augmenter la mobilité des travailleurs sur le marché et encourager la formalisation des travailleurs et des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Toutefois, comme il en est des efforts visant à améliorer les systèmes d'apprentissage informel, la reconnaissance des compétences est l'éventuel exercice redoutable des maîtres-artisans et des propriétaires de petites entreprises qui pourraient résister à la possibilité d'évaluer leurs compétences. Pour cette raison, le rôle des associations de l'industrie et des intermédiaires de confiance opérant au niveau d'un regroupement ou secteur est essentiel pour ouvrir l'accès aux lieux de travail et faciliter la participation des employeurs. Cette approche étape par étape a également l'avantage de ne pas effrayer les maîtres artisans, car elle établit une relation fondée sur le dialogue. L'objectif final est de relier les compétences informelles au système formel.

La reconnaissance et la flexibilité des compétences

Le besoin en reconnaissance et certification des compétences se manifeste de manière similaire dans tous les pays. En **Azerbaïdjan**, il existe une corrélation directe entre le besoin en certification des compétences et le niveau de réglementation d'un secteur spécifique. Au **Népal**, en **Inde** et aux **Philippines**, le manque de certification limite la mobilité.

Le **Ghana** a renforcé la flexibilité de la certification bien que les candidats intéressés paient leurs examens. Un système similaire existe en **Bulgarie**: en plus des tests et des examens, ce pays a également élaboré une approche fondée sur les preuves permettant d'apporter la preuve des compétences. La flexibilité est également assurée en France où un certificat formel équivaut à un certificat de reconnaissance des compétences. Il convient cependant d'assurer une certaine forme de contrôle de la qualité du processus de certification.

Programmes et projets

En 2008, l'OIT, le ministère du Travail et de l'Emploi et le gouvernement de Delhi ont lancé un programme visant à assurer la formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs domestiques pour professionnaliser leur travail, renforcer leur employabilité et leurs revenus, améliorer leurs conditions de vie et de travail, et valoriser la dignité en milieu de travail et au sein des communautés.

Le projet comprenait une étude de la cartographie des compétences dans la région, le développement des supports de formation, la formation des formateurs; les cours de formation ont permis de former et de certifier 500 apprenants, de mettre en place un réseau de partenaires de formation professionnelle (PFP) et d'élaborer une « fiche de compétences » des travailleurs domestiques.

Le système de fiche de compétences est conçu pour promouvoir un moyen fiable permettant aux ménages d'embaucher des travailleurs domestiques. Il fournit aux travailleurs domestiques une fiche portable de leurs qualifications, compétences certifiées, et d'autres informations importantes liées à l'identité et aux compétences.

Au **Niger**, la Fédération Nationale des Artisans (FNAN) couvre 64% des associations d'artisans locales. La FNAN a élaboré des programmes pilotes de développement et de certification des compétences dans des domaines comme la mécanique automobile, la plomberie, la radio et l'électronique, la bijouterie moderne, etc.. La formation complémentaire des apprentis et des maîtres artisans est

disponible dans les centres de formation agréés - suivie d'une évaluation formelle, et la période de formation peut varier de 2 à 3 ans. La FNAN a créé des postes d'« agent de formation » en son sein: ces personnes sont chargées de l'évaluation des besoins et de la qualité de la formation.

Au **Bangladesh**, la nouvelle Politique Nationale de Développement des Compétences (2012) a identifié des possibilités d'introduire de nouvelles qualifications axées sur les compétences et la reconnaissance des systèmes d'apprentissage antérieurs ciblant l'économie informelle. Grâce à un partenariat entre l'OIT, l'UNICEF et le BRAC, une grande ONG, 500 maîtres artisans ont bénéficié de la formation axée sur les compétences et les techniques de formation sur le tas, et certifiés par un processus de reconnaissance des acquis qui a ensuite permis à 10 000 autres apprentis informels d'obtenir la certification nationale dans le cadre du régime d'opérateur d'entretien moto et de vêtements prêts à porter. Ce régime a également vu l'introduction d'un nouveau Code de pratiques pour les apprentis informels et la reconnaissance de nouveaux certificats comme moyens d'apprentissage formel par le Bureau de la main-d'œuvre, de l'emploi et de la formation du Bangladesh.

Mesures incitatives, conformité et application

La Recommandation 204³³ présente la conformité, les mesures incitatives et l'application comme une série de mesures préventives, la mise en œuvre de la loi et les sanctions efficaces pour lutter contre l'évasion fiscale et promouvoir la réglementation du travail ainsi que les droits sociaux des travailleurs. Ces mesures sont étroitement liées à la promotion de la lutte contre la corruption et la bonne gouvernance.

S'agissant de la conformité et de l'application, il est nécessaire d'enquêter sur les facteurs contextuels et les caractéristiques de l'informalité. Certains facteurs de travail informel / non déclaré comprennent des paiements en espèces par exemple, les charges administratives pour la formalisation du contrat, les

coûts élevés des cotisations de sécurité sociale et les impôts, les bas salaires qui ne doivent pas être déclarés. Les caractéristiques contextuelles du travail non déclaré peuvent inclure le travail clandestin, le travail à domicile, le faux travail indépendant, la sous-traitance et les dimensions transfrontalières, notamment en Europe où un flux constant de travailleurs migre d'un pays à l'autre.

Compte tenu des caractéristiques complexes de l'informalité, il faut agir dans plusieurs secteurs, tels que les services d'entreprise, les finances, les infrastructures, les marchés, la technologie, les programmes d'éducation et de compétences et les droits de propriété³⁴. Par conséquent, la lutte contre ce problème doit se fonder sur la politique décrivant les mesures incitatives, préventives, et d'application claires et efficaces. Des politiques globales ne sont pas toujours couronnées de succès: par exemple, en Espagne, à la fin des années 2000, la régularisation générale a été offerte aux employeurs qui n'avaient pas déclaré leurs travailleurs. Trois mois leur ont été accordés pour enregistrer leurs employés, mais à en croire les résultats de cette initiative, seulement 100 000 travailleurs ont été déclarés, alors que pas moins de 50 000 nouveaux travailleurs entrent dans la vie active chaque année.

Les expériences des pays examinés par rapport à ce sujet proviennent principalement d'Europe et d'Amérique latine et peuvent être regroupées en deux grands types de mesures:

Les mesures incitatives, fondées sur la promotion active de la mise en place de nouvelles activités d'auto-emploi ou d'embauche formelle de travailleurs, et sur la simplification des formalités administratives;

Les mesures préventives/curatives: sensibilisation et promotion de la force de l'inspection du travail directe.

En ce qui concerne les mesures incitatives visant les nouvelles entreprises, les meilleures pratiques viennent d'Europe et en particulier du Royaume-Uni, d'Espagne et de Belgique. Par exemple, au **Royaume-Uni** et en **Espagne**, les chômeurs peuvent mettre en place une activité d'auto-emploi,

³³ Ch. VI La Recommandation 204, p. 16

³⁴ Cf. Recommandation 204, p. 16

sans perdre leur allocation de chômage pendant les premiers mois qui suivent la cessation de leur emploi antérieur - un ensemble de mesures mises en place pour éviter l'entrée des chômeurs dans l'emploi informel.

En **Belgique**, les allocations de chômage sont garanties également aux chômeurs de longue durée qui travaillent parfois dans des secteurs spécifiques (par exemple le jardinage ou les soins), placés par une agence de l'emploi local et directement payés par les utilisateurs par chèques ou coupons (y compris les cotisations de protection sociale pour le travailleur) achetés dans les magasins locaux ou les institutions locales agréés. Le système de coupons a également été introduit dans d'autres pays européens comme la **France** et l'**Italie**, dans l'objectif principal de formaliser les travailleurs parfois employés dans les secteurs domestiques ou agricoles, et non dans le but primordial d'empêcher les chômeurs à entrer dans l'économie informelle. En France, où il existe un système d'enregistrement et de comptabilité en ligne destiné aux travailleurs et aux employeurs, l'outil a considérablement augmenté la régularisation des travailleurs domestiques, mais en Italie il n'a pas connu un tel succès. En fait, les caractéristiques spécifiques de bons italiens dans de nombreux cas permettent aux employeurs de maintenir les emplois des travailleurs informels, en utilisant le bon comme un simple expédient en cas de contrôles de l'inspection du travail. Un moyen de comparer la maniabilité des bons (illustrée par le cas de l'Italie) a été mis en œuvre en Serbie où, avant d'employer un travailleur par chèque, un contrat entre les deux parties doit être signé.

En ce qui concerne la simplification des procédures administratives, les exemples les plus emblématiques viennent d'Amérique latine. En 2013, le **Chili** a lancé « Votre entreprise en un jour³⁵ », une plate-forme en ligne qui sert de guichet unique permettant aux nouveaux entrepreneurs de créer leur activité en peu de temps, en supprimant toutes les lourdeurs administratives. Dans la même année, la **Colombie** a adopté un décret contre la lourdeur administrative qui soutient les centres de services

d'entreprise, tandis que l'**Argentine** a mis en place des programmes de simplification fiscale, l'e-gouvernement et des guichets uniques dans des bureaux locaux. L'Argentine a également introduit un PNRT³⁶ (Plan National de Régularisation du Travail) et l'autorité de l'INDI (Inspecteur Numérique). En décembre 2014, le « Programme E-social » pour l'enregistrement en ligne de la nouvelle entreprise a été lancé au **Brésil**, visant la création d'un enregistrement numérique des passifs d'impôts, de la sécurité sociale et du travail.

Enfin, concernant les mesures préventives / curatives visant la sensibilisation du public sur l'informalité et l'inspection du travail, en **Colombie** et en **Argentine**, des réseaux diffusant des informations sur les avantages de l'économie formelle ont été mis en place, aussi pour sensibiliser sur les obligations en matière fiscale et de sécurité sociale. Récemment, la campagne « *Le Mexique et le travail décent* » a été lancée afin de mieux mettre en œuvre et de renforcer l'inspection du travail au **Mexique**, en impliquant 32 inspecteurs fédéraux et 895 inspecteurs du travail qui ont effectué plus de 139 000 inspections dans 106 000 lieux de travail. En 2013, l'**Espagne** a lancé une page web pour les plaintes anonymes dénonçant des conditions d'emploi informel mais sur 43 000 plaintes, seulement 3 000 concernent effectivement le travail non déclaré. Récemment, l'**Uruguay** s'est également lancé dans une campagne par SMS de promotion de l'emploi formel et de lutte contre l'informalité dans le secteur domestique, accompagnée du renforcement et de l'intensification des inspections du travail dans les ménages.

La simplification des procédures administratives et la numérisation sont nécessaires afin de promouvoir la formalisation parmi les nouveaux entrepreneurs ainsi que la formalisation des travailleurs occasionnels. Des guichets uniques pour les nouvelles entreprises sont importants dans ce sens, comme le sont les registres en ligne qui permettent aux travailleurs et aux employeurs d'accéder facilement aux pages de travail. En outre, l'inspection et l'application doivent être liées à la coopération avec

³⁵ Chili, « Votre entreprise en un jour » (en espagnol) : www.tuempresaeenundia.cl

³⁶ Pour plus d'informations sur le PNRT de l'Argentine, consulter (en espagnol) : <http://www.trabajo.gob.ar/inspeccion/pnrt/>

les employeurs et les travailleurs en vue afin d'une efficacité optimale. Bien qu'il n'y ait pas de solution adaptée à toutes les situations, une approche intégrée des différents cadres de politiques est nécessaire pour la mise en œuvre, tandis que la sensibilisation est également un ingrédient essentiel de l'action coordonnée.

L'informalité rurale et le rôle du développement économique local

La gouvernance locale a retenu une attention croissante ces dernières décennies. Les autorités et les organisations locales sont le premier, et parfois, le seul contact pour les unités de production informelles et les travailleurs informels qui désirent de se formaliser, d'obtenir des services et un soutien économique. De nombreux pays se sont décentralisés pour répondre aux appels à une plus grande réactivité et efficacité dans l'élaboration des politiques et la prestation de services. Si le Développement Économique Local (DEL) a bénéficié d'une plus grande reconnaissance, il est également confronté à des problèmes de capacité. Un certain nombre de tâches interdépendantes sont pertinentes pour la formalisation au niveau local. On peut citer: la délivrance d'une autorisation et d'un permis, la protection de l'emploi et de la main-d'œuvre, le soutien et la vulgarisation agricoles, l'emploi public, les services de santé et sécurité au travail, l'éducation et la formation professionnelle. Des conseils participatifs locaux ont été mis en place pour orienter l'élaboration des politiques, y compris les conseils tripartites. La structure du gouvernement local des Philippines a été utilisée pour illustrer les fonctions locales qui peuvent être liées à la formalisation. Voici des exemples pertinents de politiques et de programmes dans différents pays.

Pour encourager l'enregistrement des entreprises:

- la simplification des procédures d'enregistrement locales et l'unification des registres (par exemple l'enregistrement de l'entreprise, fiscal et des travailleurs); la réduction et la simplification des impôts locaux pour les micro-entreprises, notamment l'utilisation des factures

d'espace ou de services publics, base de la transparence du calcul de l'impôt;

- la simplification des exigences post-enregistrement tels que des inspections sur place, afin d'encourager les entreprises formelles à rester formelles et à renouveler leur enregistrement;
- l'introduction de mesures incitatives conditionnelles à la formalisation, notamment les marchés de l'État (pour les uniformes scolaires, des meubles, de petits travaux de construction), l'orientation des entreprises et un soutien commercial.

Pour faciliter la création d'emplois formels et les opportunités d'affaires:

Les gouvernements nationaux et infranationaux définissent des politiques pour encourager les investisseurs à utiliser des compétences et des produits locaux. Ainsi, les possibilités de création d'emplois formels et de croissance des entreprises sont étendues.

Les stratégies visant à accroître l'approvisionnement local et le développement économique local étaient les suivantes :

- cibler les investissements ayant un historique en matière d'approvisionnement local et les relier aux fournisseurs locaux, par exemple, la **Malaisie** a ciblé les investisseurs de détail, tels que Tesco, et a pu les lier à des entreprises locales de transformation alimentaire augmentant ainsi les activités à valeur ajoutée dans le secteur de l'agro-industrie;
- préparer la main-d'œuvre locale par le biais du développement des compétences en partenariat avec des investisseurs; par exemple, le **Chili** a élaboré des programmes de formation dans l'agriculture et l'exploitation minière en partenariat avec les associations de l'industrie;
- adopter des politiques qui permettent la commercialisation collective par fragmentation des fournisseurs locaux; l'**Indonésie** a institué une politique d'exonération qui dispense les groupes

de producteurs de caoutchouc du paiement de licences commerciales coûteuses à travers une certification simple des groupes communautaires qui souhaitent vendre directement aux entreprises de caoutchouc

Pour étendre la portée de la protection des travailleurs et de la sécurité sociale:

- les bureaux du travail locaux administrent les fonctions liées à la formalisation, y compris l'enregistrement des travailleurs et des contrats de travail, l'orientation en matière de législation du travail et de la sécurité sociale, et mettre en œuvre des services d'emploi; par exemple, à Marikina aux **Philippines**, le bureau du travail est le bras séculier du gouvernement de la ville qui permet de mettre en œuvre des procédures de conciliation et de médiation pour régler les conflits de travail dans la ville;
- les banques et les coopératives locales de certains pays sont engagées à l'administration des cotisations de sécurité sociale car elles sont à la portée des micro-entreprises (par exemple au **Costa Rica**, les coopératives sont engagées à la collecte des cotisations de sécurité sociale);

STREET (UK) propose des prêts, des conseils et le soutien d'entreprise aux travailleurs indépendants et aux micro-entreprises qui souhaitent se formaliser. Il surveille les progrès du client dans chacun des 12 domaines dans un délai de 12 mois, lorsque les trois critères doivent être réunis (par exemple, le passage d'un contrat à temps partiel à un contrat à temps plein, l'assujettissement à la TVA, la tenue des registres de base, le passage du domicile aux locaux de l'entreprise, le passage de revenus en espèces aux revenus facturés surtout).³⁷

- les unités de soins de santé primaires communautaires et les agents de vulgarisation agricole de la **Thaïlande** sont formés à la santé et sécurité au travail afin de conseiller les agriculteurs et les travailleurs à domicile; les centres de soins de santé primaires relèvent les professions dans le formulaire d'accueil des clients afin d'analyser les relations entre les maladies ou accidents en cours de traitement et la profession des patients.

Dans le domaine du dialogue social:

- Les conseils locaux sont des lieux formels de participation aux grandes décisions en matière politique et d'investissement:
 - **Les conseils régionaux tripartites de la Hongrie** ont été étroitement impliqués dans l'examen de l'utilisation des subventions publiques (qui étaient gérées localement) dans le cadre des politiques actives du marché du travail au cours de la crise de l'emploi des années 1990, empêchant ainsi de graves conflits sociaux
 - Au **Brésil**, le conseil municipal de la santé de Belo Horizonte joue un rôle majeur en donnant une voix aux utilisateurs du système de santé publique.
- Les organes judiciaires conventionnels locaux (tels que le conseil des anciens) ont été formés par les syndicats pour gérer la médiation dans les cas de sous-traitance (**Philippines**), en dehors des différends domestiques typiques; USAID et le DFID ont depuis longtemps des programmes opérationnels qui ont formé des juges coutumiers et des médiateurs de différends dans plusieurs pays dans la gestion des affaires avant qu'elles arrivent aux tribunaux formels.

³⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/street-uk-united-kingdom>

Les fonctions des autorités locales et infranationales peuvent être exploitées pour faciliter la formalisation. Les stratégies de développement économique local peuvent créer des possibilités d'emploi et de revenu formels. Un degré d'intégration horizontale (entre les différentes entités locales, en particulier les partenaires sociaux) et la coordination verticale (cohérence avec les priorités nationales) devrait néanmoins être assuré.

Le DEL dans un contexte de gouvernance multi-niveaux

En république de **Moldavie**, les gouvernements locaux n'ont pas la capacité financière de gérer le processus de formalisation des petites et moyennes entreprises, parce que les ressources financières sont gérées par l'administration centrale; mais à l'avenir les gouvernements locaux devront augmenter leur pouvoir et bénéficier de plus de ressources financières liées à l'impôt.

Par ailleurs, en **Bulgarie** le budget et les politiques locaux sont gérés par le gouvernement central qui recueille 90% du total des impôts, en raison du fait qu'il s'agit d'un très petit pays.

Au **Kenya**, les 5 anciennes provinces ont récemment été émietées en 47 comtés. Les comtés pourraient collaborer pour atteindre des objectifs différents et échanger des informations, et peuvent former des blocs économiques locaux.

Au **Népal**, toute entité qui existe au niveau national existe aussi localement.

Assurer l'adéquation entre les besoins industriels et les compétences locales

Le gouvernement jamaïcain dispose d'un institut national de formation qui contrôle les compétences professionnelles requises par les entreprises: en fonction de ces besoins, une formation universitaire appropriée ou des cours spécifiques sont organisés et dispensés à la population locale.

La liberté syndicale, la négociation collective et l'organisation des travailleurs de l'économie informelle

Le chapitre VII de la Recommandation 204 indique que les travailleurs de l'économie informelle devraient pouvoir jouir de la liberté syndicale, en d'autres termes être représentés par les organisations de travailleurs et d'employeurs, avoir un droit à la négociation collective, et participer au dialogue social pour la transition vers l'économie formelle. L'une des caractéristiques de cet alinéa est le vocabulaire expressif utilisé pour mettre en évidence le rôle du dialogue social dans la formalisation et le droit au renforcement des capacités des travailleurs informels et de leurs représentants, conformément à l'approche fondée sur les droits de l'OIT. En outre, le chapitre VII se fonde sur la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux droits des travailleurs³⁸ et sur deux autres conventions fondamentales de l'OIT: la C.87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical³⁹ (non ratifiée par le Brésil, l'Inde, le Kenya, le Népal) et la C.98 sur le droit syndical et la négociation collective⁴⁰ (non ratifiée par l'Inde et le Mexique).

La R204 indique clairement le rôle des mécanismes tripartites dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et programmes pertinents pour l'économie informelle, y compris sa formalisation. Elle souligne également la nécessité d'organiser les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle pour leur donner une voix, notamment que les Membres devraient se consulter et promouvoir la participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ces organisations devraient inclure en leur sein, conformément à la pratique nationale, les organisations représentatives axées

³⁸ Pour plus d'informations sur la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: <http://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm>

³⁹ Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

⁴⁰ La Convention n° 98 sur le droit syndical et la négociation collective: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

sur l'adhésion des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle.

Le grand défi auquel les syndicats sont confrontés pour organiser les travailleurs informels vers la formalisation dépend, d'une part, du fait de toucher les travailleurs et, d'autre part, de les convaincre des avantages de la syndicalisation et de l'emploi formel en tenant compte du fait que la plupart des travailleurs ont une relation de travail très fragile et déséquilibrée avec leurs employeurs. Par conséquent, il est impérieux de trouver de nouveaux moyens de communication et d'interaction fructueuses (c'est-à-dire à travers les médias sociaux et des activités de formation en milieu de travail pour les militants et dirigeants) ainsi que de nouvelles structures d'organisation multi-sectorielles ou sectorielles.

Après l'organisation des travailleurs informels, l'étape essentielle pour les syndicats consiste à participer activement au dialogue tripartite avec les partenaires sociaux. Ainsi, les syndicats peuvent se fixer l'objectif d'exercer des pressions sur le processus législatif, d'étendre la couverture de la sécurité sociale aux catégories de travailleurs traditionnellement exclus et/ou de modifier les lois afin d'inclure toutes les différentes relations de travail.

Certains pays ont réalisé plus de progrès que d'autres dans l'organisation et l'inclusion des travailleurs informels, et la préférence repose généralement sur différentes structures d'organisation. Par exemple, en **Jamaïque**, les travailleurs informels sont organisés en coopératives, tandis qu'en **Namibie**, les syndicats ne sont même pas impliqués dans l'organisation des travailleurs informels qui sont généralement regroupés en « associations du secteur informel », y compris également les petits entrepreneurs.

Actuellement, l'**Argentine** n'a aucune association de travailleurs informels et le débat en cours entre les représentants tripartites sur l'opportunité d'organiser les travailleurs informels en syndicats pourrait être un moyen dangereux d'institutionnaliser l'informalité. En fait, l'organisation des travailleurs du secteur informel devrait être seulement un dis-

positif transitoire, étant donné que l'objectif ultime reste la formalisation.

En **Inde**, la SEWA (Association des Femmes dans l'Emploi Indépendant) a beaucoup contribué à l'organisation des travailleurs du secteur informel sous son égide. Mais compte tenu de la variété de l'informalité en Inde (en termes de secteurs, de groupes de travailleurs et de difficultés relatives à l'identification des travailleurs informels), une solution adaptée à toutes les situations n'est pas jugée efficace.

La difficulté d'identification des travailleurs du secteur informel rend la situation délicate aussi pour les syndicats d'Europe de l'Est, comme en **Serbie** et en république de **Moldavie**. En particulier, les syndicats moldaves ne sont pas encore bien organisés, et par conséquent ils n'ont pas assez d'expérience pour atteindre et attraper les travailleurs informels.

La variété des expériences a souligné le fait qu'une approche sectorielle des syndicats envers les travailleurs informels serait la solution la plus adaptée. En tout cas, la syndicalisation des travailleurs du secteur informel ne doit pas être perçue comme une institutionnalisation de l'informalité, mais ne devrait être qu'un processus transitoire.

Tenant compte du fait que l'emploi informel peut être un moyen de dissuasion dans la détermination de la volonté des travailleurs à se syndiquer (par exemple la peur de perdre son emploi), c'est encore à travers une action coordonnée de tous les partenaires sociaux qu'un environnement favorable peut être mis en place afin de soutenir la syndicalisation des travailleurs.

Le rôle des syndicats dans la transition vers l'économie formelle

Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel dans cette transition vers l'économie formelle. Parce qu'ils sont généralement des organes strictement intégrés dans la structure sociale d'un pays, les syndicats sont capables de cerner les sentiments et les besoins des travailleurs, et de proposer une solution

spécifique selon le contexte. Ils représentent aussi un espoir pour les pauvres, souvent des travailleurs informels qui n'ont pas des droits. Nous rapportons ci-dessous les expériences des syndicats dans trois pays différents à travers le monde.

À **Macédoine** - comme dans tous les pays de l'ex-Yougoslavie - l'emploi informel représente une solution aux problèmes sociaux pour de nombreuses personnes. Cette affirmation se vérifie particulièrement sur les jeunes, car le chômage des jeunes oscille entre 26 et 28%. Quand ils veulent se lancer à la vie active, ils essaient de trouver un premier emploi dans le secteur formel; s'ils échouent, alors ils tentent dans le secteur informel. Pour cette raison, l'emploi informel est très élevé - soit 22,5%, par rapport à d'autres pays de l'ex-Yougoslavie. En particulier, cette situation est problématique dans le secteur de la construction - 43% de l'emploi total est informel. Dans ce contexte, les syndicats - qui forment une Fédération à Macédoine - ont agi en tant que partenaires sociaux avec le gouvernement et les employeurs: en coopération avec l'OIT et le gouvernement, les syndicats ont proposé et mis en œuvre un programme de « travail décent » dans le but de lutter contre l'emploi informel. Cependant, ce programme n'a révélé qu'une capacité modérée d'aborder le problème, en dépit d'avoir atteint des objectifs significatifs. Les lacunes sont:

- l'absence d'une définition précise de l'économie informelle;
- la collecte de données ventilées seulement par sexe, et non à d'autres fins.

Néanmoins, l'étape franchie est la loi concernant le salaire minimum, qui a été publiée il y a 2 ans. Le salaire minimum a été négocié au niveau national et s'élève à 150 €. La menace éventuelle d'un licenciement brandie par les employeurs a empêché les syndicats à demander un salaire plus élevé. La loi sanctionne les employeurs s'ils reprennent une partie du salaire minimum accordé aux travailleurs.

Le secteur de la construction semble problématique aussi en **Argentine** où l'on enregistre le taux de travail non déclaré le plus élevé. En plus de ce problème, les travailleurs étaient à peine représentés. Ce secteur est particulier car il associe une activité à court terme à un recrutement à long terme, et les travailleurs, pas qualifiés, se déplacent d'un endroit à l'autre. Les syndicats ont saisi cette occasion et ont opté pour la négociation collective, en proposant de réglementer les activités à l'aide d'un organe (association) représentant tous les acteurs - travailleurs, chambre de commerce, employeurs - qui doivent parvenir à un accord: la convention collective, si elle est approuvée par le gouvernement, a un effet sur tout le monde. Les associations professionnelles ont été créées: elles sont chargées de l'enregistrement des travailleurs et du chantier, et ont également le pouvoir de vérifier le respect de la loi. Les entreprises de construction ne peuvent pas fonctionner si elles ne sont pas enregistrées. Si l'employeur ne la respecte pas, il est sanctionné: la présence des syndicats oblige les employeurs à s'engager. Les travailleurs ont leur salaire par le biais des comptes bancaires, ainsi la concurrence déloyale est également éliminée du marché.

En **Bulgarie**, le gouvernement a combattu l'emploi informel par des sanctions, et les résultats semblent donner satisfaction: en 2010 16,6% des travailleurs n'avait pas de contrat, tandis qu'en 2014 ce pourcentage a chuté à 6,4%. Cependant, si nous regardons de plus près les données, nous pouvons constater à quel point l'emploi informel n'a pas reculé, mais s'est seulement transformé: en 2010, 10,8% des travailleurs avaient un contrat renfermant des clauses subtiles; en 2014 la proportion de ces travailleurs est passée à 44%. Il règne en Bulgarie une culture généralisée de tolérance du travail informel qui doit être combattu différemment. L'économie informelle représente encore 31,7% de l'économie totale; le salaire minimum est le plus bas de l'UE, soit € 184. 40,1% des personnes sont exposées à la pauvreté, et 19,5% des ménages ne disposent pas d'assez de revenus en termes de niveau de vie. Dans ce contexte déplorable, la Confédération des Syndicats Indépendants est parvenue à plusieurs réalisations:

- Le seuil minimum d'assurance sociale pour les branches sociales en 2003, qui a généré plus de 206 millions d'euros supplémentaires en cotisations sociales versées par les employeurs.
- La loi sur la fraude en matière de sécurité de 2015.
- Le contrat de travail agricole d'une journée: il ne peut être signé plus de 90 fois par an; il permet aux travailleurs de bénéficier d'un salaire et des cotisations, même à travers chaque contrat.
- La campagne « Mon premier travail » ciblant les nouveaux diplômés: les droits des travailleurs et l'information sur le marché du travail ont été intégrés à l'école.
- La possibilité d'adhésion à la Confédération, en garantissant les droits des travailleurs.

Le rôle des organisations d'employeurs dans la promotion des entreprises durables

Il est reconnu que les organisations d'employeurs sont des parties prenantes clés dans la facilitation de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle comme l'indique la R204, compte tenu des intérêts spécifiques qu'elles représentent et du rôle capital qu'elles jouent dans la pression exercée pour la formulation et la mise en œuvre des politiques de l'emploi spécifiques, y compris un environnement favorable aux entreprises durables.

Afin de définir une stratégie commune, les organisations d'employeurs doivent surmonter les conceptions générales sur l'informalité. Certaines organisations d'employeurs se préoccupent de la concurrence déloyale et refusent de collaborer avec les entreprises informelles, tandis que d'autres proviennent de l'environnement informel.

Des messages clés ont trait à i) la réduction, le cas échéant, des obstacles à la transition vers l'économie formelle et la prise des mesures visant à promouvoir la lutte contre la corruption et à assurer la bonne gouvernance; ou ii) la proposition des mesures incitatives et la promotion des avantages d'une transition efficace vers l'économie formelle, y compris l'amélioration de l'accès des services aux entreprises, la finance, les infrastructures, les marchés, la technologie, l'éducation et les programmes axés sur les compétences, et les droits de propriété.

Les syndicats ne peuvent pas rester à la traîne dans le processus de pression, ils doivent susciter la participation des parties prenantes dans les stratégies des organisations d'employeurs pour la formalisation. Les systèmes bancaires peuvent constituer une puissance adverse et de contrepoids dans la stratégie de formalisation gérée par les organisations d'employeurs (à savoir les banques refusent de baisser les taux d'intérêt pour les entrepreneurs) et les organisations d'employeurs doivent penser à des moyens novateurs de collaborer avec ces institutions financières afin de soutenir le développement d'entreprises durables. Les médias constituent un outil important et accessible pour la sensibilisation du public à propos de l'informalité.

Trois stratégies dominantes favorisant la formalisation ont été identifiées et illustrées par trois expériences nationales spécifiques:

- Entrepreneuriat et développement des compétences (Mexique);
- Viabilisation de l'environnement des affaires (Bulgarie);
- Sensibilisation (Monténégro).

Coparmex, l'association des employeurs **mexicains**, travaille depuis un certain nombre d'années sur l'entrepreneuriat et le développement des compétences. En 2013, un programme, « Educación Duál »⁴¹, inspiré du modèle allemand de formation professionnelle, a été lancé. Ce programme, qui vise à assurer la transition de l'école au travail et à réduire le chômage des jeunes, est le résultat de la collaboration entre le gouvernement mexicain, Coparmex, l'Allemagne et la principale organisation patronale allemande qui ont tous apporté des fonds et l'expertise. Ce système de formation par alternance nécessite de consacrer du temps à l'école et au travail afin d'assurer des normes minimales de formation des jeunes et de développer leurs compétences techniques. Compte tenu de la variété de tailles d'entreprises au Mexique (des micro-entreprises aux plus grandes entreprises) et de la collaboration fructueuse avec l'université, le modèle de formation par alternance a été efficace et durable, créant ainsi environ 10 000 emplois depuis 2013.

La Chambre de commerce bulgare, compte tenu de la taille des micro / petites et moyennes entreprises en **Bulgarie**, met l'accent sur la création d'un environnement favorable pour accroître la compétitivité des micro-entreprises. Bien que soutenant l'établissement d'un salaire minimum national et d'un socle minimum de sécurité sociale, cette organisation appelle à une réduction de la réglementation et de la fiscalité afin d'assurer un marché du travail plus souple.

L'Organisation des employeurs de **Monténégro** fournit un exemple de stratégie de sensibilisation qui vise à accroître le pouvoir d'influence. L'association des employeurs du Monténégro a réalisé une évaluation EPED⁴² et a publié un document de position qui traite de l'économie informelle et identifie cinq « **tueurs d'entreprises** ». Ces « tueurs d'entreprises » sont:

- Économie informelle,
- Cadre réglementaire contraignant,
- Corruption,
- Inadéquation des compétences, et
- Accès difficile des petites entreprises au financement.

Tout comme à Monténégro et en suivant la même méthode, l'organisation patronale **moldave** a mis en évidence sept « obstacles à l'entreprise » où l'instabilité politique qui figure au premier rang.

Quelle que soit la stratégie mise en place par une organisation patronale et son champ d'action, elle doit être liée à la taille de l'entreprise ou au groupe d'entreprises qu'elle vise à soutenir. Elle devrait être à la fois ciblée et inclusive en touchant les micro, petites, moyennes et grandes entreprises. Enfin, la stabilité politique et la bonne gouvernance sont des facteurs clés pour assurer la continuité des initiatives et la mise en œuvre de mesures de formalisation.

⁴¹ Pour plus d'informations sur le système de formation par alternance au Mexique, voir (en espagnol): <http://www.conalep.edu.mx/academicos/Paginas/mmfd.aspx>

⁴² La boîte à outils de l'environnement propice à l'entreprise durable (ci-après désigné « EPED ») est une ressource destinée aux organisations patronales et à d'autres organisations associatives d'entreprises qui souhaitent évaluer l'environnement dans lequel les entreprises démarrent et se développent. Elle a été conçue pour orienter et soutenir les organisations patronales dans leurs efforts visant à mieux comprendre l'EPED et à renforcer leur contribution aux efforts du gouvernement en matière de réforme à travers la mobilisation et le dialogue - <http://eese-toolkit.itcilo.org/>

Principales conclusions et perspectives du FMPC

Mesures de suivi pour la mise en œuvre de la R204

La stratégie de suivi pour la mise en œuvre de la R204, adoptée par le Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2015, a défini quatre grands piliers d'action par le Bureau:

- Campagne de sensibilisation et de mobilisation.
- Renforcement des capacités des mandants tripartites.

- Développement et diffusion des connaissances.
- Coopération internationale et partenariats.

Les participants au FMPC ont saisi l'occasion offerte par ce forum pour examiner les mesures de suivi à entreprendre au niveau des pays. Voici un résumé de leurs réflexions et contributions.

1. Campagne de sensibilisation et de mobilisation

Mesures prises par le bureau

1. Le Bureau consacrera des efforts à la promotion de la R204 au cours de la période 2016-2021, en particulier dans différents forums nationaux, régionaux et internationaux, y compris les organes tripartites ou groupes de travail, les groupes de travail de coordination interministérielle, les partenaires sociaux, les institutions de dialogue social, les équipes de pays des Nations Unies (ONU) et les autres partenaires concernés au niveau des pays, ainsi qu'auprès des institutions régionales.
2. Le bureau élaborera une campagne de sensibilisation et de mobilisation systématique en vue de promouvoir une compréhension commune de la façon dont les orientations contenues dans la Recommandation n° 204 peut être utilisée et appliquée dans des contextes différents.
3. Différents produits de promotion et les moyens de promotion et de mobilisation des auditoires distincts seront conçus dans différentes langues et différents formats, diffusés à travers les réseaux concernés ainsi que par les institutions nationales et internationales concernées par la transition vers l'économie formelle
4. Une page du site Internet de l'OIT sera consacrée à la recommandation et à sa mise en œuvre,

Pour les participants au FMPC, la sensibilisation et la mobilisation incombe à tous les acteurs qui devraient assumer des rôles spécifiques. Les groupes cibles et les objectifs de ces campagnes devraient inclure:

- La mobilisation pour un impact à long terme.
- La compréhension générale de l'économie informelle et de la transition vers l'économie formelle, y compris la R204 dans l'intérêt du grand public.
- Le renforcement et le développement des capacités ainsi que la diffusion des connaissances entre les syndicats, les organisations patronales et d'autres acteurs sont nécessaires afin de former un maillon fort pour la formalisation.

Par souci d'efficacité, les participants ont convenu que les mandants tripartites doivent être impliqués dès le début dans le développement **d'une feuille de route pour la mise en œuvre de la R204**. Les gouvernements, ainsi que les organisations syndicales et patronales au niveau national devraient être impliqués dans le déploiement d'une campagne générale qui refléterait une approche intégrée tandis que des campagnes plus ciblées, menées par les travailleurs et les employeurs, sont utiles pour différents groupes cibles. Il a été recommandé de mettre

également les acteurs locaux au courant des conclusions et d'autres discussions générales concernant l'économie informelle (les petites et moyennes entreprises, la création d'emplois décents et productifs et le débat récurrent sur la protection sociale à la CIT 2015) pour un meilleur renvoi à la recommandation pertinente adoptée par consensus tripartite pour la formalisation au niveau local.

Certains messages forts à relayer sont: la transition est importante pour garantir une croissance et un développement inclusifs, et en tout temps les droits des travailleurs devraient être garantis sans diminuer l'accès aux moyens de subsistance.

Les campagnes de sensibilisation devraient mettre l'accent sur l'aspect positif de la formalité, en utilisant des termes positifs tels que « *Avec la transition, nous sommes tous gagnants* », « *La formalisation est facile* », « *Sortez de l'ombre* » ou « *Les enveloppes sont pour des lettres* »⁴³.

Le matériel de promotion peut inclure la communication orale à travers des conférences, des campagnes, ou par le biais d'autres médias tels que les prospectus, les vidéos, les affiches, les sites internet, et des méthodes plus novatrices comme les applications pour smartphones et de simples outils d'auto-évaluation.

⁴³ Contributions des participants au FMPC.

2. Renforcement des capacités des mandants tripartites

Mesures prises par le bureau

Soutien au niveau des pays

1. Élaboration d'un outil spécifique pour la mobilisation autour de la Recommandation n° 204, en vue d'une utilisation dans la conception de nouveaux PPTD.
2. Extension et mise à jour des services techniques et consultatifs ainsi que des activités de renforcement des capacités, pour aider les mandants dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des stratégies visant à faciliter la transition vers l'économie formelle en fonction du contexte et des priorités du pays, en mettant un accent sur des interventions intégrées et la coordination institutionnelle requise
3. Au moins 10 pays pilotes doivent être identifiés pour élaborer et mettre en œuvre des cadres stratégiques intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle,
4. Le soutien en matière d'orientation politique et de coopération technique dans des domaines politiques précis et/ou des catégories spécifiques de travailleurs et d'unités économiques pour la transition vers l'économie formelle.
5. En ce qui concerne la collecte de données, le Bureau élaborera un programme d'assistance technique sur mesure pour permettre à certains pays des régions sélectionnées d'adapter leurs questionnaires et les pratiques actuels dans leurs enquêtes auprès des ménages ou des établissements

Diffusion des connaissances régionales et mondiales et renforcement des capacités

1. La transition vers l'économie formelle inscrite comme point de discussion régulier, le cas échéant, dans l'ordre du jour des prochains cycles de réunions régionales du BIT et d'autres forums de l'OIT
2. Des activités régionales de renforcement des capacités visant à répondre aux besoins spécifiques des différentes régions, des mandants et des secteurs à l'égard de la R204 seront organisées -, au moins un atelier tripartite de renforcement des capacités sera offert dans chaque région, tous les deux ans au cours de la période 2016-2021. En outre, le Centre de Turin dispensera à partir de 2016, des cours réguliers sur les normes en matière de transition vers l'économie formelle qui aborderont différents problèmes (mesure, suivi et évaluation de l'informalité, élaboration d'un cadre de politique intégrée, des stratégies locales pour la formalisation de l'emploi et des entreprises; le rôle des travailleurs et des employeurs dans la transition vers la formalité...)

3. Afin de répondre à la demande en partage d'expériences et de connaissances inter-régional sur la transition vers l'économie formelle : 1) l'académie sur la formalisation de l'économie informelle au Centre de Turin, qui se tiendra une fois tous les deux ans (la prochaine en novembre 2016); 2) une plate-forme électronique pour l'échange de bonnes pratiques sur la transition vers l'économie formelle et sur la mise en œuvre de la recommandation créée et gérée par le Centre de Turin; et 3) le développement et l'intégration de modules dédiés sur la R204 et la transition vers l'économie formelle dans les cours annuels réguliers au Centre, notamment les cours sur la sécurité sociale ou la politique de l'emploi.

Les participants ont également réfléchi sur les interventions au niveau des pays en ce qui concerne le développement des capacités des parties prenantes actives dans la transition vers l'économie formelle. L'identification des produits et outils existant au niveau des pays est le point de départ de l'évaluation des besoins des partenaires sociaux en matière de développement des capacités pour la mise en œuvre de la R204.

De nombreux pays ont signalé des initiatives de développement des capacités qui sont toutefois ciblées sur un sujet spécifique. Tenant compte du fait que les différentes politiques nationales ont intégré les volets de la transition vers la formalité, il est utile d'élaborer des modules spécifiques pertinents pour la formalisation. Cependant, ces modules doivent être mieux intégrés et le renforcement des capacités doit servir d'outil permettant de faciliter ce processus.

Les syndicats ont de nombreux modules sur l'organisation des travailleurs de l'économie informelle; toutefois, la formalisation doit être intégrée dans ces modules. Les organisations patronales soutiennent le développement des capacités au niveau local et pour les entreprises informelles. Il est im-

portant de consolider ces initiatives autour de programmes intégrés de développement des capacités. Les participants, en particulier les employeurs, ont insisté sur l'importance des innovations dans la gestion de la transition vers l'économie formelle, et par conséquent des initiatives de développement et de diffusion des connaissances doivent être aussi novatrices que possible; et les rôles et responsabilités de chaque acteur doivent être définies pour favoriser la reddition des comptes.

Les pays ont signalé des organes existants au niveau national et du district où le renforcement des capacités peut être fourni. Au Népal, par exemple, certains organes tripartites au niveau national remplissent cette fonction.

La formation des formateurs est également jugée importante pour mieux renforcer les capacités des parties prenantes impliquées à différents niveaux. Enfin, on est parvenu à un consensus au sein des organisations syndicales et patronales concernant les initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités des gouvernements au niveau local, des communautés et d'autres parties prenantes. Les économies locales sont le lieu où les processus de formalisation se déroulent en terme pratique.

3. Développement et diffusion des connaissances

Mesures prises par le bureau

1. La stratégie de suivi propose de nouveaux outils de recherche et de développement axés sur les politiques dans les quatre axes du travail : (a) accent sur la transition vers l'économie formelle dans les domaines politiques clés ou pour des groupes cibles spécifiques couvertes par la R204; (b) analyse des combinaisons et interactions politiques ainsi que les mécanismes institutionnels qui ont un impact globalement positif sur la formalisation de l'économie; (c) collecte et suivi des données; et (d) évaluation de l'impact. Dans tous ces axes, l'accent sera mis sur les stratégies novatrices, l'analyse sexospécifique sera menée et une attention particulière sera accordée à la proposition d'une gamme d'options qui peuvent être adaptées à la diversité des situations des pays.
2. Les produits des connaissances qui seront développés au cours du plan d'action comprendront une large gamme de mémoires techniques et politiques, une mise à jour des guides de ressources politiques et les boîtes à outils de bonnes pratiques, des outils de recherche comparative et d'évaluation de l'impact. Quelques exemples de produits qui seront développés par les unités au sein du Bureau sont donnés en annexe. Ces produits seront largement diffusés en plusieurs langues, y compris à travers les initiatives de renforcement des capacités

Le développement des connaissances sur ce qui fonctionne dans des contextes différents et la diffusion de ces connaissances sont essentielles pour soutenir les processus de dialogue national et l'action. Si un certain nombre d'États membres ont une expérience avérée dans l'élaboration de cadres juridiques et politiques efficaces pour la formalisation, de nombreuses autres ont récemment emprunté des voies semblables ou commencent à envisager cette possibilité. La demande des États membres en connaissances pratiques à propos de ce qui est efficace et de ce qui ne l'est pas dans la facilitation de la transition vers l'économie formelle est considérable.

L'une des questions clés liées au développement et à la diffusion des connaissances en ce qui concerne la transition vers la formalité est le manque d'infor-

mations quantitatives sur l'économie et l'emploi informels. Comment ces connaissances peuvent-elles être produites? Comment peut-on les utiliser dans l'élaboration des politiques? Il est clair que des mécanismes et des forums tripartites sont abordables et des méthodes pour comprendre les facteurs et tendances disponibles.

Les mécanismes tripartites sont essentiels dans l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies intégrées. Les participants ont souligné l'importance d'appliquer le dialogue social à tous les niveaux dans le processus de développement et de diffusion des connaissances. Il est possible à la seule condition que les organisations patronales et syndicales soient efficaces dans la représentation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle - en donnant une voix à ces acteurs. Afin d'atteindre

cet objectif encore difficile, le renforcement des capacités ainsi que le développement et la diffusion des connaissances sont nécessaires tout comme les ressources humaines et financières.

Si la transition vers la formalité est un objectif politique, elle doit être dotée d'un budget. Il est également utile de comprendre le rôle des acteurs nationaux, tels que le Ministère des Finances et sa responsabilité en matière d'allocation des ressources au développement et à la bonne mise en œuvre de ces stratégies. La bonne gouvernance et une coordination efficace des différents acteurs

gouvernementaux et des partenaires sociaux ont également été présentées comme un élément clé de la réussite de toute stratégie de formalisation.

Afin d'assurer l'atteinte des objectifs, toutes les parties prenantes doivent être tenues responsables et les évaluations des changements et des résultats effectuées. Les outils permettant de cerner les facteurs ne sont pas autonomes, ils doivent s'accompagner d'outils de suivi des progrès et d'évaluation de l'impact.

4. Partenariats et coopération internationale

La résolution demande au Bureau de promouvoir la coopération et les partenariats avec les organisations internationales compétentes pour faciliter la transition de l'informel vers l'économie formelle.

Mesures prises par le bureau

1. Le Bureau de suivi de l'Agenda 2030 intégrera dûment la Recommandation n° 204, instrument de base pour encadrer et soutenir la mise en œuvre de l'objectif 8.
2. L'OIT jouera un rôle de premier plan dans la sensibilisation sur la nouvelle Recommandation et la promotion de partenariats au sein du système multilatéral pour faciliter la transition vers l'économie formelle (agences des Nations Unies, Banque mondiale...). La constitution d'un conseil consultatif multilatéral international pour la mobilisation et le soutien à l'action sur la transition vers l'économie formelle et la recommandation n° 204, sur le modèle de l'expérience et des enseignements tirés d'une initiative similaire sur la protection sociale, sera explorée.
3. Grâce à son engagement dans le processus du Groupe des 20 (G20), en particulier dans le Groupe de travail sur l'emploi, l'OIT soutient l'orientation vers l'emploi informel, en particulier par rapport à la qualité des emplois et l'emploi des jeunes. La réunion des ministres de l'emploi et du travail du G20 en septembre 2015 a envisagé un objectif quantitatif, en s'engageant à réduire la proportion des jeunes les plus exposés au risque de rester à la traîne dans le marché du travail de 15% d'ici 2025, y compris l'option de mettre l'accent sur l'incidence de l'emploi informel sur les jeunes, un groupe cible particulièrement pertinent pour les économies émergentes du G20. À la même occasion, le B20 (Business 20) et le L20 (Groupe Syndical 20) ont publié une déclaration commune, dans laquelle la transition vers l'économie formelle et la mise en œuvre de la Recommandation n° 204 ont été mentionnées parmi les principales priorités des partenaires sociaux. L'OIT continuera à fournir un appui technique aux activités susmentionnées, le cas échéant.

Perspectives

Les participants au FMPC sur la transition vers l'économie formelle ont valorisé l'occasion de partager les expériences et les bonnes pratiques. En plus:

- Ils ont souligné l'importance d'une **approche intégrée** et la nécessité de penser globalement, tout en agissant localement pour aborder l'économie informelle.
- Ils ont mis l'accent sur le rôle clé de l'engagement de tous les acteurs clés à travers des processus de **dialogue social**, de partage continu de connaissances, de sensibilisation et de renforcement des capacités.

L'OIT et le Centre de Turin continueront à fournir un soutien à la mise en œuvre de la Recommandation 204 et à la promotion de la transition vers l'économie formelle, en soulignant les principes de base pour l'action, à savoir les droits de l'homme, le dialogue social, l'amélioration de la vie et des conditions de travail pour tous. L'OIT fournira un sou-

tien par le biais des activités de pays liées au résultat 6 sur la formalisation (cible du bureau pour les deux prochaines années), le plan pour faciliter la diffusion des connaissances, le renforcement des capacités et le travail en partenariat pour la mise en œuvre de la Recommandation 204, et par l'intermédiaire de l'initiative des pays pilotes auxquels l'OIT fournira une assistance technique sur 6 ans pour soutenir et en apprendre davantage sur la transition vers l'économie formelle. Le Centre de Turin continuera à développer des produits de développement des capacités et de fournir l'espace pour le développement des capacités, le partage des connaissances, la sensibilisation et les partenariats.

En conclusion, les participants ont souligné la nécessité de classer les interventions par ordre de priorité, de concevoir des stratégies intégrées efficaces pour la transition vers la formalité et d'appliquer des outils pratiques. La dynamique créée par l'adoption de la R204 s'accompagne d'un changement de mentalité à l'égard de la confiance que la transition vers l'économie formelle est faisable par le biais du dialogue social.

**Penser globalement tout
en agissant localement
pour aborder l'économie
informelle**

Annexes

Annexe 1 : Agenda du FMPC

	Lundi 23/11/2015	Mardi 24/11/2015	Mercredi 25/11/2015
	RÉUNION DE HAUT NIVEAU		
09:00 - 10:30	8:30 Enregistrement Ouvertures : Discours d'ouverture du BIT De l'adoption de la R204 à sa mise en œuvre : <i>Stratégie de suivi de l'action</i>	Exploration des connaissances sur l'économie informelle : <i>Profil de pays</i>	Droits et pr
11:00 - 13:00	<i>Photo de groupe</i> Groupe d'experts Mise en œuvre de la R204 : Perspectives des mandants de l'OIT (T, E, G)	Le renforcement des capacités nationales de diagnostic visant à soutenir les politiques efficaces pour la transition vers l'économie formelle	Brefs expo Outil de co et de diagn du travail li analyse Amélioratio formalisatio Liberté syn et organisat l'économie
14:00 - 15:30	Groupe d'experts <i>Transition vers l'économie formelle</i> : Dans le nouveau cadre de l'Agenda 2030 pour le développement durable (SDG 8) Établir des partenariats et la coopération internationale pour promouvoir la R204	Comment faciliter la transition vers l'économie formelle ? Cadre politique intégrée. Intégration de la transition vers l'économie formelle dans l'emploi et le développement des politiques	Cadres jurio Expérienc
15:45 - 16:45	Transition vers l'économie formelle : Perspectives	Partage des expériences régionales - aperçu : L'Afrique Les Amériques L'Asie L'Europe	Développer amélioration
16:45 - 17:30	Programmes et objectifs du FMPC		Étendre la p travailleurs Combler le pour les gro domestique

5	Jeudi 26/11/2015	Vendredi 27/11/2015
protection sociale	Aborder l'informalité des jeunes	<i>Quelle est la suite ? Quelles sont les lacunes, et comment les combler ?</i>
osés techniques	Brefs exposés techniques	Conclusions et suivi du forum : Établir des partenariats régionaux et nationaux pour la transition vers l'économie formelle Clôture
llecte de données, de suivi ostic : Indicateurs du marché és à l'économie informelle et	Rôle des organisations d'employeurs dans la promotion des entreprises durables	
on des conditions de travail et on de l'emploi	Stratégies novatrices pour soutenir la formalisation de l'activité informelle et des micro- et petites entreprises	
dicale, négociation collective ion des travailleurs de informelle	Comblar les déficits de travail décent pour les travailleurs informels en milieu rural (DEL, DCV)	
lique et politique	Mesures incitatives, conformité et application	
es (pratiques) des pays	Expériences (pratiques) des pays	
ment des compétences : n de l'apprentissage informel	Innovations dans l'inspection du travail pour l'économie informelle	
protection sociale aux informels	La formalisation des micro- et petites entreprises et les entreprises de l'économie informelle	
s déficits de travail décent oupes vulnérables (travailleurs es, jeunes...)	Aborder le travail non déclaré dans quelques contextes	

Annexe 2 : Liste des participants

A908305 Transition to formal economy - A global knowledge sharing forum - GKSF

23/11/2015 - 27/11/2015



AFRIQUE DU SUD

Nom et prénom:	M. Brendon Dylan DARROLL	1
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Business Unity South Africa (BUSA)	
Institution:	Business Unity South Africa (BUSA)	
Poste:	Project/Research Manager	
Adresse:	79 Oxford rd Saxonwold Johannesburg AFRIQUE DU SUD	
Tél. / Mobile:	11 486 0797	
Fax:		
Web:	CC: vanessa.phala@busa.org.za	
E-mail:	brendon@sbp.org.za	

Nom et prénom:	M. Godfrey Fanie PHETLA	2
Institution:	Department of Small Business Development	
Poste:	Director	
Adresse:	77 Meintjies Street Sunnyside Pretoria AFRIQUE DU SUD	
Tél. / Mobile:	12 394 5994/76 436 0365	
Fax:		
Web:		
E-mail:	gphetla@dsbd.gov.za, phetlag@gmail.co.za	

ARGENTINE

Nom et prénom:	M. Sergio Héctor NUNES	3
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Union Industrial Argentina	
Institution:	Union Industrial Argentina	
Poste:	Miembro del Comité de Política Social y Miembro del Comité de encuadramiento	
Adresse:	Avda. Paseo Colon 275, Piso 11 Ciudad Autónoma de Buenos Aires ARGENTINE	
Tél. / Mobile:	11 43311525/ 911 49982124	
Fax:	11 43311525	
Web:		
E-mail:	snunes@abogados.net.ar, anunes@abogados.net.ar	

Nom et prénom:	M. Diego Sebastian ZANG	4
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[CGT] CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES	
Institution:	Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA)	
Poste:		
Adresse:	Avenida Belgrano 1870 Ciudad Autonoma de Buenos Aires ARGENTINE	
Tél. / Mobile:	11 43790536 /11 67380743	
Fax:	11 43790536	
Web:		
E-mail:	dzang@uocra.org, dzang@me.com	

AZERBAÏDJAN

Nom et prénom:	M. Rauf ALIYEV	5
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	National Confederation of entrepreneurs (employers) organization of Azerbaijan Republic	
Institution:	National Confederation of entrepreneurs (employers) organization of Azerbaijan Republic	
Poste:	Chief specialist, Department on working with state bodies and entrepreneurs	
Adresse:	57 Hasan Aliyev str Baku AZERBAÏDJAN	
Tél. / Mobile:	1 24657243 /7 0290 9911	
Fax:		
Web:	CC: sokolova@ilo.org, surina@ilo.org, Curovic@ilo.org	
E-mail:	raliyev@ask.org.az, rauf.aliyev434@gmail.com	

Nom et prénom:	M. Namig Ibrahim HEYDAROV	6
Institution:	Ministry of Labour and Social Protection of Population of the Republic of Azerbaijan	
Poste:	Deputy head of the department and head of the actuarial calculations sector	
Adresse:	AZ 1009, Baku, Salatin Asgarova str., 85 Baku city AZERBAÏDJAN	
Tél. / Mobile:	55 7582800	
Fax:	12 5419761	
Web:	CC: sokolova@ilo.org, surina@ilo.org	
E-mail:	heyderovnamig@mlspp.gov.az, namig55555@yahoo.com	

BRÉSIL

Nom et prénom:	M. Rodrigo RAMOS DO CARMO	7
Institution:	Ministry of Labour and Social Security	
Poste:	Labor Inspector	
Adresse:	Esplanada dos Ministérios bloco F Brasília BRÉSIL	
Tél. / Mobile:	61 2031 6159/61 9923 8152	
Fax:		
Web:	CC: posthuma@oitbrasil.org.br, raquel.carvalho@mte.gov.br	
E-mail:	rodrigo.ramos@mte.gov.br, carmoeng2@yahoo.com.br	

BULGARIE

Nom et prénom:	Mme. Rositsa Dimitrova ANTOVA	8
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[KNSB] CONFEDERATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS IN BULGARIA	
Institution:	Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB)	
Poste:		
Adresse:	1, Macedonia sq. Sofia BULGARIE	
Tél. / Mobile:	2 4010631	
Fax:		
Web:		
E-mail:	rantova@citub.net, rositaaa@abv.bg	

Nom et prénom:	M. Nenko Petkov SALCHEV	9
Institution:	General Labour Inspectorate Executive agency (GLI EA)	
Poste:	Chief Inspector, International Labour Migration Directorate	
Adresse:	3 Dondukov blvd. Sofia BULGARIE	
Tél. / Mobile:	2 8101745/88 577 0902	
Fax:		
Web:	CC: alexander.evtimov@mlsp.government.bg	
E-mail:	Nenko.Salchev@gli.government.bg, nenkosal@gmail.com	

Nom et prénom:	Mme. Zarya Ivanova SALOVA	10
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI)	
Institution:	Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI)	
Poste:	Legal expert, Legal Department of the BCCI	
Adresse:	1058, Iskar str. No 9 Sofia BULGARIE	
Tél. / Mobile:	2 8117444/886 711288	
Fax:		
Web:		
E-mail:	z.salova@bccibg, office@bccibg	

EGYPTE

Nom et prénom:	Mme. Eman Abdel Fattah Abdalaah ELNAHAS	11
Institution:	Ministry of Manpower	
Poste:	First undersecretary and Supervisor of Central Department of Employment	
Adresse:	3 Youssef Abbas St, Nasr City, Cairo EGYPT	
Tél. / Mobile:	2 4037562 / 0111 079 7080 / 010 6541 4171	
Fax:	2 2609882	
Web:	CC: rashedh@ilo.org	
E-mail:	tc.mome@gmail.com, imanelnahas@hotmail.com	

GHANA

Nom et prénom:	M. Elvis Selase AZANGODO	12
Institution:	Ministry of Employment and Labour Relations	
Poste:	Assistant Director	
Adresse:	P.O. Box MB 84, Ministries Accra GHANA	
Tél. / Mobile:	26 2225558/243 340247	
Fax:		
Web:		
E-mail:	azangodo2020@hotmail.com, elvis.azangodo@melr.gov.gh	

INDE

Nom et prénom:	M. Venugopal Reddy GADDAM	13
Institution:	Ministry of Labour & Employment, Government of India	
Poste:	Joint Secretary	
Adresse:	107, Shram Shakti Bhawan New Delhi INDE	
Tél. / Mobile:	11 23710446	
Fax:	11 23711708	
Web:	CC: sahdev@ilo.org	
E-mail:	venugopal.reddy@nic.in, venu1960@gmail.com	

Nom et prénom:	M. Bipin Bihari MALLICK	14
Institution:	Ministry of Labour & Employment, Government of India	
Poste:	Joint Secretary & Director General (Labour Welfare)	
Adresse:	Jaisalmer House, 26 Man Singh Road New Delhi INDE	
Tél. / Mobile:	11 2338 9688/96 4300 2222	
Fax:	11 2338 3684	
Web:	CC: sahdev@ilo.org	
E-mail:	bipinmallick@gmail.com, bipin.mallick@ias.nic.in	

Nom et prénom:	M. Chandrashekar RAJGOPAL DASHRATH	15
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[INTUC] INDIA NATIONAL TRADE UNION CONGRESS	
Institution:	Indian National Trade Union Congress (INTUC)	
Poste:		
Adresse:	Dr Gongalla Sanjeeva Reddy Bhavan	Hyderabad INDE
Tél. / Mobile:	40 2326 0089/98 6622 4657	
Fax:	40 2326 0089	
Web:		
E-mail:	apintuc_rd@yahoo.co.in, intucandrapradesh@gmail.com	

JAMAÏQUE

Nom et prénom:	Mme. Diane Leviene CLARKE	16
Institution:	Ministry of Labour & Social Security	
Poste:	Legal Officer	
Adresse:	1F North Street Kingston JAMAÏQUE	
Tél. / Mobile:	967 3429/382 9968	
Fax:	948 2831	
Web:		
E-mail:	dclarke@mlss.gov.jm, thompsonclarke.diane@gmail.com	

Nom et prénom:	M. Ray Alphonso HOWELL	17
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[JCTU] JAMAICA CONFEDERATION OF TRADE UNIONS	
Institution:	Jamaica Confederation of Trade Unions	
Poste:		
Adresse:	1A Hope Boulevard St. Andrew JAMAÏQUE	
Tél. / Mobile:	977 3545/361 1297	
Fax:	765 1709	
Web:	CC: edithdaltonjames@gmail.com	
E-mail:	rayhow2015@gmail.com	

KENYA

Nom et prénom:	Mme. Marggie Peters MUHIKA	18
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	KENYA OTHERS	
Institution:	Friedrich Ebert Stiftung - Kenya Office	
Poste:		
Adresse:	Peponi Plaza, 1st Floor, D2; Mwanzi Road off Peponi Road, Westlands Nairobi KENYA	
Tél. / Mobile:	71 1165944/71 1165944 / 71 6907958	
Fax:	20 3746992	
Web:		
E-mail:	marggie@fes.or.ke, petersmarggie@gmail.com	

KIRGHIZISTAN

Nom et prénom:	M. Narkiz Dildemuratovich KULMAMBETOV	19
Institution:	Ministry of Labour, Migration and Youth of the Kyrgyz Republic	
Poste:	Chief specialist	
Adresse:	Kyrgyz Republic, Bishkek, Razzakov str. 8/1 Bishkek KIRGHIZISTAN	
Tél. / Mobile:	312 300488/703 309316	
Fax:	312 300588	
Web:	CC: koroleva@ilo.org	
E-mail:	narkizkulmambetov@gmail.com, narkis_iuk@mail.ru	

MACÉDOINE, EX-RÉP. YUGOSLAVE DE

Nom et prénom:	M. Goran NESHEVSKI	20
Institution:	Ministry of labor and social policy	
Poste:	Advisor	
Adresse:	str. Dame Gruev 14 Skopje MACÉDOINE, EX-RÉP. YUGOSLAVE DE	
Tél. / Mobile:	2310 6700/7040 9712	
Fax:		
Web:	CC: krstanovski@ilo.org, rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	gneshevski@mtsp.gov.mk	

Nom et prénom:	M. Tome PETKOVSKI	21
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Organisation of Employers of Macedonia (ORM)	
Institution:	Organisation of Employers of Macedonia (ORM)	
Poste:	President of the Association for food processing	
Adresse:	ul Dimitrie Cupovski br.13 Skopje MACÉDOINE, EX-RÉP. YUGOSLAVE DE	
Tél. / Mobile:	2321 5085/7539 3922	
Fax:		
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	info@orm.org.mk, tompetkovski@gmail.com	

Nom et prénom:	M. Goce TRAJKOVSKI	22
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[SSM] FEDERATION OF TRADE UNION OF MACEDONIA	
Institution:	Trade Union of Finances of Macedonia	
Poste:		
Adresse:	"12-ta udarna brigada" 2a Skopje MACÉDOINE, EX-RÉP. YUGOSLAVE DE	
Tél. / Mobile:	2 3228437/70 373606	
Fax:		
Web:	CC: krstanovski@ilo.org, rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	goce_trajkovski@yahoo.com	

MEXIQUE

Nom et prénom:	M. Rafael Adrian AVANTE JUÁREZ	23
Institution:	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	
Poste:	Subsecretario	
Adresse:	Av. Paseo de la Reforma, No 93 Piso 9 México MEXIQUE	
Tél. / Mobile:	5645 2344/55 4877 2363	
Fax:		
Web:		
E-mail:	rafael.avante@stps.gob.mx, ravante@gmail.com	

Nom et prénom:	M. José OLVERA SALINAS	24
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[UNT] UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES	
Institution:	Unión Nacional de Trabajadores (UNT)	
Poste:		
Adresse:	Costado Norte ex tienda UNAM 01 Estadio Olímpico Universitario Ciudad Universitaria Coyoacan MEXIQUE	
Tél. / Mobile:	5550 8860/1 55 3200 9757	
Fax:		
Web:		
E-mail:	dolmare@unam.mx, dolmare30@hotmail.com	

Nom et prénom:	M. Pablo Antonio RODRIGUEZ POSADA	25
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Confederación Patronal de la Republica Mexicana (COPARMEX)	
Institution:	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	
Poste:	Vicepresidente de Asuntos del Trabajo, Legalidad y Estado de Derecho	
Adresse:	Insurgentes Sur 950, Distrito Federal Mexico MEXIQUE	
Tél. / Mobile:	5682 5466	
Fax:		
Web:		
E-mail:	nfonseca@coparmex.org.mx, aeprp@telmexmail.com	

MOLDAVIE, RÉP. DE

Nom et prénom:	M. Vladislav CAMINSCHI	26
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Confederation of Employers of the Republic of Moldova (CNPM)	
Institution:	National Confederation of Employers of the Republic of Moldova (CNPM)	
Poste:	Secretary, General, International department	
Adresse:	16, Maria Cibotari, str. MD-2012 Chisinau MOLDAVIE, RÉP. DE	
Tél. / Mobile:	22 222 301/ 69 372 557	
Fax:	22 224 244	
Web:	CC: lipciu@ilo.org, rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	caminschi@cnpm.md, starboymoldova@gmail.com	

Nom et prénom:	M. Alexandru GHETU	27
Institution:	State Labour Inspectorate	
Poste:	Senior Inspector	
Adresse:	Miron Costin 17/2 street Chisinau MOLDAVIE, RÉP. DE	
Tél. / Mobile:	22 497558/69 501833	
Fax:	22 499401	
Web:	CC: lipciu@ilo.org, rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	dmonitor@im.gov.md, alexandru.ghetu@mail.ru	

Nom et prénom:	M. Sergiu IURCU	28
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[CNSM] National Trade Union Confederation of Moldova	
Institution:	National Trade Union Confederation of Moldova (CNSM)	
Poste:		
Adresse:	31 august 1989, 129 Chisinau MOLDAVIE, RÉP. DE	
Tél. / Mobile:	22 266 502	
Fax:		
Web:	CC: lipciu@ilo.org, rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	office@cnsmd.md	

NAMIBIE

Nom et prénom:	M. Johann Willem Friedrich VAN ROOYEN	29
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Namibian Employers Federation	
Institution:	H & E Consultants	
Poste:	Head office, Industrial Relations Management consultant	
Adresse:	P.O.Box 90463 Windhoek NAMIBIE	
Tél. / Mobile:	61 218 971/81 124 5957	
Fax:	61 218 972	
Web:		
E-mail:	helabcon@africaonline.com.na, nefsecgen@nef.com.na	

NÉPAL

Nom et prénom:	Mme. Aabha SHRESTHA	30
Institution:	Ministry of Labour and Employment, Government of Nepal	
Poste:	Division Chief (Joint Secretary)	
Adresse:	Singh Durbar Kathmandu NÉPAL	
Tél. / Mobile:	1 4211920/98 51014997	
Fax:	1 4211877	
Web:	CC: prakash@ilo.org	
E-mail:	info@mole.gov.np, aabhashree@yahoo.com	

ORGANISATION INTERNATIONALE

Nom et prénom:	M. Lakshmi Narasimhan GADIRAJU	31
Institution:	International Labour Organization (ILO)	
Poste:	National Project Coordinator, India	
Adresse:	III Floor, Core 4B, India Habitat Center, Lodi Road New Delhi ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	011 47509275/098 18565360	
Fax:		
Web:	CC: kring@ilo.org	
E-mail:	gadiraju@ilo.org, glnarasi68@yahoo.com	

Nom et prénom:	M. Emil KRSTANOVSKI	32
Institution:	International Labour Organization	
Poste:	ILO National Coordinator for Macedonia	
Adresse:	Dame Gruev 14 Skopje ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	2 5512694/70 218510	
Fax:		
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	krstanovski@ilo.org	

Nom et prénom:	Mme. Ala LIPCIU	33
Institution:	International Labour Organization	
Poste:	ILO National Coordinator	
Adresse:	1, Vasile Alexandri street Chisinau ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	6938 8384	
Fax:	2226 8368	
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	lipciu@ilo.org	

Nom et prénom:	M. Jovan PROTIC	34
Institution:	International Labour Organization	
Poste:	National Coordinator for Serbia	
Adresse:	Nemanjina 22-26 Belgrade ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	11 3616128/63 1159721	
Fax:		
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	protic@ilo.org, protic.jovan@minrzs.gov.rs	

Nom et prénom:	M. Prakash SHARMA	35
Institution:	International Labour Organization (ILO)	
Poste:	National Project Coordinator	
Adresse:	Dhobighat, Nayabato, Lalitpur Kathmandu ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	98 41224252/98 41224252	
Fax:	55 31332	
Web:	CC: kring@ilo.org	
E-mail:	prakash@ilo.org, prakashcall@hotmail.com	

Nom et prénom:	Mme. Lejla TANOVIĆ	36
Institution:	International Labour Organization (ILO)	
Poste:	National Coordinator	
Adresse:	Zmaja od Bosne bb Sarajevo ORGANISATION INTERNATIONALE	
Tél. / Mobile:	33 293585/6121 6170	
Fax:	33 293598	
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	tanovic@ilo.org, ltanovic@live.com	

PHILIPPINES

Nom et prénom:	M. Faustino Galang CAEDO	37
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Employers' Confederation of the Philippines (ECOP)	
Institution:	Philippine Chamber of Commerce and Industry (PCCI)-Batangas	
Poste:	President	
Adresse:	12 P.Dandan St. Batangas City PHILIPPINES	
Tél. / Mobile:	043 9844828/091 78036085	
Fax:		
Web:		
E-mail:	pccibatangas@gmail.com, tingcaedo@yahoo.com.ph	

Nom et prénom:	Mme. Susanita Gotico TESIORNA	38
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[TUCP] TRADE UNION CONGRESS OF THE PHILIPPINES	
Institution:	Trade Union Congress of the Philippines (TUCP)	
Poste:		
Adresse:	TUCP Bldg., Masaya Cor Maharlika Sts., Diliman Quezon City PHILIPPINES	
Tél. / Mobile:	2 922 0917	
Fax:	2 921 9758	
Web:		
E-mail:	sgt.allwies@gmail.com	

RÉPUBLIQUE DE MONTÉNÉGRO

Nom et prénom:	Mme. Jelena OGNJENOVIC	39
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	Montenegrin Employers' Federation (MEF)	
Institution:	Montenegrin Employers' Federation (MEF)	
Poste:	Head of International Relations Department	
Adresse:	Cetinjski put 36 Podgorica RÉPUBLIQUE DE MONTÉNÉGRO	
Tél. / Mobile:	20 209250/69 120081	
Fax:	20 209251	
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	jelena.ognjenovic@poslodavci.org, office@poslodavci.org	

Nom et prénom:	Mme. Ljiljana SIMOVIC	40
Institution:	Ministry of labor and social welfare	
Poste:	Director of directorate	
Adresse:	Rimski trg 46 Podgorica RÉPUBLIQUE DE MONTÉNÉGRO	
Tél. / Mobile:	2048 2244/6700 9697	
Fax:		
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org	
E-mail:	ljiljana.simovic@mrs.gov.me	

RÉPUBLIQUE DE SERBIE

Nom et prénom:	Mme. Mirjana ACIMOVIC	41
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	The Serbian Association of Employers (SAE)	
Institution:	JAKTA Association	
Poste:	President, Sector for games of chance	
Adresse:	Gracanicka 11 Belgrade RÉPUBLIQUE DE SERBIE	
Tél. / Mobile:	11 262 3229/63 16 111 00	
Fax:	11 262 3229	
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org, protic.jovan@minrzs.gov.rs, protic@ilo.org	
E-mail:	office@jakta.rs	

Nom et prénom:	Mme. Sanja PAUNOVIC	42
Organisation syndicale nationale / Organisation des employeurs qui désigne:	[CATUS] Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia	
Institution:	Confederation of Autonomous Trade Union of Serbia (CATUS)	
Poste:		
Adresse:	Trg Nikole Pasica 5/3 Belgrade RÉPUBLIQUE DE SERBIE	
Tél. / Mobile:	64 8744 022/11 3335 197	
Fax:		
Web:	CC: rigo@ilo.org, fazekas@ilo.org, protic.jovan@minrzs.gov.rs, protic@ilo.org	
E-mail:	psanja@rocketmail.com, sanja.paunovic@sindikat.rs	

Nom et prénom:	Mme. Jelena STARCEVIC	43
Institution:	Ministry of Labour, Employment, Veterans and Social Policy	
Poste:	Head of Unit for labour relations with foreign elements and improvement of workers rights	
Adresse:	Nemanjina 22-26 Belgrade RÉPUBLIQUE DE SERBIE	
Tél. / Mobile:	11 361 6265	
Fax:		
Web:	CC: protic@ilo.org, rigo@ilo.org	
E-mail:	jelena.starcevic@minrzs.gov.rs	

Annexe 3: Photo de groupe



