

**SECTEUR DE L'EMPLOI
2002/13**

Document de travail sur l'économie informelle

**Initiatives permettant de promouvoir des emplois de
qualité et d'améliorer la productivité dans le secteur informel**

Une étude de cas au Sénégal

Youssoufa WADE

Bureau international du Travail - Genève

Avant-propos

Dans le cadre des travaux préparatoires pour la discussion générale sur l'économie informelle à la 90^{ème} Conférence internationale du travail (CIT), qui s'est tenue à Genève en juin 2002, le Bureau international du Travail a commandité, sous l'égide de son groupe de travail sur l'économie informelle, une série de documents d'information. Il s'agit notamment d'études sur les tendances régionales, d'études par pays et d'examen thématiques, le but de ces documents étant d'identifier les données et tendances les plus récentes concernant l'évolution de l'économie informelle dans le monde. Certains documents sont publiés dans le cadre de l'actuelle série du Secteur de l'emploi sur l'économie informelle, alors que ceux qui traitent plus particulièrement du développement des compétences sont publiés dans la série consacrée à l'économie informelle par le Programme focal sur les compétences, les connaissances et l'employabilité.¹

La présente étude montre comment les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle d'interaction et fournir des services appropriés aux travailleurs et aux micro-entrepreneurs de l'économie informelle. Sa publication répond au besoin exprimé par la Conférence internationale du Travail de juin 2002 de voir une meilleure diffusion des stratégies novatrices appliquées par les organisations professionnelles pour «entrer en contact avec les travailleurs et entreprises de l'économie informelle, les inciter à s'affilier ou à s'organiser et leur prêter assistance».² En particulier, cette étude décrit une initiative du Conseil national du Patronat du Sénégal visant à renforcer les liens entre les secteurs formel et informel et à améliorer la capacité du secteur informel à s'organiser dans la branche de la métallurgie, de la mécanique et de la réparation automobile. Les objectifs à long terme de cet appui sont de contribuer à créer des emplois décents et durables, notamment en facilitant la mutation du secteur informel vers le secteur moderne, en améliorant le système de formation par l'apprentissage, en promouvant l'hygiène et la sécurité au travail et en généralisant la protection sociale. Ces composantes devraient aussi renforcer la productivité des entreprises dans le contexte de mondialisation de l'économie et de concurrence de plus en plus exacerbée qui en résulte.

Cette étude est l'œuvre de Youssoufa Wade, président du Conseil national du Patronat du Sénégal. Elle a été préparée sous la direction de Josiane Capt, du Programme focal international sur les compétences, les connaissances et l'employabilité (IFP/SKILLS), et Cheikh Badiane, du Programme focal international de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED).

¹ Tous les documents sont affichés sur le site Web de l'économie informelle: <http://www.ilo.org/infeco>

² BIT : *Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90^{ème} session, Genève 2002, paragr. 32.

Table des matières

1.	Le poids du secteur informel dans l'économie nationale	1
2.	Etudes de cas : Initiatives du Conseil national du patronat du Sénégal pour promouvoir des emplois de qualité et améliorer la productivité dans le secteur informel.....	3
	2.1.Contexte et justification	3
	2.2 Initiative 1: Création et encadrement d'un groupement professionnel des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile.....	4
	2.3. Initiative 2: Amélioration des conditions de travail, promotion de la culture d'entreprise et de la culture de l'épargne au niveau des enfants-apprentis	11
3.	Conclusion.....	14
	Liste des abréviations.....	16

1. Le poids du secteur informel dans l'économie nationale

Le système productif au Sénégal est caractérisé par une très forte prédominance du secteur informel sur le secteur moderne et une faible intégration des unités de production. L'analyse intersectorielle du poids du secteur informel dans l'économie nationale³ révèle que la contribution du secteur informel à la formation du PIB est de 54,2%. Le secteur informel utilise près de la moitié (46,7%) des consommations intermédiaires locales. Sur les vingt-neuf branches d'activités du système productif national (TES de 1996):

- deux branches sont exclusivement de nature informelle: élevage et forêt;
- huit branches sont exclusivement de nature moderne:
 - industries des corps gras
 - industries du sucre et confiserie
 - industries du papier, de l'édition et de l'imprimerie
 - industries du pétrole
 - autres industries chimiques
 - énergie
 - postes et télécommunications
 - institutions financières et assurances.
- dix-neuf branches sont mixtes, mais avec un secteur informel assurant plus de 50% de la production dans treize d'entre elles, notamment dans les branches du secteur primaire (80%), la branche Transport (52,2%), la branche Services Immobiliers (95,5%), etc.

Le nombre d'emplois rémunérés dans le secteur informel a été estimé en 1998 à 1.261.805.⁴ Il a été constaté également que 37% des effectifs travaillent pour leur propre compte et que 26% sont des apprentis. Quant à la masse salariale distribuée, elle est estimée à près de 74,422 milliards de F.cfa.

Le secteur informel joue un rôle très important comme régulateur des tensions sociales depuis les premières périodes d'ajustement structurel, c'est-à-dire le début des années 80. La majorité des opérateurs économiques du secteur informel est relativement jeune (25 à 44 ans), près de 40 % proviennent des zones rurales et moins d'un tiers est alphabétisé.⁵

Par rapport aux entreprises du secteur moderne, les performances des entreprises du secteur informel en termes de productivité sont faibles, bien qu'ayant une capacité d'ajustement et d'adaptation plus rapide.

Il existe au Sénégal plusieurs organisations du secteur informel, structures de représentation et d'information ayant pour objet de défendre les intérêts des opérateurs économiques membres; de promouvoir les activités productives des opérateurs économiques membres à travers la fourniture de diverses prestations et services; et de constituer un cadre de concertation.

³ Source: Direction de la Prévision et de la Statistique, Ministère de l'Economie et des Finances.

⁴ Source: Unité de Politique économique, Ministère de l'Economie et des Finances.

⁵ Source: Unité de Politique économique, Ministère de l'Economie et des Finances.

Parmi ces organisations, on peut citer l'Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal (UNACOIS) qui compte près de 100.000 membres dont 90% résident dans la région de Dakar, 10 % dans d'autres régions du Sénégal et à l'étranger. Cette organisation est la plus représentative et la mieux organisée au niveau du secteur informel.

Outre l'UNACOIS, les autres organisations les plus représentatives du secteur informel sont:

- l'Organisation des Commerçants, Agriculteurs et Artisans du Sénégal (OCAAIS);
- le Réseau Africain des Femmes (RASEF);
- le Regroupement des Opérateurs Economiques du Sénégal (ROES); et
- le Groupement Economique du Sénégal (GES).

En dehors de la mise en place de divers mécanismes de financement d'activités productives et de formation en comptabilité simplifiée, très peu d'actions sont initiées par les organisations du secteur informel visant:

- a) l'identification et la mise en place de passerelles entre le secteur informel et le secteur formel;
- b) la sensibilisation des opérateurs économiques du secteur informel à une plus grande responsabilité et solidarité en matière d'emplois, de travail décent et de protection sociale;.
- c) l'apprentissage progressif de la culture d'entreprise et la promotion de la culture de l'épargne.

Les organisations du secteur informel oeuvrent plus pour la reconnaissance de l'existence et la pérennisation d'une économie informelle dont les acteurs doivent bénéficier d'un cadre réglementaire, juridique, fiscal et financier adapté à leurs activités.

A titre d'exemple, dans le domaine du financement des activités productives du secteur informel, l'UNACOIS a été à même de créer en trois ans près d'une trentaine de mutuelles d'épargne et de crédit. Il convient aussi de mentionner qu'il existe au Sénégal plus de 700 structures de financement décentralisé contribuant de manière significative à la collecte de l'épargne et à l'allocation de crédit à court et moyen termes. Les bénéficiaires des services offerts par lesdites structures de financement décentralisé sont essentiellement des micro-entreprises constituées sous forme de Groupements d'Intérêt Economique (GIE) et évoluant dans le secteur primaire, plus précisément dans les sous-secteurs de l'élevage, de la pêche, de l'artisanat et de l'horticulture.

Comparaison des entreprises du secteur informel et du secteur formel

Caractéristiques	Secteur formel	Secteur informel
Barrières à l'entrée	Elevées	Négligeables
Technologie	A forte intensité de capital	A forte intensité de main d'œuvre
Gestion	Bureaucratique	Familiale
Capital	Abondant	Peu abondant
Heures de travail	Régulières	Irrégulières
Emploi salarié	Normal	Rare
Stocks	Importants	Faibles
Prix	Souvent fixes	Souvent négociables
Services financiers	Banques	Personnels et informels
Relations avec la clientèle	Impersonnelles	Personnelles
Coûts fixes	Importants	Négligeables
Publicité	Nécessaire	Peu, voire absente
Subventions gouvernementales	Souvent importantes	Inexistantes
Marchés	Souvent d'exportation	Rarement d'exportation

Source : «Le secteur informel et les institutions de micro-financement en Afrique de l'Ouest» document préliminaire édité par Leila Webster et Peter Fidler. – Washington, Banque Mondiale, Division de l'industrie et de l'énergie, Département de l'Afrique de l'Ouest, Département pour le développement du secteur privé, 1995. - IX, 355 S.

2. Etudes de cas: Initiatives du Conseil National du Patronat du Sénégal pour promouvoir des emplois de qualité et améliorer la productivité dans le secteur informel

2.1. Contexte et justification

Au Sénégal, le marché de l'emploi se caractérise par:

- Une forte croissance de la demande d'emploi résultant de la poussée démographique;
- Une diminution de la population active rurale induite par le phénomène de l'exode rural;
- Une insuffisance sectorielle de l'offre d'emploi avec d'une part, un secteur moderne en quasi-stagnation et, d'autre part, un secteur informel essentiellement urbain et à forte croissance; et
- Des mouvements migratoires d'une grande ampleur se traduisant par une urbanisation accélérée, un déséquilibre spatial et une forte migration internationale.

Pour le Conseil National du Patronat du Sénégal (CNP), il ne saurait être question en tant qu'organisation d'employeurs la plus représentative de ne pas assumer pleinement ses responsabilités à la fois sociales et citoyennes. En conséquence, le CNP estime qu'il se doit, aussi bien que l'Etat et les partenaires au développement dans le cadre de la coopération bilatérale et multilatérale, de contribuer à la recherche de solutions non seulement originales, mais pérennes à même d'une part, de renforcer la compétitivité des entreprises et de sauvegarder les emplois dans le contexte de la mondialisation des échanges et de concurrence de plus en plus exacerbée; d'autre part, de lutter contre le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale.

Au Sénégal, depuis de nombreuses années, le secteur des transports en général et celui des transports routiers en particulier font l'objet d'une attention particulière des pouvoirs publics et des partenaires au développement en vue, premièrement, de sa réorganisation; deuxièmement, de la réhabilitation et de la modernisation des infrastructures et des moyens de transports; et troisièmement, de son intégration en tant que support dynamique de toutes les activités économiques et sociales du pays.

Plusieurs programmes ont été ainsi conçus et mis en œuvre, sans toutefois atteindre les résultats escomptés. Ceci est dû, d'une part, à leurs coûts élevés, et d'autre part, à l'absence d'une politique de valorisation des activités productives liées au transport, surtout au niveau du secteur informel, dans les sous-secteurs de la mécanique, de la métallurgie, de l'électricité, etc.

Dès lors, pour le Conseil National du Patronat du Sénégal, il s'avérait urgent et nécessaire de prendre en compte ledit secteur informel en menant des actions visant le renforcement de ses capacités par:

- la création d'un groupement professionnel organisé et d'un réseau de sous-traitants articulés autour de micro-entreprises;
- l'organisation du système de formation par l'apprentissage; et
- la promotion de la culture d'entreprise.

A moyen terme, les dites actions devraient permettre i) l'élargissement de l'offre de services de qualité des micro-entreprises du secteur informel destinée aux autres secteurs de l'économie (industrie, pêche, mécanique, métallurgie, électricité, peinture, froid, etc.); ii) la réhabilitation des moyens de transports publics et privés ; enfin, iii) la formalisation de ces micro-entreprises par leur intégration progressive au secteur formel.

2.2. Initiative 1: Création et encadrement d'un groupement professionnel des secteurs de la métallurgie, de la mécanique et de l'automobile

Plusieurs étapes ont été nécessaires pour la réalisation de cet objectif. Le CNP, après avoir élaboré un plan stratégique, a mis en place une équipe d'une dizaine de personnes-ressources pour réaliser les différentes étapes. Cette équipe comprend des experts, membres de l'Association Professionnelle des Consultants du Sénégal (ASPROCOS), Syndicat Patronal membre du Conseil National du Patronat du Sénégal, et des professionnels de la métallurgie, de la mécanique et de l'automobile.

La première étape consistait à identifier un réseau de micro-entreprises de nature informelle à même de fournir à terme une offre de services dans le domaine de la réhabilitation de moyens de transports routiers et de la réparation d'équipements de production. Cette identification a été couplée à la réalisation d'une campagne d'information, de sensibilisation et de mobilisation sur le projet.

Etape 1: Campagne d'information, de sensibilisation et de mobilisation à la création du groupement professionnel dénommé «PROMECABILE»

De nombreuses actions visant l'information, la sensibilisation et la mobilisation ont été menées, d'une part, dans les ateliers informels, auprès des chefs d'ateliers, des travailleurs et des apprentis; et d'autre part, dans les PME et grandes entreprises, auprès des travailleurs ayant des compétences en mécanique, électricité, peinture, etc., et devant faire l'objet d'un licenciement ou déjà licenciés des unités de maintenance et de réparation.

Cette campagne d'information, de sensibilisation et de mobilisation s'est faite avant tout dans les zones à forte densité de population et d'ateliers artisanaux de soudure, de carrosserie, de tapisserie, de peinture, de menuiserie métallique, d'électricité, de froid domestique et industriel, ceci d'abord dans la région de Dakar, puis celle de Thiès, suivie des autres régions du Sénégal. Elle a permis d'identifier et de sensibiliser plus de 40.000 professionnels du secteur informel de la métallurgie, de la mécanique et de l'automobile. Un découpage géographique a été opéré en secteurs au niveau de la région de Dakar et en antennes régionales dans les autres régions du Sénégal. Ainsi, la région de Dakar a 32 secteurs comprenant des centaines d'ateliers. La région de Thiès a 9 antennes régionales.

Cette campagne d'information, de sensibilisation et de mobilisation a été faite dans un contexte particulièrement favorable car plusieurs ateliers devaient faire l'objet de «déguerpissement» suite à une décision administrative préfectorale, au profit généralement de promoteurs immobiliers privés. Ce concours de circonstances a ainsi facilité la compréhension des objectifs de l'association et de ses missions en matière d'information, de formation et de défense des intérêts des membres.

D'ailleurs, l'une des premières actions du Groupement Professionnel, une fois constitué, a été de demander, d'une part, l'attribution de nouveaux sites pour les ateliers ayant fait l'objet de «déguerpissement» et, d'autre part, la réservation de terrains pour ce type d'activités dans les plans d'urbanisation des villes. Des négociations en vue de l'obtention de terrains ont eu lieu avec plusieurs structures, à savoir:

- les départements ministériels (Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat, Ministère de la Décentralisation, Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère de l'Artisanat);
- les Conseils Régionaux;
- les Mairies des Communes;
- les Mairies d'Arrondissements;
- et le Service Civique National.

Cette phase d'information et de sensibilisation a permis de mobiliser plus de 13.000 professionnels de la métallurgie, de la mécanique et de l'automobile autour du projet de création du Groupement Professionnel. Des fiches d'adhésion ont été dûment remplies par lesdits professionnels après qu'ils aient exprimé les raisons de leur adhésion:

MOTIVATIONS	NOMBRE DE PROFESSIONNELS	POURCENTAGE DE PROFESSIONNELS
Assistance formation technique	13.030	100%
Assistance formation gestion	10.424	80%
Défense des intérêts des membres vis -à-vis de l'Administration	13.030	100%
Défense des intérêts vis -à-vis des clients	5.864	45%
Assistance pour obtenir de nouveaux marchés	13.030	100%
Volonté de sortir de l'informel dans le cadre d'un appui institutionnel, sans garantie sur l'augmentation des bénéfices réalisables	0	0%
Croyance en la possibilité de sortir de l'informel avec une augmentation des bénéfices réalisables dans le cadre d'un programme global d'appui institutionnel	8.470	65%

Une fois les fiches d'adhésion remplies, il a été procédé à la constitution de Bureaux au niveau de chaque secteur de la région de Dakar et au niveau des antennes régionales dans les autres régions du Sénégal. Les Bureaux ont adopté le projet de statut et de règlement intérieur élaboré par le Conseil National du Patronat du Sénégal. Une Assemblée Générale constitutive de l'Association Nationale des Professionnels de la Métallurgie, de la Mécanique Générale et de l'Automobile dénommée PROMECABILE a eu lieu et les organes exécutifs ont été mis en place.

Aujourd'hui, on trouve au niveau de PROMECABILE 13.030 «professionnels» (travailleurs ayant un minimum d'expérience); 58.482 apprentis; et 14.620 enfants-apprentis (ayant entre 9 et 15 ans).

L'étape n°1 allant de l'identification des professionnels de la métallurgie, de la mécanique et de l'automobile, à la création de PROMECABILE a été réalisée sur une période d'environ six mois, au terme de laquelle l'association PROMECABILE a été créée, le 18 novembre 1999.

Etape 2: Le renforcement des capacités de PROMECABILE

Dès le mois de décembre 1999, le Conseil National du Patronat a élaboré, en relation avec les organes exécutifs de PROMECABILE, un programme de renforcement des capacités de l'association. Ce programme a trait à l'élaboration du manuel de procédures et à l'adaptation du plan stratégique initial de développement de PROMECABILE aux besoins exprimés par les membres.

Les actions à réaliser dans le cadre du plan stratégique se résument ainsi:

A. Identification d'ateliers pilotes pour la mise en œuvre de programmes d'apprentissage

Au Sénégal, comme dans la plupart des pays les moins avancés, il n'existe quasiment pas de structures de formation destinées aux activités productives du secteur informel comme la mécanique, la métallurgie, l'électricité, la boulangerie, le transport, le bâtiment et les travaux publics. Pourtant, c'est au niveau du secteur informel que l'on trouve, sous une forme plus ou moins élaborée, un début de réalisation de l'apprentissage. En effet, chaque atelier de réparation mécanique, de tôlerie, de peinture, de tapisserie encadre, selon des formes variées, au moins une dizaine de jeunes de 12 à 24 ans à la recherche à la fois d'emplois et de

compétences dans des corps de métier bien ciblés. Le CNP considère que la formation professionnelle a un rôle clé à jouer dans le renforcement de la compétitivité des entreprises, même des plus petites. Par ailleurs, la formation technique fait partie des priorités exprimées par les membres de PROMECABILE. Le CNP a donc estimé que PROMECABILE devait s'impliquer fortement dans l'amélioration de l'apprentissage et qu'il fallait l'aider dans ce projet, tant au niveau des contenus et des modalités que du perfectionnement des chefs d'ateliers.

L'identification puis la sélection des ateliers-pilotes a été faite sur la base de critères bien définis en relation avec les professionnels, à savoir:

- le degré d'adhésion du chef d'atelier au projet;
- le nombre de professionnels dans l'atelier;
- la zone géographique d'implantation de l'atelier;
- la surface de l'atelier (espace de formation);
- la diversité et la complémentarité des corps de métiers dans l'atelier;
- les équipements et outils utilisés dans l'atelier;
- la perception du chef d'atelier par rapport aux problèmes de sécurité et d'hygiène.

Ainsi, dans une première phase, sur vingt ateliers-pilotes identifiés, seulement quinze ont été retenus comme performants sur la base des critères énumérés. Les quinze ateliers sélectionnés ont ensuite bénéficié de ressources humaines et matérielles pour être à même de réaliser les programmes d'apprentissage. En août 2001, le nombre d'ateliers-pilotes était passé de 15 à 44 grâce au soutien du Programme international du BIT pour l'abolition des pires formes du travail des enfants (Programme IPEC).

B. Formation des enfants-apprentis et des apprentis

Il a été conçu des programmes de formation adaptés aux groupes cibles en fonction de l'âge, du corps de métier et de la zone d'implantation des ateliers-pilotes. Lesdits programmes destinés aux apprentis comportent trois volets, à savoir :

- l'alphabétisation;
- l'approche théorique; et
- l'approche pratique.

Ils visent principalement à apporter autant que possible des solutions aux difficultés et facteurs bloquants rencontrés par les apprentis dans le cadre de leur apprentissage. Ces difficultés peuvent être liées aux conditions de travail ou être d'ordre pédagogique.

Il faut savoir que l'apprentissage tel qu'il est pratiqué dans les ateliers repose surtout sur l'imitation du maître-formateur. Cette formation présente des limites dans la mesure où l'apprenti n'a pas la possibilité de développer son esprit de créativité sous un angle conceptuel, ni de prendre conscience de ses véritables aptitudes.

Les programmes de formation ont bénéficié aussi bien dans la phase de conception que de réalisation de divers concours, notamment ceux du Conseil National du Patronat, ceux de l'entreprise «le Pôle de Technologies Industrielles (PTI)», spécialisée dans la maintenance

et la réparation, et ceux des partenaires au développement comme le Bureau international du Travail, ou l'organisation non gouvernementale CONCEPT.

Formation des enfants-apprentis	
Lieu de formation	Ateliers-pilotes
Période formation des apprentis	Depuis mars 2001
Nombre d'apprentis formés	240 enfants-apprentis
Coût moyen de la formation par enfant-apprenti	Non évalué

Formation des apprentis	
Lieu de formation	Pôle de Technologies Industrielles (PTI)
Période formation des apprentis	Sur 9 mois en 2000
Nombre d'apprentis formés	300 apprentis
Coût moyen de la formation par apprenti	30.000 F.cfa entièrement pris en charge par le PTI

C. Perfectionnement des chefs d'ateliers

Comme pour la formation des apprentis, le Conseil National du Patronat du Sénégal a sollicité l'entreprise industrielle «le Pôle de Technologies Industrielles (PTI)» pour la réalisation de programmes de formation continue destinés aux chefs d'ateliers. Près de cinquante chefs d'ateliers ont ainsi bénéficié d'un stage de perfectionnement technique pendant l'année 2000. Le coût de la formation est estimé à 155.000 F.cfa par chef d'atelier, montant pris en charge à hauteur de 30% par PROMECABILE et 70% par le PTI.

D. Protection sociale

Du fait de la prévalence d'accidents et de maladies professionnelles ainsi que de l'absence de protection sociale au niveau des ateliers, des actions de sensibilisation ont été menées pour, d'une part, inciter les employeurs à inscrire leurs travailleurs dans les institutions sociales spécialisées (Caisse de Sécurité Sociale, Institut de Prévoyance et de Retraite) et, d'autre part, encourager la création de mutuelles de santé. Aujourd'hui, on peut estimer que la prise de conscience est effective au niveau des professionnels.

Concernant plus particulièrement la création d'une mutuelle de santé, il a été retenu, pour des raisons d'équilibre financier, de regrouper PROMECABILE avec d'autres associations professionnelles. Ce regroupement présente l'avantage de permettre la mise en place d'un système global de cotisations adapté à la nature des activités du secteur informel. A cet effet, la société de courtage en assurance «SEGECA», entreprise membre du Conseil National du Patronat, a été chargée de la création de la mutuelle interprofessionnelle dénommée «AMIS». Pour permettre l'équilibre financier et la viabilité du système, «SEGECA» a estimé le nombre d'adhérents à la mutuelle de crédit à 200.000, répartis comme suit:

GROUPES CIBLES	NOMBRE DE PERSONNES
Groupements d'Epargne et de Crédit	10.000
Commerçants	40.000
Artisans, ouvriers	40.000
Pêcheurs, mareyeurs	35.000
Agriculteurs, éleveurs	10.000
Garagistes, transporteurs	65.000

Le montant minimum de la cotisation mensuelle a été fixé comme suit:

- *Assurance maladie: 1.700 F.cfa/mois par personne pour une famille comprenant un couple et 4 enfants; et 1.000 F.cfa par personne supplémentaire.*
- *Assurance accidents: 1.500 F.cfa/mois par personne.*

A titre de comparaison, les niveaux des systèmes de couverture sociale existants, et pour des prestations équivalentes, sont de:

- *50.000 F.cfa/an/famille dans les compagnies d'assurances.*
- *10.000 F.cfa/an/famille (employeur et employé) dans les Instituts de Prévoyance Maladie (IPM).*
- *4.800 F.cfa/mois à la Caisse de Sécurité Sociale (charge employeur) pour les allocations familiales et les accidents de travail.*

Les droits d'adhésion ont été fixés à 1.000 F.cfa par adhérent.

La mutuelle «AMIS», en cours de création, est régie par les dispositions du Code CIMA, notamment ses alinéas 1 à 48 relatifs aux assurances de type mutualiste ayant un objet non commercial. Les instances de décisions et de gestion de la mutuelle «AMIS» sont :

- l'Assemblée Générale regroupant les sociétaires, directement ou à travers leurs associations;
- le conseil d'administration, élu par l'Assemblée Générale et constitué en fonction de la représentativité de chaque association;
- le Comité de Surveillance, organe permanent de contrôle dépendant exclusivement du Conseil d'Administration;
- la Direction Générale, confiée par le Conseil d'Administration à des professionnels de l'assurance.

La promotion de la mutuelle interprofessionnelle est faite par une société d'assurance. Plus de 30.000 bulletins de souscription avaient déjà été distribués en août 2001.

E. Offre de services

L'offre de services techniques de PROMECABILE (maintenance, réparation de moteurs et de véhicules, soudure, etc.) s'est fortement accrue en qualité et en quantité du fait de l'accord de partenariat avec le Pôle de Technologies Industrielles. Ce dernier a signé des contrats de sous-traitance avec PROMECABILE pour la réalisation de certains marchés, à savoir, de construction navale, de maintenance de moteurs diesel et des hors-bords, de mécanique générale et de confection de divers produits métalliques. Il a aussi aidé PROMECABILE à obtenir des contrats avec plusieurs entreprises, notamment pour la confection de cuves, de pots catalytiques et de valves d'épurations des gaz d'échappement.

En matière de culture d'entreprise, l'apport du Pôle de Technologies Industrielles est considérable. Aujourd'hui, les professionnels de PROMECABILE ont parfaitement compris que la compétence professionnelle, combinaison de connaissances, de savoir-faire, d'expériences et de comportements, constitue actuellement un enjeu stratégique majeur pour le développement et la pérennité de toute entreprise. Ils considèrent désormais la formation non seulement comme un outil de construction de compétences, mais également de nouveaux métiers et de création de nouvelles entreprises.

Par ailleurs, toujours dans le but d'accroître l'offre de services de PROMECABILE en qualité et en quantité, le Conseil National du Patronat, en relation avec deux de ses syndicats de base du secteur des assurances, étudie la possibilité de mettre en place un système d'agrément pour PROMECABILE au niveau des sociétés d'assurance pour la réparation de véhicules accidentés, sur la base d'un « label qualité certifié ».

F. Démarche qualité et certification des services

Actuellement, il existe dans le monde cinq métiers du secteur de l'automobile disposant d'un référentiel «Qualicert »: les auto-écoles, les démolisseurs, les carrossiers, les ramasseurs agréés d'huiles usagées, le commerce et la réparation automobile. Les concessionnaires camions et autocars ont, quant à eux, adopté la norme ISO 9002, et les dépanneurs-remorqueurs la norme NF Services. La certification ISO et la certification des services ont chacune pour objectif de donner confiance. Ainsi, si l'ISO est une norme d'organisation des entreprises qui définit les moyens, la certification de services assure la qualité du service rendu.

Le Conseil National du Patronat du Sénégal est convaincu que, pour les entreprises de PROMECABILE, comme d'ailleurs pour toute micro-entreprise, la certification est la mieux adaptée. Il considère que les deux démarches (certification ISO et certification des services) ne sont ni antagonistes, ni exclusives. Elles sont complémentaires et peuvent être menées successivement ou conjointement. Le CNP considère que s'engager dans la certification de services c'est déjà se préparer sur des bases solides à toute forme de démarche qualité.

Au niveau de PROMECABILE, les principales faiblesses des garages ont été identifiées et concernent:

- l'élaboration de devis;
- l'organisation, la gestion et l'encadrement des équipes;
- le respect des délais et la planification des tâches;
- les moyens techniques, l'outillage et l'environnement de travail;
- le niveau de compétence et la qualification du personnel;
- l'application de la réglementation en sécurité et environnement.

La problématique et l'enjeu consistent aujourd'hui à mieux structurer PROMECABILE pour:

- accroître la confiance des clients, des assureurs et partenaires;
- affirmer une image qualité;
- se différencier de la concurrence; et
- limiter la croissance des garages informels en valorisant les garagistes déclarés qui se conforment à la réglementation.

Dans cette perspective, deux objectifs majeurs sont poursuivis, à savoir, d'une part, mettre en place un processus de reconnaissance applicable à la profession et, d'autre part, structurer et déployer des centres de formation. Le plan d'actions retenu comporte ainsi quatre phases:

- Phase 1: séminaire de sensibilisation et de définition du projet.
- Phase 2: constitution de l'équipe du projet, cahier des charges et financement.
- Phase 3: élaboration du processus certification de services.
- Phase 4: mise en œuvre et suivi du processus.

Les deux premières phases ont déjà été réalisées avec le concours d'un cabinet spécialisé dans la démarche qualité.

G. Adhésion de PROMECABILE au Conseil National du Patronat

L'adhésion au Conseil National du Patronat constitue la finalité du processus. Les responsables de PROMECABILE ont marqué leur accord et se sont engagés à prendre en compte les préoccupations de l'organisation d'employeurs, c'est-à-dire, une plus grande responsabilité et davantage de solidarité en matière d'emplois, de travail décent et de protection sociale.

2.3 Initiative 2: Amélioration des conditions de travail, promotion de la culture d'entreprise et de la culture de l'épargne au niveau des enfants-apprentis

Il faut savoir que pour de nombreux parents au Sénégal, placer leurs enfants en apprentissage constitue, d'une part, une réponse à l'échec scolaire ou un palliatif à la défaillance du système scolaire et, d'autre part, une source de revenus additionnels qui permet d'atténuer la pauvreté et l'exclusion sociale. Ainsi, l'apprentissage constitue en quelque sorte un moyen d'amélioration des conditions de vie de nombreuses familles. Il devient de plus en plus visible dans des secteurs comme ceux de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile. Or, il s'avère que, dès son entrée en apprentissage, l'enfant ne fait plus l'objet d'attention de ses parents. Il n'existe aucune relation directe entre les parents, le responsable de la formation et l'enfant-apprenti.

C'est ainsi que, conscient de ses responsabilités à la fois citoyennes et sociales, le CNP a décidé de jouer pleinement son rôle, non seulement en matière d'information et de sensibilisation pour l'amélioration des conditions de travail des enfants-apprentis, mais également de promotion de la culture d'entreprise et de la culture de l'épargne. Dans cette perspective, le CNP a établi un partenariat avec PROMECABILE pour la création de l'Association Nationale des Parents d'Apprentis des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile. Le choix du CNP s'est porté sur PROMECABILE pour les raisons suivantes:

- Bonne connaissance de PROMECABILE pour avoir participé activement à sa création et à sa structuration.
- Bonne représentativité de PROMECABILE au niveau national. L'association dispose d'antennes au niveau de toutes les régions du Sénégal. A titre d'exemple, rien qu'au niveau de la ville de Dakar, ladite association opère actuellement dans 32 secteurs et

touche plus de 50.000 enfants-apprentis, soit en conséquence plus de 50.000 pères, mères ou tuteurs.

- Vif intérêt suscité par PROMECABILE pour travailler en symbiose avec le CNP en menant des actions communes pour l'amélioration des conditions de travail des enfants, la promotion de la culture d'entreprise et de la culture de l'épargne.

A travers ce projet, le Conseil National du Patronat du Sénégal vise ainsi à :

- Promouvoir la prévention et éliminer de nombreux risques auxquels sont exposés les enfants-apprentis. Dans leur milieu de travail, ils sont en contact permanent avec des outils, des machines et des matières pouvant avoir des conséquences sur leur santé et leur sécurité. Exemples: nettoyage des plaquettes de frein en soufflant dessus (or les plaquettes renferment de l'amiante), inhalation de vapeurs de plomb en réparant des batteries par soudage, utilisation de matières inflammables à proximité des postes de soudage, des conducteurs électriques, etc. Il s'agit de permettre des conditions d'apprentissage plus saines et l'épanouissement des enfants-apprentis.
- Obtenir une meilleure prise en charge de l'apprentissage à travers l'implication effective des parents d'apprentis.
- Mettre en place un système de protection sociale des enfants-apprentis minimum et adapté.
- Promouvoir la culture d'entreprise et la culture de l'épargne au niveau des enfants-apprentis, considérés comme de futurs entrepreneurs.
- Oeuvrer pour que tout homme et toute femme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité, de dignité et de rémunération acceptables, quel que soit leur niveau d'instruction.

L'Association Nationale des Parents d'Apprentis des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile aura principalement pour missions de :

- Sensibiliser les pouvoirs publics et les partenaires au développement sur la nécessité d'améliorer les conditions d'apprentissage dans le secteur informel. Ceci suppose de promouvoir la contribution du secteur informel à la formation de nombreux jeunes enfants non scolarisés pour diverses raisons (échec scolaire, pauvreté, etc.).
- Vulgariser les règles de sécurité et d'hygiène à respecter dans les ateliers du secteur informel.
- Contribuer à la recherche de financement pour la fourniture de vêtements et accessoires de protection adaptés à l'apprentissage (gants et chaussures de protection, masques à souder contre les émanations toxiques, boîtes de premier secours, etc.).
- Valoriser l'apprentissage dans le cadre d'une collaboration entre les structures d'enseignement professionnel et les ateliers du secteur informel.

Dans cette perspective, les actions suivantes ont été envisagées:

- **Première phase:** phase d'information et de sensibilisation des parents d'apprentis des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile.
- **Deuxième phase:** phase de constitution de l'Association Nationale des Parents d'apprentis des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile, c'est-à-dire, portant sur les statuts, le règlement intérieur, l'enregistrement administratif, le programme d'activités, etc.

Pour la réalisation de la première phase, des actions d'information et de sensibilisation ont été réalisées dans quatre régions du Sénégal, à savoir, les régions de Dakar, de Thiès, de Kaolack et de Saint-Louis.

Groupe cible: Mobilisation d'au moins 600 parents d'apprentis pour la constitution de ladite Association, soit par région:

- région de Dakar: 300 parents d'apprentis;
- région de Thiès: 100 parents d'apprentis;
- région de Kaolack: 100 parents d'apprentis;
- région de Saint-Louis: 100 parents d'apprentis.

Modalités d'organisation: par ½ journée d'animation/sensibilisation dans un établissement scolaire en fonction de la zone géographique identifiée dans les différentes régions:

Région de Dakar:

- nombre de zones ciblées: 4 zones à forte densité de population et d'ateliers de mécanique/métallurgie;
- nombre de ½ journée d'information/sensibilisation: 1 par zone.

Régions de Thiès, Kaolack, Saint-Louis:

- nombre de zones ciblées par région: 2 zones à forte densité de population et d'ateliers de mécanique/métallurgie.
- nombre de ½ journée d'information/sensibilisation: 1 par zone.

Participants aux séances d'information/sensibilisation: Ministère du Travail et de l'Emploi, Ministère de la Famille et de l'Enfant, Ministère de l'Artisanat, Mairie d'arrondissement, Chambre des Métiers, chefs de quartiers, parents d'apprentis, responsables de PROMECABILE, Conseil National du Patronat, presse nationale.

Sachant l'influence que les moyens de diffusion et de communication exercent sur les comportements et les convictions de chaque citoyen, le Conseil National du Patronat a utilisé les supports de communication suivants:

Support-Radio: Réalisation d'émissions radiodiffusées en français et en langue nationale

Support-Télévision: Réalisation d'émissions télévisées en français et en langue nationale.

Support-Edition: Parution d'articles dans la revue *Entreprendre* du Conseil National du Patronat.

Aujourd'hui, les objectifs de cette première phase sont atteints. D'ores et déjà, un Bureau Régional de Parents d'Apprentis a été constitué dans chacune des régions ciblées. Par ailleurs, un événement majeur a marqué le défilé des travailleurs du 1^{er} mai 2001 avec la participation des enfants-apprentis bénéficiant du soutien du Conseil National du Patronat du Sénégal. L'on a ainsi vu les enfants-apprentis défiler avec des tee-shirts «PROMECABILE-CNP» et tenant des pancartes «non à l'exploitation, oui à l'apprentissage...».

La deuxième phase du projet visant l'élaboration des statuts, du règlement intérieur et l'organisation de l'assemblée générale constitutive de l'Association Nationale des Parents d'enfants-apprentis des secteurs de la mécanique, de la métallurgie et de l'automobile devait s'achever fin 2001.

En ce qui concerne la promotion de la culture d'entreprise et de l'épargne, l'objectif du Conseil National du Patronat est essentiellement de développer l'esprit d'éveil des jeunes apprentis à l'entrepreneuriat et de les inciter à attacher de l'importance à l'épargne. En effet, dans le contexte de la mondialisation des échanges et de concurrence exacerbée, l'avantage concurrentiel d'une entreprise n'est plus aujourd'hui exclusivement le fait des ressources financières et technologiques dont elle dispose. La dimension culturelle des dirigeants d'entreprise, combinaison de comportements, de vision prospective, de connaissances, de savoir-faire et d'expériences, constitue désormais un enjeu stratégique majeur.

La culture d'entreprise apparaît de plus en plus comme un outil de construction de compétences et de métiers, de création d'entreprises et d'emplois et de déclenchement de l'innovation technologique. Or, l'initiation à la culture d'entreprise est essentiellement un apprentissage. Cette initiation présente l'avantage non seulement de développer très tôt chez les jeunes apprentis des comportements positifs vis-à-vis de l'initiative privée, mais également de leur permettre de comprendre :

- ce qu'est une entreprise
- pourquoi il faut en créer
- comment en créer une
- comment elle fonctionne
- comment on devient entrepreneur.

La conviction du Conseil National du Patronat du Sénégal est que la promotion de la culture d'entreprise et de la culture de l'épargne au niveau des jeunes apprentis permettrait à court terme d'éveiller leur esprit d'entreprise et, à long terme, d'obtenir un meilleur comportement de nos futurs dirigeants ou employés d'entreprises, à la fois dans la prise de décision d'investissement et dans la gestion des risques et incertitudes liés à l'entreprise.

6. Conclusion

Cette étude de cas ne constitue qu'un exemple d'actions initiées par une organisation d'employeurs pour faciliter le passage d'entreprises du secteur informel au secteur formel. Ces actions du Conseil National du Patronat du Sénégal visent principalement à (i) permettre la mutation du secteur informel vers le secteur moderne; (ii) créer des emplois décents et durables; (iii) généraliser la protection sociale; (iv) promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail; et (v) renforcer la compétitivité des entreprises dans le contexte de mondialisation et de concurrence de plus en plus exacerbée.

Liste des abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CNP	Conseil National du Patronat du Sénégal
GES	Groupement Economique du Sénégal
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
IPEC	Programme international pour l'abolition des pires formes du travail des enfants
OCAAIS	Organisation des Commerçants, Agriculteurs et Artisans du Sénégal
PTI	Pôle de Technologies industrielles
RASEF	Réseau Africain des Femmes
ROES	Regroupement des Opérateurs Economiques du Sénégal
PROMECABILE	Association Nationale des Professionnels de la Métallurgie, de la Mécanique Générale et de l'Automobile
UNACOIS	Union Nationale des Commerçants et Industriels du Sénégal

Documents du Secteur de l'emploi sur l'économie informelle

"Decent Work and the Informal Economy: Abstracts of working papers".

"Travail décent et économie informelle: résumés de documents".

"Trabajo decente y economía informal: resúmenes de documentos".

- 1F. "Mondialisation et économie informelle: l'impact de la mondialisation des échanges et des investissements sur les travailleurs pauvres", de Marilyn Carr et Martha Alter Chen.
- 2F. "Cadre stratégique d'appui aux travailleurs de l'économie informelle", de Martha Alter Chen, Renana Jhabvala et Frances Lund.
- 3F. "Les normes internationales du travail et le secteur informel: Evolution et dilemmes", de Charlotta Schlyter.
4. "The Informal Sector in Asia from the Decent Work Perspective", de Nurul Amin.
5. "Towards Decent Work in the Informal Sector: The Case of Egypt", de Alia El Mahdi (disponible en format électronique uniquement).
6. "Good Practice Study in Shanghai: Employment Services for the Informal Economy", de Jude Howell.
7. "Decent Work in the Informal Sector: CEE/CIS Region", de Bettina Musiolek (disponible en format électronique uniquement).
8. "Federation of trade unions of Macedonia", de Liljana Jankulovska (disponible en format électronique uniquement).
9. "A profile of informal employment: The case of Georgia", de Sabine Bernabé.
10. "The informal sector in Sub-Saharan Africa", de Pat Horn, Jantije Xaba and Shirin Motala.
11. "Federation of Kenya Employers: Case Study" de Charles Nyangute (disponible en format électronique uniquement).
12. "Decent work in the informal sector: Latin America", de Jim Thomas (disponible en format électronique uniquement).
13. "Initiatives permettant de promouvoir des emplois de qualité et d'améliorer la productivité dans le secteur informel: une étude de cas au Sénégal" de Youssoufa Wade.