



République du Sénégal



Organisation
internationale
du Travail



PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DECENT DU SENEGAL

2018 - 2022

PASSAGE METHODIQUE DE L'INFORMEL AU FORMEL



Juin 2018

**PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU
TRAVAIL DECENT DU SENEGAL**
2018 - 2022

PASSAGE METHODIQUE DE L'INFORMEL AU FORMEL

REMERCIEMENTS

Le Gouvernement du Sénégal et l'Organisation internationale du Travail adressent leurs sincères remerciements à tous ceux et celles qui, de près ou de loin, avec professionnalisme et méthode, ont contribué à la réalisation de ce document.

Ce message est également adressé aux équipes techniques nationales tripartites, à tous les partenaires nationaux et internationaux, aux différents départements techniques ministériels, ainsi qu'aux membres de l'Equipe d'appui technique de l'OIT au Travail décent et bureau pays de Dakar (ETD - BP - Dakar).

Un remerciement particulier au Directeur général du Travail du Sénégal, Monsieur Karim CISSE, pour son rôle de supervision et de coordination du comité de pilotage ainsi qu'à Monsieur El Hadji Amadou Sakho, responsable de l'Unité de Programmation du BIT qui a assuré la coordination technique tout au long du processus.

Le travail conjoint de l'ensemble de ces acteurs a rendu ce précieux document disponible.

AVANT PROPOS

Le Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) du Sénégal veut mettre le cap sur la qualité et la performance. Pour relever ce défi, les mandants tripartites, le BIT et les partenaires de mise en œuvre ont retenu de faire reposer le programme sur trois piliers essentiels :

- **le réalisme** : l'une des contraintes de la mise en œuvre du premier PPTD aura été la définition de résultats certes pertinents mais sans liens stricts avec les moyens disponibles. L'option actuelle est donc de recentrer les interventions sur un paquet réaliste partant des attentes prioritaires des mandants et des engagements financiers du BIT et des autres partenaires.
- **la flexibilité** : le PPTD de deuxième génération débute en 2018. Or, cette date correspond à la dernière année du premier Plan d'Action Prioritaire (PAP) du document de référence qu'est le Plan Sénégal Emergent (PSE) auquel il doit être aligné. Conscients que des modifications peuvent être imposées par l'adoption du deuxième PAP (2019 – 2023) du PSE, les mandants et le BIT ont décidé de se concentrer sur des interventions incompressibles en gardant la possibilité, lors des exercices de revues du PPTD d'intégrer de nouveaux résultats aux fins d'alignement.
- **la culture du résultat** : la gestion axée sur les résultats reste une option inamovible. Mais il s'agira désormais de mettre davantage l'accent sur les changements profonds attendus. Cela conduit à assoir une théorie du changement soutenue, en particulier par une bonne appropriation du programme par les employeurs et les travailleurs notamment et par l'élaboration d'une stratégie de mobilisation des ressources pour garantir l'effectivité des actions retenues.

Compte tenu des leçons tirées de l'expérience précédente, la communication optimale est érigée en principe transversal pour, en amont, maintenir les acteurs ensemble et mobilisés et, en aval, assurer la visibilité des résultats obtenus.

Par ailleurs, d'un point de vue thématique, les mandants tripartites ont retenu de faire de ce PPTD, celui du passage méthodique et graduel des entreprises et emplois du secteur informel au secteur dit formel.

Francois Murangira
Directeur

PREFACE

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Agenda du Travail décent de l'OIT, le Sénégal a formulé en 2012, en concertation avec les mandats tripartites et d'autres partenaires clés, un Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) avec l'appui du Bureau international du Travail pour la période 2012-2015. La signature de ce document, le 18 juillet 2012, avait suscité beaucoup d'espoirs car il constituait le cadre stratégique, axé sur les résultats, qui engageait le Gouvernement et les partenaires sociaux à travailler en partenariat avec l'OIT et d'autres partenaires pour réaliser les objectifs du travail décent. Par cet acte, le Sénégal manifestait ainsi sa volonté d'insérer l'ensemble des initiatives en matière de promotion de l'emploi et de stratégies de lutte contre la pauvreté, dans un cadre cohérent et consensuel.

Ce PPTD a été mis en œuvre et prolongé jusqu'en 2018 pour répondre au besoin d'harmoniser les différents cadres nationaux de développement.

Une revue à mi-parcours du PPTD en Mai 2015 a permis d'évaluer les actions accomplies, d'examiner les difficultés rencontrées et de formuler des recommandations pour la mise en œuvre des prochains PPTD. Les facteurs majeurs qui ont affecté le taux de réalisation du précédent PPTD tiennent sans nul doute à l'inexistence d'un organe chargé de la mise en œuvre du PPTD et à l'insuffisance des ressources financières mobilisées.

Le nouveau PPTD (2018-2022) tient compte des évolutions notées dans l'environnement institutionnel et programmatique, en particulier l'adoption et la mise en œuvre, depuis 2014, du Plan Sénégal Emergent (PSE), l'adoption de l'Acte 3 de la décentralisation, l'élaboration de la Stratégie nationale de Protection sociale, etc.

Elaboré avec la pleine participation du Gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ce PPTD, aligné sur le PSE, reconduit les priorités du précédent PPTD, en les affinant. Ainsi, il vise l'atteinte des deux priorités suivantes : (i) la promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes, et (ii) le renforcement et l'extension de la protection sociale.

En effet, malgré la volonté et l'engagement pris par le Gouvernement autour de la problématique de l'emploi, en général, et de l'emploi des jeunes, en particulier, des déficits de travail décent persistent dans le marché de l'emploi (persistance du chômage frappant plus particulièrement les jeunes, les femmes et les ruraux, faible employabilité des jeunes liée à la faible adéquation de la formation aux besoins du marché, insuffisance des profils adéquats pour une exploitation maximale des opportunités d'emploi des projets phares du PSE, faible cohérence institutionnelle dans la politique de promotion de l'emploi...).

En outre, dans le domaine de la protection sociale, qui constitue l'axe II du PSE, le Gouvernement a démontré sa volonté de lutter contre la pauvreté en ciblant les plus défavorisés à travers différentes initiatives (Programme de Bourses de Sécurité familiale, Programme de Couverture Maladie universelle, mise en place d'un régime simplifié de protection sociale pour les travailleurs exerçant dans l'économie informelle). C'est donc tout naturellement que la protection sociale est érigée en axe prioritaire dans le nouveau PPTD.

Le PPTD 2018-2022 identifie dès lors des objectifs clés, réalistes et réalisables assis sur une approche fondée sur les résultats pour promouvoir l'emploi et la protection sociale.

Ce nouveau PPTD est donc une réponse forte formulée par l'Etat et les partenaires sociaux face à des défis clairement identifiés. Le pari majeur du PPTD Sénégal est celui de réaliser un équilibre entre la planification stratégique et la planification opérationnelle déclinant le détail des activités et des besoins financiers nécessaires à l'atteinte des résultats mais aussi une stratégie efficace de mobilisations des ressources.

Convaincu de la pertinence de ce document et de son impact sur la promotion du travail décent au Sénégal, j'exprime mes vifs remerciements et ma profonde gratitude au Bureau international du Travail pour son appui technique et financier considérable ainsi qu'à tous les départements ministériels, institutions et partenaires sociaux pour leur contribution à sa formulation et leur engagement à participer à sa mise en œuvre.

Samba SY

Ministre du Travail, du Dialogue social,
des Organisations professionnelles et
des Relations avec les Institutions



République du Sénégal

Protocole d'accord entre la République du Sénégal et l'Organisation internationale du Travail représentée par le Bureau international du Travail

Attestant de la qualité des relations entre le Gouvernement du Sénégal et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ;

Attendu que l'OIT coopère avec ses Etats Membres en vue de réaliser les principes et objectifs énoncés dans sa constitution ;

Attendu que l'OIT, représentée par le Bureau international du Travail, d'une part, et Gouvernement du Sénégal, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussignées (ci-après dénommées « les Parties », souhaitent renforcer la coopération pour le développement et travailler ensemble pour atteindre les objectifs du Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD) établi à cet effet ;

Comprenant la nécessité de renforcer les capacités des mandants tripartites de la République du Sénégal afin de leur permettre d'atteindre les objectifs du travail décent ;

Prenant en compte les axes stratégiques du pacte mondial pour l'emploi ;

Rappelant la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), à laquelle la République du Sénégal a adhéré le 02 mars 1966, en acceptant son annexe I concernant l'OIT, ainsi que l'Accord d'assistance technique signé à Dakar le 27 décembre 1961 et l'Accord de siège signé le 9 février 1967

Il a été convenu, entre les Parties, ce qui suit:

Article 1 :

Les Parties s'engagent, par le présent protocole, à coopérer pour la mise en œuvre du PPTD joint en annexe. Le PPTD fait partie intégrante du présent Protocole d'accord. En cas d'incompatibilité entre les dispositions dudit Programme et celles du Protocole d'accord, les dernières prévaudront.

Article 2 :

Dans le respect de ses règles internes applicables et la limite des ressources disponibles, l'OIT s'engage à fournir au Sénégal, l'appui technique nécessaire pour mettre en œuvre ledit programme, et entreprendre ainsi, avec le Gouvernement du Sénégal, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussignées, les efforts nécessaires pour mobiliser les ressources pour le financement des activités prévues dans le programme pays pour le travail décent, sous certaines conditions convenues par écrit.

Article 3 :

Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes du Bureau internationale du Travail (BIT) dans le pays, conformément à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées du 21 novembre 1947 et son annexe I, le Gouvernement fournira au BIT les facilités et les arrangements nécessaires, y compris l'exemption de la taxe sur la valeur ajoutée sur les biens, le matériel, le travail et les services utilisés aux fins de l'exécution du mandat officiel du BIT. Aucune disposition du présent Protocole d'accord et aucun acte s'y rapportant ne peuvent être

considérés comme comportant une renonciation aux privilèges et immunités de l'OIT.

Article 4 :

Le Programme pays pour le travail décent sera mis en œuvre durant la période 2018-2022. Par consentement mutuel consigné par écrit, les parties peuvent amender toutes les dispositions du présent Protocole d'accord ou, conformément aux règles applicables de l'OIT notamment en matière d'examen et d'évaluation du PPTD, étendre le programme, y compris en cas de non achèvement dans le délai prévu.

Article 5 :

Pour toutes les questions qui ne sont pas spécifiquement couvertes par cet accord, les dispositions pertinentes des procédures, règles et directives de l'OIT s'appliqueront.

Article 6 :

Le présent protocole d'accord, rédigé en quatre exemplaires originaux, en français, entrera en vigueur à partir de la date de sa signature. Dans le cas où le Protocole d'accord serait traduit dans une langue autre que le français, la version originale en français prévaudra.

Signé le 2018 à Dakar, Sénégal

Ministre du Travail, du Dialogue social
des Organisations professionnelles
et des Relations avec les Institutions

Pour et au nom de l'Organisation
internationale du Travail
en Afrique Occidentale
Directeur ETD/BP-Dakar

Samba SY

François MURANGIRA

Ministre de l'Emploi, de l'Insertion professionnelle
et de l'Intensification de la main-d'oeuvre

Abdoulaye DIOP

Représentants des Travailleurs

Secrétaire général de la CNTS
Mody GUIRO

Secrétaire général de l'UNSAS
Mademba SOCK

Secrétaire général de la CSA
Elimane DIOUF

Secrétaire général de la CNTS/FC
Cheikh DIOP

Représentants des Employeurs

Président du CNP
Baïdy AGNE

Le Président de la CNES
Mansour KAMA

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs
ADEPME	Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes Entreprises
ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs
AGETIP	Agence d'Exécution des Travaux d'Intérêt Public contre le sous-emploi
AJEB	Agence pour l'Emploi des Jeunes de la Banlieue
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANAMA	Agence nationale d'Appui aux Marchands ambulants
ANEJ	Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes
ANIDA	Agence nationale d'Insertion et de Développement agricole
ANPEJ	Agence nationale pour l'Emploi des Jeunes
ANSI	Agence nationale de la Statistique et de la Démographie
APDA	Agence pour la Promotion et le Développement de l'Artisanat
APIX	Agence de Promotion de l'Investissement et des grands Travaux
BIT	Bureau international du Travail
CCA	Bilan commun de Pays
CEACR	Commission d'Experts pour l'Application des Conventions et Recommandations de l'OIT
CMU	Couverture Maladie universelle
CNDS	Charte nationale du Dialogue social
CRE	Créer son Entreprise
CSS	Caisse de Sécurité sociale
CSST	Commission de la Santé et de la Sécurité du <i>Travail</i>
CT	Collectivités territoriales
EIIP	Employment Intensive Investment Programme (HIMO)
EMP/ENTREPRISE	Département de la Création d'emplois et du Développement de l'entreprise
EMP/POLICY	Département des Politiques de l'Emploi
FIJ	Fonds d'Insertion des Jeunes
FNAE	Fonds national d'Actions pour l'Emploi
FNPEF	Fonds national de Promotion de l'Entrepreneuriat féminin
FNPJ	Fonds national de Promotion de la Jeunesse
FNR	Fonds national de Retraite
FONDEF	Fonds de Développement de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
GENDER	Bureau pour l'Egalité entre Hommes et Femmes
GERME	Gérer Mieux son Entreprise
IMT	Inspection médicale du Travail
IPEC	Programme international pour l'abandon du Travail des enfants
IPM	Institution de Prévoyance Maladie
IPRES	Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal
MCCSIPME	Ministère du Commerce, de la Consommation, du Secteur Informel et des PME

MEIPIMO	Ministère de l'Emploi, de l'Insertion professionnelle et de l'Intensification de la main-d'œuvre (ME)
MFFG	Ministère de la Femme, de la Famille et du Genre
MFPA	Ministère de la Formation professionnelle, de l'Apprentissage et de l'Artisanat
MJCCPV	Ministère de la Jeunesse, de la Construction citoyenne et de la Promotion du volontariat (MJ)
MTDSOPRI	Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions (MT)
NORMES	Département des Normes internationales du Travail
OIT	Organisation internationale du Travail
ONFP	Office national pour la Formation professionnelle
PAPEJF	Projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi des Jeunes et des Femmes
PARDEV	Département des Partenariats et de l'Appui aux Programmes extérieurs
PNSST	Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail
PNUAD	Programme des Nations unies pour l'Appui au Développement
PPTD	Programme Pays de Promotion du Travail Décent
PRACAS	Programme d'accélération de la cadence de l'agriculture sénégalaise
PRODAC	Programme des Domaines agricoles communautaires
PTF	Partenaires techniques et financiers
RSPC	Régime simplifié pour les Petits Contribuables
SNPS	Stratégie nationale de Protection sociale
SNU	Système des Nations unies
TPE	Très Petites Entreprises
TRIE	Trouver une Idée d'Entreprise

Sommaire

AVANT PROPOS	4
RESUME.....	12
INTRODUCTION.....	14
I. Contexte pays : diagnostic et analyse situationnelle.....	15
1.1. Situation politique	15
1.2. Situation socio-économique	15
1.3. Emploi et dynamiques du marché du travail	17
1.4. Situation en matière de normes internationales du Travail	24
1.5. Situation en matière de protection sociale	27
1.6. Situation en matière de tripartisme et dialogue social	29
1.7. Réponse du Gouvernement et défis à relever	31
1.8. Réponse du système des Nations Unies	34
1.9. Assistance du BIT et leçons tirées.....	36
1.10. Processus de formulation du deuxième PPTD.....	42
II. Priorités du Programme	Error! Bookmark not defined.
III. Réalisations à court et moyen termes	50
IV. Gestion, plan de mise en œuvre, et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD Sénégal.....	57
4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance	57
4.2. Analyse des risques.....	59
V. Plan de financement	60
VI. Plaidoyer et plan de communication	61

RESUME

Le PPTD Sénégal de deuxième génération 2018-2022 a été élaboré de manière consensuelle par les mandants tripartites pour résorber les déficits de travail décent identifiés. Il fait suite au premier PPTD 2012-2016 dont les résultats, malgré des avancées significatives, ont été mitigés notamment en raison de la faible mobilisation des ressources, l'insuffisante appropriation nationale et le manque de réalisme de certains résultats attendus.

Le diagnostic réalisé révèle qu'en matière de création d'emplois, on observe :

- la persistance du chômage frappant plus particulièrement les jeunes, les femmes et les ruraux ;
- la faible employabilité des jeunes liée à l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail;
- l'insuffisance des profils adéquats pour une exploitation maximale des opportunités d'emplois des projets phares du PSE ;
- l'absence de viabilité financière de la structure de promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) ;
- l'hypertrophie d'un secteur informel éloigné des principes de base du travail décent ;
- la faible exploitation des niches d'emplois territoriales.

En matière de Normes internationales du Travail, malgré l'effort d'adaptation des textes nationaux aux conventions ratifiées, les déficits sont relatifs, à la faible vulgarisation/appropriation des normes sur les lieux de travail, y compris dans le secteur informel, à la mise en application des principes et droits fondamentaux au travail.

Dans le secteur de la protection sociale, on observe des dysfonctionnements dans la gouvernance d'ensemble du système de sécurité sociale, la faible promotion des mécanismes de financement durable de la protection sociale des travailleurs, le ciblage peu efficace des travailleurs les plus vulnérables, la faible extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale.

Le dialogue social a connu des avancées institutionnelles appréciables, mais ses acteurs doivent encore redoubler d'efforts pour réduire la récurrence de certains conflits sociaux.

Sur la base de ce diagnostic et en tenant compte des autres cadres de planification, en particulier le PSE, l'agenda du travail décent et les ODD, les mandants tripartites ont retenu deux priorités : (i) **la promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes**, et (ii). **le renforcement et l'extension de la protection sociale**. Dans les deux priorités, la volonté de contribuer au passage d'un secteur informel largement

dominant mais peu respectueux des principes du travail décent, au secteur formel est le fil conducteur qui oriente les résultats, les activités et l'utilisation des ressources.

Piloté par le Ministère en charge du Travail s'appuyant sur un comité de pilotage tripartite, le BIT et d'autres partenaires, le PPTD se dote d'un plan de mobilisation des ressources, d'un plan de communication et d'un plan de formation.

INTRODUCTION

Pays sahélien situé dans la partie la plus occidentale de l'Afrique en bordure de l'océan Atlantique, le Sénégal partage ses frontières avec la Gambie, la Guinée, la Guinée Bissau, le Mali et la Mauritanie. Il compte près de 15,4 millions d'habitants dont environ 23 % concentrés dans la région de Dakar et 40 % vivant en milieu rural (Recensement général de la population, de l'habitat, de l'agriculture et de l'élevage, ANSD, 2016).

En dépit de signes positifs de croissance économique, on y observe la persistance de contraintes liées à la pauvreté et à l'emploi qui justifient l'adoption d'un Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD). Sollicité par les mandants pour trouver des solutions durables aux contraintes liées à l'Agenda du travail décent, le présent PPTD traduit un consensus fort entre les différents acteurs impliqués. Sa vocation est de servir de cadre de référence dans lequel s'insèrent toutes initiatives et interventions en matière de promotion du travail décent.

Pour rationaliser la mise en œuvre des activités et maximiser leur impact, le programme est conçu selon les principes de la gestion axée sur les résultats (GAR). C'est ainsi que les résultats attendus, structurés autour des priorités, sont déclinés en produits, lesquels sont à leur tour désagrégés en activités. Malgré toutes ces précautions, le PPTD, comme tout document prévisionnel, est susceptible d'actualisation sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation des activités.

L'élaboration du PPTD entre dans le cadre de l'appui du BIT à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. En effet, le travail décent est considéré comme celui qui est fourni dans le cadre du respect des principes et droits fondamentaux du travail, avec une protection sociale et des revenus suffisants pour permettre au travailleur et à sa famille de mener une vie digne dans un climat de dialogue social. Ainsi, les mandants du Sénégal reconnaissent la nécessité d'adopter dans le cadre de l'effort national de développement, une approche institutionnelle cohérente et concertée pour promouvoir le travail décent dans le pays. Ce concept préconisé dans l'Agenda du travail décent permet au Sénégal de progresser tant socialement qu'économiquement par une démarche plus proche de l'intérêt général et susceptible de porter une croissance durable dans un climat de paix et de cohésion sociale.

Il faut rappeler que le présent PPTD fait suite au premier PPTD 2012-2016 qui, malgré des avancées appréciables, notamment en matière de renforcement de l'employabilité des jeunes et de réduction du travail des enfants, n'a pas tenu toutes ses promesses en raison de sa faible appropriation par le gouvernement liée au déficit de communication autour du programme, à la faible mobilisation des ressources et au caractère peu réaliste de certains résultats attendus au regard du contexte économique et social.

Tenant compte des leçons du passé, le présent PPTD résume la situation politique, économique et sociale générale du Sénégal, puis analyse la situation du travail décent au regard de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des normes internationales du travail. De cette analyse découle, logiquement, le choix des priorités du PPTD déclinées en résultats à atteindre à court et moyen termes.

I. Contexte pays : DIAGNOSTIC ET ANALYSE SITUATIONNELLE

Le contexte du PPTD dresse la situation globale à la fois politique et socio-économique avant d'éclairer sur les conditions de travail décent au Sénégal qui justifient l'existence et les orientations du présent programme.

11. Situation politique

Le Sénégal est considéré comme l'un des pays les plus stables d'Afrique. Il dispose d'institutions solides renforcées par une tradition républicaine bien établie. Les alternances politiques survenues dans des conditions pacifiques démontrent la maturité démocratique du pays. Le Sénégal est un Etat de droit qui garantit et promeut les droits et libertés fondamentaux.

L'Acte III de la décentralisation crée aussi un contexte favorable. A travers la territorialisation des politiques publiques qui en constitue l'un des principaux fondements, il invite les collectivités territoriales à se positionner comme des relais dynamiques des politiques publiques, y compris la politique de l'emploi, même si l'emploi n'intègre pas encore le bloc des compétences transférées.

1.2. Situation socio-économique

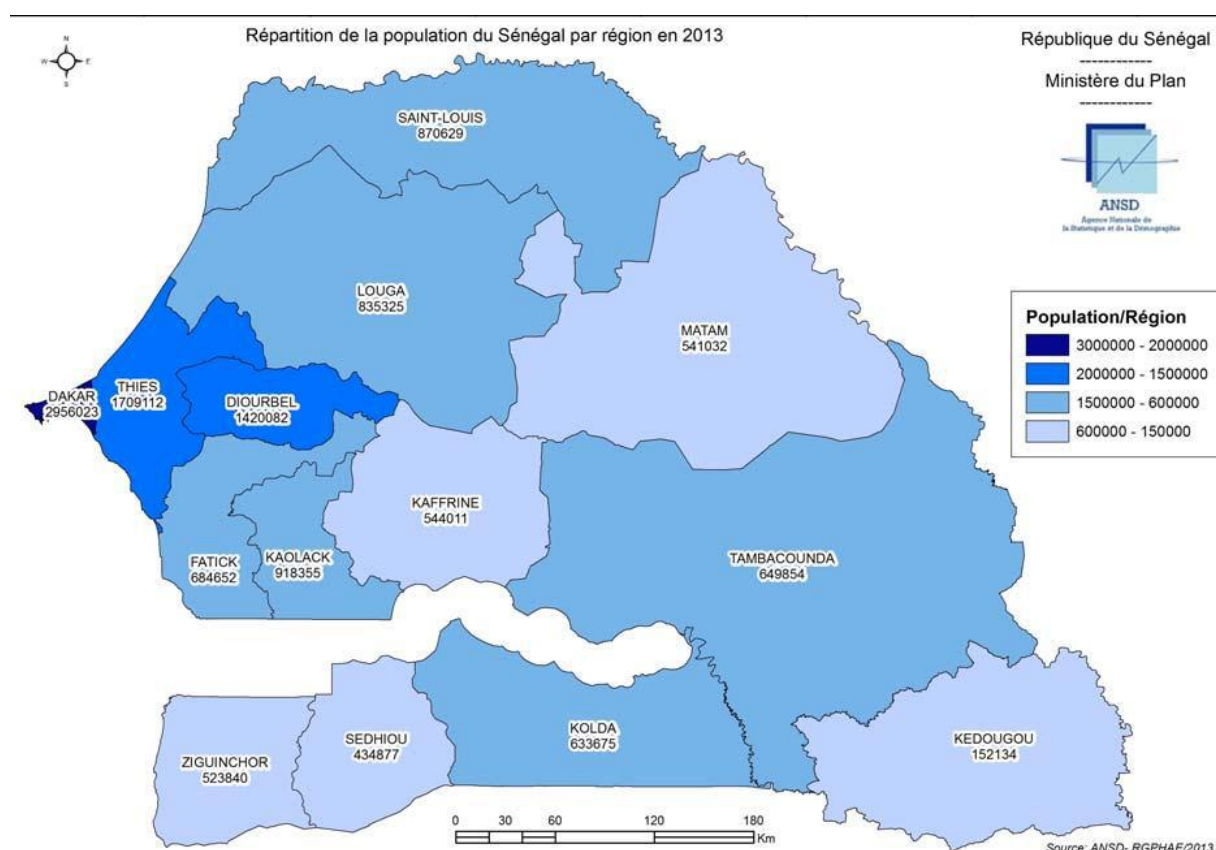
Durant la période 2005 – 2013, le taux de croissance annuelle du PIB réel s'est établi à 3,5%¹ par suite d'un ensemble de facteurs comme les chocs sur les prix de l'énergie et des produits agricoles, le déficit pluviométrique, et les lenteurs dans les réformes relatives au climat des affaires. Par la suite, l'économie sénégalaise, avec un taux de croissance de 6.7 % en 2016 contre 6.5 % en 2015 et 4,3% en 2014, est restée dynamique dans un contexte de faible inflation. Ces performances placent le Sénégal au quatrième rang des pays les plus dynamiques en Afrique de l'Ouest. Cette évolution favorable s'explique en majeure partie par une bonne conjoncture dans le sous-secteur agricole d'une part, et la relance des activités des industries et des services d'autre part. Le secteur primaire qui contribue pour près de 20% au PIB en 2016 est dominé par l'agriculture qui reste toujours tributaire de la pluviométrie.

Une croissance plus forte de 6.8 % et 7.0 % respectivement pour 2017 et 2018 est attendue de la poursuite de la mise en œuvre du Plan Sénégal Emergent (PSE) lancée depuis 2014, lequel a renforcé la demande intérieure à travers la consolidation des investissements publics dans l'énergie et les infrastructures. Ces meilleures perspectives de croissance pourraient être perturbées cependant par des risques liés aux contraintes pesant sur l'énergie et les

¹ Revue annuelle conjointe Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan, mai 2017

transports, aux difficultés dans la mise en œuvre des réformes et aux aléas climatiques². Le PSE, référentiel de la politique économique du pays, vise l'émergence économique du Sénégal à l'horizon 2035 et repose sur trois principaux axes : (i) la transformation structurelle de l'économie et la croissance, (ii) le capital humain, la protection sociale et le développement durable, (iii) la gouvernance, les institutions, la paix et la sécurité.

Selon le diagnostic du PSE, le Sénégal connaît une forte dynamique de croissance démographique alors que les offres de services sociaux et les possibilités d'insertion dans le marché du travail sont très réduites notamment pour la population jeune.



La production de l'économie est également très vulnérable aux chocs d'ordre interne et n'est pas assez résiliente aux chocs externes. Ainsi, le pays fait face à de grands défis liés entre autres à la production d'une énergie suffisante et à un coût compétitif, l'adéquation de la formation aux besoins de l'économie, la résorption du déficit en infrastructures pour le désenclavement interne, la préservation de l'environnement et la garantie d'une gestion durable des ressources naturelles, le financement des activités économiques et la faiblesse des marges de manœuvre budgétaires pour les services sociaux. La faiblesse de la productivité et le poids du secteur informel constituent une contrainte à la transformation structurelle de l'économie.

² CCA (Bilan commun de pays) établi en 2017 par le SNU et le Gouvernement du Sénégal à l'occasion de la préparation du PNUAD 2019-2023.

Les politiques à fort contenu social peinent à se traduire en résultats tangibles : la pauvreté, les inégalités sociales ainsi que les disparités territoriales restent préoccupantes, mettant en évidence l'urgence d'améliorer de manière durable les conditions de vie des populations. Ainsi, d'importants efforts devront être consentis pour l'atteinte des ODD, notamment pour les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'assainissement.

Pour renverser durablement cette tendance, le gouvernement a adopté, en 2014, un nouveau plan de développement, le Plan Sénégal Emergent (PSE), conçu pour aider le pays à sortir de ce cycle de faible croissance et de progrès insuffisants en matière de réduction de la pauvreté.

Portée essentiellement par l'agriculture et le secteur industriel, la croissance économique s'est récemment accélérée, atteignant environ 6,5 % en 2016 et 2017, faisant du Sénégal l'une des économies les plus performantes de l'Afrique subsaharienne, grâce à une meilleure compétitivité, des progrès ponctuels dans les réformes structurelles engagées et une conjoncture internationale favorable. Ce bon résultat s'explique aussi par la vitalité des exportations qui ont augmenté de près de 15 % en 2015 et de 13 % en 2016, soutenues par une diversification des produits agricoles, de pêche et du secteur extractif.

1.3. Emploi et dynamiques du marché du travail

Situation globale

Suivant les résultats définitifs de la première Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) de novembre 2015, le taux de chômage de la population âgée de 15 ans et plus est en hausse et est de l'ordre de 15,7% au titre de cette même année contre 10% en 2006. Il est plus accentué chez les femmes avec 22,9% (contre 9,8% chez les hommes), dans les centres urbains avec 19,7% (contre 12,3% en milieu rural), chez les personnes sans diplôme représentant 39,9% des chômeurs³.

Le taux d'activité est estimé à 53,3% chez les personnes âgées de 15 ans et plus au niveau desquelles de réelles disparités subsistent suivant le sexe (37,8% chez les hommes contre 57,4% chez les femmes) et le milieu de résidence (51,1% à Dakar, 47,5% en milieu rural et 42,1% dans les zones urbaines autres que Dakar). Le niveau d'occupation reste faible, soit un taux de 45%. Il est plus élevé à Dakar (43,4%) que dans les autres centres urbains du Sénégal (33,6%). En milieu rural, il est ramené à 41,6%.

Le sous-emploi en fonction de la durée du travail est de 26,8%. Il connaît de réelles variations selon le genre (39,3% chez les femmes contre 19,9% chez les hommes) et selon le milieu (30,2% en milieu rural contre 25,6% en milieu urbain et 23,9% à Dakar).

Ainsi, le taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage est de l'ordre de 31,5%. Suivant le sexe, il est de 42,4% chez les femmes contre

³ Ministère en charge de l'Emploi, 2016, Politique Nationale de l'Emploi.

23,4% chez les hommes. En milieu rural, il avoisine 26,2% contre 37,4% dans les centres urbains autres que Dakar (36%).

La population occupée est composée de 23% de travailleurs, de 35,1% d'employeurs et d'auto-employeurs et de 41,5% d'aides familiaux. L'emploi salarié ne concerne que 28,7% de la population occupée dont 80% ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale. L'agriculture, au sens large, n'occupe que 8,4% des emplois. La mobilité professionnelle (changement d'activité) n'affecte que 6% des actifs occupés.

Dominance du secteur informel

L'économie informelle désigne l'ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'État. Les entreprises du secteur informel sont en marge de la législation notamment celle fiscale (il échappe à toute imposition) et sociale (heures supplémentaires, salaire minimum, sécurité, hygiène, réglementation relative à la concurrence loyale, cotisations sociales, etc.).

Le rapport de l'Enquête nationale sur le Secteur Informel du Sénégal (ENSIS, 2013) a montré que le secteur informel non agricole occupe 2 216 717 personnes, soit 48,8% de la population active occupée. Il a produit 4 336 milliards de F CFA en 2010, soit 39,8% de la production. Il a généré 2 655 milliards de FCFA de valeur ajoutée représentant 41,6% du PIB et 57,7% de la valeur ajoutée non agricole. La masse salariale versée au personnel du secteur informel se chiffre à 600 milliards de FCFA. En moyenne, une unité de production informelle verse annuellement 1,1 million de FCFA à ses employés et la moitié des UPI a une masse salariale annuelle inférieure à 521 429 FCFA. Le salaire annuel moyen perçu par un employé du secteur s'élève à 505 805 FCFA, soit un salaire mensuel de 42 150 FCFA.

Le rapport du Recensement général des Entreprises au Sénégal (2017), plus récent, constate que 97% des entreprises dotées d'un emplacement fixe sont dans le secteur informel. Dans l'essentiel des régions, près de 70% du personnel en activité exercent dans l'informel. Pour Dakar et Saint Louis où l'emploi informel est moins représenté, la proportion est respectivement de 48,1% et 77,6%. Ainsi, une faible proportion des travailleurs bénéficie de la protection sociale ; 2,6% des unités économiques sont inscrites à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) et 2,4% à la Caisse de Sécurité sociale (CSS). Dans la plupart des branches d'activité, la proportion des entreprises informelles est supérieure à 95%. L'agriculture et les industries textiles sont les branches d'activité les plus représentées dans l'informel avec des proportions d'unités supérieures à 99%. En outre, certaines branches comme les BTP et les transports et télécommunications se démarquent de la moyenne (97,0%) avec seulement 39,2% d'unités informelles pour la première et 66,0% pour la seconde.

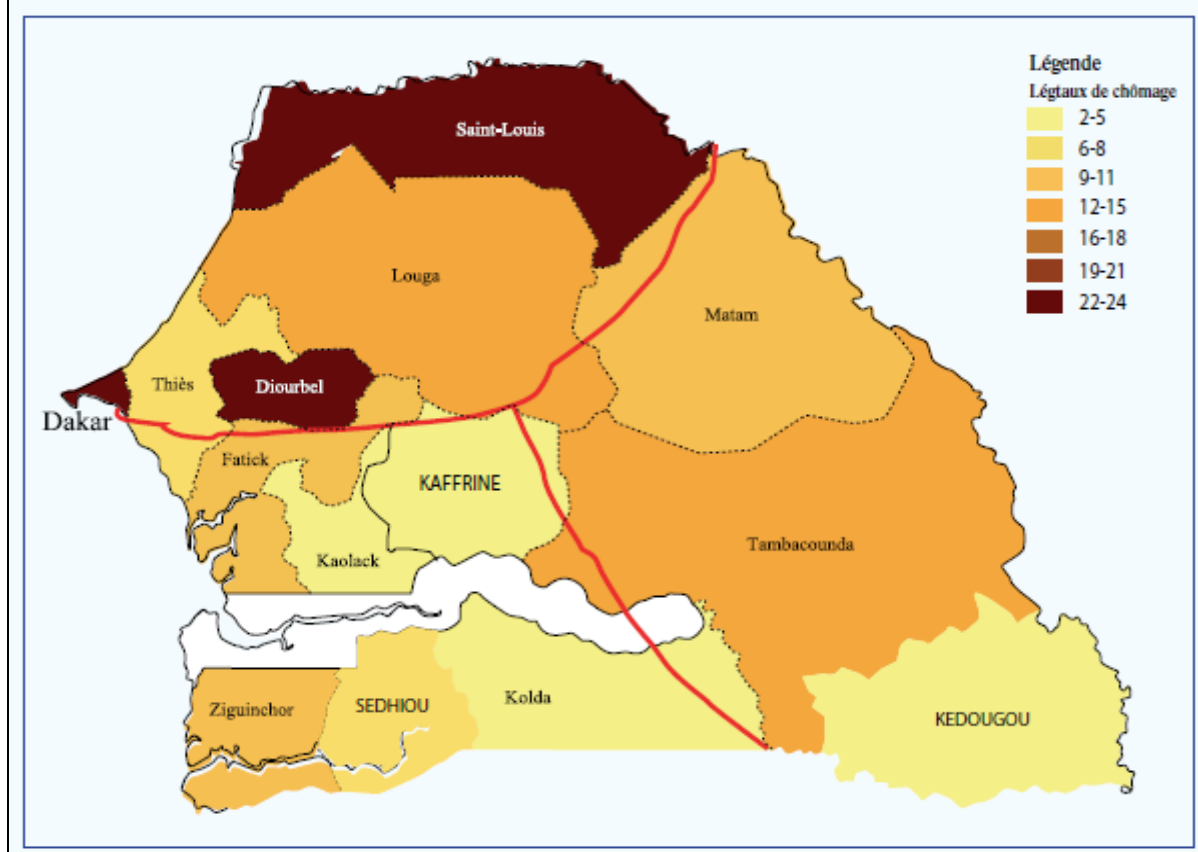
Emploi des jeunes

La population sénégalaise se caractérise par sa grande jeunesse : la moitié de la population est âgée de moins de 18 ans (17 ans chez les hommes contre 19 ans chez les femmes). En outre, les moins de 20 ans représentent 52,7%. Les enfants âgés de moins de 15 ans constituent 42,1% de la population globale. La proportion est plus importante chez les garçons (43,6%) que chez les filles (40,5%). Par ailleurs, 3,5% de la population a 65 ans et plus (ENSIS, 2013). C'est dire que le coefficient de dépendance démographique est élevé. Il correspond à 84 personnes inactives (moins de 15 ans et 65 ans et plus) pour 100 personnes actives (15 à 64 ans) (Ministère de l'Emploi, 2016).

Ainsi, les jeunes subissent une forte pression sur le marché de l'emploi : La demande d'emplois augmente à un rythme deux fois plus élevé que l'offre d'emplois selon les données de l'enquête nationale sur le secteur informel au Sénégal (ENSIS, 2011).

L'analyse spatiale du chômage des jeunes fait ressortir trois principales aires de chômage : la partie nord-ouest caractérisée par des taux de chômage les plus élevés, les parties est et ouest avec des taux moyens et la partie sud avec des taux faibles. L'explication économique, intégrant les aspects géographiques permet d'expliquer la répartition spatiale du chômage. Ainsi, en faisant un rapprochement entre la distribution du taux de chômage selon les régions et l'absorption de la main-d'œuvre par secteur d'activité, il apparaît que les taux de chômage les plus élevés sont observés dans les régions où l'activité économique est dominée par le secteur tertiaire tandis que dans les zones où l'activité dominante relève du secteur primaire, le taux de chômage est relativement faible.

Figure 4 : Cartographie du chômage des jeunes au Sénégal



La durée du chômage peut varier selon la zone, le niveau d’instruction, et le sexe. La durée moyenne en situation de chômage en milieu urbain est deux fois supérieure à celle qui est observée en milieu rural. La durée du chômage peut varier selon le niveau d’instruction de la personne. Le pourcentage des jeunes en situation de chômage de longue durée est de 74% pour les diplômés du supérieur, 52% chez les diplômés du secondaire, 62% pour ceux qui ont le niveau primaire et 41% pour ceux qui n’ont aucun niveau d’instruction. Par ailleurs, la durée moyenne du chômage des jeunes est de 17 mois pour les hommes et trois mois de plus pour les femmes. (Document de Politique Nationale de l’Emploi réactualisé en 2017).

Plus de la moitié des jeunes en quête d’un emploi privilégient les relations personnelles en matière de recherche d’emploi. En outre, 25% ont fait des demandes auprès des entreprises, 7% à partir des annonces, médias ou internet. Ceux qui s’adressent à la Fonction publique ne représentent que 4%. Le recours à la Direction de l’emploi est marginal (1%), en raison du déficit d’information autour des institutions nationales. Les autres canaux utilisés par les jeunes sont: recherche de financement propre (3%), agence de placement privé (2%) et recherche de partenaires pour le financement des projets (2%), (Document de Politique National de l’Emploi réactualisé en 2017).

Emploi et formation professionnelle

Il n'est pas envisageable de développer un pays sans doter les acteurs de ce développement, en particulier, les jeunes, des aptitudes nécessaires à la mise en œuvre des projets économiques individuels ou collectifs, publics ou privés. Les impacts de la formation sur les autres secteurs du développement en font un des investissements les plus durables et les plus rentables à long terme.

La formation professionnelle est capitale pour les pays en développement en raison de ses effets directs sur l'emploi et la croissance. Lorsqu'elle est adaptée aux besoins du marché, elle booste la croissance et la compétitivité des entreprises d'une part, et prévient l'exclusion des jeunes du marché du travail d'autre part.

Parmi les Objectifs de Développement Durables (ODD) auxquels le Sénégal a souscrit, l'Objectif n°4 vise à assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. La cible 4.3 est ainsi libellée : *« D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et à un coût abordable »*. La cible 4.4 dit bien : *« D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat »*.

Au Sénégal, la formation professionnelle est nécessairement une priorité du fait de la forte proportion des jeunes au sein de la population. Les nombre de jeunes âgés de 18 à 35 ans s'élève à plus de 4 911 828 (ANSD, 2018).

Parmi les contraintes à l'employabilité du côté de l'offre de main-d'œuvre, on note des taux de scolarisation faibles. Par exemple, 87,9% n'a effectué aucune formation professionnelle ou technique. L'enseignement dispensé est général et ne permet pas aux bénéficiaires de s'insérer dans le marché du travail. D'ailleurs, seul près de 3% de la population active détient un diplôme professionnel ou technique et parmi ceux ayant suivi une formation, une partie n'a pas obtenu de diplôme (Document de Politique Nationale de l'Emploi actualisé en 2017).

Par ailleurs, le marché du travail n'a pas la capacité de générer des opportunités suffisantes pour absorber la force de travail. Les quelques opportunités qui se sont présentées exigent des compétences qui ne sont pas délivrées par la formation professionnelle, ce qui génère un décalage entre l'offre et la demande de compétences.

Politique de l'emploi

D'importantes initiatives gouvernementales ont été prises pour la promotion de l'emploi, notamment l'emploi des jeunes :

- la Lettre de politique de développement du secteur de la jeunesse (LPDSJ) renfermant un important volet consacré à l'emploi ;

- le Plan d'actions pour l'emploi des jeunes (PANEJ) dont l'objectif essentiel de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi dans les secteurs productifs par le financement et/ou la garantie de leurs projets et le renforcement de leur employabilité.

Sur le plan institutionnel, on notera :

- des initiatives de financement et d'appui technique à travers la création, du FNAE, du FNPEF, du FIJ, de la DER, du PAOPEJ, du Projet Ecole-Entreprise, du FPEC, etc.
- des structures d'accompagnement et de placement à travers la mise en place de l'ANPEJ, l'AGETIP, l'ANIDA, l'APDA, l'ANAMA, l'ADPME, et l'APIX ;
- des structures de formation et de financement de la formation à travers le 3FPT, l'ONFP.

L'Etat du Sénégal a ratifié la convention n° 122 de l'OIT qui recommande aux Etats de mettre en place un cadre de référence propice au développement de l'emploi partout, par tous et pour tous. Dans ce sillage, l'Etat a élaboré en 1997 une première Politique Nationale de l'Emploi dont la mise en œuvre n'a pas été totalement effective. Une nouvelle Politique Nationale de l'Emploi, après celle de 2011, est en cours d'élaboration tandis que les contraintes identifiées à l'époque sont encore actuelles.

La NPNE envisage six (6) stratégies :

- **Stratégie 1** : Création massive d'emplois dans le PSE, les grands projets du chef de l'Etat et dans les systèmes économiques traditionnels ;
- **Stratégie 2** : Développement de programmes publics spécifiques de création d'emplois décents ;
- **Stratégie 3** : Développement de programmes d'emploi au niveau local ;
- **Stratégie 4** : Amélioration et développement des relations formation /emploi ;
- **Stratégie 5** : Amélioration de l'organisation du marché du travail et du dialogue social ;
- **Stratégie 6** : Renforcement des capacités du ministère de l'Emploi.

En outre, l'Etat développe des initiatives novatrices en faveur de l'emploi visant à créer des opportunités d'emplois (productifs et rémunérateurs), de près de 100 000 à 150 000 chaque année à travers :

- i) la promotion des investissements publics à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO), le développement de projets productifs à fort potentiel d'emplois, le développement des services, la promotion de l'auto-emploi des jeunes par la valorisation des compétences, la mise en œuvre de mesures incitatives pour favoriser

l'investissement et la création d'emplois dans le secteur privé, l'appui à l'insertion et la mise en œuvre de dispositifs facilitant l'accès aux crédits des porteurs de projets viables ;

- ii) l'amélioration du suivi et de la gestion du marché du travail, par l'organisation et la mise à niveau du secteur informel, la mise en place d'un système d'information sur l'emploi, la régulation du marché du travail et la rationalisation des structures de financement, d'encadrement des jeunes et l'accompagnement des porteurs de projets.

Pour faire face au chômage des jeunes, l'Etat compte sur des initiatives phares notamment :

- Le projet d'appui à la promotion d'emploi des jeunes et des femmes(PAPEJF), pour un montant de 17 milliards CFA. Ce projet envisage la création de 156 fermes destinées à l'agriculture, l'aviculture et l'aquaculture, en vue de créer 15 000 emplois.
- La Délégation générale à l'Entreprenariat rapide des jeunes et des femmes (DER).
- Le programme des Domaines Agricoles Communautaires (PRODAC) dans 10 régions du Sénégal, avec l'objectif de créer 300 000 emplois.

Le PSE renferme plusieurs niches d'emplois notamment, dans les secteurs de l'agriculture, des infrastructures et de l'environnement sans oublier les opportunités de recrutement dans la Fonction publique. L'objectif est de créer des milliers d'emplois directs et indirects pour la jeunesse.

Principales contraintes		
	- Persistance du chômage frappant plus particulièrement les jeunes, les femmes et les ruraux ; - Faible employabilité des jeunes liée à l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché ; - Insuffisance des profils adéquats pour une exploitation maximale des opportunités d'emploi des projets phares du PSE ; - Faible cohérence institutionnelle dans la politique de promotion de l'emploi ; - Absence de viabilité financière de la structure de promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ) ; - Hypertrophie d'un secteur informel ignorant les principes de base du travail décent ; - Faible exploitation des niches d'emploi territoriales.	
<i>PPTD Sénégal (2018 - 2022)</i>		

1.4. Situation en matière de normes internationales du Travail

Les normes internationales du travail ont été établies pour mieux assurer la protection des travailleurs dans tous les secteurs de l'économie. Ces droits, y compris ceux visés par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (86^{ième} Session CIT, Genève - juin 1998), représentent le seuil social minimum qui devrait s'appliquer à tous les travailleurs quelle que soit leur situation de travail dans l'économie formelle et/ou informelle.

Le Sénégal a, à ce jour, ratifié 38 conventions internationales du travail (34 en vigueur) dont les 8 conventions fondamentales et 3 des 4 conventions prioritaires.

Les droits fondamentaux du travail consacrés au niveau des conventions fondamentales de l'OIT sont relatifs :

- au droit syndical, à la liberté d'organisation et de reconnaissance effective du droit de négociation collective (Convention n° 87 sur la liberté

syndicale et protection du droit syndical (1948), Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949),

- au travail forcé (Convention n° 29 sur le travail forcé (1930), Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957),
- au travail des enfants (Convention n° 138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (1973), Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1999),
- à l'égalité de chances et de traitement en matière de rémunération, d'emploi et de profession (Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951), Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958).

Les 3 conventions prioritaires ratifiées sont la Convention n°81 sur l'inspection du travail (1947), la Convention n°122 sur la politique de l'emploi (1964) et la Convention n°144 sur les consultations tripartites (1976).

Par ailleurs, on note de nombreux déficits en matière de normes internationales de travail : insuffisance dans la formation des acteurs chargés de la promotion de la mise en œuvre des normes internationales du travail ; insuffisances des moyens (humains, matériels et financiers) mis à disposition des acteurs ; difficultés d'application des textes dans l'économie informelle ; absence de vulgarisation des normes et des textes pris en application de ces dernières ; insuffisance dans la coordination entre les acteurs chargés de la promotion et de la mise en œuvre des normes internationales du travail ; déficit dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

Le BIT a fourni d'importants efforts aux côtés du Gouvernement dans la lutte contre le travail des enfants en ciblant les pires formes. Des défis importants subsistent en ce domaine.

Selon la publication de l'OIT «*Le double défi du travail des enfants et de la marginalisation scolaire dans la région de la CEDEAO*» de 2014, le nombre d'enfants, de 5 à 14 ans, occupés économiquement est de 510 420, soit 14,9 pour cent des enfants au Sénégal. La CEACR a noté avec préoccupation le nombre élevé d'enfants qui travaillent au Sénégal sans avoir atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi de 15 ans.

Depuis 2006, la CEACR prie aussi instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, le plus rapidement possible, pour mettre sa législation en conformité avec les conventions et s'assurer que les enfants de moins de 16 ans ne peuvent être employés au travail dans les galeries souterraines des mines et des carrières et que les conditions prévues à l'article 3, paragraphe 3, de la convention n°182 soient pleinement garanties aux adolescents âgés de 16 à 18 ans engagés dans les travaux visés par l'arrêté n° 3750 du 6 juin 2003.

La revue biennale du premier PPTD indique que sur cinq (5) produits, trois (3) ont été partiellement livrés :

- Le Plan d'Actions National sensible au genre est revu et validé ;

- Le comité tripartite de pilotage de l'élaboration du Plan d'Actions National de lutte contre les pires formes de travail des enfants est mis en place ;
- Des enfants (garçons et filles) sont retirés des pires formes de travail à travers les interventions directes, et ont bénéficié des programmes de réinsertion.

Le Gouvernement du Sénégal a, en outre, adopté, en Conseil des Ministres du 29.11.2012, un Plan Cadre National de Prévention et d'Elimination du travail des enfants au Sénégal (PCN), sensible au genre et conforme aux conventions internationales sur le travail des enfants. La mise en place du comité tripartite de pilotage du processus de révision du Plan Cadre National de Prévention et d'Elimination du travail des enfants-PCN (juillet 2012) a été l'élément déclencheur du processus. Ce comité a donc pu piloter le processus de sorte que le plan cadre a pu être révisé et validé techniquement et politiquement. Des programmes d'actions sur le travail des enfants ont ainsi été mis en place dans les régions de Thiès, St louis et Kédougou réputés à forte incidence de travail des enfants.

Les mesures de services éducatifs, de formation, d'insertion socioprofessionnelle et d'appui psycho-social et sanitaire ont touché 6923 enfants de 5 à 18 ans, dont :

- 5449 à Thiès ;
- 660 dans l'orpaillage à Kédougou (prévenus : 573 dont 84 filles ; retirés : 87 dont 16 filles)
- et 814 à St Louis (enfants retirés : 194 ; enfants prévenus: 620);
- 824 parents (735 femmes et 89 hommes) ont été concernés par le renforcement des capacités de développement d'activités génératrices de revenus, d'alphabétisation en français et en langue nationale « wolof ».

Principales contraintes	
	- Persistance de gaps dans l'effort d'adaptation des textes nationaux aux conventions ratifiées ; - Faible vulgarisation/appropriation des normes sur les lieux de travail ; - Déficits dans la mise en application des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, y compris aux hommes, femmes et enfants qui travaillent dans l'économie informelle.
PPTD Sénégal (2018 - 2022)	

1.5. Situation en matière de protection sociale

L'Axe 2 du Plan Sénégal Emergent vise notamment le renforcement du capital humain et de la protection sociale. Pour le PSE, l'approfondissement et l'élargissement de la protection sociale sont destinés à assurer une plus forte inclusion en permettant l'accès des populations aux services essentiels et la prise en charge des groupes les plus vulnérables. La protection sociale représente un investissement, une source de cohésion sociale ainsi qu'un moyen de rompre le cercle vicieux de la transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

En 2016, le Gouvernement du Sénégal a formulé sa nouvelle Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS) 2016-2035. La stratégie proposée s'appuie sur les acquis enregistrés durant la période d'exécution de la première Stratégie nationale de Protection sociale et de Gestion des Risques et Catastrophes de 2005-2015 (SNPS-GRC), et les stratégies sectorielles qui appuient l'accès aux prestations de protection sociale et services de protection (y compris la Stratégie nationale de Protection de l'Enfant), les déficits de protection sociale identifiés, les choix stratégiques de l'Etat et les leçons tirées de l'expérience internationale.

La nouvelle stratégie s'articule sur l'approche cycle de vie qui permet de renforcer les progrès réalisés à travers des programmes prioritaires et coordonnés. L'objectif est de rendre l'ensemble du système plus inclusif en incorporant une plus grande proportion de personnes pauvres et vulnérables avec un focus sur les enfants, les femmes, les jeunes, les travailleurs dans le secteur informel, les exploitations familiales dans le secteur primaire, les Très Petites Entreprises (TPE), etc.

Dans le long terme (horizon 2035), l'objectif est de construire un système de protection sociale accessible à toutes les Sénégalaises et à tous les Sénégalais, fournissant à chacun(e) un revenu minimum garanti et une couverture maladie, mais aussi une assistance sociale concourant à la résilience face aux risques sociaux et à tous ceux qui souffrent des chocs et des crises pouvant les faire basculer dans la pauvreté.

Or, jusque-là, seuls les travailleurs de l'économie formelle et les agents de l'Etat bénéficient de régimes obligatoires de sécurité sociale. Par ailleurs, la grande majorité des travailleurs et travailleuses des secteurs ruraux et informels, ne remplissant pas non plus les critères d'éligibilité aux programmes d'assistance sociale, demeurent exclus de la couverture en protection sociale.

Le Gouvernement du Sénégal s'est engagé à étendre la couverture de la protection sociale, à travers la Stratégie nationale de Protection sociale (2016-35). Cet engagement est réitéré en 2018, qui se veut une « année sociale » comme annoncée par le Président de la République.

Le Gouvernement souhaite mettre l'accent sur deux leviers pour améliorer le système de protection sociale au Sénégal, qui contribueront au meilleur fonctionnement des institutions et à une extension plus efficace de la

couverture :

- Le premier levier est une révision des cadres juridiques, et notamment du développement de la Loi d'orientation sur la protection sociale et la réforme du Code de la Sécurité Sociale, pour tendre vers plus d'harmonisation, de coordination et de réglementation de l'intervention des acteurs privés. Le nouveau projet de Loi et la réforme du Code de la Sécurité Sociale seront adoptés en 2018, et pour cette tâche le Ministère en charge du Travail a fait appel à l'expertise technique du BIT, sa référence aux normes internationales du travail relatives à la sécurité sociale et son expérience en matière de dialogue social ;
- Le deuxième levier est relatif à l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, notamment par la mise en place du Régime Simplifié des Petits Contribuables (RSPC), à l'étude actuellement. Cette initiative constitue un des éléments majeurs de la politique d'extension de la couverture, dans l'esprit des principes de la Recommandation n°202 sur les socles de protection sociale, (2012) et de la Recommandation sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, (2014).

Le régime simplifié cible les entrepreneurs et les travailleurs des très petites entreprises qui œuvrent dans le secteur informel, soit une population estimée à plus de 2,2 millions de travailleurs. Dans un premier temps les branches assurance maladie et pension de vieillesse seront introduites, les prestations maternité et indemnités pour congés maladie pourraient également être envisagées.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD de première génération, des avancées ont été notées. Les mécanismes de renforcement et d'extension de la protection sociale aux travailleurs/euses migrant(e)s et aux travailleurs/euses de l'économie informelle ont été étudiés (pension, accident de travail).

Sur le plan de la SST, la Politique nationale de Sécurité et Santé au Travail (PNSST) et le programme assorti d'un plan d'actions ont été validés et adoptés ; le système d'information sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a été mis en place, la politique nationale de lutte contre le VIH et SIDA en milieu de travail a été développée conformément à la recommandation n° 200 concernant le VIH et le SIDA et le monde du travail de l'OIT et validée par les acteurs tripartites.

Sur le plan institutionnel, il faut signaler l'existence des CHST et de l'Inspection médicale du Travail. Les gaps sont relatifs à l'insuffisance de la couverture en sécurité et santé au travail des travailleurs du secteur public et à l'absence de couverture sociale du secteur informel.

	Principales contraintes	
	- Le système existant de protection sociale laisse encore une large population sans couverture. Des réformes sont à entreprendre afin d'atteindre les objectifs de couverture universelle fixés pour 2035 ; - Des efforts ont été faits pour étendre la protection sociale aux personnes pauvres et vulnérables, néanmoins la couverture reste encore faible, et la pérennité institutionnelle et financière des programmes d'assistance sociale non garanties ; - Les régimes obligatoires de sécurité sociale présentent encore des lacunes (exclusion de certaines catégories de travailleurs, complexité des procédures) rendant difficile son extension. - Une faible couverture en sécurité et santé au travail surtout des travailleurs de l'informel	
	<i>PPTD Sénégal (2018 - 2022)</i>	

1.6. Situation en matière de tripartisme et dialogue social

En matière de dialogue social, des avancées ont été notées notamment avec la signature de la Charte nationale du dialogue social, en 2002 et la mise en place, en 2003, du Comité national du Dialogue social. Cet organe tripartite national de dialogue social a été remplacé en 2014 par le Haut Conseil du Dialogue social.

La signature, en avril 2014, du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence Economique (PNSSEE) entre les centrales syndicales de travailleurs, les organisations patronales et le Gouvernement a contribué à pacifier les relations sociales.

Toutefois, des efforts doivent être poursuivis pour promouvoir le dialogue social au plan sectoriel et au niveau de l'entreprise et redynamiser le processus de réactualisation des conventions collectives sectorielles.

le non-respect de certains engagements, l'insuffisante vulgarisation de la Charte Nationale sur le Dialogue social et le déficit de formation des acteurs des relations professionnelles constituent également des facteurs ne concourant pas à la promotion du dialogue social.

	Principales contraintes	
	- Manque de dynamisme du dialogue social au niveau des branches d'activités en dépit des avancées institutionnelles ; - Insuffisances dans la vulgarisation de la Charte ; - Déficit de formation des partenaires sociaux ; - Persistance des conflits sociaux dans le secteur public.	
	<i>PPTD Sénégal (2018 - 2022)</i>	

Analyse SWOT du travail décent au Sénégal

Forces	Faiblesses
- Existence d'un cadre juridique et institutionnel favorisant la promotion du travail décent - Engagement politique du gouvernement via le PSE - Mise en place de la CMU (Couverture Maladie Universelle) - Alignement du PPTD au PSE. - Adoption de la Stratégie nationale de la Protection sociale, dans l'esprit des principes des NIT et des ODD - Existence d'une culture de dialogue social et de la négociation collective - Expériences acquises à travers le PPTD 1	- Absence de système d'information intégré et de communication globale en matière de travail décent - Inadéquation entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation - Taux élevé d'évasion sociale - Faible coordination entre les structures chargées de la promotion de l'emploi - Insuffisance des centres de formation technique au niveau local - Insuffisance des ressources pour la promotion du travail décent - Précarité de certains emplois - Faible appropriation de certaines normes internationales du travail - Forte prédominance du secteur informel
Opportunités	Menaces
- Dividende démographique (les jeunes peuvent constituer un fort potentiel en capital humain) - Uniformisation du cadre d'investissement au sein de l'UEMOA - Projet de réforme de la Convention collective nationale interprofessionnelle- CCNI - Existence de Fonds de financement de la formation - Existence de Fonds de financement de l'auto emploi - Volonté politique pour la restructuration du secteur informel - Renforcement du partenariat public privé dans le cadre de la promotion du travail décent.	- Rareté des ressources pour la pérennisation des projets - Fuite des cerveaux - Faible production économique dans les collectivités territoriales - Non mutualisation des fonds de ressources destinées à la promotion de l'emploi décent

Source : Atelier de formation des membres du Comité de Pilotage chargé de la mise en œuvre du PPTD, en février 2017.

1.7. Réponse du Gouvernement et défis à relever

En matière d'emploi, l'Etat a multiplié des structures de promotion, d'accompagnement et de financement. Cependant, des télescopages entre les structures publiques elles-mêmes et des doublons dans la production et la gestion des informations et de l'offre de service, caractérisent le système. Les

institutions publiques en charge des questions de l'emploi et de la formation professionnelle manquent de complémentarité et souffrent de l'absence d'un cadre de coordination dans leurs interventions.

Selon le rapport du forum national sur l'emploi des jeunes (2014), l'amélioration du dispositif d'intermédiation sur le marché de l'emploi a été amorcée, avec trois grands projets lancés comme : le Répertoire opérationnel des Métiers et Emplois (ROME), la redynamisation du Service de la Main-d'œuvre et le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME).

Le Répertoire opérationnel Africain des Métiers et Emplois (ROAME) est prévu pour couvrir 22 catégories professionnelles et 66 domaines d'activités pour lesquels des fiches emplois-métiers doivent être élaborées. Ce référentiel donnera plus de souplesse, de lisibilité et de flexibilité au marché du travail. Par exemple, il permettra une meilleure compréhension des compétences dans le cadre des métiers, ce qui peut faciliter la mobilité professionnelle, qui est encore limitée au Sénégal. L'expérience engagée a permis d'élaborer une première version du répertoire opérationnel africain des métiers et emplois sur l'Hôtellerie, la Restauration, le tourisme et sur les Bâtiments-Travaux publics. Cinq autres secteurs ont fait l'objet de collecte de données et les dépouillements en vue de la rédaction des fiches sont en cours.

La redynamisation du Service de la Main-d'œuvre, engagée en 2000 a permis de relancer la convention nationale État-employeurs pour l'emploi des jeunes.

Le Système d'Information sur le Marché de l'Emploi (SIME), mis en place au sein du Ministère chargé de l'Emploi a permis la réalisation de plusieurs activités techniques, notamment :

- un recensement général des demandeurs d'emploi" en 1999 ;
- une enquête nationale sur le travail journalier" en 2001 ;
- une étude de suivi du devenir professionnel des diplômés d'études supérieures, d'enseignement technique et de formation professionnelle" en 2002 ;
- une étude diagnostique du système d'information sur l'emploi et la formation et d'évaluation des besoins en informations des utilisateurs potentiels" et une "Etude de faisabilité pour la mise en place d'un Observatoire national de l'Emploi et des qualifications professionnelles (ONEQP)" en 2005 ; celui-ci sera l'outil opérationnel du SIME et constituera un moyen de renforcement de l'efficacité et de la transparence du marché du travail pour les années à venir ainsi qu'un outil indispensable de pilotage et d'aide à la décision ;
- le suivi des indicateurs de l'emploi dans les documents de stratégie de réduction de la pauvreté depuis 2008.

L'Agence de Développement et d'Encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME) mène ces activités d'appui aux micros, petites et moyennes entreprises allant de la formation en gestion à la facilitation de l'accès aux services de conseils et au financement. Des résultats importants ont ainsi été notés dans le cadre de la promotion de l'employabilité des jeunes, grâce notamment au soutien des PTF ayant favorisé la conception d'outils et de modules standardisés de formation et occasionné le renforcement des compétences en gestion de nombreux micro entrepreneurs.

En 2014, le gouvernement a adopté le projet décret portant création, organisation et fonctionnement de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ). L'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (ANEJ), du Fonds national de promotion des jeunes (FNPJ), de l'Agence pour l'emploi des jeunes des banlieues (AJEB) et de l'Agence nationale d'appui aux marchands ambulants (ANAMA ont été supprimées et regroupées en une seule structure.

Créée par décret N° 2014-26 du 09 janvier 2014 , l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi des jeunes (ANPEJ) est chargée de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi des jeunes. Sa création traduit la volonté politique des pouvoirs publics de rationaliser les structures qui évoluaient dans la gouvernance de l'emploi des jeunes et d'optimiser les moyens d'intervention dédiés à la prise en charge de cette problématique qui reste un défi universel.

Ses missions consistent à mettre en place un système d'information intégré sur le marché du travail, faciliter les conditions d'accès à un emploi aux jeunes et groupes cibles, renforcer l'employabilité des jeunes, faciliter l'accès des jeunes et groupes cibles aux financements des projets, mener toute action pouvant promouvoir l'emploi des jeunes, élaborer le programme d'insertion professionnelle des marchands ambulants, contribuer à renforcer les capacités techniques et le niveau de conscience civique des marchands ambulants.

Ses axes stratégiques consistent à la mise en place d'un système d'information, au développement d'une plateforme de services d'intermédiation sociale, au renforcement de l'employabilité des jeunes, à la promotion de l'auto-emploi, à la facilitation de l'accès au crédit pour les jeunes, à l'accompagnement et à l'encadrement des acteurs du secteur informel.

Les cibles de l'ANPEJ sont les Jeunes hommes et femmes sénégalais âgés de 18 à 35 ans, à la recherche d'un renforcement de capacités, d'un emploi salarié, d'un financement de projets. Les services prévus pour ces cibles sont l'accueil, l'information, l'orientation, l'accompagnement, l'appui conseil. La formation et le renforcement de capacités.

En matière de dialogue social, le Haut Conseil du Dialogue social est l'Institution tripartite nationale de dialogue social. Il s'est substitué au Comité national du Dialogue social. Il est composé de trente (30) membres, dont dix (10) représentants le Gouvernement, dix (10) le Patronat et dix (10) les

Organisations syndicales de travailleurs, tous nommés par décret. Le Haut Conseil du Dialogue social a pour missions :

- de procéder à des facilitations et à des médiations sociales entre les acteurs sociaux ;
- d'appuyer et de former les acteurs en matière de prévention, de gestion et de résolution des conflits sociaux ;
- de mettre en place des mécanismes adaptés de dialogue social à l'échelle nationale et sectorielle notamment au niveau des branches et des entreprises ;
- de mener ou de faire mener toute étude jugée utile sur la situation et les perspectives du dialogue social ;
- d'établir le rapport annuel sur l'état du dialogue social et de le soumettre au Président de la République.

Le Haut Conseil du Dialogue social est aussi chargé d'assurer le Secrétariat Exécutif du Comité Technique du Pacte National de Stabilité Sociale et d'Emergence économique. A ce titre, il est chargé de l'animation du Pacte et de la coordination de son dispositif global de suivi et d'évaluation.

En matière de protection sociale, outre l'adoption de la SNPS, le ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des relations avec les institutions a mis en œuvre la réforme de l'assurance maladie obligatoire (AMO) instaurant une Couverture Maladie Universelle (CMU). Cette réforme, entrée en vigueur en mars 2013, oblige les employeurs d'entreprises de plus de 300 salariés à créer ou à affilier leurs salariés auprès d'une institution de prévoyance maladie (IPM) leur garantissant une couverture maladie. En plus, le Gouvernement a également mis en place la Délégation Générale de la Protection Sociale et Solidarité Nationale, entité chargée de la coordination de la protection sociale et mise en œuvre de la SNPS.

Défis

Au regard des contraintes identifiées, deux défis majeurs persistent :

- la poursuite et le renforcement des initiatives prises en matière de création d'emplois tenant compte du genre et de l'extension de la protection sociale ;
- l'application des principes du travail décent à un secteur informel paradoxalement prépondérant et faiblement maîtrisé.

1.8. Réponse du système des Nations Unies

Le PNUAD (ou UNDAF) constitue le cadre de planification de référence des activités de développement du SNU au Sénégal. La période d'élaboration du PPTD Sénégal de deuxième génération correspond à la fois à la fin du PNUAD 2012-2018 et à l'élaboration du nouveau PNUAD 2019-2023. Pour le PNUAD finissant, trois axes stratégiques de coopération avaient été définis et approuvés par l'ensemble des acteurs nationaux et par les principaux partenaires au développement :

- la création d'opportunités pour le développement économique ;

- l'amélioration de l'accès équitable des populations (hommes et femmes) aux droits et aux services sociaux de base, la protection sociale et le développement durable ;
- le renforcement de la gouvernance aux niveaux central et local en appui au développement humain durable.

L'Effet 1 du PNUAD était ainsi libellé : « D'ici 2018, des initiatives de croissance inclusive génératrices d'emplois durables et décents sont renforcées et procurent des revenus aux populations (hommes, femmes) ». L'extrait 1.3 fixait le résultat attendu suivant : « Les capacités des Structures nationales et locales sont renforcées pour la création d'emplois durables et décents au profit des jeunes ».

Les agences du SNU ont également mis en place, en partenariat avec l'ANPEJ, un programme conjoint pour l'emploi des jeunes. En prenant en compte la variable migratoire, le Programme conjoint s'attache non seulement à répondre aux problèmes systémiques de chômage et de sous-emploi des jeunes mais également se penche sur l'amélioration substantielle de leur employabilité, de la productivité de leur travail et de leurs revenus, de la qualité des produits et des conditions de travail dans des secteurs (artisanat de production et de services, BTP, agriculture, transformation agroalimentaire, emplois verts) autrement caractérisés par de mauvaises conditions de travail. Il intervient dans 5 régions : Kolda, Saint-Louis, Matam, Louga et Tambacounda où les questions migratoires et d'emploi des jeunes sont fortement prégnantes et imbriquées l'une dans l'autre. Les bénéficiaires directs du programme sont au moins 10.000 jeunes demandeurs d'emploi, des migrants originaires des régions d'intervention du programme et des jeunes candidats potentiels à la migration.

Le programme établit trois (3) priorités complémentaires visant l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et des migrants :

- 1) l'appui à la mise en place de plateformes régionales de services d'emploi, qui faciliteront la gestion des marchés de l'emploi régionaux, l'adéquation entre la formation et l'emploi et la prise en compte de la variable migratoire ;
- 2) le renforcement d'une offre de formation professionnelle locale axée sur l'employabilité et les besoins locaux ; et
- 3) la promotion de l'entrepreneuriat et l'amélioration des capacités managériales des jeunes entrepreneurs pour une gestion efficiente de leurs entreprises, mais aussi de leurs revenus grâce à la pratique soutenue de l'épargne et des actions d'éducation financière. Le Programme cherchera à inciter et faciliter l'accès aux services financiers et non-financiers MPME dans le cadre d'un développement local centré sur le renforcement des économies locales.

Le rapport d'évaluation du PNUAD 2012-2018 indique que l'appui conseil du SNU a notamment été dispensé pour l'élaboration des politiques publiques

visant à contribuer à la réduction de l'extrême pauvreté, à l'industrialisation, à l'emploi (appui à l'élaboration du PRACAS, accompagnement pour la formulation de la Lettre de Politique Sectorielle de l'Industrie, appui au processus d'établissement d'agropoles compétitifs et intégrés et de mise à niveau des parcs industriels, accompagnement en matière de foncier et de promotion de l'accès équitable des femmes et des jeunes à la terre). En matière de développement organisationnel et renforcement des capacités il faut relever, notamment, l'appui à l'élaboration d'un plan stratégique de développement pour l'ANPEJ qui lui a permis de s'inscrire dans une dynamique de contrat de performance avec la tutelle et de mettre en place un Observatoire de l'emploi rural et l'intervention pour optimiser l'organisation dans plusieurs des filières y compris les filières investies par les exploitations familiales les plus vulnérables comme l'aviculture traditionnelle villageoise. A cela s'ajoutent des réalisations et opérations dans les communautés notamment dans les volets relatifs à l'hydraulique, à l'électrification rurale, aux pistes rurales, etc.

Dans le cadre du Programme Conjoint sur l'emploi des jeunes dont le Bureau international du Travail assure le lead, l'appui du SNU a permis de réaliser une étude de référence sur le potentiel d'emplois du PSE et une étude sur la rationalisation et l'optimisation du dispositif de promotion de l'emploi des jeunes.

L'élaboration du PNUAD 2019-2023 a conduit le SNU à dégager de manière consensuelle 4 axes prioritaires que sont : (i) l'Axe croissance économique ; (ii) l'Axe services sociaux de base ; (iii) l'Axe Protection sociale et (iv) l'Axe Gouvernance. Ces domaines prioritaires sont basés sur les axes stratégiques du deuxième Plan d'Actions Prioritaires (2019-2023) du Plan Sénégal Emergent (i) l'amélioration du Capital Humain, (ii) l'amélioration de la qualité de l'offre de services publics, (iii) la résorption du déficit infrastructurel et (iv) la Paix et la Sécurité.

1.9. Assistance du BIT et leçons tirées

Pour la promotion du travail décent, le BIT dispose d'un avantage comparatif certain.

L'OIT est la seule organisation tripartite des Nations Unies. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs y sont représentés sur un pied d'égalité. Ce sont les mandants de l'OIT et des partenaires essentiels dans le monde du travail ; leurs représentants se réunissent pour discuter et adopter les normes du travail, des politiques et des programmes. Le Centre de formation de Turin aide les pays à travers la formation et l'apprentissage, à se doter de ressources humaines qualifiées, essentielles à la poursuite du travail décent et de la justice sociale.

L'OIT offre donc des services de formation, d'apprentissage et de renforcement des capacités aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et à d'autres partenaires nationaux et internationaux, en appui au travail décent et au développement durable.

L'Agenda du travail décent de l'OIT

Création d'emplois

Bâtir des sociétés et des économies qui génèrent des possibilités d'investissement, d'entrepreneuriat, de développement des compétences, de création d'emplois et de moyens de subsistance durables.

Extension de la protection sociale

Promouvoir l'inclusion et la productivité en garantissant que les femmes et les hommes jouissent de conditions sûres de travail, laisser suffisamment de temps libre et de repos, prendre en compte les valeurs familiales et sociales, fournir une compensation adéquate pour la perte/baisse de revenu et permettre l'accès à la sécurité sociale adéquate.

Promotion du dialogue social et de la bonne gouvernance

Créer des institutions du marché du travail efficaces et des organisations d'employeurs et de travailleurs performantes et indépendantes, permettant ainsi un engagement fort de tous les côtés pour augmenter la productivité, la gestion des relations de travail et construire des sociétés solidaires.

Garantie des droits au travail

Veiller à ce que le développement économique aille de pair avec le développement social et le respect des droits de tous les travailleurs, et en particulier ceux qui sont défavorisés ou pauvres.

En matière de création d'emploi, l'OIT s'emploie à générer plus d'opportunités pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi productif et décent. Au Sénégal, le BIT dispose d'un cadre propice pour aider le gouvernement à promouvoir les emplois HIMO, les emplois verts, les emplois issus des micros et très petites entreprises, etc.

En matière de protection sociale, le BIT peut aider les mandants dans l'identification des éventuelles insuffisances des programmes de protection sociale existants, l'effectivité des initiatives innovantes déjà prises et l'extension des programmes concluants aux acteurs de l'économie rurale et de l'économie informelle.

Le BIT dispose également d'expertise pour aider les mandants à corriger les discriminations et disparités de genre dans tous les domaines du travail décent et à produire des statistiques désagrégées pour mieux orienter les interventions.

Cette expertise du BIT profite déjà au Sénégal. Outre la mise en œuvre du PNUAD en ce qui concerne l'emploi décent et le Programme Conjoint pour l'Emploi des Jeunes tenant compte de la variable migratoire, les interventions du BIT au Sénégal ont permis de renforcer les capacités des principaux mandants (Gouvernement, employeurs et travailleurs) et autres acteurs

institutionnels, et d'accompagner des actions d'envergure sur le terrain dans les domaines suivants :

❖ **Protection sociale**

- Le BIT appuie techniquement le Sénégal dans la mise en place d'un mécanisme d'inclusion sociale des travailleurs de l'économie informelle et l'accompagnement de leur transition vers le secteur formel à travers la préparation de la mise en place prochaine du Régime simplifié pour les petits contribuables – RSPC. Le BIT a fourni des inputs significatifs dans la récente actualisation de la Stratégie nationale de Protection sociale, désormais alignée sur l'approche cycle de vie, promue par la Recommandation n°202 sur les socles de Protection sociale.
- Un appui technique est également fourni au Sénégal dans le développement de la micro-assurance pour l'élargissement des couvertures assurancielles et l'amélioration de la résilience des ménages à faible revenu situés dans le monde rural et le secteur informel, avec déjà plus de 10.000 bénéficiaires.

❖ **Normes internationales du travail**

- Le BIT appuie également le Sénégal pour favoriser l'application effective des normes internationales du travail, y compris des Principes et Droits fondamentaux au Travail (PDFT). De manière spécifique, dans le cadre du PPTD, le bureau a appuyé les mandants tripartites à identifier les lacunes qui persistent dans la législation nationale en vue d'améliorer son application dans la pratique pour assurer la conformité aux normes internationales du travail ; notamment en matière de sécurité et santé au travail et de protection de la maternité.

❖ **Administration du travail**

- Le BIT a renforcé les capacités de l'inspection du travail pour intervenir dans l'économie informelle à travers le développement et l'expérimentation d'un outil méthodologique et il a appuyé une initiative pour renforcer la collaboration entre l'administration du travail et l'administration judiciaire.

❖ **Emploi**

- Dans le cadre de la réforme de la Formation professionnelle et technique, le BIT appuie le Sénégal dans la mise en place d'une stratégie d'insertion des jeunes sortants des établissements de Formation professionnelle et technique.
- Le BIT appuie le Sénégal dans la formulation d'une Loi sur le développement des PME et la modernisation de l'économie qui accorde une attention particulière à la formalisation des entreprises informelles. A ce titre, le BIT a renforcé les capacités des cadres de la Direction des PME et des mandants tripartites au sein du Haut Conseil du Dialogue social (HCDS) et d'autres acteurs institutionnels et économiques pertinents, y

compris les responsables des organisations professionnelles de l'économie informelle à une meilleure connaissance de la Recommandation n°204 de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cette sensibilisation a également ciblé les étudiants au niveau universitaire et des structures de formation professionnelle supérieure, permettant de dialoguer avec des centaines de jeunes étudiants sur cette thématique. Le BIT appuie le Sénégal dans la cartographie de huit (08) grandes familles de l'économie informelle en vue d'améliorer la base de connaissances à même d'accompagner des actions de plaidoyer et des programmes d'appui à la formalisation des entreprises de l'économie informelle.

- Au titre de l'initiative PAGE (Partnership Action on Green Economy) le BIT assiste le Sénégal dans la mise en place d'un cadre politique et stratégique apte à prendre en charge les défis liés à la transition vers une économie verte.
- Le BIT soutient le Sénégal dans la promotion de la Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. C'est ainsi que le projet Entreprise et travail décent, financé dans le cadre de l'accord de coopération France-BIT contribue à soutenir les mandants dans la mise en place d'un cadre favorable à la mobilisation des entreprises multinationales et nationales sur des thèmes constituant des priorités nationales du travail décent au Sénégal

❖ **Egalité entre hommes et femmes**

- Le BIT a appuyé le Sénégal pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Divers résultats ont été obtenus, notamment : la ratification de la Convention n°183 sur la protection de la maternité, l'élaboration d'un programme d'action tripartite de valorisation du travail la mise en œuvre par des entreprises publiques et privées de plans d'action pour l'égalité entre les hommes et les femmes ; l'intégration des aspects liés au genre dans les fiches de contrôle de l'Inspection du Travail et de la Sécurité sociale ; la formulation par le Haut Conseil du Dialogue Social du Sénégal, d'un Plan d'Actions pour l'égalité de genre dans les relations.
- Le renforcement des capacités des entreprises et des organisations syndicales pour lutter contre la non-discrimination et les inégalités entre les sexes dans le monde du travail. Dans l'économie informelle, il contribue à renforcer les capacités des tanneuses à travers la formalisation de leurs unités économiques et le renforcement de leurs compétences.

❖ **Sécurité et Santé au travail**

- Pour mieux soutenir des activités en matière de sécurité et santé au travail (SST) destinées à promouvoir l'approche stratégique de l'OIT en la matière, le BIT a accompagné le Sénégal dans la consolidation des efforts nationaux pour améliorer les systèmes de SST. C'est dans cette optique que le Ministère en charge du Travail, dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations des états généraux de la sécurité et santé au travail, a validé techniquement une Politique nationale, un Profil national de SST et

un Programme national couvrant la période 2017 - 2021. Ces documents essentiels visent à promouvoir une action continue en matière de SST, basée sur l'engagement de tous les acteurs impliqués. Par ailleurs, la Politique nationale de SST adoptée en Conseil des Ministres le 29 mars 2017 montre l'engagement du gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à mettre en œuvre une stratégie à long terme pour prévenir les accidents et maladies professionnelles.

- Conformément aux stratégies de l'OIT sur l'extension de la protection en matière de SST dans le secteur des PME et du BTP, les outils pratiques d'évaluation des risques professionnels en SST ont été développés et partagés avec le réseau de formateurs sur la méthode participative orientée vers l'action comprenant des inspecteurs et contrôleurs du travail et de la sécurité sociale du Ministère en charge du Travail, des membres cibles du Conseil national du Patronat (CNP) et de l'Intersyndicale en Sécurité, Santé et Environnement au Travail (ISSET). Ces outils ont ainsi pour but d'aider les employeurs et les travailleurs à trouver des solutions pratiques pour maîtriser les risques sur leurs lieux de travail.

❖ Dialogue social

Le BIT a appuyé le Sénégal pour l'élaboration et l'adoption du Pacte national de Stabilité sociale et d'Emergence économique (PNSSEE) et son plan de mise en œuvre en 2014. Ce pacte a contribué au renforcement du dialogue social au niveau national.

Le BIT a apporté également un appui au renforcement des capacités des membres du Haut Conseil du Dialogue social.

❖ Appuis aux organisations d'employeurs et de travailleurs

- **Les organisations d'employeurs** (CNP, CNES, UNACOIS) ont bénéficié d'actions de renforcement de capacités, principalement dans les domaines du dialogue social, de la santé et la sécurité au travail, de la gestion des services aux entreprises-membres, de la formalisation du secteur informel.
- **Des organisations syndicales de travailleurs**, dans le cadre de l'unité d'action syndicale, ont mis en place « La Coalition des Centrales Syndicales de Travailleurs du Sénégal (CCSTS) ». Cette coalition, composée des quatre organisations les plus représentatives (CNTS, UNSAS, CSA, CNTS-FC) et de l'UDTS, constitue un partenaire fiable et incontournable dans les relations que le BIT entretient avec les organisations de travailleurs.

❖ L'initiative du centenaire et la place de l'avenir du travail au Sénégal

Le BIT a appuyé le gouvernement du Sénégal dans l'organisation de la journée de lancement du dialogue national tripartite de *l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, dans le cadre des activités préparatoires de la célébration

des cent (100) ans de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le 08 novembre 2016. Au sortir de cet atelier, un certain nombre de recommandations ont été adoptées par les mandants dans le cadre d'une déclaration finale tripartite qui s'articule autour des points suivants :

- Engager toutes les parties prenantes au dialogue tripartite national, en relation avec les universitaires, la société civile et toutes les forces vives de la Nation, à susciter et à organiser selon les formes qui leur conviennent, de larges discussions interactives et prospectives sur la problématique de l'avenir du travail ;
- Mener tous travaux ou recherches utiles, dans une approche interdisciplinaire, sur l'interaction entre le travail et la société, sur les enjeux et défis de la Gouvernance du travail fortement confrontés aux exigences de la modernisation et de l'extension de la protection sociale aux acteurs de l'économie informelle, sur l'évaluation de la mise en œuvre, à l'échelle nationale, des quatre piliers du travail décent et sur les mutations technologiques survenues dans les procédés du travail générant des formes atypiques de travail et des risques nouveaux ;
- Identifier les défis présents et futurs du concept et de la valeur travail, afin d'élaborer les stratégies appropriées vers un avenir radieux du travail au Sénégal ;
- Affirmer la ferme volonté, en vertu des mandats respectifs des parties prenantes, de mettre en place, à compter de ce moment historique et symbolique, un comité national scientifique tripartite ouvert à la société civile, à l'Université et à des personnalités scientifiques de haut niveau pour élaborer et mettre en œuvre une feuille de route consensuelle sur les chantiers prioritaires de la réflexion stratégique sur l'avenir du travail
- Unir les forces, mutualiser les ressources et amplifier les convergences pour que le Sénégal contribue de façon significative aux activités marquant la célébration du centenaire de l'OIT.

La revue du premier PPTD a permis de tirer les leçons suivantes :

1. La mise en place de la structure de pilotage de la mise en œuvre du PPTD peut s'avérer complexe et requérir un appui des partenaires techniques. Il pourrait être opportun d'examiner les mécanismes existants déjà (en rapport avec le PSE) qui pourraient coordonner le PPTD plutôt que de mettre en place un nouveau mécanisme sans moyens technique et financier.
2. La sensibilisation des mandants et des parties prenantes nationales sur les processus PPTD et les renforcements de capacités des acteurs constituent des cartes maîtresses pour réussir la formulation et la mise en œuvre d'un PPTD ;
3. Si les départements en charge de l'emploi et du travail sont logés dans des ministères différents, la formulation et la mise en œuvre du PPTD peuvent s'en trouver complexifiés ;

4. La participation nationale et le temps consacré à l'affinage du diagnostic initial sont des gages de qualité pour le PPTD ;
5. La faible prise en compte des risques liés aux alternances politiques dans la planification du PPTD hypothèque son adoption effective et la mobilisation des ressources locales pour sa mise en œuvre ;
6. L'absence d'un plan de mobilisation des ressources pour mobiliser les PTFs au plus tôt pénalise la mise en œuvre du PPTD du fait des gaps de financement qui constituent un défi insurmontable pour un pays comme le Sénégal.
7. Un PPTD ne doit pas trop restreindre l'aptitude d'adaptation nécessaire en fonction de changements politiques et socio-économiques importants survenus et qui n'auraient pas pu être anticipés.
8. Les « requêtes hors PPTD » peuvent révéler des limites dans l'analyse initiale du PPTD et leur usage devrait à ce titre être exceptionnel pour une meilleure cohérence des interventions et un meilleur respect des engagements des différentes parties prenantes.

1.10. Processus de formulation du deuxième PPTD

Le processus d'élaboration du Programme Pays travail décent de deuxième génération a été initié avec un atelier d'information et d'échanges tenu en janvier 2017 entre les mandants (les structures étatiques et les partenaires sociaux) et le BIT appuyé par un consultant.

Un Atelier de renforcement des capacités du comité de pilotage du Programme Pays de Travail Décent au Sénégal s'est tenu les 23 et 24 février 2017 à Dakar.

Cet atelier a été impulsé par le Ministère en charge du Travail et appuyé par le BIT. Suivant les exigences de la gestion axée sur les résultats, le PPTD se base sur une analyse causale des problèmes en matière de travail décent conduisant à l'identification des domaines prioritaires d'intervention, la déclinaison des résultats stratégiques à court et moyen terme et d'un plan d'action opérationnel. Le PPTD constitue donc le cadre stratégique axé sur les résultats autour duquel le Gouvernement et les partenaires sociaux (les organisations d'employeurs et de travailleurs) s'engagent à travailler en partenariat avec l'OIT et d'autres partenaires clés pour réaliser les objectifs du travail décent.

Signé le 18 juillet 2012 à Dakar, le PPTD 2012-2015 du Sénégal a été prolongé jusqu'en 2016 pour répondre au besoin d'harmoniser les calendriers des différents cadres nationaux de développement. Ce PPTD formulé en concertation avec les mandants tripartites du BIT et d'autres parties prenantes clés a retenu deux (02) priorités, sept (07) réalisations et 53 produits.

Le PPTD 2012-2016 du Sénégal est mis en œuvre depuis quatre ans sous la coordination d'un comité de pilotage mis en place à l'initiative des partenaires nationaux et sous le leadership du Ministère en charge du Travail. Il regroupe plusieurs ministères ainsi que les partenaires sociaux et les représentants du Conseil économique, social et environnemental. Dans la phase de formulation du PPTD en cours, cette entité a effectivement joué son rôle de comité de pilotage technique allant jusqu'à produire une analyse nationale de la situation se basant sur l'étude "Déficit en travail décent".

La composition du comité PPTD a été réaménagée avec l'arrivée de nouveaux membres, par l'arrêté n° 330 du 3 mars 2016 du Ministre chargé du Travail portant création, organisation et fonctionnement du Comité de pilotage chargé de la formulation et de la mise en œuvre du nouveau PPTD. Pour permettre à ce comité de mener à bien cette mission, il a été jugé nécessaire de l'installer officiellement en fixant ses attributions et objectifs et de renforcer ses capacités en Gestion Axée sur les Résultats appliquée à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation du PPTD lors d'un Atelier tripartite en février 2017.

A la suite de l'atelier de renforcement des capacités, les mandants sous la facilitation d'un consultant et avec l'appui des spécialistes du BIT ont produit une première version du PPTD validé techniquement par les mandants.

II. PRIORITES DU PROGRAMME

Sur la base des connaissances acquises, les participants à l'atelier de renforcement des capacités du comité de pilotage du PPTD ont bâti une esquisse de cadre de résultat du prochain PPTD. L'option est la suivante : étant donné que l'ancien PPTD n'a pas été intégralement mis en œuvre et que les éléments de diagnostic qui président à son élaboration sont toujours d'actualité, il convient de reconduire les priorités en les affinant et adaptant à quelques éléments nouveaux.

Par ailleurs, le PPTD 2018 – 2022 nouveau est aligné au PAP PSE et au PNUAD en cours d'exécution et qui expirent en fin 2018. Il a donc été retenu, tenant compte des leçons du passé, de bâtir un PPTD réaliste assis sur des résultats faisables et, en 2019, procéder à une première revue annuelle comme opportunité pour intégrer les orientations nouvelles du PAP 2 du PSE et du PNUAD 2019 – 2023.

Au sortir de l'analyse des principaux défis liés à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent au Sénégal, les mandants tripartites ont décidé de focaliser le PPTD sur deux priorités :

Priorité 1 : **La promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes**

Priorité 2 : **Le renforcement et l'extension de la protection sociale**

Ces priorités s'alignent aux cadres nationaux et internationaux suivants :

Priorités du PPTD	PSE	UNDAF (PNUAD)	ODD	PC emploi des jeunes
1. La promotion	Axe 1 :	Effet 1 : D'ici	ODD 8 :	Effet 2 :

de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes	Transformation structurelle de l'économie et croissance	2018, des initiatives de croissance inclusive génératrices d'emplois durables et décents sont renforcées et procurent des revenus aux populations (hommes, femmes).	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. Cibles : - 8.3 - 8.5 - 8.6 - 8.7 - 8.8 ODD cible 1.3 : Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient	Renforcer la formation professionnelle / employabilité en adéquation avec les besoins des régions cibles Effet 3 : Promouvoir l'auto-emploi grâce à des dispositifs et mécanismes régionaux et locaux
2. Le renforcement et l'extension de la protection sociale	Axe 2 : Capital humain, Protection sociale et Développement durable	Effet 5 : D'ici 2016, les groupes vulnérables bénéficient d'un système de protection sociale adéquat		

Le PAP-PSE 2 et le PNUAD nouveau sont en cours d'élaboration et leurs principales orientations déjà tracées. Ils vont servir de base d'alignement puisqu'ayant fait l'objet d'une validation officielle par les autorités compétentes. Toutefois, au regard des priorités retenues dans ces documents cadre qui ont

déjà fait l'objet de larges consensus techniques, il apparaît que les autorités ont plutôt opté pour la continuité et le renforcement des acquis, ce qui conforte les options du PPTD. En effet, l'axe 1 du PAP 2 du PSE garde le cap sur « la transformation structurelle de l'économie et la croissance ». Le pilier 1 du PNUAD qui s'y arrime est consacré à « la croissance économique inclusive et durable ». Les deux documents entendent s'appuyer sur la promotion de l'emploi décent pour conserver et renforcer les acquis économiques et sociaux.

Le PSE et les piliers de Travail Décent au Sénégal

Plan Sénégal émergent		Axes du travail décent		
Axes	Emploi	Normes	Gouvernance et dialogue social	Protection sociale
Axe 1 : Transformation structurelle de l'économie	Actions PSE 291 : Amélioration continue de la qualité de la main d'œuvre 293 : Créations d'emplois qualifiés et non qualifiés ainsi que la génération de revenus et de devises. 294 : Promotion HIMO et suivi du marché du travail		292 : Partenariat public/privé dans la mise en œuvre de projets structurants en termes de création de richesse et d'emplois	309 : Modernisation graduelle de l'économie sociale, facteur d'inclusion et d'emplois, permettant d'opérer une transition souple vers une économie formelle 349 : Autonomisation des groupes vulnérables, accélération de l'atteinte des OMD (ODD) et de meilleures conditions pour un développement durable.
Axe 2 : Capital humain, Protection sociale et Développement durable	351 : Rendre plus accessible la formation professionnelle et la mettre en adéquation avec les besoins du marché de l'emploi, ii)	368 : renforcement des mécanismes de mise en œuvre des textes et règlements relatifs à l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes, des enfants et des groupes vulnérables 371 : renforcer la sécurité sociale des travailleurs et des retraités, à travers la réforme du cadre institutionnel et juridique de la sécurité sociale, le	368 : Poursuivre le dialogue politique et social entre les différents intervenants, pour mener à bien la prévention et l'élimination du travail des enfants	348 : Renforcer le capital santé 351 : Renforcer la mise en place du cadre global de protection sociale. 363 : Renforcer les régimes publics de sécurité sociale, les régimes privés ou communautaires, avec les trois logiques : celle d'assistance, celle d'assurance dans la prise en charge des prestations et celle d'autonomisation des catégories sociales ii) Assurer les transferts non contributifs, à travers l'assistance sociale (transferts réguliers et prévisibles) et les filets sociaux de sécurité 364 : Développer des régimes

		redressement du niveau de revenu de certaines catégories de travailleurs, l'amélioration des prestations sociales et la lutte contre l'évasion sociale		simplifiés et adaptés pour le secteur informel.
Axe 3 : Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité			396 : Assurer une plus grande coordination dans la mise en œuvre des politiques liées au genre, en particulier la protection des droits humains et l'éradication de la violence faite aux femmes et aux enfants 386 : Renforcer les cadres fonctionnels de dialogue sur les politiques publiques. 398 : Promouvoir un système de recrutement basé sur le mérite, la modernisation de la gestion des ressources humaines ainsi que le renforcement des capacités de formulation, de mise en œuvre, d'évaluation et de contrôle des politiques publiques.	

Pour chacune de ces deux priorités du PPTD, un certain nombre de réalisations est attendu :

PRIORITES	REALISATIONS
Priorité 1 : La Promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes	1. Des politiques et stratégies d'emplois décents pour les jeunes, hommes et femmes, développées et mises en œuvre. 2. Des programmes publics intensifs en emplois décents au profit des jeunes dans les filières porteuses réalisés. 3. Les dispositifs favorisant l'employabilité, la promotion des micros, petites et moyennes entreprises et l'insertion des jeunes en zones rurales et urbaines, mis en place 4. Des politiques et des programmes facilitant la transition de l'économie informelle vers le formel développés et mis en œuvre. 5. Le système d'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle opérationnel et sensible au genre.
Priorité 2 : Le Renforcement et l'extension de la protection sociale	6. Le dispositif juridique et institutionnel des systèmes formels de protection sociale renforcé 7. La protection sociale étendue à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, y compris ceux de l'économie informelle 8 La Sécurité et Santé au Travail et les conditions générales du travail améliorées dans les secteurs privé, public, informel et agricole.

Les emplois que le PPTD pourrait permettre de créer et ceux déjà existants ne peuvent être décents qu'en respectant les exigences de la protection sociale. Le dialogue social et le respect des normes ne sont pas écartés pour autant puisque les mandants les considèrent comme des impératifs transversaux qui, comme le genre, sont indispensables à la réalisation des deux priorités.

Pour réussir la promotion de la création d'emplois décents, il faut, dans le cadre de l'égalité de tous les citoyens, viser l'exhaustivité aussi bien dans la cible (les femmes, les hommes et les jeunes) que dans l'espace (le milieu urbain et le milieu rural). Le premier levier de changement, c'est l'adoption de politiques publiques hardies et consensuelles de création d'emploi tenant compte des filières porteuses et des opportunités HIMO notamment, sachant

que ce sont ces politiques qui orientent les plans, programmes et projets d'intensification de l'emploi. Mais cet engagement des mandants tripartites à promouvoir des stratégies efficaces de création d'emplois ne peut prospérer sans un contrôle de l'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Il exige également une maîtrise de la situation (effectifs, conditions de travail, fiscalité, genre, rémunérations, respect des normes, etc.) ce qui conduit à promouvoir le passage graduel de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Le renforcement et l'extension de la protection sociale appellent d'abord un cadre juridique approprié et stabilisé distillant les règles qui s'imposent à tous. Mais cette égalité de droit doit être concrétisée dans la pratique par l'extension de la protection sociale à ceux qui n'en bénéficient pas.

Un consensus fort a donc été bâti autour des priorités et réalisations du PPTD. La stratégie pour maximiser les chances de réussite du PPTD, outre la stratégie de suivi-évaluation, repose sur quatre piliers transversaux :

- Le renforcement des capacités : le plan de formation des mandants tripartites, qui doit accompagner la mise en œuvre du PPTD, est destiné à actualiser les connaissances et renforcer les aptitudes pour une gestion efficace des tâches affectées aux différents résultats à atteindre. Le renforcement de capacités devra contribuer à combler les déficits de travail décent en visant notamment la promotion de l'emploi, l'extension de la protection sociale, l'efficacité du dialogue social, la prise en charge effective du genre dans toutes les initiatives de promotion du travail décent.
- La promotion de la culture du résultat : des engagements sont souvent pris par les mandants tripartites, mais sans garantie objective de réussite. Dans le cadre du présent PPTD, chaque activité phare consignée dans le plan de mise en œuvre devra faire l'objet de termes de références spécifiques conçus suivant les exigences de la Gestion axée sur les résultats. Le comité de pilotage, déjà formé en GAR, devra veiller à cette exigence.
- La collaboration étroite avec le BIT : les mandants tripartites se sont engagés à recourir davantage à l'expertise spécialisée disponible au BIT. Ce recours aux spécialistes du BIT permettra de mieux tirer profit des bonnes pratiques que le BIT a appuyées dans d'autres pays de la sous-région. Il permettra également d'aller plus rapidement de la volonté à l'action, surtout dans des domaines complexes comme le respect des normes, le dialogue social et la prise en charge du genre, où l'engagement théorique doit être concrétisé par des outils de mise en œuvre que le BIT peut fournir aux mandants.
- Le renforcement de la communication interne et externe : l'une des faiblesses de la mise en œuvre du PPTD finissant est la faible appropriation du Programme par la partie nationale liée à la faible circulation de l'information sur les activités, les résultats et l'absence de fonctionnement de la structure tripartite de portage. Pour le présent PPTD, les mandants tripartites se sont engagés à un fonctionnement

dynamique du comité de pilotage qui s'emploiera à mettre tous les acteurs impliqués au même niveau d'information. Cet échange constant d'information au moyen d'un calendrier pertinent de rencontres va permettre d'éviter le cloisonnement des acteurs suivant les priorités et de renforcer la compréhension de l'interdépendance des résultats poursuivis. Par ailleurs, il a été observé que certains déficits de travail décent s'expliquent par la faible appropriation par les employeurs et travailleurs des normes à respecter. La stratégie de communication interne inclura l'information large des partenaires sociaux, y compris ceux du secteur informel, des normes du travail à respecter en tenant compte du genre.

III. RÉALISATIONS À COURT ET MOYEN TERMES

Priorité 1 : PROMOTION DE LA CREATION D'EMPLOIS DECENTS POUR LES HOMMES ET LES FEMMES

Réalisation 1. Des politiques et stratégies d'emplois décents pour les jeunes, hommes et femmes développées et mises en œuvre.

Stratégie

Pour atteindre ce résultat, la stratégie d'appui du BIT consistera essentiellement à appuyer les initiatives nationales de promotion de l'emploi des jeunes, le renforcement de la dimension emploi dans les politiques publiques et budgets, la viabilisation financière des structures d'appui à la création d'emploi pour les jeunes, la territorialisation des politiques publiques de l'emploi, la mise en place d'un système national intégré de statistiques du travail. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des mandants dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi / évaluation des politiques, stratégies et plans d'action en faveur de l'emploi, plus particulièrement l'emploi des jeunes et des femmes. Les capacités des mandants seront aussi renforcées en techniques de diagnostic et de prise en charge des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans la formulation des politiques et stratégies de promotion de l'emploi. Ce renforcement de capacités leur amènera aussi à pouvoir apprécier le degré de prise en charge du genre dans la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de l'emploi.

Indicateurs de résultat

- i. Nouvelle politique de l'emploi validée et mise en œuvre,
- ii. Nombre de stratégies régionales de promotion de l'emploi des jeunes tenant compte du genre, élaborées,
- iii. Taux d'augmentation annuelle de la part du budget de l'Etat affectée à l'emploi des jeunes
- iv.

Principaux produits

- Produit 1 : Le document de politique de l'emploi est révisé, adopté et vulgarisé.
- Produit 2 : Un dispositif de communication pour l'exploitation optimale du potentiel d'emploi des projets du PSE est mis en place.
- Produit 3 : Des programmes de promotion des emplois territoriaux sont promus aux niveaux déconcentré et décentralisé.
- Produit 4 : Les capacités des mandants à promouvoir la création d'emplois décents massifs sont renforcées
- Produit 5 : Les capacités d'intervention et la viabilité financière des structures de promotion de l'emploi des jeunes sont renforcées.

Réalisation 2. Des programmes publics intensifs en emploi décent au profit des jeunes dans les filières porteuses réalisés

Stratégies

L'Etat du Sénégal fournit des efforts appréciables dans la création d'emplois HIMO. La croissance économique enregistrée au cours de la présente décennie se traduit par une amélioration des conditions de vie des populations et par la création conséquente d'emplois en quantité et en qualité. Toutefois, les efforts significatifs d'investissements en infrastructures ne sont pas suffisamment générateurs d'opportunités d'emplois et d'amélioration de l'employabilité des jeunes.

Dans le cadre de la territorialisation des politiques publiques, il s'agit, tout en poursuivant l'accompagnement des efforts de l'Etat, d'engager les collectivités, institutions de proximité, à mettre en place des projets à fort coefficient d'emplois. L'approche HIMO est particulièrement indiquée pour un pays comme le Sénégal qui cherche à promouvoir l'emploi pour les groupes majoritaires (jeunes) et vulnérables (femmes, ruraux, couches démunies, etc.) et qui a donc besoin de s'appuyer sur les collectivités territoriales comme cadre de territorialisation et de concrétisation des politiques publiques de l'emploi. Mais pour cela, il faudra renforcer les capacités des collectivités territoriales et modéliser la création d'emplois HIMO. Cela suppose, également, en amont, l'appui à la mise en place et au fonctionnement d'un système d'évaluation permettant d'apprécier et de corriger le volume d'emplois créés par les projets et programmes de développement économique et social.

Indicateurs de résultat

- i. Nombre de marchés de travaux exécutés dans les Collectivités Territoriales (CT) selon l'approche HIMO.
- ii. Nombre de jeunes (hommes et femmes) bénéficiant des emplois HIMO.

Principaux produits

- Produit 1 : Un guide pour l'application des méthodes HIMO adossé au travail décent est élaboré de façon tripartite et disséminé.
- Produit 2 : Les capacités des élus locaux intégrant la dimension HIMO dans les programmes d'investissement sont renforcées.
- Produit 3 : Un modèle d'exploitation des opportunités d'emplois verts est conçu à l'intention des collectivités locales et mis en œuvre
- Produit 4 : Un modèle d'exploitation des opportunités d'emplois verts est conçu à l'intention des collectivités territoriales et mis en œuvre.
- Produit 5 : Les projets d'investissement des collectivités territoriales intègrent la dimension HIMO.

Réalisation 3. Les dispositifs favorisant l'employabilité, la promotion des micros, petites et moyennes entreprises et l'insertion des jeunes en zones rurales et urbaines, mis en place

Stratégie

L'accroissement de l'employabilité des jeunes diplômés passera par la résolution de l'équation formation/besoins du marché, ce qui suppose une bonne connaissance de ces besoins, en collaboration avec le secteur privé, pour orienter les programmes des écoles de formation. La stratégie consiste aussi à l'orientation des jeunes vers les secteurs à fort potentiel de création d'emplois et de croissance et au renforcement à la fois quantitatif et qualitatif des activités productives féminines. A cela s'ajouteront le renforcement des capacités et des compétences techniques et managériales des jeunes et des femmes entrepreneurs, l'enracinement d'une culture d'entrepreneuriat en tenant compte des clivages milieu urbain / milieu rural.

Indicateurs de résultat

- i. Taux d'insertion des jeunes (femmes, hommes) dans des entreprises en zones rurale et urbaine.

- ii. Taux d'insertion des jeunes (femmes, hommes) par l'auto-emploi en zones rurale et urbaine.

Principaux produits

- Produit 1 : Une étude sur les besoins non couverts en compétences sur le marché du travail est réalisée
- Produit 2 : Une stratégie nationale d'insertion des jeunes ruraux sensible au genre est élaborée
- Produit 3 : Une stratégie nationale d'insertion des jeunes hommes et femmes en milieux urbain et péri urbain est élaborée
- Produit 4 : Des programmes d'assistance directe aux jeunes entrepreneurs et entrepreneures sont conçus et mis en œuvre
- Produit 5 : La formation GERME est démultipliée au profit des jeunes vulnérables

Réalisation 4. Des politiques et des programmes facilitant la transition de l'économie informelle vers le formel développés et mis en œuvre

Stratégie

Le secteur informel regroupe l'écrasante majorité des travailleurs au Sénégal. Sa transformation est donc une tâche ardue qui nécessitera le renforcement des capacités des acteurs engagés. L'initiative devra aussi partir d'une bonne maîtrise de l'existant sur la base d'une étude qui débouchera sur une feuille de route partagée. L'étude permettra d'élaborer un plan d'actions national visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle contenant, notamment, des mesures législatives et institutionnelles à prendre progressivement en conformité avec les normes internationales du travail et les principes de base de la SST.

Indicateurs de résultat

- i. Données désagrégées par sexe disponibles sur les emplois informels.
- ii. Plan d'actions et feuille de route adoptés pour le passage de l'informel au formel.
- iii. Nombre d'initiatives légales, réglementaires et institutionnelles prises.

Principaux produits

- Produit 1 : Une étude et un plan d'actions sensible au genre pour le passage des acteurs de l'économie informelle vers l'économie formelle sont réalisés.

Produit 2 : Des textes réglementant les lieux de travail dans l'économie informelle sont adoptés.

Produit 3 : Les capacités des organisations faïtières notamment féminines pour promouvoir le passage de l'informel vers l'économie formelle sont renforcées.

Réalisation 5. Le système d'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle opérationnel et sensible au genre.

Stratégie

Les politiques publiques de promotion du travail décent doivent être orientées et éclairées par une maîtrise des statistiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. Pour atteindre ce résultat, la démarche des acteurs et partenaires impliqués consiste à appuyer la production régulière de statistiques désagrégées et fiables du travail et de l'emploi ; ce qui suppose l'amélioration des connaissances et des capacités des structures productrices de statistiques en la matière.

Indicateurs de résultat

- | | |
|-----|--|
| I. | Nombre d'agents des structures productrices des statistiques du travail décent formés. |
| II. | Nombre d'indicateurs de travail décent tenant compte du genre annuellement produits et renseignés. |

Principaux produits

Produit 1 : Les capacités techniques et matérielles des structures productrices des statistiques du travail décent sont renforcées.

Produit 2 : Le profil pays de travail décent sensible au genre est annuellement élaboré.

Priorité 2 : RENFORCEMENT ET EXTENSION DE LA PROTECTION SOCIALE

Réalisation 6. Le dispositif juridique et institutionnel des systèmes de protection sociale renforcé

Stratégie

La démarche du BIT et des mandants pour atteindre ce résultat consiste à réviser pour amélioration le cadre juridique des systèmes de protection sociale notamment en les rendant accessibles à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, y compris ceux de l'économie informelle. Il s'agira, dans le même sillage, d'élaborer des outils efficaces de SST. La stratégie consiste également à renforcer les capacités des acteurs à mieux respecter les NIT.

Indicateurs de résultat

- i. Nombre de textes législatifs et réglementaires adoptés en matière de protection sociale.
- ii. Pourcentage des ressources publiques affectées à la protection sociale des travailleurs et des travailleuses.

Principaux produits :

Produit 1 : La loi d'orientation sur la protection sociale est adoptée.

Produit 2 : Les capacités institutionnelles des pouvoirs publics en matière de financement durable de la protection sociale sont renforcées.

Produit 3 : Les normes internationales en matière de protection sociale sont vulgarisées en vue d'une meilleure application.

Produit 4 : Des régimes complémentaires de sécurité sociale sont mis en place.

Produit 5 : La protection de la maternité est promue dans les entreprises formelles.

Réalisation 7 : La protection sociale étendue à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, y compris ceux de l'économie informelle

Stratégie

La protection sociale est une exigence juridique. En effet, le droit à la sécurité sociale est reconnu comme étant un droit de l'homme, et le besoin de sécurité sociale est un besoin social et économique essentiel. Les travailleurs de l'économie informelle et rurale exerçant dans des conditions précaires, sont vulnérables et sans protection. L'emploi informel, loin d'être une situation transitoire, tend à se développer face à un secteur formel qui ne peut absorber la masse croissante d'individus arrivant sur le marché du travail. Dans leur quasi-totalité, ces travailleurs ne bénéficient d'aucune

forme de protection sociale, malgré différentes expériences d'extension promues par l'Etat et les partenaires extérieurs.

Loin d'être une opération ponctuelle, l'extension de la protection sociale à la grande masse des travailleurs et travailleuses, notamment du secteur informel, sera une initiative plutôt graduelle consistant d'abord à élaborer une base juridique et institutionnelle dont la pertinence et l'appropriation sont essentiellement tributaires de la qualité du dialogue social. Des régimes minima seront mis en place pour toucher progressivement les travailleurs de l'économie informelle.

Indicateurs de résultat

- i. Nombre de textes législatifs et réglementaires pour la protection sociale des travailleurs et travailleuses du secteur informel adoptés.
- ii. Nombre de régimes de sécurité sociale en faveur de l'économie informelle mis en œuvre.

Principaux produits

Produit 1 : Une étude approfondie sur les opportunités et contraintes de la PS des travailleurs du secteur informel est réalisée et intègre les questions de genre.

Produit 2 : Les capacités des acteurs du dialogue social pour l'extension effective de la PS aux acteurs de l'économie informelle sont renforcées.

Produit 3 : La phase pilote du régime simplifié de protection sociale est mise en œuvre.

Réalisation 8 : La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail améliorées dans les secteurs privé, public, informel et agricole.

Stratégie :

La démarche du BIT et des mandants consiste à améliorer le cadre juridico-institutionnel de la SST, à élaborer et harmoniser des outils de collecte de données, à renforcer les capacités des intervenants et à mettre en conformité les lieux de travail dans les secteurs public, privé, informel et agricole. Le gouvernement s'attellera aussi, sur la base de statistiques désagrégées hommes/femmes dûment produites, à prendre des mesures de nature à assurer l'égalité de traitement au profit des travailleuses au sein des

professions agricoles et assimilées, des domestiques et gens de maison et dans les industries alimentaires.

Indicateurs de résultat

- i. Taux de mise en œuvre du programme national de SST.
- ii. Taux d'entreprises respectant les règles de base de la SST et des conditions générales du travail.

Principaux produits :

Produit 1 : Le cadre juridico-institutionnel et des moyens d'intervention des corps de contrôle en SST et des conditions générales du travail sont renforcés.

Produit 2 : Des outils de collecte de données et l'accessibilité des statistiques en SST sont harmonisées.

Produit 3 : Les capacités des intervenants en SST et des conditions générales du travail sont renforcées.

Produit 4 : Les lieux de travail dans les secteurs privé, public, informel et agricole sont mis en conformité en matière de SST et des conditions générales du travail.

IV. GESTION, PLAN DE MISE EN ŒUVRE, ET MÉCANISMES DE SUIVI, DE RAPPORTAGE ET D'ÉVALUATION DU PPTD SÉNÉGAL

4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de la performance

La mise en œuvre du Programme sera sous la responsabilité conjointe du Ministère du Travail, du Dialogue social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions et du Ministère de l'Emploi, de l'Insertion professionnelle et de l'Intensification de la Main-d'œuvre. La supervision et le suivi de la mise en œuvre seront assurés par le comité de pilotage du PPTD déjà formé sur les principes de la GAR. En plus des mandants tripartites, ce Comité comprend des représentants d'autres institutions concernées comme la Présidence de la République, la Primature, le Ministère en charge du genre, les Ministères en charge du travail, de l'emploi, de la jeunesse, de la formation professionnelle, le Bureau opérationnel de suivi du PSE, l'Assemblée Nationale, le Conseil économique,

social et environnemental, le Haut Conseil des Collectivités territoriales, etc. La moitié au moins des membres du Comité doit disposer d'une expertise sur les questions liées au genre. Le comité de pilotage se réunit en session ordinaire semestrielle. Il adopte le plan de travail annuel du PPTD et assure l'évaluation de la mise en œuvre. En particulier, sans attendre la fin du processus, le comité de pilotage tire les leçons de la mise en œuvre en temps réel et propose des mesures de redressement pour l'amélioration du processus.

Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT. Les indicateurs de suivi-évaluation du PPTD seront affinés au début de la mise en œuvre du PPTD sur la base du profil de travail décent au Sénégal. Une revue biennale à mi-parcours sera organisée en fin 2019, tandis qu'une évaluation finale du PPTD interviendra à la mi-2022. La revue biennale et l'évaluation porteront sur l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. A cela s'ajoutent des revues annuelles internes légères portées par le comité de pilotage et destinées à s'assurer que les actions en cours sont bien sur la trajectoire des résultats attendus.

Pour le BIT, l'unité administrativement responsable de la mise en œuvre sera l'ETP/BP Dakar représentée par son Directeur. Elle sera appuyée par les départements techniques identifiés pour une intervention dans la mise en œuvre, notamment les unités suivantes : ACT/EMP, ACTRAV, BIT SIDA, EMP/ENTREPRISE, EMP/INVEST, EMP/Policy, EVAL, GED, DECLARATION, DIALOGUE, IPEC, MIGRANT, NORMES, SAFEWORK, SEC/SOC, STAT, SECTOR.

Une meilleure synergie sera ainsi recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et assurer leur convergence vers l'atteinte des réalisations du PPTD. Le BIT travaillera à assurer une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du SNU, dans le cadre de l'UNDAF et d'autres partenaires au développement afin d'assurer un plus grand impact et une pérennité des acquis, mais aussi à mobiliser les ressources potentielles vers l'atteinte de ces résultats.

Le recours à l'expertise nationale sera privilégié comme démarche stratégique favorable à l'appropriation des acquis et à leur pérennisation. La pleine implication des mandants tripartites (gouvernement, Organisations d'Employeurs, Organisations de travailleurs) dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation nécessitera un renforcement de leurs capacités. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT (EVAL, PROGRAM, EMP/POLICY, ACTRAV, ACTEMP, PARDEV, GED) et le Centre de formation de TURIN (CIF-OIT)....) permettront d'aider les mandants à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre du PPTD au Sénégal. En termes de programmation, le PPTD sera régi par l'approche basée sur les résultats.

Pour maximiser ses chances de réussite, le PPTD se dotera :

- d'un plan de gestion des risques pour identifier les menaces ;

- d'un plan de mobilisation des ressources pour atténuer les risques financiers ;
- d'un plan de communication pour renforcer l'appropriation et la mobilisation autour des activités retenues ; et
- d'un plan de renforcement des capacités traversant les différentes réalisations prévues.

4.2. Analyse des risques

La maîtrise des résultats du PPTD appelle la mise en place d'un plan de gestion des risques identifiant les conditions nécessaires à l'atteinte des résultats et anticipant sur les menaces internes et externes pouvant affecter les attentes.

Hypothèses	Probabilité (H, M, F) ⁴	Importance (H, M, F)	Niveau de risque (R, O, V) ⁵	Stratégie de mitigation
<i>Hypothèses liées à la durabilité du PPTD</i>				
Appropriation du PPTD par les mandants tripartites	M	H	O	Vulgariser le PPTD le plus largement possible et veiller à l'information et à l'implication effective des mandants de bout en bout du processus de mise en œuvre
Fonctionnalité et efficacité du comité de pilotage du PPTD	H	H	O	Renforcer les capacités du comité en suivi-évaluation et veiller au niveau de responsabilité, à la disponibilité et à l'assiduité de ses membres
Alignement aux mécanismes nationaux de planification	H	M	O	Renforcer l'alignement aux cadres globaux et sectoriels de planification lors des exercices de revue

⁴ H= haute ; M= moyenne ; F= faible

⁵ R=rouge ; O=orange ; V= vert

Hypothèses liées à la mise en œuvre du PPTD				
Implication effective et responsabilité des structures en charge des réalisations du PPTD	M	H	O	Rendre les structures concernées redevables de chaque réalisation respective
Disponibilité des ressources nationales pour la mise en œuvre du PPTD	H	M	R	S'appuyer sur un plan de mobilisation des ressources d'abord nationales
Respect du calendrier de mise en œuvre des activités du PPTD en dépit de la tenue des consultations électorales en 2019 (élections présidentielle et locales)	M	M	O	Réajuster le calendrier des activités lors de l'élaboration des plans de travail annuels et des revues.

Dans le cadre de la gestion globale des risques du PPTD, le Ministère en charge du travail devrait veiller à valoriser et rendre attractives les conditions d'emploi de ses agents afin de limiter le départ des fonctionnaires dynamiques et engagés qui ont déjà acquis une expérience en matière de mise en œuvre d'un PPTD.

V. PLAN DE FINANCEMENT

Le coût global du PPTD Sénégal 2018-2022 est de 1.541.000 USD dont 493.000 USD comme apport potentiel du BIT et 1.048.000 USD à mobiliser. La mobilisation des ressources du PPTD est une responsabilité conjointe du Gouvernement, des partenaires sociaux et du BIT. Le Gouvernement devra assurer le leadership du processus de mobilisation des ressources locales, soit à travers le budget national, soit à travers les ressources des autres partenaires techniques et financiers.

Les partenaires sociaux prendront part à la mobilisation des ressources, à travers des initiatives de partenariat public-privé.

Le BIT appuiera l'élaboration, sous le leadership national, d'une stratégie de mobilisation de ressources (partenariat public-privé, programmes conjoints du système des Nations Unies, etc.)

Pour la pérennité des résultats décrits dans ce document, des ressources structurelles et/ou additionnelles du gouvernement seront nécessaires pour les consolider, les parachever et en maintenir les acquis sur le moyen et long

terme.

VI. PLAIDOYER ET PLAN DE COMMUNICATION

Le premier PPTD a connu un déficit d'appropriation nationale consécutif à la faiblesse de la communication et du plaidoyer pour sa mise en œuvre effective. Il s'agit donc, tenant compte des leçons du passé, de mettre en place une stratégie de communication et d'influence autour du présent PPTD. Cette stratégie sera déployée selon les axes suivants :

- la vulgarisation du PPTD auprès de tous les ministères et de toutes les institutions de la République pour leur implication optimale compte tenu de la transversalité du programme ;
- l'édition d'une plaquette de synthèse du PPTD et sa vulgarisation au sein du monde du travail ;
- la tenue d'une table ronde des partenaires techniques et financiers autour du PPTD ;
- la communication optimale sur les résultats du PPTD à travers la synthèse et la vulgarisation des rapports de revue ;
- la spécialisation d'un pool de journalistes sur le travail décent pour une communication éclairée et continue sur le PPTD.

Annexes

1. Matrice des résultats du PPTD
2. Plan de mise en œuvre du PPTD
3. Plan de suivi-évaluation du PPTD

