



Evaluation Summaries

Projet d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail "PAMODEC", Phase II

Données essentielles

Pays : Benin, Burkina, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée Bissau, Guinée Conakry, Guinée équatoriale, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, République Centrafricaine, Sénégal, Tchad, Togo.

Evaluation Finale: June 2011

Type d'évaluation: indépendante

Domaine technique: Principes et droits fondamentaux au travail (PDFT))

Gestion de l'évaluation: Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique

Equipe d'évaluation : Mme. Guigma Ouedraogo Elise.

Date début du projet : 1er Aout 2006

Fin du projet: 31 décembre 2010

Code du Projet : RAF/06 / M 08/FRA

Bailleur: République Française (5.426.017 US\$)

Mots clés: Déclaration, convention, principes et droits fondamentaux au Travail, Normes internationales du travail.

Contexte

Présentation du projet :

Le Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration (PAMODEC) est financé par le Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement de la France. Précédemment mis en œuvre dans 6 pays de l'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal et Togo), le programme est à sa 2^{ème}

phase et couvre 17 pays de l'Afrique de l'Ouest, de l'Afrique Centrale et Madagascar : Bénin Burkina-Faso, Mali, Niger, Sénégal, Togo, Cameroun, Centrafrique, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Equatoriale, Madagascar, Mauritanie et Tchad.. L'évaluation concerne les 16 autres pays où le projet a pu réaliser ses activités (exception de Guinée Equatoriale).

Le programme a été mis en œuvre par des administrateurs sous régionaux, en collaboration avec les spécialistes des bureaux sous régionaux de Dakar, Yaoundé, du bureau d'Antananarivo, mais aussi avec d'autres projets du BIT concernés par la Déclaration.

Les objectifs du programme se sont orientés vers l'amélioration de l'application des conventions fondamentales en vue de promouvoir le développement économique et social ainsi que la démocratie dans les pays bénéficiaires.

La stratégie de mise en œuvre du programme est basée sur l'IEC (Information - Education - Communication), la vulgarisation, et la réalisation d'études.

Les groupes cibles regroupent les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, l'administration du travail, les magistrats, les avocats, les Ecoles Nationales d'Administration et de Magistrature ENA(M), ainsi que les journalistes.

La structure responsable de la mise en œuvre des activités au niveau du pays est la Cellule tripartite de suivi (CTS), composée d'un

représentant des organisations de travailleurs, d'un représentant des organisations d'employeurs et d'un représentant de l'administration du travail

Le contexte de la mise en œuvre du programme marqué par la crise économique qui frappe tous les pays et par les difficultés qu'éprouvent les Etats à faire respecter le droit des travailleurs, a rendu urgente la nécessité de faire appliquer les normes fondamentales au travail.

Situation actuelle du projet :

Démarré en 2000, le programme est à sa 2^{ème} phase qui doit s'achever en décembre 2010.

La méthodologie de l'évaluation

La méthodologie utilisée est celle d'une évaluation récapitulative qui synthétise l'ensemble du processus et cherche à en tirer des enseignements pour le futur. Elle s'est basée sur des méthodes qualitatives pour recueillir les données (analyse documentaire, entretiens, y compris entretiens téléphoniques).

Principaux faits & Conclusions

Les études sur les obstacles à la mise en œuvre des PDFT ayant permis d'établir la relation entre croissance économique et progrès social, entre développement et justice sociale, entre productivité, compétitivité de l'entreprise et épanouissement de l'homme au travail, l'évaluation a démontré que la pertinence du programme était avérée en raison du contexte de sa mise en œuvre. Ce contexte est caractérisé par la crise économique et financière qui appelle à plus de respect des normes fondamentales au travail, et ceci passe par la mise en conformité de la législation, la lutte contre les différentes formes de discrimination dans l'emploi et la profession, et le renforcement des capacités des acteurs dans le cas du programme. La dynamique de mise en œuvre a renforcé les actions de la 1^{ère} phase, et permis d'enregistrer des résultats notables, au rang desquels on peut retenir :

- ✓ le renforcement du dialogue social ;
- ✓ une prise de conscience de l'importance des normes ;
- ✓ l'harmonisation des codes du travail ;

- ✓ une meilleure appréhension du phénomène de la discrimination ;
- ✓ une meilleure connaissance des normes internationales du travail ;
- ✓ une meilleure application desdites normes par les magistrats.

L'évaluation a aussi identifié un certain nombre d'insuffisances, à savoir l'absence de contrepartie financière nationale, la courte durée des sessions de formation qui ne permet pas l'approfondissement des thèmes abordés, l'insuffisance de la prise en compte du secteur informel ainsi que la faible décentralisation du programme dans les pays bénéficiaires.

La mise en œuvre des plans d'actions issus des études sur la discrimination dans l'emploi et la profession, l'harmonisation des codes du travail de l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique (OHADA), la consolidation du dialogue social, le renforcement des capacités de l'administration du travail et la généralisation de l'enseignement des normes, méritent d'être poursuivis

Recommandations & Leçons apprises

RECOMMANDATIONS :

Les atouts du projet justifient amplement une 3^{ème} phase du programme qui est un axe essentiel du PPTD et qui contribue à la réduction de la pauvreté. Cette principale recommandation se décline comme suit :

A l'attention du BIT

1. Poursuivre le renforcement de la coopération technique avec les Etats, en vue d'améliorer considérablement l'impact des NIT.

A l'attention du gouvernement français

2. Les efforts déployés depuis une dizaine d'années par le gouvernement français en vue d'aider à l'application des conventions fondamentales sont reconnus par les mandants qui ont placé beaucoup d'espoir dans le PAMODEC. Il serait souhaitable de reconduire le projet.

A l'attention des gouvernements des pays bénéficiaires

3. Intégrer systématiquement, les activités du projet dans les programmes de la

DGT, et les NIT dans les politiques et stratégies sectorielles ;

4. Libérer une part des cotisations des travailleurs et des employeurs pour accompagner la mise en œuvre de certaines activités en direction des travailleurs et des employeurs

A l'attention du programme

5. Valoriser les initiatives entreprises lors de la première pour améliorer l'impact des actions menées,
6. Elaborer une stratégie de communication efficace, et mettre les médias à contribution pour informer, sensibiliser, accroître la visibilité du projet et contribuer à grande échelle à la vulgarisation des conventions fondamentales et diffuser les études réalisées;
7. Etendre davantage les formations en PDFT à l'administration publique notamment, au niveau des DRH, des DAF, des secrétariats généraux des régions et des responsables des ressources humaines ;
8. Elargir la base de l'éventail des bénéficiaires et mener des activités en direction des couches sensibles de l'économie informelle et des mandants à l'intérieur des pays ;
9. Elaborer des curricula ou des guides de formation pour l'intégration des conventions fondamentales dans les programmes de formation ;
10. Etoffer les CTS en augmentant le nombre de représentants de chaque mandant à deux, et procéder annuellement à un renouvellement de 50% des représentants des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs ;

LEÇONS APPRISES

L'évaluation du programme a permis d'identifier quelques leçons :

1. L'interaction dynamique entre les membres de la CTS renforce le tripartisme et augmente son efficacité dans la mise en œuvre des activités.

2. Le consensus et la complémentarité sont des facteurs de succès au sein des CTS.
3. Le dialogue social est un outil primordial de la gestion tactique et stratégique des ressources humaines.