

Success Africa

Le Travail Décent - Partenariat
pour une vie meilleure

Tome deux

Success Africa

Le Travail Décent - Partenariat pour une vie
meilleure

Tome deux

Onzième Réunion Régionale Africaine
Addis Abeba, avril 2007

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

Copyright © Organisations internationale du Travail 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, des courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 978-92-2-119758-4 (print)

ISBN 978-92-2-119759-1 (web pdf)

Success Africa

Réduction de la pauvreté par le travail décent - 30 expériences positives

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

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

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

Les publications du Bureau International du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse.

Imprimé en Tanzanie

Avant-propos

Dans toute l'Afrique, l'emploi et le renforcement des capacités sont de plus en plus reconnus comme des moyens clés permettant de rompre les chaînes de la pauvreté et de promouvoir la dignité pour tous. Ainsi, des efforts fondés sur l'initiative, les idées et la créativité africaines sont en train de porter leurs fruits et de s'ancrer dans tout le continent. Success Africa vise à partager certaines de ces expériences et à décrire ce qui peut se produire quand les efforts des gouvernements, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des agences internationales et des donateurs se coordonnent pour faire du travail décent une réalité. Ce document permet de prendre connaissance des efforts innovants déployés pour fournir aux personnes vivant dans la pauvreté les moyens de construire de meilleures vies pour eux et leur famille.

Ce volume rassemble 38 expériences positives qui ont pour but de promouvoir la création d'emplois et d'autres éléments caractéristiques du travail décent comme moyens de réduire la pauvreté. Ce document est loin d'être un recueil exhaustif des expériences positives en Afrique. Il s'agit plutôt d'un échantillon des difficultés rencontrées, des idées exploitées et des activités réalisées dans le cadre, entre autres, du programme de micro assurance santé en Afrique Centrale et de l'Ouest, des initiatives de coopératives en Afrique de l'Est et de l'Ouest, et des processus de dialogue social en Afrique du Sud.

Il s'agit également de décrire les initiatives collectives entreprises pour lutter contre les pires formes du travail des enfants, pour réhabiliter ses victimes en Afrique du Nord, et pour réintégrer les anciens enfants soldats dans la société en Afrique Centrale. Ce recueil comporte également des exemples de création d'emplois par la gestion durable des ordures en Afrique de l'Est, et par la régénération environnementale dans la corne de l'Afrique.

Certaines des expériences positives soulignent que le fort potentiel des investissements à haute intensité de main d'oeuvre pour la création d'emplois, ne résulte pas d'investissements additionnels, mais plutôt de choix réfléchis en matière de technologie, réalisés dans le cadre de budgets d'investissement actuels. Cela signifie que l'introduction de choix de technologies durables (des méthodes à haute intensité de main d'oeuvre dans les politiques d'investissements en cours) génère des emplois et réduit la pauvreté de façon structurelle et financièrement viable.

Les différents textes contenus dans ce volume ne sont pas des comptes rendus détaillés des projets mais fournissent un bref résumé des défis relatifs au travail décent, des façons dont des solutions ont été trouvées et mises en place et des objectifs qui ont été atteints. De plus, ces textes n'ont pas été écrits pour complimenter des gouvernements, des organisations ou des donateurs pour leurs réalisations. En effet, bien que ces compliments puissent être mérités le but est de donner des idées à ceux qui participent à des projets portant sur la réduction de la pauvreté par le travail décent dans toutes les régions du continent. Dans ce sens, Success Africa est plus qu'une simple chronique des activités passées et présentes. Sa valeur réside dans les idées et l'inspiration qu'elle peut fournir pour les projets à venir. Nous vous invitons en tant que responsables publics, membres d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'acteurs de communautés locales à tirer profit de ce recueil et à le voir comme un travail en cours. Utilisez-le. Echangez vos points de vue. Partagez vos idées. Et à partir de cette base, construisons ensemble.

Introduction

Ce volume est le second de la série Success Africa. Le premier, intitulé Success Africa, Réduction de la pauvreté par le Travail Décent, 30 histoires a été publié en 2004 et constituait la contribution de l'OIT au Forum des Partenaires Sociaux organisé parallèlement au Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté, qui s'est tenu en Septembre 2004 à Ouagadougou. Ce premier volume a été très bien reçu par les mandants de l'OIT et les partenaires au développement car il a offert un exemple de partenariat créatif et positif entre l'OIT et d'autres agences de développement pour la réduction de la pauvreté par le travail décent.

Le présent volume, Success Africa, Partenariat pour le travail décent - amélioration du niveau de vie, est beaucoup plus axé sur les avantages comparatifs du travail décent pour la création d'emplois, la génération de richesses et la préservation de la dignité comme éléments de l'amélioration du niveau de vie.

Voici 38 expériences authentiques de projets et de programmes dans lesquels l'OIT et ses partenaires sociaux travaillent main dans la main avec les gouvernements, les autorités locales, les partenaires au développement, les coopératives, les ONG locales et internationales, ainsi qu'avec les communautés et les entreprises locales pour apporter des changements bénéfiques aux populations.

Les 38 histoires ont été regroupées en 7 chapitres liés au monde du travail. Les sept titres résument en bref comment le partenariat pour le travail décent permet d'améliorer la vie des gens en : renforçant l'entrepreneurship, créant des emplois, mobilisant l'entraide, étendant la protection sociale, avançant les droits des travailleurs, promouvant le dialogue social, éliminant le travail des enfants et combattant le VIH-SIDA.

Les activités recouvrent toute l'Afrique, du Maroc à l'Afrique du Sud, du Sénégal à Madagascar, et bien d'autres pays encore. Qu'il s'agisse d'assurance santé pour les travailleurs de l'économie informelle au Bénin, ou de la réhabilitation et de la réintégration des victimes des pires formes du travail des enfants au Cameroun; qu'il s'agisse de la promotion des coopératives en Ethiopie et dans la région du Sahel ou des initiatives de Développement Economique Local au Maroc; ou qu'il s'agisse de la création d'emplois par la gestion durable d'ordures ménagères en Somalie ou du développement de services d'appui aux entreprises innovants en Ouganda, ces activités participent toutes à l'amélioration du niveau de vie, en faisant ressortir le meilleurs chez les participants, et en travaillant pour leur bénéfice.

Nombre de ces projets et programmes ont eu un impact direct sur les politiques institutionnelles nationales, qui amélioreront ensuite le développement durable.

Table des matières

Foreward	V
Avant-propos	VI
Armer le Potentiel Entreprenant	1
1. Afrique de l'Est: Création de moyens d'existence par le partenariat en gestion des ordures ménagères	2
2. Afrique: Promotion de l'entreprenariat féminin et égalité des sexes	3
3. Egypte: Programme d'Apprentissage Continu, Egypte 2002-2006	9
4. Ghana: Travailler pour sortir de la pauvreté au Ghana: promotion du travail décent dans l'économie informelle	12
5. Maroc et Tunisie: Initiatives en développement économique local	16
6. Ouganda: Formation des entrepreneurs de PMME rurales et des fermiers par la radio FM	19
7. Zimbabwe: Services durables d'appui aux entreprises pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME)	21
Investir dans des Programmes à haute intensité de main d'oeuvre	24
8. Madagascar: Création d'emplois et amélioration des conditions de vie par le HIMO	25
9. Somalie: Travail décent et gestion durable de la collecte des ordures	28
10. Somalie: Partenariat pour le travail décent et la réhabilitation environnementale	31
11. Somalie: Régénération de l'environnement naturel et création de moyens d'existence par le travail à haute intensité de main d'oeuvre	34
12. Afrique du Sud: Création d'opportunités d'emploi dans les travaux publics Contexte	37
Renforcer les capacités d'entraide des communautés	40
13. Burundi: La micro finance comme outil de réintégration	41
14. Ethiopie: Un grand pas en avant pour les coopératives éthiopiennes : l'expérience positive à Oromo.....	44
15. Niger: Mobilisation des coopératives contre la pauvreté rurale	48
16. La région du Sahel: Des coopératives participent à la lutte contre la pauvreté	51
Extension de la protection sociale aux travailleurs non protégés	54
17. Bénin: Une mutuelle de protection sociale apporte la sécurité aux travailleurs de l'économie informelle.....	55
18. Burkina Faso, Mali et Niger: Sécurité au travail et éducation sanitaire pour les travailleurs	58
19. République Démocratique du Congo: MUSECKIN: Une mutuelle d'enseignants montre la voie	60

Lutter contre le VIH-SIDA sur le lieu du travail	62
20. Afrique de l'ouest et centrale: Planification stratégique dans la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail	63
21. Ethiopie: Potentiel des coopératives dans la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail	66
22. Ethiopie: Préservation des vies et protection des emplois: Réponses stratégiques des entreprises au déti du VIH/SIDA (SHARE)	69
23. Zimbabwe: Renforcement de la réactivité du secteur privé au VIH/SIDA	71
Promotion du dialogue social	74
24. République Démocratique du Congo: Renforcement de la paix à travers le dialogue social	75
25. Maroc: Promotion du travail décent comme moyen d'amélioration de la compétitivité dans l'industrie du textile et des vêtements	77
26. Rwanda: Promotion de l'égalité des sexes dans le milieu du travail	80
27. Afrique du Sud: Amélioration de la compétitivité des entreprises par le dialogue social dans le secteur du textile	83
28. Afrique du Sud: Promotion de la démocratie en entreprise, de la paix et de la stabilité	86
29. Afrique australe: Formation pour la résolution efficace des conflits du travail	88
Eradication du travail des enfants et promotion des normes du travail	90
30. Cameroun: Réhabilitation et réintégration des victimes du trafic d'enfants	91
31. République Démocratique du Congo: D'enfant soldat à entrepreneur	94
32. Egypte: "Carton rouge au travail des enfants!": La Campagne de la coupe d'Afrique des Nations, Egypte 2006	96
33. Maroc: Action contre les pires formes du travail des enfants	99
34. Sénégal: Action contre les pires formes du travail des enfants en milieu rural	101
35. Afrique du Sud: Apportez leur de l'eau, sauvez les enfants d'une corvée qui retarde leur développement.....	103
36. Afrique du Sud: Programme d'action pour les enfants utilisés par les adultes dans des activités criminelles (CUBAC)	106
37. Tanzanie: Protection des enfants contre le travail dangereux dans les plantations de tabac	109
38. Ethiopie: Introduction des normes de travail dans le système judiciaire	112
Conclusions	115
Processus et remerciements	117

“Ren Forcer le Potentiel de et Entreprenarint”



Afrique de l'Est

Kenya, Tanzanie et Ouganda

1. Création de moyens d'existence par le partenariat en gestion des ordures ménagères

La création d'emplois par le partenariat privé/public dans la prestation des services municipaux a été mise en application dans 11 municipalités au Kenya, en Ouganda et en Tanzanie, en visant le personnel municipal, les Petites et Moyennes Entreprises (PME), les organisations communautaires de base (OCB), les ONG, les opérateurs de l'économie informelle et les institutions de formation locales. Dans le cadre de ce projet, les efforts et les ressources étaient axés sur la création d'emplois grâce aux services urbains en faveur des pauvres, par des approches de partenariat privé/public.

Partenaires et activités

Le programme, d'une durée de 30 mois, a été financé par le Département Britannique pour le Développement International (DFID) et implanté par les ministères et les



autorités locales des trois pays concernés. Sa mise en œuvre a été réalisée en collaboration avec l'ONUDI, UN-HABITAT et le PNUD-PPPUE. D'autres partenaires s'y sont associés, dont les autorités municipales, les PME et les OCB.

Le projet a consisté à créer un centre de recyclage des ordures ménagères afin de créer des emplois et générer des revenus. Il a également facilité le partage des connaissances, ainsi que la reproduction et l'amélioration du Développement Economique Local. Le projet a aidé les fournisseurs de services privés à s'organiser en associations qui ont été soutenues et renforcées pour qu'elles puissent faire des négociations collectives et obtenir des partenariats plus avantageux avec les autorités municipales.

Résultats et facteurs de réussite

La grande réussite du programme a été sa contribution à la réduction de la pauvreté par l'amélioration des conditions de vie des femmes, des hommes et des jeunes pauvres en milieu urbain. A la fin du programme, 4.000 emplois avaient été créés et 107 entreprises étaient engagées dans la collecte d'ordures ménagères et dans le recyclage. Le profil-

type des travailleurs dans le secteur des déchets, réalisé début 2005 par un consultant de l'OIT, révèle que ce secteur attire un segment de la société, constitué principalement de familles et de communautés pauvres, qui ne parvient pas à trouver d'alternative sur le marché du travail. La propreté des villes où le programme a été mis en oeuvre s'est améliorée car le nombre d'ordures collectées et jetées dans des décharges officielles a considérablement augmenté, et les services de collecte d'ordures sont désormais accessibles dans des zones pauvres et dépourvues d'aménagements urbains qui n'en bénéficiaient pas auparavant.

Les autorités municipales réalisent des économies importantes car le secteur privé, qui gère le traitement des ordures municipales, est financé directement par les bénéficiaires de ces services. Dans la plupart des municipalités où le programme a été mis en oeuvre, 50% des quartiers sont sous contrat avec des OCB et des PME pour la collecte d'ordures, ce qui a éradiqué le travail des enfants, car ils ne peuvent plus gagner de l'argent par ce biais. Les conditions de travail des ramasseurs d'ordures se sont améliorées grâce à la sensibilisation des fournisseurs de service, qui sont notamment en train d'adopter scrupuleusement des mesures d'hygiène et de sécurité au travail.

Les objectifs du programme ont été atteints grâce à son engagement dans le renforcement des capacités des partenaires et des fournisseurs de services à travers la formation, la création de réseaux et le développement structurel. D'autres facteurs ont contribué au succès du programme, notamment l'expérience et l'aide apportées en matière de privatisation, l'engagement et la coopération avec les acteurs - dont les responsables politiques, ainsi que la cohérence du programme avec la stratégie de réduction de la pauvreté dans les trois pays.

Incidence sur les politiques

En Juin 2006, le programme a organisé en collaboration avec l'Association des Autorités Locales de Tanzanie, un forum urbain sur le thème : Vers l'Intégration d'une Stratégie de Gestion des Déchets Solides en Tanzanie. Les principaux acteurs et responsables politiques au niveau de l'administration locale au Kenya, en Ouganda et en Tanzanie, se sont réunis pour faire part de leur expérience et proposer des idées pour une stratégie nationale d'amélioration de la gestion des ordures ménagères, dans le but de créer plus d'emplois pour les pauvres en milieu urbain. Des études de cas en matière de bonnes pratiques en gestion des ordures ont été présentées, tirées d'exemples de réussite comme celui de Mwanza et Moshi, deux villes qui avaient précédemment été désignées les plus propres de Tanzanie. Ces études ont représenté une étape importante pour le plaidoyer en faveur de la formulation d'une politique nationale dans ce domaine. Un groupe d'action a été formé, appuyé par le ministère pour l'administration locale, avec l'apport de l'OIT en matière de formulation d'une stratégie, puis d'une politique nationale pour la Tanzanie.

Reproduction et élargissement de l'expérience

Le programme a les moyens d'améliorer le niveau de vie grâce au secteur des déchets et à d'autres services urbains destinés aux pauvres, en libérant leur potentiel de création

d'emplois et de génération de revenus. Le programme peut également permettre de diminuer la vulnérabilité liée à la mondialisation qui a modifié le marché du travail et les relations professionnelles de sorte que de plus en plus de jeunes non diplômés ne parviennent pas à faire face aux progrès technologiques et donc à être compétitifs sur le marché du travail.

Les approches de partenariat privé/public dans le cadre d'autres services urbains destinés aux pauvres, comme l'amélioration de l'infrastructure communautaire à forte intensité de main d'œuvre et l'approvisionnement en eau et assainissement, peuvent être développées et élargies à d'autres villes en Afrique de l'Est.

Potentiel de reproduction

Dar es Salaam, Mwanza et trois autres municipalités de Tanzanie sont devenues plus propres grâce à la mise en oeuvre de l'approche de partenariat privé/public. L'OIT apporte son appui technique à cette stratégie axée non seulement sur l'amélioration de la collecte et l'évacuation des ordures, mais aussi sur l'augmentation des opportunités d'emploi et l'appui aux activités génératrices de revenu pour les entreprises communautaires qui en sont chargées.

L'OIT vise à garantir les règles de sécurité du travail dans le secteur des déchets, et à s'assurer que ces emplois sont bénéfiques aux hommes et aux femmes qui y travaillent. Le ramassage d'ordures devient progressivement un travail décent, et l'OIT a déjà reçu des demandes officielles de soutien de la part de plusieurs municipalités en Tanzanie ainsi que des Ministères pour l'Administration locale en Ouganda et au Kenya, afin d'étendre le programme à d'autres municipalités.

Site web: www.ilo.org/eiip

Afrique

Ethiopie, Kenya, Tanzanie, Ouganda et Zambie

2. Promotion de l'entrepreneariat féminin et égalité des sexes

La promotion des petites entreprises est essentielle pour promouvoir l'emploi et, par ce biais, réduire la pauvreté en Afrique. Les programmes de promotion de l'entrepreneariat sont des instruments de réduction durable de la pauvreté. Ils sont destinés au plus grand nombre, mais pour être équitables, ils doivent être conçus de manière à prendre entièrement en compte les besoins des femmes. Les conclusions et les suites du Sommet de Ouagadougou sur l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté en Afrique soulignent un fait préoccupant: les femmes profitent souvent moins que les hommes des programmes génériques de promotion de l'entrepreneariat.



Pour répondre à cette réalité, l'OIT fait du développement de l'entrepreneariat féminin une priorité en Afrique. Un programme spécifique au sein du département de la Création d'Emplois et du Développement de l'Entreprise, intitulé Développement de l'Entrepreneariat Féminin et Egalité des Sexes (dont le sigle anglais est WEDGE), soutient la promotion de l'entrepreneariat féminin et l'intégration des questions de genre dans les programmes de promotion des petites entreprises.

La thématique WEDGE de l'OIT est financée principalement par le gouvernement irlandais à travers Irish Aid, selon un accord de Partenariat. En Afrique, le programme WEDGE initialement issu de cet accord (2001-2004) a été mis en place dans 3 pays: l'Ethiopie, la République Unie de Tanzanie et la Zambie. Le programme de la région

Afrique est désormais passé à sa deuxième phase (2005-2007) et a été décentralisé au bureau sous-régional de l'OIT à Addis Abeba, d'où il couvre deux autres pays; le Kenya et l'Ouganda. Le groupe cible a également été élargi afin d'inclure activement les femmes entrepreneurs souffrant d'un handicap, à travers une composante nommée 'Développer l'Entreprenariat chez les Femmes Handicapées'.

Partenaires, stratégies et activités

WEDGE a permis à l'OIT d'apporter son appui aux femmes entrepreneurs, dont celles souffrant d'un handicap, grâce au développement d'une base de connaissances, au travail de sensibilisation, au renforcement des capacités des associations représentatives locales, à la facilitation de l'accès au marché, à la créations de services d'appui, et à la recherche active de partenariats stratégiques. Dans chacun des cinq projets nationaux, des Comités d'appui au Programme ont été créés, au sein desquels les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs jouent un rôle important. En Ouganda, le programme WEDGE est mis en oeuvre à travers la Fédération des Employeurs Ougandais, et au Kenya, à travers la Fédération des Employeurs Kenyans. Dans tous les pays concernés par le programme, les ministères chargés du Travail et des Affaires sociales ainsi que de la Promotion des entreprises, ont apporté leur participation et profité des activités de WEDGE.

Grâce à la collaboration de ces ministères, l'égalité des sexes a été placée au cœur des politiques nationales relatives aux petites entreprises. Le programme a favorisé l'intégration des questions de genre dans ce contexte en Ethiopie, au Kenya et en République Unie de Tanzanie, où le ministère du Commerce et de l'Industrie a sollicité l'appui technique de WEDGE afin de s'assurer que la composante genre de sa nouvelle politique sur les petites et micro entreprises était mise en oeuvre de manière efficace. Le programme WEDGE a donc développé et utilisé, en association avec le ministère tanzanien, un outil organisationnel pour vérifier et développer les capacités en matière d'égalité des sexes dans les institutions et les organisations concernées. Les capacités des agences comme l'Organisation pour le Développement des Petites Industries, se sont ainsi accrues.

Résultats et facteurs de réussite

L'utilisation d'outils et de méthodes conçus sur mesure pour renforcer les capacités des prestataires de services est au centre des activités de WEDGE. Elle permet de toucher davantage de bénéficiaires: des fournisseurs privés, des associations de femmes entrepreneurs, des institutions de micro-finance, des administrations locales, des organisations de personnes handicapées et des institutions de formation. Cette approche a ainsi permis d'améliorer les compétences en gestion des dirigeants des organisations, d'initier la formation des instructeurs, de réaliser des études de marché et d'instituer l'apprentissage par la pratique.

Selon la stratégie qui consiste à inclure les associations représentatives en plus des mandants traditionnels de l'OIT, le programme WEDGE vise à renforcer les capacités des Associations de Femmes Entrepreneurs et des Organisations de Personnes Handicapées afin qu'elles soient en mesure d'offrir des services appropriés à leurs

membres et d'agir comme instruments de pression et de sensibilisation en leur faveur. En Ethiopie, en Tanzanie et en Zambie, le programme WEDGE a également fourni des formations en matière d'intégration de la question du genre dans les services à la création d'entreprise à seize Associations de Femmes Entrepreneurs et des Organisations de Personnes Handicapées, qui ont à leur tour facilité l'accès à ces services à 160 autres femmes entrepreneurs, dont des handicapées.

Le programme WEDGE de l'OIT est devenu un centre d'expertise en matière de promotion de l'entreprenariat féminin et, de plus en plus, en matière de promotion de l'entreprenariat des femmes souffrant d'un handicap. Cette expertise a permis de mener à bien des stratégies de développement capitales, à savoir:

- La recherche active d'une stratégie d'étude sur la situation réelle des femmes entrepreneurs et les conditions qui leur sont favorables.
- Des méthodologies innovantes de développement des entreprises pour satisfaire les besoins spécifiques des femmes entrepreneurs ou pour aborder les pratiques souvent involontairement discriminatoires des fournisseurs de services aux petites entreprises et des responsables politiques.
- Des outils et des guides pour conduire les partenaires au développement à mener des politiques et à fournir des services à la fois plus nombreux et de meilleure



- qualité, destinées aux femmes entrepreneurs et à celles souffrant d'un handicap.
- Tester et adapter ces outils et ces méthodologies en vue de les reproduire dans d'autres conditions de développement et dans d'autres pays.

Le développement de la formation "Améliorer la présentation commerciale de ses produits" (dont IYES est le sigle anglais) est un exemple de ce processus. A l'origine, le

but de cette initiative était d'améliorer l'accès au marché pour les femmes entrepreneurs en Ethiopie. Cependant, suite à son succès initial, la formation IYES s'est étendue à 275 femmes entrepreneurs, dont des handicapées, en Ethiopie, en République-Unie de Tanzanie, en Ouganda et en Zambie, qui ont également pris part à des foires commerciales locales et internationales. Dans la stratégie de durabilité du programme, 24 instructeurs issus d'organisations partenaires spécialisées dans la formation des entreprises, telles que l'Association Ougandaise des Petites Industries et l'Organisation Tanzanienne pour le Développement des Petites Industries, ont été formés comme instructeurs pour IYES.

L'évaluation du travail accompli au sein du programme en vue d'intégrer les femmes entrepreneurs handicapées dans les activités de WEDGE révèle que le simple fait de les inclure dans la formation IYES leur donne confiance en elles et en leur aptitude à être en compétition avec des femmes entrepreneurs sans handicap. Cette évaluation suggère également qu'elles savent imposer des prix plus élevés pour leurs produits lorsqu'elles les commercialisent aux cotés d'autres entrepreneurs, au lieu de se laisser exploiter par des acheteurs qui les perçoivent comme étant incapables de négocier.

Reproduction et élargissement de l'expérience

Le programme WEDGE a élargi et renforcé son champ d'action grâce à une collaboration continue au sein de l'OIT ainsi qu'avec d'autres agences de l'ONU et des banques de développement. Par exemple, un partenariat avec la Banque Africaine de Développement (BAD) a permis la réalisation de rapports conjoints de l'OIT et de la BAD sur la situation des femmes entrepreneurs dont l'activité stimule la croissance, en Ethiopie, au Cameroun, au Kenya, en République Unie de Tanzanie et en Ouganda. Au Kenya, les conclusions du rapport conjoint ont conduit à un partenariat entre la BAD et l'OIT, grâce auquel cette dernière a obtenu un financement additionnel pour aider les femmes entrepreneurs et leurs associations par l'utilisation des outils et des méthodologies développés par WEDGE.

Les opportunités d'améliorer le programme WEDGE en Afrique sont nombreuses. Des mandants de l'OIT à l'île Maurice, au Nigeria et en Afrique du Sud ont notamment sollicité un soutien technique du programme. La BAD a demandé à développer davantage le partenariat OIT-BAD et à l'élargir à d'autres pays africains comme le Cameroun et l'Afrique du Sud, ce qui indique que la portée et la réputation du programme comme centre d'expertise pourront être renforcées grâce à la recherche active d'opportunités de partenariat. Compte tenu d'un budget relativement réduit de 4,5 millions de dollars pour cinq pays et sur une durée de trois ans, le Programme de Partenariat OIT-Irish Aid a été mené avec prudence en matière de choix des stratégies de développement, afin de ne pas affaiblir l'impact du programme en diluant son financement dans plusieurs pays ou activités. Néanmoins, avec des ressources adéquates, le programme pourrait non seulement s'étendre géographiquement, mais aussi renforcer son impact au niveau national et régional.

Site web de WEDGE: www.ilo.org/seed et cliquer sur Women's Entrepreneurship Development

Egypte

3. Programme d'Apprentissage Continu, Egypte 2002-2006

Les programmes d'apprentissage professionnel peuvent offrir une seconde chance en matière de travail décent à la jeunesse, enjeu important dans la plupart des pays africains notamment en ce qui concerne les jeunes sans diplômes. Le programme d'apprentissage continu facilite la transition entre l'école et l'activité professionnelle, établit des critères de formation, et offre aux apprentis une formation théorique et pratique ainsi qu'une expérience professionnelle. Le programme est mené en coopération avec le ministère égyptien de la Main d'œuvre et de l'Emigration, ainsi qu'en étroite collaboration avec les employeurs et d'autres acteurs clés. L'étape pilote du programme a démarré en 2002 dans trois gouvernorats du pays (Geni Suef, El Fayoum et El Gharbia), puis a été étendue à trois autres (El Minya, Sohag, et Kafr El Sheikh).



Partenaires, stratégies et activités

Le programme d'apprentissage continu a mis en place une formation en deux étapes d'une durée de 3 ans. Au cours des deux premières années, les apprentis suivent environ 24 heures de cours pratiques par semaine dans les centres de formation. Ils suivent ensuite un stage de perfectionnement en entreprise d'1 à 2 ans, sous la forme d'un contrat d'apprentissage signé par leur employeur, leur parent ou tuteur légal et une autorité publique. A la fin de leur stage, ils reçoivent un diplôme équivalent à un diplôme d'études secondaires en filière technique.

Le programme a également mis l'accent sur le développement professionnel continu et sur la mise en place d'un suivi de formation.

La stratégie du programme repose sur 4 piliers:

- La combinaison d'une approche à la fois par le bas et par le haut à travers la mise en place d'un Comité National d'organisation qui donne les grandes directives et favorise les échanges sur les expériences vécues; l'établissement d'un Comité local d'organisation chargé de la mise en oeuvre et de la gestion du projet ; ainsi que la mise en place d'une Unité de gestion décentralisée responsable des questions pédagogiques, administratives et financières.
- La participation de la communauté, à travers l'implication de tous les partenaires dans les processus d'évaluation des besoins et dans la conception et la mise en oeuvre du projet.
- La décentralisation de l'administration du projet par la création d'une Unité chargée des questions financières et de gestion.
- Le renforcement des capacités des acteurs à lever des fonds et à développer des mécanismes de financement au niveau local pour assurer la durabilité du projet.

Une attention particulière a été donnée à la création de partenariats impliquant tous les acteurs dans la définition des besoins, des objectifs, des programmes et des stratégies. Le Comité National d'organisation comprend les ministères de la Main d'œuvre et de l'Emigration, de l'Industrie, de la Jeunesse, des Affaires Sociales, de l'Education, de la Construction, ainsi que la Fédération des Industries Egyptiennes, quelques employeurs, des ONG et des partenaires internationaux. D'autre part, le Comité Local d'organisation a été formé sous le patronage du gouverneur, avec la coopération des Directions du Travail et a inclus tous les partenaires sociaux, employeurs et ONG concernés par le projet.

Le choix des gouvernorats où ont été mis en oeuvre les projets pilotes a été fait en fonction de l'importance des niveaux de pauvreté, d'analphabétisme et de chômage. Les métiers enseignés ont été sélectionnés par le biais d'un processus participatif impliquant tous les acteurs concernés. Ainsi, à Beni Suef, le projet a choisi la maintenance mécanique et électrique, la soudure et la construction métallique ; à Fayoum, la charpenterie; à Gharbia et à Minya, la confection de vêtements; à Sohag, les travaux de construction; et à Kafr el Sheikh, la soudure, la mécanique et les travaux électriques. L'appui et l'engagement personnel des employeurs ont joué un rôle important dans la réussite du projet.

Les partenariats avec les autres acteurs ont également été importants pour développer la formation des instructeurs et des artisans, garantir la qualité de la gestion et de la formation par le développement de nouveaux programmes de formation, notamment pour apprendre à commencer une activité professionnelle indépendante et afin de leur permettre d'être conscients et préparés aux problèmes de sécurité et de santé au travail.

Résultats

Le principal succès des projets pilotes a été que la plupart des 390 apprentis qui ont terminé leur formation dans les entreprises ou chez les artisans ont été recrutés en tant que travailleurs qualifiés. Les 45 autres apprentis ont choisi de se lancer dans une activité professionnelle indépendante, par le biais d'accords de sous-traitance avec leurs instructeurs. En effet, chaque apprenti a reçu un kit de travail ou une machine à coudre pour l'encourager à envisager la possibilité de se lancer dans le travail indépendant.

Amélioration et reproduction de l'expérience

Lors de l'évaluation à moyen terme des projets pilotes dans les trois premiers gouvernorats, qui a été très satisfaisante, les partenaires ont exprimé leurs attentes de voir élargir cette expérience à d'autres métiers et à d'autres secteurs.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Le programme d'apprentissage continu peut être reproduit en Egypte et à l'étranger. D'ailleurs, il constitue désormais une composante importante d'un projet de 5 millions de dollars financé par USDOL sur 'la lutte contre l'exploitation du travail des enfants par l'éducation', mis en œuvre par l'OIT en partenariat avec le Programme Alimentaire Mondial et l'UNICEF. La Banque Africaine de Développement envisage également d'intégrer ce programme dans le cadre de sa stratégie pour l'éducation en Egypte 2008-2011.

Ghana

4. Travailler pour sortir de la pauvreté au Ghana: promotion du travail décent dans l'économie informelle

Les hommes et les femmes qui dépendent de l'économie informelle représentent le deuxième groupe de la population pauvre au Ghana, en terme de nombre et de croissance. Pourtant, leurs besoins spécifiques étaient peu abordés par les politiques et les programmes nationaux, y compris dans la Stratégie de réduction de la pauvreté au Ghana (SRPG), qui est le cadre principal d'intégration des politiques et d'allocation des ressources nationales. Cependant, grâce à un projet lancé en 2003 par l'OIT et ses partenaires, les besoins des travailleurs de l'économie informelle ont été pris en compte, et des actions concrètes ont été menées afin de générer des moyens de subsistance par la promotion d'emplois de qualité et la création d'opportunités de revenus dans les



micro et petites entreprises de l'économie informelle. Ce projet, comme beaucoup d'autres, faisait partie de l'agenda pour le travail décent et la réduction de la pauvreté de l'OIT.

Partenaires, stratégies et activités

Le projet, d'une durée de trois ans (2003-2006), a été mis en oeuvre par le ministère ghanéen du Travail, de la Jeunesse et de l'Emploi, et le ministère du Développement Rural et des Administrations Locales, avec pour partenaires le Programme de partenariat Pays-Bas (NPP)-OIT, et le gouvernement du Ghana.

Les partenaires sociaux du projet étaient l'Association des Employeurs du Ghana, le Congrès des Syndicats du Ghana et le Fonds pour les Investissements Sociaux. Le programme NPP-OIT et le Gouvernement Ghanéen ont fourni un budget de 957.690 dollars.

Au niveau national, le projet a ciblé le gouvernement par le biais du ministère du Travail, de la Jeunesse et de l'Emploi et de celui du Développement Rural et des Administrations Locales. Au niveau local, ce sont les opérateurs de l'économie informelle au sein de micro, petites et moyennes entreprises (MPME), les femmes et les personnes handicapées qui ont été ciblés. A l'échelle nationale, le projet a contribué à la sensibilisation des acteurs à la nécessité de réduire les déficits de Travail décent dans la SRPG I et de renforcer les capacités des mandants de l'OIT afin de leur permettre de contribuer et d'influencer le développement de la SRPG II. La création, à l'initiative du projet, de sous-comités pour les emplois Productifs et Rémunérateurs (SEPR), a permis de développer une collaboration étroite avec les partenaires nationaux.

De nombreuses activités conçues pour façonner les politiques sur le travail décent et la création d'emplois, la réduction de la pauvreté et le développement des PME dans le secteur informel ont été organisées dans le cadre du projet pendant les trois ans de son mandat. Des programmes de formation conçus pour offrir des connaissances et des qualifications utiles aux groupes cibles ont également été organisés, comprenant des ateliers de sensibilisation au travail décent dans l'économie informelle, de renforcement des capacités pour les membres de SEPR, de sensibilisation communautaire aux besoins des personnes handicapées, de gestion et de suivi des contrats, de formation des instructeurs dans les petites associations d'entreprises, et de formation des membres de ces associations.

D'autres programmes comportaient des forums pour les acteurs de l'économie informelle, et pour le développement de compétences en gestion d'entreprises (y compris la production et le conditionnement), ainsi que des forums sur la promotion de services aux entreprises de qualité et de développement de matériel de formation commerciale.

Le projet a également contribué au développement du Programme national pour l'Emploi des Jeunes qui a fusionné par la suite avec OIT-STEP (Stratégies et Techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté).

Incidence sur les politiques

Le projet a aidé à mettre en place des politiques intégrées ayant fait leurs preuves pour le développement de qualifications pour l'emploi et la promotion des micro et petites entreprises offrant les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes. Ces politiques sont soutenues dans leur mise en œuvre par des instruments et des outils opérationnels œuvre, et le projet a répondu aux objectifs transversaux de l'OIT concernant la normalisation de ces politiques, la réduction de la pauvreté et l'égalité entre les sexes.

Résultats et facteurs de réussite

Au cours de sa durée de vie relativement courte, le projet a accompli des résultats impressionnants, dont voici quelques points importants:

- Les mandants de l'OIT et les acteurs nationaux concernés ont démontré une grande capacité à formuler, négocier et mettre en œuvre des politiques et des programmes pour la réduction de la pauvreté par l'amélioration des qualifications pour l'emploi et la réduction des déficits de travail décent dans les micro et petites entreprises de l'économie informelle. Le projet a appuyé le ministère du Travail et de l'Emploi afin de compléter le suivi de son programme de 'Formation en qualifications et Placement professionnel', et a fourni son appui pour la révision de la SRPG I.
- Les capacités des mandants nationaux de l'OIT, de leurs partenaires et des administrations locales ont été renforcées de sorte qu'ils peuvent désormais concevoir et mettre en œuvre des interventions, et fournir des services aux groupes cibles.
- A travers les SEPR, le projet a enregistré 4.500 entreprises dans les départements (notamment les petites entreprises), a développé pour elles une base de données, les a regroupé en associations, et a conçu et utilisé des manuels pour former les associations de petites entreprises en matière de gouvernance et de prestation de services à leurs propres membres.
- Les principales zones commerciales ont été étudiées, et là où un déficit en terme de travail décent a été identifié, des programmes de formation ont été recommandés et mis en œuvre. La construction et la gestion d'associations, les qualifications en gestion d'entreprises et la formation en technique afin d'améliorer la qualité, la quantité et le conditionnement des produits et des services faisaient partie des domaines identifiés dans ce contexte.
- Des centres départementaux pour les entreprises ont été établis dans deux départements, permettant aux entreprises d'obtenir des informations sur les marchés, les sources de financement, les programmes de formation, ainsi que des informations sur les partenaires au développement au niveau local, national et international. En même temps, un Fonds départemental pour le développement des entreprises a été créé dans les deux départements pilotes. Le projet a doté chaque département d'un capital de départ de 30.000 dollars, doublé par l'Assemblée départementale sur des fonds propres. Les opérateurs de petites entreprises qui ont reçu une formation par le biais du projet sont désormais autorisés à emprunter de l'argent de ce Fonds sur recommandation des SEPR. Les SEPR ont également le droit d'utiliser une partie des fonds pour des activités en faveur des entreprises telles que l'établissement de coopératives d'épargne et de crédit (aussi appelées SACCO ou mutuelles de crédit).
- Le projet a aidé les SEPR de tous les départements à établir leurs propres mutuelles de crédit, dont la mutuelle Edwumapa (ou Travail décent) qui a pour projet de lever des capitaux pour les petites entreprises afin de leur permettre de se développer et de réaliser la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Une transition qui est un élément très important car les arrangements de crédits disponibles (SIF, Banques rurales) prêtent à court terme (6 à 10 mois)

tandis que les opérateurs de petites entreprises ont besoin de crédits à plus long terme (5 à 10 ans). La mutuelle de crédit des assemblées départementales de Ajumako, Enyan et Essiam, a commencé ses activités en Juin 2006 avec 200 membres et est parvenu en un mois à lever une épargne équivalent à 2.400 dollars. Cette mutuelle continuait à se développer rapidement à l'heure de la rédaction de ce volume.

- Dans les départements concernés par le projet, comme ailleurs dans le pays, les femmes sont désavantagées à plusieurs niveaux. Le projet a donc pris en charge l'intégration des femmes dans toutes les activités. En effet, sur les 1.000 personnes formées dans le cadre du projet et de ses différents programmes, 75% étaient des femmes, et sur les 540 personnes (dont des personnes handicapées) qui avaient reçu des crédits avant Juillet 2006, 80% étaient des femmes. Le projet a eu pour résultat direct d'améliorer la qualité de vie, de réduire le travail des enfants, et d'augmenter l'accès aux services de santé, car plus de femmes ont rejoint le programme national de mutuelle santé.

Amélioration, élargissement et reproduction de l'expérience

Le projet a largement contribué à la diffusion et au partage de connaissances et de qualifications en faveur de la population cible. Il a influencé les politiques sur le travail décent, l'emploi et la réduction de la pauvreté et a aidé à procurer des moyens de subsistance aux groupes cibles. Il existe une possibilité de renforcement et d'expansion du travail déjà initié afin qu'il couvre tous les domaines des entreprises qui n'ont pas été entièrement couverts dans le cadre du projet. Les coopératives d'épargne et de crédit, par exemple, jouissent d'un grand potentiel parmi les travailleurs de l'économie informelle tout comme ceux de l'économie formelle, ainsi que parmi les fonctionnaires et les autres salariés.

La sensibilisation au concept de travail décent doit être renforcée afin de toucher plus de travailleurs de l'économie informelle. La lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté doit s'intensifier et être conduite vigoureusement dans le monde du travail au Ghana comme dans les autres pays. En ce qui concerne la reproduction de l'expérience, il ne fait aucun doute que l'approche utilisée dans ce projet, qui se base sur la grande expérience de l'OIT, peut être reproduite ailleurs au Ghana ainsi que dans d'autres régions du continent.

Site web : <http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/npg/synopsis.pdf>

Maroc et Tunisie

5. Initiatives en développement économique local

Le chômage des jeunes, l'émigration, le développement régional constituent trois défis urgents dans de nombreux pays d'Afrique. Il n'y a qu'une seule réponse pratique à cet enjeu : l'entrepreneuriat local. Promu correctement, il peut générer des emplois et contribuer au développement économique local et à la réduction de la pauvreté. Conscients du phénomène, les gouvernements marocains et tunisiens, qui sont toujours



réceptifs aux idées apportant des solutions aux problèmes du chômage et du développement dans leurs pays, ont collaboré avec l'OIT et le gouvernement italien dans le cadre d'un projet visant à appuyer le développement des petites et moyennes entreprises (PME) par le renforcement des capacités des acteurs locaux et des entrepreneurs en terme de compétences commerciales.

Partenaires, stratégies et activités

Cette initiative couvre les deux pays et cible les entrepreneurs potentiels ou confirmés, les personnes impliquées dans la promotion de l'emploi et des entreprises, et celles qui influencent les politiques au niveau national. Au Maroc, le projet travaille dans les gouvernorats de Jendouba, Le Kef, Siliana et Bèjà qui recouvrent toute la région Nord-Ouest. En Tunisie, le projet est mis en oeuvre dans les provinces de Settat El Jadida et de Tétouan. Dans les deux pays, le financement est assuré par la coopération italienne.

Afin de toucher chacune de ses cibles prédéfinies, le projet a adopté une approche en trois parties : au niveau micro, il a étudié, développé et adapté ses services, ses outils et ses directives pour les petites et micro entreprises. Au niveau moyen, il a réalisé des études, fourni des services de conseil, et mis en oeuvre des programmes de renforcement des capacités pour les institutions locales des secteurs privé et public impliqués dans la promotion de l'emploi et de l'entreprise. Au niveau macro, il s'est axé sur les recommandations en matière de politiques de promotion de l'emploi par le biais des petites entreprises, sur la base de l'expérience acquise aux niveaux micro et moyen.

Les problèmes de développement abordés dans le cadre du projet comprennent le chômage (en particulier le chômage des jeunes), l'émigration, le développement régional, ainsi que les demandes d'établissement de politiques d'emploi, d'auto-emploi et de création d'entreprises, émanant des gouvernements et des organisations d'employeurs. La mise en oeuvre du projet implique de faire la synergie des capacités et des ressources locales en favorisant une bonne connaissance de l'environnement, l'implication active des acteurs locaux, le soutien direct des micro et petites entreprises, et la capitalisation et la propagation de l'expérience acquise au cours de la mise en oeuvre du projet dans les deux pays.

Résultats

Les entrepreneurs ont bénéficié d'une série de services en développement commercial, notamment de l'élaboration de méthodologies et de technique, et ont appris à travailler en synergie avec d'autres acteurs à travers des programmes de sensibilisation destinés aux acteurs locaux sur les questions de l'emploi et du développement des entreprises. Grâce au projet, 439 entreprises ont été créées jusqu'à présent, dont notamment 170 au Maroc et 269 en Tunisie. Un total de 1.875 personnes ont entrepris une formation par le biais du projet, dont 1.011 entrepreneurs potentiels, 713 entrepreneurs confirmés, et 151 instructeurs.

Les structures locales telles que les Chambres de commerce, les groupements de producteurs artisanaux et les ONG ont vu leurs capacités et leurs compétences s'améliorer et s'élargir à travers l'intervention du projet. La plupart des entreprises créées (et toujours existantes) dans le cadre de ces projets ont été montées par des jeunes au chômage (environ 50%) et des femmes (environ 20%). Jusqu'ici, le projet a créé 582 emplois en Tunisie et 500 au Maroc. Le niveau de vie de ces personnes s'est amélioré car elles disposent désormais d'un revenu, et peuvent être fières de leur statut de travailleur indépendant qu'elles préfèrent, à l'échelle locale, à celui d'employé.

Un environnement globalement positif en matière d'emplois et d'entreprises prévaut au niveau national et local. La collaboration étroite et le soutien des gouvernements et des autres partenaires pour en terme d'interventions, d'emplois, d'émigration et du développement des entreprises ont été des moyens précieux d'améliorer les performances du projet. Le fait que l'OIT bénéficie d'une grande estime dans les deux pays, qu'elle soit parvenue à lever les fonds nécessaires, et qu'elle dispose au sein de ces projets de personnel très compétent et motivé, a contribué à la réussite du projet

Incidence sur les politiques

Sur la base de l'expérience acquise aux niveaux micro et moyen et des leçons pratiques tirées au cours de la mise en œuvre, le projet pourra faire des recommandations sur les politiques à mener par les décideurs nationaux

Amélioration et élargissement de l'expérience

L'expérience pourra être améliorée et élargie si les ressources nécessaires (en termes humains et financiers) sont allouées. Pour l'heure, le projet est au stade de la préparation d'une synthèse de la seconde phase, axée largement sur l'intervention en faveur du renforcement des institutions. Cette seconde phase incorporera également des recommandations clés sur les politiques à tenir.

Possibilités de reproduction de l'expérience

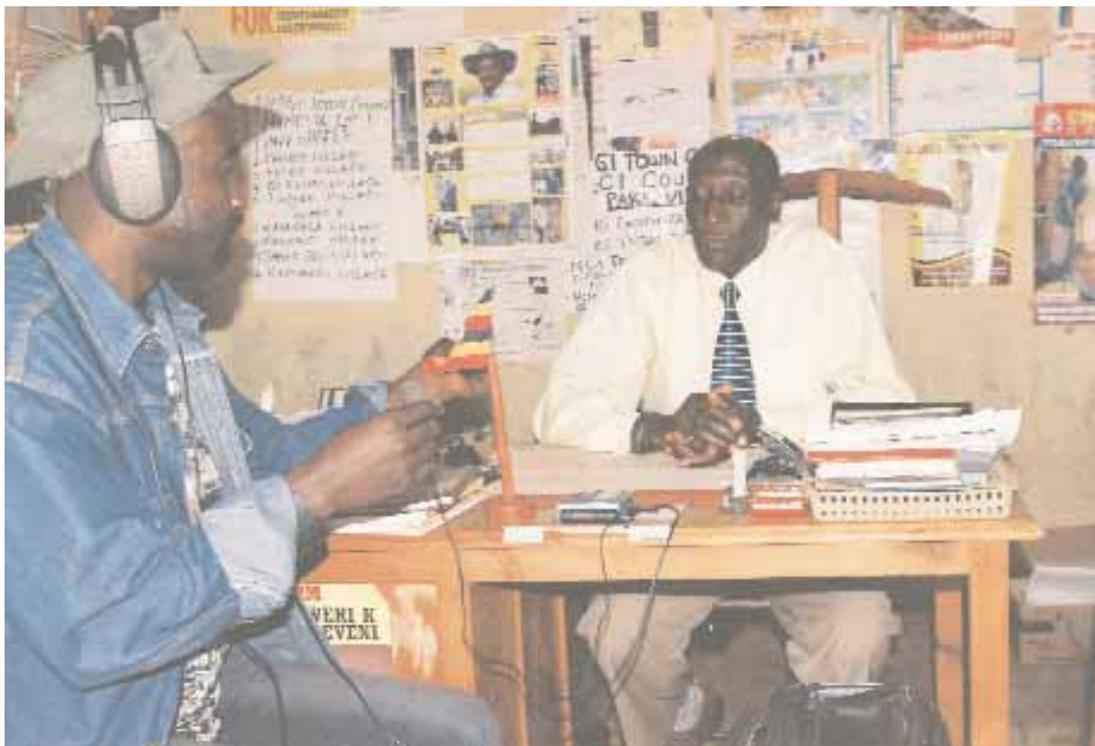
Ce projet a déjà été reproduit au niveau national au Maroc et en Tunisie. La même approche va être élargie à l'Algérie, à partir de mi 2007, et il y a une demande croissante pour qu'elle soit étendue à d'autres pays.

Site web de SEED: www.ilo.org/seed Site web de DEL : www.ilo.org/led

Ouganda

6. Formation des entrepreneurs de PMME rurales et des fermiers par la radio FM

En Ouganda, parmi les facteurs qui pèsent sur les Petites, Moyennes et Micro Entreprises (PMME), on retrouve le manque de compétences, l'impossibilité d'accéder aux services de promotion des entreprises et les coûts qui en découlent, l'accès limité à l'information sur les critères des produits disponibles sur le marché, ainsi qu'une mauvaise réglementation. Le gouvernement ougandais en est conscient et a mis en œuvre le projet FIT-SEMA, en collaboration avec l'OIT, dans le cadre de la version révisée de son Plan d'Action pour l'Eradication de la Pauvreté 2004/5 – 2007/8, et par le biais du ministère de l'Égalité des sexes, du Travail et du Développement social.



Ce projet, dont la première phase s'est achevée en décembre 2005, a lancé sa deuxième phase financée par l'Agence Suédoise de Développement International (SIDA) pour trois années supplémentaires. Le projet est implanté dans le Nord de l'Ouganda, et a pour but de fournir des informations utiles en terme d'agro-industrie et d'agriculture dans des délais opportuns. A l'heure où la paix réapparaît dans une région accablée par 20 ans de conflit, et alors que de nombreuses personnes vivent toujours dans des camps, la radio est un moyen vital d'atteindre les communautés rurales et de leur apporter des informations sur les moyens de générer des revenus.

Partenaires et activités

Le projet est réalisé en partenariat notamment avec des radios et des organisations comme le Northern Uganda Media Club, la National Association of Broadcasters, le

Local Government Council for Economic Empowerment of Women in Africa (CEEWA), la Federation of Ugandan Employers, ainsi que des compagnies ougandaises d'études sur les médias. Il vise à renforcer le niveau de viabilité des programmes déjà existants destinés aux petites entreprises, à élargir leur couverture et à améliorer la diffusion de l'information en provenance du gouvernement, du secteur privé, des médias et des organismes donateurs, afin d'offrir une information continue. La radio est la principale source d'information utilisée dans le cadre du projet pour informer un public d'entrepreneurs de petites et micro-entreprises sur les opportunités du marché, les prix de base, et la façon de créer et de diriger un commerce.

Résultats

Un environnement médiatique libéralisé permettant la diffusion de programmes en langues locales à travers le pays, a été un moyen important de donner aux populations des informations essentielles sur leurs moyens de subsistance, et d'être compris par tous les auditeurs, quelque soit leur niveau d'instruction. Les programmes destinés aux petites entreprises ont été intégrés depuis décembre 2005 à la programmation des radios commerciales, et 55 d'entre elles en diffusent actuellement. La capacité des radios à diffuser de l'information de façon consistante et dans des délais opportuns a également été renforcée dans le cadre du projet. Les journalistes radio ont reçu une formation en matière de techniques d'interviews, d'investigation et de programmation prenant en compte les questions de genre. Dans le même temps, des consultants ont été formés pour travailler dans le cadre du projet afin de répondre aux besoins des radios et parviennent à gagner leur vie grâce aux honoraires qu'ils facturent pour leurs services. Dans le district de Rakai, des agriculteurs qui avaient l'habitude de travailler seuls ont indiqué qu'ils avaient formé un Groupe d'Ecoute après avoir appris que l'exploitation agricole organisée était plus rentable. Le groupe a donc créé en commun une plantation de Cassaves de trois demi-hectares, et dans le même temps, chaque membre a cultivé individuellement un quart d'hectare additionnel consacré à la vente et à la sécurité alimentaire.

Impact des politiques

Le projet a contribué à la formulation de politiques au niveau de l'administration locale en offrant aux petites entreprises une tribune pour évoquer (à la première personne du singulier) leurs problèmes, qui sont ensuite repris par les différents décideurs politiques, et réciproquement. A travers ce dialogue, les responsables politiques sont en mesure d'identifier les décisions qui freinent le bon fonctionnement des entreprises, et révoquent ou révisent certaines d'entre elles.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Un sondage à l'échelle nationale, mené dans le cadre du projet en Juin 2005, a révélé que 7 millions d'auditeurs écoutent ces programmes. Un certain nombre d'entre eux a contribué activement aux programmes par des lettres, des appels téléphoniques et à travers des réunions de Groupe d'Ecoute.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Compte tenu des résultats positifs des premières et deuxièmes phases de ce projet en Ouganda, ainsi que de la grande expérience de l'équipe, qui a travaillé sur des projets similaires en Zambie, il est possible de le reproduire de façon durable dans d'autres zones du pays et ailleurs en Afrique.

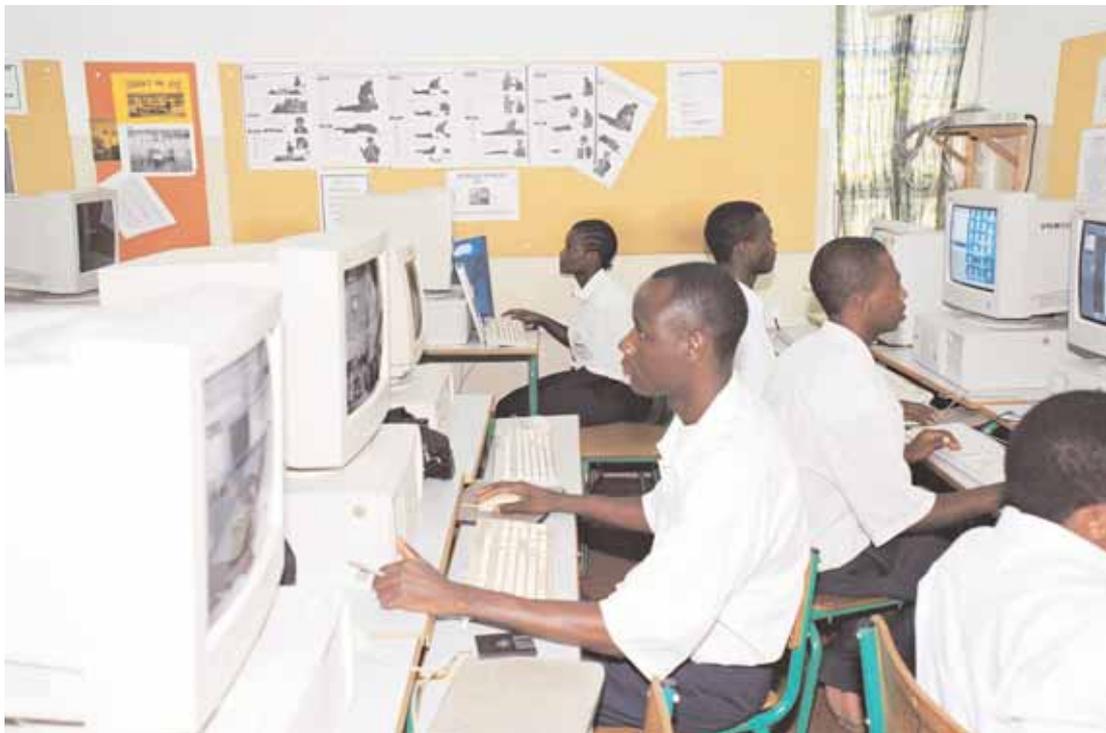
Site web de SEED : <http://www.ilo.org/seed>

Zimbabwe

7. Services durables d'appui aux entreprises pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME)

Au Zimbabwe comme dans le reste de l'Afrique, les services d'appuis aux petites, moyennes et micros entreprises sont souvent entravés par le manque d'informations disponibles sur le nombre de PME dans le pays, leur secteur d'activité et leur contribution à la création d'emplois, aux exportations et au développement économique national. Le manque d'information sur l'impact social et économique du VIH/SIDA sur les PME est un autre obstacle important qui ne facilite pas les programmes d'intervention. Les PME sont également affectées par une absence de représentation aux forums de dialogue social au niveau national, ce qui les empêche de discuter des problèmes qui affectent leur croissance et leur développement.

Un projet abordant ces problèmes a été mis en oeuvre au Zimbabwe au cours des années 2005 et 2006, sous le nom de Services durables d'Appui aux Micros, Petites et Moyennes Entreprises. Ce projet, ciblant les PME au Zimbabwe, était principalement axé sur les entreprises en zones urbaines et périurbaines.



Partenaires, stratégies et activités

Le ministère zimbabwéen des Petites et Moyennes Entreprises était chargé de la mise en oeuvre du projet en partenariat avec le PNUD. Le gouvernement autrichien a contribué au budget du projet à hauteur de 122.554 dollars. Les partenaires sociaux étaient impliqués de plusieurs manières, notamment par le biais de consultations avant

le lancement du projet, la facilitation lors des séminaires de formation, l'appui à la collecte de données, et par leur implication dans toutes les interventions visant à renforcer les capacités des entreprises.

Pour aborder les problèmes cités, le projet a réalisé les activités suivantes:

- Une base de données nationale des PME au Zimbabwe a été développée.
- Une étude sur l'impact du VIH/SIDA sur les PME au Zimbabwe a été menée.
- Des ateliers de travail ont été organisés pour les chefs d'associations de PME sur le dialogue social et le développement de l'approche associative
- Un appui a été fourni en vue de renforcer les capacités des institutions partenaires pour le programme 'Développer son entreprise.'

Résultats et facteurs de réussite

Les associations de PME ont été renforcées à travers la formation et le renforcement des capacités d'intervention qu'ont reçus leurs dirigeants, qui ont augmenté leur pouvoir de négociation en réalisant l'importance de leur contribution à la création d'emplois et de leur rôle dans le développement économique national. Des entreprises cherchant à se développer (des PME plus importantes) reçoivent des formations dans les programmes 'Développer son Entreprise' et ont élaboré des stratégies d'expansion pour leur commerce

Le renforcement des capacités chez les bénéficiaires, les partenaires et les mandants

Le personnel expérimenté et les fonctionnaires provinciaux du ministère des Petites et Moyennes Entreprises, ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliqués dans les séminaires de formation. Les chefs d'associations de PME dans les dix provinces administratives du pays ont reçu une formation et des manuels. Ils feront ensuite la formation des autres chefs d'associations inscrits au comité, et propageront l'information à leurs membres.

Contribution au développement des politiques

L'étude nationale sur les PME aidera le ministère à concevoir des interventions adéquates pour appuyer les PME et revoir leur cadre d'action, et l'étude sur l'impact du VIH/SIDA sur les PME fournira des données pour le développement d'une politique nationale dans ce domaine.

Facteurs internes et externes de réussite

La disponibilité en temps et en heure des ressources en provenance de certains partenaires externes, la disponibilité de l'appui financier des bailleur de fonds et la réussite du forum sur le dialogue social au niveau national pour résoudre les défis économiques du pays, sont certains des facteurs qui ont contribué à la réussite de ce projet.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

Il existe dans le pays une marge importante pour élargir l'étude VIH/SIDA à plus de PME

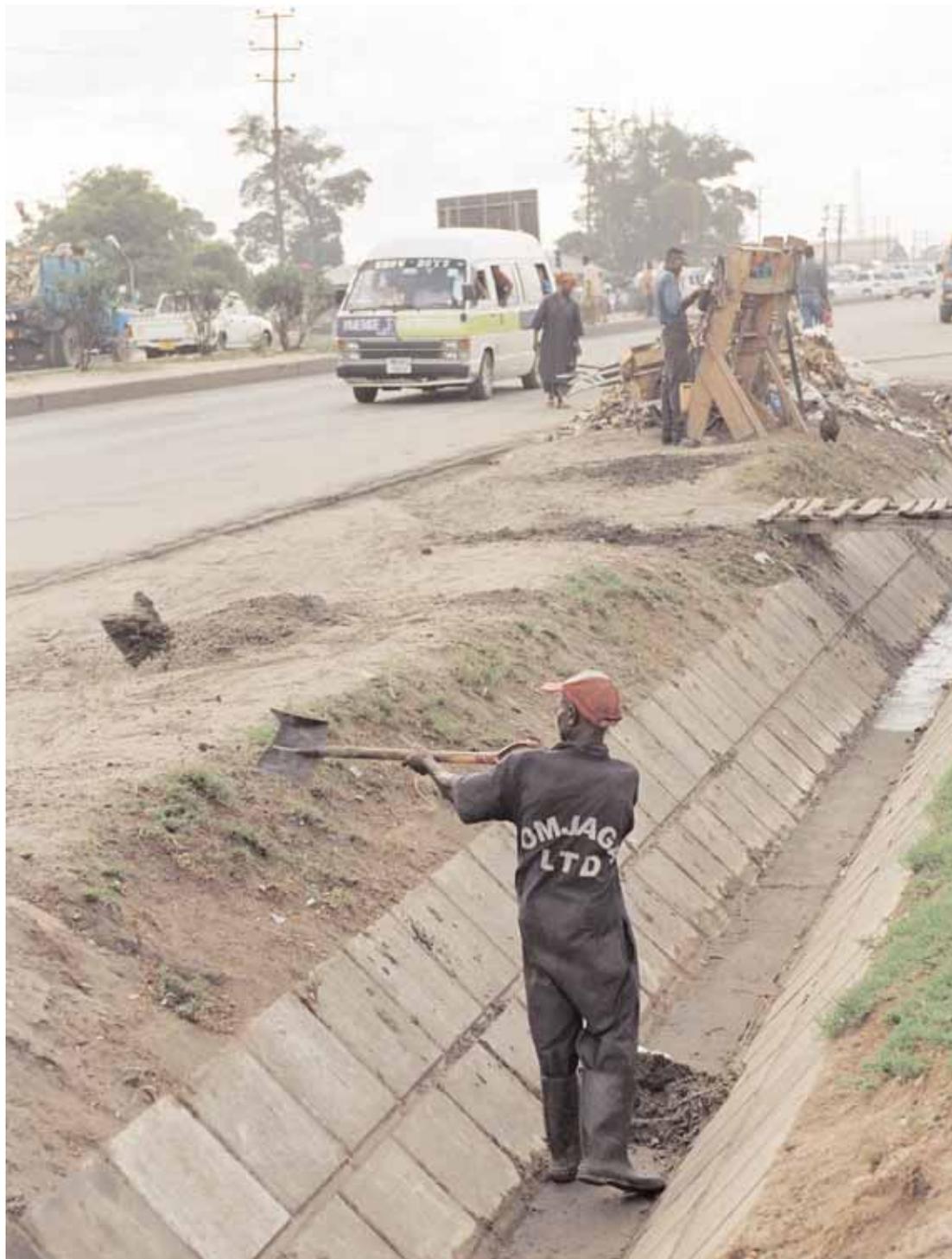
car seul un nombre limité d'entre elles ont pu être interrogées jusqu'ici. Il est également possible de se focaliser sur certains des secteurs identifiés comme les plus vulnérables pour leur trouver des solutions. L'ambition de nombreux pays dans la sous région est de développer une base de données électronique à l'échelle nationale pour les PME, car cela permettrait d'obtenir des informations accessibles facilement et pouvant être traitées rapidement par des décideurs politiques, des autorités locales et d'autres agences de développement. Cependant, une telle base de données nécessite de grandes ressources.

L'étude VIH/SIDA sur les PME pourrait être améliorée et élargie afin d'interroger davantage de personnes, sur une longue période de temps plus longue, afin de prendre en compte les changements de perception et de connaissances qui évoluent avec le temps. Plus de dirigeants de PME qui ne pouvaient pas participer aux activités de formation pendant la durée du projet, devront aussi recevoir une formation.

Site web de “Business Development”

www.ilo.org/seed, et cliquer sur “Business Development Services”

Investir dans des Programmes à haute intensité de main d'oeuvre



Madagascar

8. Création d'emplois et amélioration des conditions de vie par le HIMO



Le programme des investissements à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) de l'OIT aide à orienter la structure des investissements de façon à améliorer la production et à offrir aux pauvres un accès aux biens et services de base. A Madagascar, comme dans les autres pays en voie de développement, les pauvres ont besoin d'avoir accès à un travail décent et aux biens et services de base comme les soins médicaux, l'éducation, les marchés, l'eau, les installations sanitaires et le logement. L'OIT a pleinement conscience de ces enjeux, et a appuyé depuis 1990 les projets HIMO mis en oeuvre à Madagascar. Les principaux objectifs ont été de:

- Renforcer les capacités au niveau local (celles des ingénieurs consultants, des petites et moyennes entreprises, de l'administration locale et des associations de parents par exemple) dans la conception, la construction et la maintenance des infrastructures comme les routes d'accès, les bâtiments d'école, les canaux d'irrigation et les puits, en utilisant de la main d'oeuvre et des techniques de construction locales.
- Améliorer l'environnement et les conditions de vie dans les zones les plus pauvres grâce à la construction, la réhabilitation et la maintenance régulière des infrastructures et des installations;
- Créer un nombre conséquent d'emplois temporaires et de revenus au niveau local en favorisant les techniques de construction utilisant des ressources locales. Ces techniques ont un impact encore plus important sur l'emploi car elles entraînent indirectement la création d'emplois en amont et en aval de l'infrastructure de construction elle-même.

Partenaires, stratégies et activités

Les projets HIMO mis en oeuvre à travers le programme de coopération technique de l'OIT sont financés par le gouvernement Norvégien depuis 1990 et jusqu'à la fin de leur phase actuelle en 2008. La Norvège a engagé plus de 25 millions de dollars depuis le début du programme. A l'échelle nationale, les projets bénéficient de la collaboration et du soutien de plusieurs ministères clés, dont ceux des Travaux Publics et du Transport, de l'Éducation, de la Décentralisation et de la gestion du Territoire, ainsi que des autorités régionales et locales, comme les municipalités, les communes et les communautés locales.

Les projets HIMO contribuent aux débats sur les politiques à mener en démontrant au gouvernement et aux partenaires au développement qu'il est possible d'adopter des approches à haute intensité de main d'œuvre dans leurs programmes à grande échelle. Ces partenaires au développement comprennent notamment les principales agences de coopération technique et financière, comme la Banque Mondiale, l'Union Européenne et plusieurs agences bilatérales. Dans le cadre des politiques relatives au secteur de l'éducation (« L'éducation pour tous » est un des Objectifs du Millénaire pour le Développement), il existe une étroite coordination avec l'UNICEF dont l'action vise à améliorer la qualité de l'éducation, notamment en recrutant et en formant des enseignants et en fournissant du matériel.

Dans ce contexte, le programme appuie les petites et moyennes entreprises en les formant et en les soutenant dans la construction d'écoles primaires par sur l'utilisation intensive de main d'œuvre et de ressources locales. Le gouvernement et les associations d'employeurs et de travailleurs, y compris les associations de PME et les organisations communautaires de base, sont impliqués dans toutes les étapes de l'activité du projet.

Les activités principales du programme sont la construction et la maintenance d'infrastructures en utilisant des méthodes à haute intensité de main d'œuvre. Ces activités comprennent la réhabilitation et la maintenance des routes, la construction d'écoles, de canaux d'irrigation, de puits et de sanitaires publics, ainsi que la mise en valeur des terres. Le programme assure la durabilité du développement des infrastructures en formant et en sensibilisant les petites et moyennes entreprises, les sociétés de consultants, les techniciens régionaux et départementaux, les directeurs et les cadres techniques des grandes entreprises, les ingénieurs résidents, les associations communautaires et les associations de parents.

L'OIT/HIMO intègre également l'emploi et les conditions décentes de travail dans les marchés publics à travers le Programme d'Investissements Publics et le Système Contractuel. Ses objectifs sont les suivants:

- Augmenter le taux d'employabilité des investissements réalisés par des PME qualifiées utilisant beaucoup de main d'œuvre;
- Introduire des critères de travail suffisants dans les contrats et faciliter leur application;
- Développer une approche de sous-traitance communautaire et promouvoir les

principes d'organisation et de négociation dans les secteurs informels urbains et ruraux.

Cette stratégie prend en compte les intérêts des employeurs et des travailleurs et a été saluée par les mandants de l'OIT comme un exemple d'opérationnalisation du travail décent au niveau national.

Résultats et facteurs de réussite

Les principaux résultats de ce programme sont l'amélioration considérable dans les secteurs publics et privés des capacités en gestion de l'entreprise, et des capacités du personnel technique en matière de conception, d'implantation et de maintenance des infrastructures économiques et sociales, grâce à des approches utilisant la main d'œuvre et les ressources locales.

Ces techniques sont appliquées dans un nombre croissant de programmes d'investissements à grande échelle. L'approche formation et production simultanées a permis de générer près de 3 millions de journées de travail sur les sites de formation et de démonstration, mais aussi de réhabiliter plusieurs centaines de kilomètres de routes d'accès, une centaine de canaux d'irrigation, plusieurs centaines de salles de classe, et d'autres infrastructures sociales au niveau des villages et des communes, y compris dans les secteurs de l'eau et de l'assainissement. Le centre de formation pour les travaux à haute intensité de main d'œuvre répond aux besoins en formation des PME, des sociétés de consultants, et du personnel administratif et technique ministériel et communal. Il a été fondé dans le cadre d'un arrangement de partenariat privé/public et s'autofinance depuis 2005, permettant à la pratique du HIMO d'avoir des effets bien plus vastes.

Incidence sur les politiques

Une analyse comparative entre les projets à haute intensité d'équipement et les projets à haute intensité de main d'œuvre a montré l'avantage incontestable de l'utilisation intensive de main d'œuvre pour générer de la valeur ajoutée, des emplois et des revenus, et limiter les dépenses liées aux importations. L'impact des investissements à haute intensité de main d'œuvre sur la création d'emplois ne résulte pas simplement de l'apport de ressources additionnelles, mais résulte surtout de décisions différentes en matière de technologie, prises dans le cadre des budgets d'investissement déjà disponibles. Ceci implique que choisir des technologies durables - et donc introduire des méthodes à haute intensité de main d'œuvre dans les politiques d'investissements habituelles - génère de l'emploi et réduit la pauvreté d'une manière structurellement et financièrement viable.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Des efforts concertés doivent être faits et maintenus pour relier plus directement les politiques en matière d'emploi et en matière d'investissement. L'objectif principal doit être l'application à grande échelle du programme HIMO en vue de réaliser des changements structurels dans l'économie, ce qui dépendra très certainement de la nature des décisions prises par un certain nombre de ministères, d'opérateurs

Somalie

9. Travail décent et gestion durable de la collecte des ordures

Comme dans beaucoup d'autres endroits du pays, la guerre civile qui dure depuis des années en Somalie avait laissé des traces à Garowe, une ville de la région du Puntland. Parmi les habitants de la ville, on dénombrait de nombreuses personnes déplacées, d'anciens réfugiés, des veuves, des handicapés, ainsi qu'une jeunesse démunie et désorientée. La plupart de ces jeunes étaient sans compétences et sans travail, et tous étaient dans le besoin. Les difficultés de la population étaient accentuées par la sécheresse récurrente et ses corollaires : la famine et la maladie. Le système de gestion des ordures de la ville était inutile, car leur collecte et leur évacuation étaient mal organisées, ce qui favorisait la propagation des maladies et entraînait d'avantage de souffrances pour une population déjà accablée par la misère. Paradoxalement, c'est dans le domaine des ordures -et plus précisément dans la bonne gestion des ordures- qu'une solution a été trouvée pour améliorer les moyens d'existence des habitants de Garowe, et ainsi atténuer leurs souffrances.



Un projet visant à développer les moyens de subsistance des habitants de Garowe grâce à la gestion durable de la collecte des ordures de la ville a été conçu et mis en œuvre au cours du dernier trimestre de l'année 2004. L'objectif final était d'améliorer les conditions de vie des habitants de la municipalité à travers la création d'emplois et la promotion de l'hygiène et de l'assainissement publics.

Partenaires, stratégies et activités

La municipalité de Garowe était responsable du projet avec pour partenaire le Comité de Gestion de la Collecte des ordures de Garowe. Le projet a utilisé le Modèle Contractuel Communautaire, un processus participatif dans lequel la communauté négocie avec l'administration locale ou avec un programme de développement, et s'engage contractuellement à faire la collecte et l'évacuation des ordures. Ce projet a eu l'avantage d'impliquer directement les membres de la communauté dans la négociation des contrats qui leur ont ensuite assuré des emplois et procuré des moyens de subsistance.

Ce système contractuel utilise une approche participative par le bas, ce qui encourage les partenaires locaux à s'impliquer entièrement dans toutes les phases du projet, dès l'identification et jusqu'à la planification. Dans le cadre du projet, les acteurs locaux étaient responsables de la gestion des fonds et de toutes les questions administratives et opérationnelles. Ils étaient également chargés d'organiser les contributions de la communauté, de trouver des moyens de transport, d'acheter les outils et le matériel, d'obtenir l'autorisation de paiements, de prendre les décisions adéquates en matière de salaires, de sélectionner et de superviser les travailleurs, et de garantir leur sécurité. Ils étaient aussi chargés de résoudre les désaccords relatifs à la mise en œuvre du projet.

Renforcement des capacités chez les bénéficiaires et les partenaires du projet et les mandants

Cette intervention a permis à la communauté locale de développer un cadre pratique pour la mise en œuvre d'activités de rétablissement socio-économique au niveau local, en réunissant tous les preneurs de décisions à l'occasion de débats où étaient évoqués leurs problèmes communs. Cette méthode a réduit le fossé qui sépare l'aide d'urgence et le développement, et a posé de solides bases dans la perspective à long terme du développement économique local, du dialogue social, et du renforcement de la paix et de la stabilité. Les responsables des communautés, les autorités locales, les groupes de la société civile et les bénéficiaires du projet ont participé à toutes ses phases. Cette intervention a été un moyen d'utiliser de façon positive les forces du système clanique comme outil complémentaire pour encourager des initiatives à la fois constructives et productives au niveau local. La participation des partenaires locaux lors de toutes les phases des travaux à haute intensité de main d'œuvre, a contribué à faire diminuer la stigmatisation sociale du travail manuel chez les hommes somaliens. Ils sont désormais plus enclin à réaliser des travaux manuels dans le contexte d'un effort communautaire plutôt qu'en tant que travailleur salarié.

Résultats et facteurs de réussite

Le projet est parvenu non seulement à assurer sa durabilité en terme de gestion de la collecte des ordures, mais il a aussi permis d'améliorer les normes d'hygiène, et de procurer des emplois décents à beaucoup de personnes (notamment des personnes déplacées, des bergers ayant cessé leur activité en raison de la sécheresse persistante, ainsi que d'autres groupes de personnes vulnérables). Le projet a également fait apparaître un sens de la responsabilité et de la participation au sein de la communauté en matière de décisions et de développement des activités relatives au secteur des

déchets. L'approche utilisée a enfin aidé à entretenir un sens de la responsabilité chez les acteurs, qui ont pu ainsi s'approprier le projet et assurer sa durabilité.

Contributions au développement des politiques

Le ministère de l'Administration locale et du Développement rural a compris la valeur de l'approche et du travail réalisé dans le cadre de ce projet et a désormais l'intention de développer des projets similaires dans d'autres régions.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

La réussite des sous-projets d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre mis en oeuvre à travers l'approche contractuelle de l'OIT est impressionnante, de même que celle du travail de facilitation des plans d'action gérés par la communauté. En appliquant la même approche, il y a un fort potentiel pour parvenir à reproduire des activités de gestion durable des ordures dans d'autres villes et municipalités dans le pays et ailleurs en Afrique.

En effet, UN-HABITAT et l'Association pour les Nations Unies (ANU, un consortium italien d'ONG) ont joué, avec le soutien technique de l'OIT, un rôle prépondérant dans la gestion durable des ordures au sein du Programme Somalien de Développement Urbain. En matière de gestion urbaine, les activités ont pour objectif de fournir un appui aux autorités locales afin de leur permettre de mettre en application des stratégies durables et financièrement viables afin de fournir et maintenir des services, comme la gestion des ordures). Ces activités comprennent :

- Le développement des modalités de gestion des ordures afin d'améliorer l'efficacité, de réduire les coûts récurrents, d'élargir de plus en plus la fourchette d'acteurs en vue d'inclure le secteur privé et des communautés privées, et d'établir des opportunités génératrices d'emploi basées sur les expériences de UN-HABITAT, de l'OIT et de l'ANU.
- L'élaboration de stratégies en gestion d'ordures prenant en compte toutes ces composantes, notamment la sensibilisation et la mobilisation sociale, dans au moins 3 villes (une par région), ainsi que la production de directives et de manuels stratégiques en gestion des ordures destinés à l'application et à la gestion sur le terrain.
- La formulation de manuels techniques et la réalisation de tests en vue de leur application potentielle (selon le niveau de faisabilité et d'acceptation sociale) dans les municipalités intéressées.

Site web EMP/INVEST : <http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/index.htm>

DEL: www.ilo.org/led

Crise: www.ilo.org/crisis

Somalie

10. Partenariat pour le travail décent et la réhabilitation environnementale

La Somalie évoque pour beaucoup de gens un pays en état de crise perpétuelle, d'anarchie et de désordre. Cette impression est compréhensible si l'on considère que des parties entières du pays sont plongées dans la guerre civile depuis plus de quinze ans, laissant dans l'ombre une grande part du travail positif et des initiatives de



développement en cours de réalisation illustrés dans l'exemple suivant et dans d'autres expériences positives évoquées dans ce volume.

Au cours des trente dernières années, la région somalienne du Puntland a souffert de dégradation environnementale à cause de la surexploitation pastorale, de la déforestation, de l'accroissement du peuplement rural, du manque de mécanismes pour mettre en vigueur une gestion de l'environnement fonctionnelle, du manque de sensibilisation à l'environnement, de la mauvaise régénération

des prairies et du peu de participation pertinente des acteurs dans la planification et la gestion des ressources environnementales. L'effet combiné de tous ces facteurs a causé la récurrence de sécheresses et d'inondations, des déplacements de population, de la famine, des maladies et des pertes humaines.

Partenaires, stratégies et activités

La nécessité de stopper ce phénomène et d'inverser la tendance en matière de dégradation environnementale a été perçue comme une priorité. Un projet visant la réhabilitation environnementale a été lancé en 2004, axé initialement sur le village de Sinujief, une communauté vivant d'élevage, d'agriculture irriguée, de pêche et de migration de main d'œuvre vers les villes. Le projet a été réalisé par le biais d'un partenariat entre le Ministère du Bétail, de l'Agriculture et de l'Environnement, le Comité de Développement du Village de Sinujief, et l'OIT. L'appui au renforcement des compétences a été élargi aux communautés et aux autorités régionales chargées de la planification, en appliquant l'approche HIMO (Haute Intensité de main d'œuvre) mise en œuvre à travers la méthode contractuelle communautaire de l'OIT et la facilitation des plans d'action menés par la communauté.

Cette approche a permis au projet de fournir des infrastructures de qualité, des conditions environnementales capables d'offrir des moyens de subsistance, et des services nécessaires au rétablissement économique. Il a fallu dans un premier temps sélectionner et appuyer les communautés visées pour qu'elles fassent des activités HIMO une priorité, puis évaluer les besoins en formation et en expertise contractuelle afin de réaliser des études techniques, préparer les avant métrés et les plans de travail, et superviser le travail de la main d'œuvre. Cette étape a ainsi développé les capacités des partenaires à entreprendre et à réaliser ce genre d'activités. Lors de la phase de mise en œuvre, l'OIT a conclu elle-même tous les arrangements opérationnels et contractuels avant de fournir ou de faciliter les services.

Les activités principales du projet comprenaient la conservation de l'eau et des sols en dévasant la principale rivière et ses affluents (dont l'obstruction avait causé des inondations et érodé le sol), et la construction de barrages permanents faite à base de pierres, de gabions, de ciment et de mortier de sable. Le projet a été conçu en utilisant une méthode participative, une approche par le bas qui a permis l'implication des dirigeants traditionnels de la communauté et du Comité de Développement du village tout au long du cycle du projet, y compris dans la gestion des activités comme par exemple l'embauche de la main d'œuvre, les décisions concernant les mode de paiement des salaires, et la gestion du financement (notamment la gestion du compte bancaire du projet et l'acquisition de matériel et d'outils). Au moins 2.000 journées de travail ont été créées tout au long de ce projet.

Résultats et facteurs de réussite

Une réduction dans la formation des ravins et des dunes de sables et une amélioration de la rétention d'eau des sols dans le bassin à pâturage ont été enregistrées suite au travail réalisé. Ces résultats ont conduit à une nette amélioration des précipitations et de la fertilité du sol, permettant à l'herbe et aux autres végétaux de pousser en abondance. Au-delà de la préservation de l'environnement, le projet a procuré au groupe cible et à ses dépendants dans la région, une source alternative de revenus à long terme. Il a également permis d'améliorer le secteur de l'élevage en permettant au bétail d'avoir suffisamment de fourrage tout au long de l'année, ce qui a augmenté la

productivité des animaux et généré des revenus pour les bergers : lait, viande et peaux vendus sur les marchés locaux. Le projet a contribué à la sécurité alimentaire et a procuré des moyens de subsistance aux habitants de Sinujief et des villes voisines.

La formation donnée dans le cadre du projet a inculqué des compétences en matière de protection et de conservation de l'environnement, en particulier dans le secteur de la conservation de l'eau et des sols. Cette formation a renforcé les capacités des habitants et de l'administration locale à identifier et à soutenir les initiatives visant à sauvegarder l'écosystème et à limiter la progression des dégradations.

De plus, le projet a doté les acteurs locaux d'une compréhension commune des risques associés à une activité humaine irresponsable qui contribue à la dégradation de l'environnement naturel. La participation active de tous les bénéficiaires du projet a permis d'accroître le sens de la responsabilité et de faire évoluer de manière positive l'attitude de la communauté de Sinujief vis-à-vis du développement durable.

Amélioration, élargissement et reproduction de l'expérience

L'approche contractuelle communautaire et à haute intensité de main d'œuvre, utilisée dans l'expérience de Sinujief, a été reproduite avec succès à travers la région du Puntland. Cette approche, qui vise à maximiser l'utilisation de technologies HIMO pour réaliser des objectifs minimums, est un moyen de créer des emplois, d'injecter de l'argent dans les économies locales, et de renforcer les avantages et l'autonomie de la communauté à travers le dialogue social et la mobilisation. L'utilisation de l'approche contractuelle communautaire pour améliorer et étendre le projet à de nombreuses zones de la région dispose d'un grand potentiel.

Par exemple, certaines zones du Puntland comme Dhosalli et la vallée de Dharoor nécessitent un contrôle des sols ou une gestion des bassins d'eau (pour la conservation des sols et de l'eau), qui pourront procurer des moyens de subsistance à plusieurs milliers de personnes aujourd'hui gravement affectées par la pauvreté et le chômage. Dans ce contexte, l'approche utilisée dans ce projet serait des plus adéquates.

Le ministère du Bétail, de l'Agriculture et de l'Environnement a recommandé à l'avenir l'adoption du système contractuel communautaire dans les interventions, désormais considérées comme des points d'entrée viables pour le Développement Economique Local (DEL).

Il ne fait aucun doute que l'expérience de Sinujief peut être reproduite dans d'autres parties de la Somalie et dans le reste de l'Afrique sub-saharienne.

Site web EMP/INVEST : <http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/index.htm>

Somalie

11. Régénération de l'environnement naturel et création de moyens d'existence par le travail à haute intensité de main d'œuvre

Les villages de Qol-adey et d'Habaswein sont situés respectivement à environ 45 et 30 km au sud de Hargeisa, la capitale de la région autonome du Somaliland. Les communautés de ces deux villages sont très dépendantes du bétail et de ses dérivés (en particulier le lait, le beurre et les peaux) qui sont généralement vendus à Hargeisa. Les produits agricoles dépendant de la pluviométrie, comme les céréales et les légumes, sont également des sources de revenus. Avant l'intervention de l'OIT, ces communautés avaient très peu de chance de pouvoir perpétuer leur mode de vie, à cause de la dégradation de l'environnement lié à la déforestation, aux faibles capacités de rétention d'eau des sols, et à leur érosion.

En effet, le nombre des troupeaux et donc la quantité de leurs produits dérivés avaient dramatiquement diminué, ce qui avait modifié les méthodes traditionnelles de subsistance des populations locales. De plus, le manque d'opportunités d'emplois dans la région avait forcé beaucoup de personnes à dépendre de la production de charbon pour leur survie économique, entraînant une plus grande dégradation de l'environnement naturel. Cette tendance était exacerbée par la pression natale et les conflits d'intérêts entre l'activité pastorale, l'agriculture et l'urbanisation.

Un projet de l'OIT a été lancé dans cette région, avec l'objectif à long terme de favoriser la protection de l'environnement et la conservation des sols et de l'eau à Qol-adey et à Habaswein, afin de permettre aux communautés de bergers et d'agriculteurs de disposer de moyens de subsistance. Le projet a été conçu dans le but d'offrir aux jeunes de nombreuses opportunités d'emplois et de leur proposer une alternative aux activités comme la combustion de charbon, qui nuisent à l'environnement.

Partenaires, stratégies et activités

Le projet a été mis en œuvre par le ministère de l'Environnement et du Développement rural en collaboration avec le Comité de développement du Village (CDV) et l'administration locale. Mille familles de bergers, d'agriculteurs et de producteurs de charbon ont bénéficié directement de ce projet, et les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, qui prenaient en charge le bétail, la viande, le lait et les produits agricoles ont été des bénéficiaires indirects. Le projet s'est axé sur l'eau et la conservation du sol par la construction de digues et de terrasses de pierre à travers les principaux bassins versants du système de drainage des eaux des deux villages. Ces aménagements ont permis durant la saison des pluies de réduire les coulées d'eau qui charriaient jusqu'à la mer des quantités considérables de couches arables fertiles. De plus, les bergers, les agriculteurs et les producteurs de charbon, ont reçu une formation en matière de conservation des sols et de l'eau.

Réalisé à grande échelle, le projet a réuni des CDV représentant deux départements, afin de fonder le premier forum de Développement Economique Local (DEL) jamais établi au Somaliland. Cette initiative a permis de poser des bases pour la mise en œuvre d'une stratégie de Partenariat Public Privé (PPP) et pour une planification à long terme. Les CDV et les autorités locales ont collaboré avec le projet dans la gestion et la régénération de l'environnement naturel afin de renforcer la reforestation et de contrôler l'érosion des sols.

Cette approche à haute intensité de main d'œuvre axée sur la communauté nécessitait la participation de la communauté locale et des administrations locales et nationales, qui se sont effectivement pleinement engagées dans la planification, la mise en œuvre, la maintenance et la durabilité du projet. Ce projet a apporté à la communauté des formations appliquées pour renforcer les compétences en terme techniques, d'administration et de gestion, et permis aux partenaires à sa mise en œuvre (CDV et administration locale) de tisser des liens avec d'autres acteurs : agriculteurs, bergers, producteurs et consommateurs de charbon.

Le projet a adopté une approche participative, et a été mis en œuvre par la communauté elle-même, réunissant ainsi les différents groupes de la communauté et l'administration locale tout au long du processus. L'approche participative permet aussi de responsabiliser les membres de la communauté en matière de préservation et de sauvegarde des infrastructures qu'ils ont construites comme les routes, les digues, les canaux, et les efforts de reforestation. La participation et la responsabilisation de la communauté locale vis-à-vis du processus et des résultats du projet sont des éléments extrêmement important pour sa durabilité.

L'approche participative offre aux communautés l'opportunité de s'impliquer dans toutes les étapes du projet et renforce leurs possibilités de création d'emplois et de génération de revenus. Dans le cas de Qol-adey et de Habaswein par exemple, les représentants des communautés étaient chargés de la gestion des finances et de l'administration du projet, du recrutement des travailleurs, des paiements, de la supervision du travail et du règlement des conflits.

Résultats et facteurs de réussite

Le renforcement des capacités de rétention d'eau des sols a amélioré leur fertilité, ce qui a relancé leur productivité et permis à l'herbe et à d'autres végétaux de se régénérer. Au delà de la préservation de l'environnement et de la création d'emplois, le projet a offert à long terme, une source alternative de revenus au groupe cible et à ses dépendants dans la région, et a permis d'accroître les troupeaux de bétail en permettant aux animaux d'avoir assez de fourrage pendant la saison sèche. Pour les éleveurs, ces changements ont favorisé la productivité des troupeaux et ont généré davantage de revenus tirés des produits d'origine animale.

La formation dispensée dans le cadre du projet a renforcé les capacités des habitants et de l'administration locale à identifier et à appuyer les initiatives visant à préserver

l'écosystème et à stopper sa dégradation. Au sein de la communauté, les personnes qui ont reçu cette formation continuent le travail de sensibilisation auprès des différents groupes sociaux sur l'importance et les moyens de préserver l'environnement.

De surcroît, le projet a permis de renforcer le pouvoir des acteurs locaux (l'administration locale, les dirigeants traditionnels de la communauté, le secteur privé et les associations de la société civile) autour d'un consensus sur les risques associés à la destruction de l'environnement. Toute aussi importante, l'implication des bénéficiaires du projet a renforcé leur autonomie et leur sens de la responsabilité vis-à-vis du projet.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

Les problèmes abordés dans cette expérience ne se limitent pas aux villages de Qol-adey et de Habasweyn, car il s'agit de problèmes courants au Somaliland et dans la plupart des régions d'Afrique sub-saharienne. Il y a donc un besoin urgent de faire face à ces problèmes dans ces régions, et dans cette optique, l'appui de l'OIT et de ses partenaires au développement serait bienvenu.

Up-scaling and replication

The problems addressed by the project are not unique to Qol-adey and Habas-weyn villages alone, but are common in most parts of Somaliland and, for that matter, in many parts of Sub-Saharan Africa. The need to address the problem in those areas is urgent and the support of the ILO and its development partners in that regard would be most welcome.

Site web EMP/INVEST : <http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/index.htm>

Site DEL: www.ilo.org/led

Afrique du Sud

12. Création d'opportunités d'emploi dans les travaux publics

Contexte

En 2005, le gouvernement Sud africain a lancé un programme national visant à appuyer les efforts gouvernementaux pour relever les principaux défis du développement, c'est-à-dire le chômage et la pauvreté des jeunes, par la création d'emplois, la formation, et l'accès aux opportunités commerciales, l'amélioration des services et la construction d'infrastructures de base.

Le programme intitulé Programme pour l'Expansion des Travaux Publics (EPWP) appuie le gouvernement Sud africain dans sa volonté croissante et continue de procurer aux pauvres des moyens de subsistance en leur offrant des emplois décents, des compétences de base, et les infrastructures qu'ils ont eux-mêmes identifiées comme nécessaires. Dans le cadre de l'EPWP, l'utilisation des méthodes à haute intensité de main d'œuvre pour la réalisation et la maintenance de ces infrastructures est reconnue comme un outil permettant de créer des emplois.



Le programme, qui soutient le Plan d'Action de Ouagadougou, vise à promouvoir les opportunités d'emploi dans les secteurs dotés du plus grand potentiel, et s'est fixé comme objectif de créer un million d'emplois au cours de sa phase actuelle, d'une durée de cinq ans (2005-2009).

Partenaires, stratégies et activités

L'OIT a soutenu le gouvernement Sud africain dans la conception du programme et a continué à appuyer sa mise en oeuvre aux niveaux nationaux et provinciaux. La province de Limpopo, par exemple, reçoit actuellement l'appui de l'OIT pour la mise en oeuvre du projet, réalisée en partenariat avec le Département National des Travaux Publics, le Département des Travaux Publics de Limpopo, le Département Britannique pour le Développement International, Le Fond de Développement des Nations Unies, et le Groupe Thématique sur l'Investissement Economique et l'Emploi.

Le programme est également appuyé par les mandants de l'OIT en Afrique du Sud, qui se sont engagés à assurer sa mise en oeuvre. L'appui au programme a été inscrit dans l'accord tripartite du Sommet pour la Croissance et le Développement en 2003, et l'organisation locale de travailleurs prend activement part à l'identification des entrepreneurs potentiels. Il est également probable que les nouveaux entrepreneurs travaillent en partenariat avec le gouvernement pour la mise du programme EPWP.

Groupes bénéficiaires

Le programme, qui cible les personnes les plus pauvres des communautés, est axé sur les femmes, les jeunes et les personnes souffrant de handicaps, reconnus comme les groupes généralement les plus désavantagés. Le programme s'est fixé comme objectif minimum d'offrir 40% des opportunités d'emploi, de formation et d'entrepreneuriat disponibles à des femmes, 30% à des jeunes et 2% à des personnes souffrant de handicaps.

Résultats anticipés

Conformément aux objectifs du programme, les principaux résultats anticipés sont:

- L'emploi
- La Formation
- L'accès aux opportunités commerciales
- L'amélioration des services
- La réalisation d'infrastructures de base

Pour atteindre ces objectifs, le programme espère influencer les ressources disponibles à tous les échelons du gouvernement (national, provincial et local), et dans les entreprises publiques, de façon à ce qu'elles permettent la création d'emplois, la formation, la mise à disposition des opportunités de croissance aux nouveaux contractants et l'offre de services. La mise en oeuvre directe de ce programme est en grande partie à la charge des administrations de province et des municipalités.

La création d'emplois étant au cœur des objectifs du programme, une formation a été intégrée aux objectifs du projet pour développer durablement l'employabilité de la main d'oeuvre au chômage. Cette intégration a été rendue possible grâce à la collaboration entre différents départements gouvernementaux, dont le Département du Travail et le Département des Travaux Publics au niveau national et provincial.

Contribution au développement des politiques

Le programme dans sa totalité est géré localement grâce à un appui à la fois local et national. Le gouvernement sud africain finance la totalité du coût de la mise en oeuvre du programme, estimée à environ 3 milliards de dollars. Il faut noter qu'une des forces du programme est que cette somme n'est pas un investissement additionnel et est déjà inscrite dans le budget du gouvernement pour remplir les objectifs du programme, ce qui assure sa durabilité.

Résultats et facteurs de réussite

Le projet bénéficie de l'appui du gouvernement car il représente la partie centrale de ses objectifs de développement dans la lutte contre le chômage et la pauvreté. Le gouvernement surveille l'allocation des ressources financières du programme et encourage les administrations locales à appuyer sa réalisation.

En mars 2007, le projet avait participé à la création de plus de 400.000 emplois, et entraîné des offres pour la formation d'environ 3.000 nouveaux entrepreneurs, dont environ 1.000 ont déjà commencé leur formation.

Possibilités de reproduction, d'amélioration et d'élargissement de l'expérience

Cette initiative a démontré que l'appui et l'engagement internes sont cruciaux pour assurer la réussite de programmes nationaux de cette importance. La durabilité du programme est assurée par son accès à une partie du budget déjà alloué aux départements sectoriels. L'expérience tirée de cette conception et de ce mécanisme de réalisation du projet national de développement pourrait profiter à d'autres pays de la région et même au delà.

Site web EMP/INVEST : <http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/index.htm>

Renforcer les capacités d'entraide des communautés



Burundi

13. La micro finance comme outil de réintégration

Les guerres civiles qui ont ravagé le Burundi à partir de 1993 ont détruit les infrastructures socio-économiques de base du pays, ont entraîné le déplacement à l'intérieur et à l'extérieur des frontières de centaines de milliers de personnes, et ont provoqué une détérioration des conditions de vie de la population burundaise.

Le Burundi, un pays enclavé ne disposant que de très peu de ressources naturelles et où le taux de chômage est élevé, s'engage dans la promotion du travail décent et du travail indépendant à travers la diversification des productions agricoles et le développement des activités génératrices de revenus, surtout dans les zones rurales.

Le projet de renforcement des capacités en micro finance au Burundi s'inscrit dans le plan stratégique du gouvernement pour combattre la pauvreté, qui a pour objectif de contribuer à la réintégration des personnes affectées par les conflits et à améliorer leurs conditions de vie. Ces objectifs devraient être atteints en introduisant des services financiers de qualité et un approvisionnement régulier en produits. Le Bureau International du Travail s'est engagé dans l'amélioration des contacts et du dialogue entre les acteurs du secteur de la micro finance et appuie la banque centrale dans la mise en œuvre d'un cadre légal adéquat pour superviser le secteur. L'OIT fournit également d'autres services d'appui qui assurent la bonne coordination et la mise en œuvre efficace des activités du projet.



Partenaires et activités

Les partenaires nationaux du projet sont le ministère des Finances, la Banque de la République du Burundi, les institutions de micro finance, ainsi que le Réseau des Institutions de micro finance au Burundi. Le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) a contribué à hauteur de 1.700.000 de dollars au budget du projet. L'intervention a eu lieu au niveau macro et micro économique, tout d'abord en renforçant les capacités des acteurs des organisations comme la Banque Centrale, les institutions de micro finance et les associations professionnelles. Le projet vise ainsi à améliorer l'accès aux ressources et à fournir des moyens de production à une population sortant à peine d'un conflit.

Résultats

Dans le cadre du projet, des synergies ont été initiées avec les agences des Nations Unies et les acteurs nationaux dans le but d'utiliser la micro finance de façon efficace pour la génération et la stabilisation des revenus. En moins de deux ans, le secteur de la micro finance a été rendu plus transparent, plus accessible et plus compétitif, et les clients pauvres ont pu bénéficier de termes plus avantageux grâce à l'adoption de bonnes pratiques et de produits innovants. Les campagnes de sensibilisation sur la micro finance visant des clients potentiels ont également aidé à rétablir la confiance dans ce secteur.

Le projet a facilité l'introduction d'un programme pilote de réintégration des personnes déplacées à travers la micro finance. Cette initiative vise à former les membres d'associations et à leur donner accès au micro crédit, et a été menée en collaboration avec le Haut Commissariat aux Réfugiés des Nations Unies (HCR) et FENACOBO.

Le projet a également offert des formations destinées au personnel du département de la Banque Centrale chargé d'enregistrer, de superviser et de contrôler les institutions de micro finance. Les autres employés et les dirigeants ont également profité de diverses possibilités de formation ainsi que de visites d'étude et de programmes d'échange organisés dans le cadre du projet.

En 2005, un comité National de Promotion, composé de représentants de plus de 20 institutions, a été formé pour coordonner l'implantation de plusieurs activités conçues pour sensibiliser le public à l'importance de l'épargne et au rôle des institutions de micro crédit comme outil de réintégration et de développement économique local.

Amélioration et élargissement de l'expérience

A ce stade de développement, il est important de définir une nouvelle phase du projet afin de profiter des leçons tirées de l'expérience acquise jusqu'ici, et de s'assurer que les institutions de micro finance ont les capacités techniques et les ressources financières nécessaires pour inscrire un grand nombre de personnes, surtout dans les zones rurales. Plus particulièrement, il est important de renforcer les réseaux de coopératives de crédit et d'épargne qui couvrent toutes les communes du pays afin de diversifier les produits financiers et améliorer leurs performances. De plus, il faut aider le gouvernement Burundais à mettre en place des mécanismes de refinancement en renforçant les liens commerciaux entre les institutions de micro finance, les banques commerciales et les partenaires silencieux.

Potentiel de reproduction de l'expérience

Les leçons tirées de cette expérience pourront aider à développer de nouveaux projets d'appui pour renforcer le secteur de la micro finance dans les pays qui sortent d'un conflit.

Site Finance Solidaire : <http://www.ilo.org/sfp>

Ethiopie

14. Un grand pas en avant pour les coopératives éthiopiennes : l'expérience positive à Oromo



Ethiopie, 1993. Un pays sortant de 14 années de tyrannie et de mauvaise gouvernance, et une guerre civile prolongée qui s'est achevée par l'éviction d'un dictateur. Le pays est entré dans une nouvelle ère caractérisée par l'ordre public. L'économie dirigiste des années précédentes a laissé place aux ajustements structurels, aux réformes économiques et à la démocratisation. On peut sentir partout des changements positifs. Mais malgré le retour progressif à l'ordre et à la normale, la situation est toujours marquée par une économie affaiblie, l'insécurité alimentaire, des personnes déplacées et sans abris, des soldats démobilisés et un taux de chômage extrêmement élevé. Les plaies du passé récent sont toujours ouvertes.

Le mouvement des coopératives fait partie des structures qui portent les cicatrices infligées aux cours des heures sombres de la dictature. Les politiques du régime déchu ont porté des coups violents aux coopératives, à leurs membres, à leurs institutions et à leurs principes. La société en général, et les membres de coopératives en particulier, sont désenchantés et ne veulent plus avoir à faire à ces associations. En effet, compte tenu de l'expérience de ces 14 dernières années, les coopératives sont perçues comme des institutions socialistes, des instruments de l'oppression de l'Etat qui n'ont pas leur place dans le système d'économie de marché en train d'être mis en place. Mais le sont-elles vraiment... ?

Voici une description de la situation en Ethiopie faite par une mission de service des coopératives de l'OIT, présente sur place en Novembre 1993 pour présenter ses nouveaux programmes de réformes structurelles et de promotion des ressources humaines.

Partenaires, stratégies et activités

En travaillant en collaboration étroite avec les institutions gouvernementales chargées de promouvoir les coopératives, la première chose à faire était de changer la vision de la population vis-à-vis des coopératives. Des visites ont été organisées dans des pays voisins pour que les responsables éthiopiens de coopératives soient confrontés à des exemples de réussites de coopératives dans le cadre d'une économie de marché.

Cette étape a été suivie par la formation d'instructeurs, de travailleurs de terrain (dans le but d'obtenir un effet multiplicateur), de professionnels de la gestion et d'une équipe technique en matière de coopératives. Les programmes visant à développer les compétences de direction (dont relevaient notamment les visites dans les pays voisins) étaient organisés parallèlement aux activités de formation. Des méthodes efficaces d'éducation groupée pour les membres (également destinée aux membres potentiels) ont été introduites, ainsi que des programmes spécifiques pour les femmes et les jeunes. L'OIT a continuellement fourni des services de conseil et de soutien technique.

A la fin de l'année 1996, les coopératives étaient perçues de façon radicalement différente : les gens, et surtout les membres de coopératives, étaient devenus de plus en plus sensibles au rôle qu'elles tenaient dans l'amélioration de leur vie quotidienne. Les anciennes coopératives avaient connu un nouvel élan, et de nouvelles coopératives s'étaient formées dans de nombreuses régions. En zone rurale, les coopératives agricoles se multipliaient et créaient des entrepôts pour offrir à leurs membres un accès facile aux fournitures agricoles. Ces coopératives réalisaient la transformation primaire (pour créer de la valeur ajoutée) et la commercialisation des produits de ses membres. De nouveaux types de coopératives étaient introduits et les intermédiaires étaient éliminés. Dans les centres urbains, des coopératives de logement, de consommateurs, de professionnels et d'artisans se formaient, tandis que les coopératives d'épargne et de crédit gagnaient largement en popularité en zones rurales et urbaines.

La plupart des coopératives fonctionnaient de manière efficace, grâce à des équipes et des dirigeants bien formés, et des membres avisés, et réalisaient de bons profits qui revenaient aux membres ou étaient réinvestis pour l'expansion et l'amélioration des services. Tout ceci a entraîné une forme de renaissance des coopératives au cours de la deuxième moitié des années 1990.

Résultats et facteurs de réussite

La plupart de ces développements ont été enregistrés dans l'Etat d'Oromo, région vers laquelle a été dirigée une grande partie de l'aide accordée par l'OIT. Cette région, la plus grande et la plus peuplée des 9 états régionaux qui composent l'Ethiopie, est en avance en ce qui concerne le développement des coopératives, comme l'indiquent les chiffres ci-dessous:

PARTICULARS	CHIFFRES NATIONAUX	CHIFFRES OROMO
Nombre de coopératives enregistrées	19,147	4,789
Nombre de membres individuels	4.8 millions	1.53 millions
Capital	US\$ 169 millions	US\$ 18 millions
Nombre d'unions coopératives	124	49
Nombre de banques coopératives-y compris les agences	16	16
Nombre d'institutions de formation coopérative	5	3
Importation de fertilisants (2006)	275,000 m. tonnes	175,000 m. tonnes
Exportation de café (2006)	7,204 m. tonnes	3,127 m. tonnes

Les coopératives autosuffisantes et à structure démocratique, gérées par leurs membres et participant ainsi à leur émancipation, ont  m rg  par le bas. Elles se sont fédérées pour former des unions de coopératives afin de fournir des services communs à leurs membres affiliés et de réaliser des économies d'échelle. Il existe 49 unions de coopératives dans la région d'Oromo, dont certaines sont engagées dans le commerce international. On dénombre par exemple:

- L'union des coopératives des producteurs de café de la région d'Oromo, qui exporte du café vers l'Union Européenne (UE), les Etats-Unis et l'Australie. Elle a négocié des contrats équitables avec des distributeurs de café dans certains pays Européens ; elle

a ouvert des cafés au Royaume-Uni et en Allemagne; elle fait la promotion vigoureuse de la culture du café biologique (qui apporte de la valeur ajoutée) et favorisé l'écotourisme dans les zones à culture de café.

- Les unions de coopératives agricoles de Haromaya et de Meki-Bantu exportent des légumes frais vers l'UE.
- L'union des coopératives agricoles de Ambo exporte des graines oléagineuses vers les Etats-Unis.
- Les unions de coopératives agricoles de Erer et de Lume-Adama importent de grandes quantités de fertilisants et d'autres fournitures agricoles pour leurs membres.

Les profits accrus de ces diverses entreprises sont redistribués aux cultivateurs de café membres de ces unions, aidant ainsi à améliorer leurs conditions de vie et à réduire la pauvreté. Le développement le plus récent dans la région est la création de la banque des coopératives d'Oromo qui répond aux besoins financiers du mouvement. Etablie en 2004 gr ce au financement exclusif des membres des coopératives, la banque a désormais ouvert 16 agences dans différentes parties de la région, et encore beaucoup d'autres doivent ouvrir leurs portes, preuve que les affaires marchent bien.

Il est évident que les coopératives jouent un rôle majeur dans la réduction de la pauvreté et apportent leur contribution aux Objectifs du Millénaire pour le Développement partout en Ethiopie et en particulier dans la région d'Oromo.

- En mettant ces services à la portée des membres à un prix très compétitif, et en éliminant les intermédiaires, les coopératives aident à augmenter les revenus de leurs membres en réduisant les coûts de production.
- Les programmes d'éducation initiés par les coopératives, entraînent de meilleures méthodes de production, et permettent aux agriculteurs membres d'augmenter leur production, ce qui leur assure davantage de revenus et garantit la sécurité alimentaire et nutritive pour eux et leurs familles.
- Les profits générés par la gestion efficace des activités commerciales par les coopératives et les unions de coopératives, sont redistribués aux membres, améliorant ainsi leur niveau de vie.
- L'éducation et la formation dispensées régulièrement par les coopératives, donnent à leurs membres des qualifications en entrepreneuriat et en gestion démocratique de leurs entreprises.
- Les coopératives créent des emplois et stabilisent le travail indépendant déjà présent dans les zones rurales.

Cette expérience a été rendue possible avec l'aide de l'OIT, mais surtout grâce à des femmes et des hommes ordinaires et leurs élus – des gens qui avaient la vision et la détermination nécessaires pour se sortir de leur condition difficile, vaincre leur environnement, et échapper à leur sort en s'engageant dans la solidarité, l'entraide et le travail.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

Les coopératives se développent et se multiplient rapidement dans la région d'Oromo. La Banque des coopératives d'Oromo, qui a créé sa première agence en 2004 et qui deux ans plus tard en avait 16 à travers la région est un bon exemple de ce phénomène. Les unions de coopératives se développent à la fois en nombre et en importance, grâce à la diversité des services qu'elles proposent, et s'étendent ainsi à pratiquement tous les secteurs de l'économie. L'expérience d'Oromo est en train d'être reproduite dans le reste de l'Ethiopie, où on observe un développement rapide du mouvement coopératif.

En 2001, l'OIT a reçu un prix de l'Etat d'Oromo, en reconnaissance du soutien apporté à la promotion des coopératives dans la région au cours des 7 années précédentes. Un long chemin a été parcouru depuis ce jour de Novembre 1993 où la mission de l'OIT était arrivée en Ethiopie pour présenter ses réformes.

Site web COOP : <http://www.ilo.org/coop>

Niger

15. Mobilisation des coopératives contre la pauvreté rurale

Au Niger, comme dans le reste de l'Afrique, la pauvreté est principalement un phénomène rural. 86% des pauvres (dont 36% vivent dans l'extrême pauvreté) vivent à la campagne. Dans ce contexte, les coopératives rurales et les diverses associations d'entraide sont des éléments importants de la vie rurale dans de nombreux pays, et constituent un mécanisme essentiel pour atteindre un certain niveau de sécurité sociale et économique.

Mooriben a été l'une des toutes premières organisations établies librement par des agriculteurs en dehors du système des coopératives contrôlées par l'Etat et des organismes de développement qui jouaient un rôle majeur dans l'économie et l'organisation sociale du Niger dans les années 1970 et 1980. L'appellation Mooriben, qui signifie 'la pauvreté est terminée' en Djerma-Sonrai, est un slogan choisi par les fondateurs pour exprimer, en un seul mot, les espoirs qu'ils placent en cette organisation. En effet, elle a été établie avec le but de combattre la pauvreté, l'ignorance et leurs conséquences.



Partenaires, activités et stratégies

La stratégie de Mooriben comporte 4 priorités : le renforcement des capacités institutionnelles et de gestion ; la concentration des efforts sur la production et les

activités génératrices de revenus ; l'amélioration des capacités des femmes en termes économiques et décisionnels ; et le développement d'un partenariat à objectifs multiples. Les services offerts par Mooriben comprennent: une série de formations en gestion et en compétences techniques, mais aussi des banques céréalières, des magasins d'intrants, des lignes de crédits, et des radios communautaires. Chacun de ces services répond à un besoin spécifique, et leur synergie favorise le développement et l'amélioration des conditions de vie des agriculteurs.

Résultats et facteurs de réussite

A titre d'exemple, les banques céréalières et les magasins d'intrants créés par Mooriben ont fait considérablement évoluer les pratiques de la communauté en permettant le stockage et l'utilisation d'engrais pour gérer les crises alimentaires et améliorer la production. Auparavant, les agriculteurs consommaient et vendaient toute leur récolte en une fois, et accumulaient des dettes chez les commerçants en attendant la récolte suivante. Cette dépendance vis à vis des commerçants a fortement baissé depuis la création des banques céréalières.

Les responsables locaux ont mis en pratique des services de proximité très appréciés de tous les acteurs participant au projet, et qui ont joué un rôle important dans la communauté, surtout dans les périodes de crises alimentaires. Les agriculteurs sont désormais plus disposés à faire confiance aux produits des magasins d'intrants, surtout ceux relatifs à la santé des plantes, car ils ont une bonne compréhension du fonctionnement de ces magasins et de la nature de l'appui technique dont bénéficient les responsables et les contremaîtres. Les agriculteurs sont ainsi capables de faire des choix informés entre les différents produits afin d'améliorer la productivité de leurs exploitations. Les banques céréalières ont permis de répondre aux besoins alimentaires de 24.941 personnes pendant 2 mois de famine en 2005, et de couvrir 37% des besoins de la population totale des villages concernés au cours de cette période. Malgré les stocks dont disposaient déjà les familles, les banques céréalières ont manifestement considérablement aidé à assurer la sécurité alimentaire de la population.

D'autres efforts considérables ont été réalisés pour mobiliser des fonds internes pour l'organisation. Dans les unions et les groupes de coopératives, un grand pourcentage des activités sont autofinancées grâce à des exploitations agricoles collectives et des revenus issus du crédit. Le succès de Mooriben s'explique par son excellente implantation locale et par le fait que l'organisation appartient aux agriculteurs. Cette structure est consolidée par la façon dont les coopératives sont organisées : selon une dynamique individuelle et non pas sous une forme prédéfinie. Mooriben, par exemple, ne participe absolument pas à la création de coopératives, mais se limite uniquement à la gestion du cadre organisationnel des associations de coopératives.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Mooriben est une organisation d'agriculteurs et défend leurs intérêts dans le cadre de ses diverses initiatives. Un des aspects les plus frappants de cette organisation est l'existence d'une vision commune et d'un sentiment d'appartenance à une même grande famille, sur la base de la solidarité et de l'entraide. Cette cohésion interne est le résultat

de la transparence avec laquelle les affaires sont gérées au sein des coopératives. Les formations dispensées en matière de gestion administrative sont considérées par toutes les personnes interrogées comme l'une des plus grandes réussites de l'organisation.

Incidence sur les politiques

La collaboration entre les divisions techniques de l'Etat, les structures décentralisées et Mooriben fonctionne à tous les niveaux. Par exemple, Mooriben est l'une des trois organisations de la société civile vers lesquelles le ministère de l'Agriculture s'est tourné pour distribuer des semences lors des crises alimentaires. Mooriben et ces institutions travaillent désormais ensemble de façon plus régulière pour établir une politique sectorielle, dont fera partie une politique en cours d'élaboration sur la promotion des intrants agricoles.

Potentiel de reproduction de l'expérience

Chacun des services de Mooriben répond à un besoin spécifique et leur synergie favorise le développement et l'amélioration des conditions de vie des agriculteurs. Les services de proximité mis en pratique par les responsables locaux sont très appréciés des participants au projet, et ont joué un rôle important dans la communauté, en particulier au cours des périodes de crises alimentaires. Il y a donc de bonnes chances que le projet puisse être reproduit dans d'autres secteurs à l'intérieur et à l'extérieur du pays.

La région du Sahel

Mali, Mauritanie et Sénégal

16. Des coopératives participent à la lutte contre la pauvreté

Au Mali, en Mauritanie et au Sénégal, la pauvreté a augmenté dans les franges les plus vulnérables de la population (notamment les femmes et les jeunes). Ces personnes sont au chômage ou alors sous-employées et sans protection sociale, et sont généralement marginalisées. Un projet de l'OIT a permis de réaliser d'importantes avancées en matière de renforcement des capacités des organisations de type associatif et coopératif luttant contre la pauvreté par l'éducation et la formation professionnelle. Le projet a également permis d'améliorer la capacité des coopératives à créer des emplois décentes, et à couvrir les besoins essentiels des travailleurs (amélioration des revenus, accès aux services de base tels que la santé, l'eau potable, la sécurité alimentaire, l'éducation et le logement) et leur participation au processus local et national de prise de décision.



Partenaires, activités et stratégies

Dans les trois pays, le projet a travaillé directement avec les coopératives et les associations d'entraide, les organisations de travailleurs et d'employeurs, le gouvernement, les autorités locales et les autres partenaires au développement comme les ONG, et les institutions de formation et de recherche. La mise en oeuvre du projet a ouvert la voie au développement sur le terrain d'une synergie entre les efforts de l'OIT

et ceux des autres agences collaborant au projet comme l'UNICEF et l'UNFPA.

Le groupe cible du projet comprenait :

- Les coopératives et les associations d'entre aide réunissant les pauvres et les personnes marginalisées en zones urbaines et peri-urbaines; les organisations de travailleurs et d'employeurs avec une attention particulière portée aux populations pauvres de travailleurs et d'apprentis de l'économie informelle. Ces personnes ont reçu une éducation et une formation leur permettant de défendre leurs droits de travailleurs et d'améliorer leur compétitivité.
- Les gouvernements et les autorités locales des trois pays avec une attention particulière portée aux décideurs et aux personnes chargées de la planification et de la mise en œuvre des politiques au sein des ministères et des autres organes du gouvernement qui appliquent le Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP).
- Les structures d'appui au développement comme les ONG, les organisations semi-gouvernementales, et les institutions de formation et de recherche.

L'approche utilisée dans le cadre de ce projet vise à améliorer les qualifications professionnelles de la population cible par :

- L'éducation et la formation pratique pour adultes pour les membres des coopératives et des associations d'entre aide;
- L'amélioration des compétences en gestion et des capacités de direction au sein des coopératives et des associations d'entre aide afin qu'elles puissent fournir efficacement les services dont leurs membres ont besoin;
- L'appui aux partenaires en améliorant les compétences au niveau national et en partageant l'expertise, les méthodologies et les techniques développées dans le cadre du projet.

La stratégie du projet est basée sur une planification participative et flexible mettant clairement en évidence les besoins des bénéficiaires et générant des synergies entre les différents acteurs susceptibles de contribuer à sa mise en oeuvre. L'approche participative et l'intégration des questions de genre dans le projet a engendré un sens de la responsabilité des bénéficiaires principaux (qui avaient été les premières victimes de la pauvreté), hommes et femmes, vis-à-vis du projet.

Résultats et facteurs de réussite

Dans les trois pays où les activités étaient mises en oeuvre, le projet a initié un processus de transformation socio-économique qui aura un effet positif à long terme sur le niveau de vie des personnes pauvres et vulnérables. Le projet a également permis de créer un environnement favorable à la création d'emplois et de revenus pour les franges les plus pauvres de la population. Ces éléments illustrent positivement les aspirations des populations et les objectifs du projet, ainsi que ceux du Millénaire pour le Développement, du Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP).

L'approche participative dans la planification des activités, et l'intégration systématique des questions de genre, ont permis aux femmes et aux jeunes d'acquérir des compétences et de la confiance en eux pour la gestion des activités. Ils ont notamment

reçu des compétences en lecture, en écriture et en calcul par les programmes d'éducation pour adultes, tandis qu'une formation technique leur a permis de mener leurs activités de façon professionnelle et durable. De plus, des machines et des équipements (comme par exemple les broyeurs) ont rendu leur travail moins long et difficile et leur a permis d'économiser du temps pour réaliser d'autres activités génératrices de revenus.

Le projet a généré et facilité l'accès aux moyens d'épargne et de crédit, en fonction des besoins de la population. Une des principales leçons à tirer de cette expérience est que le projet est parvenu à faire ressortir l'esprit de coopération et de dynamisme inhérent au groupe cible mais jusqu'ici peu stimulé, et à le mettre en pratique dans le contexte du développement communautaire. Le projet est donc parvenu à stimuler auprès du groupe cible un réel intérêt pour les coopératives.

Incidence sur les politiques

Le projet doit sa réussite en grande partie aux méthodes et aux techniques d'intervention utilisées dans l'organisation et le développement des coopératives dans les trois pays. Les personnes chargées de la promotion et des politiques nationales sur les coopératives doivent tenir compte de ce fait et prêter autant (voire plus) d'attention à la formation et au développement qu'à la législation et à la régulation des coopératives. L'approche par le dialogue pourrait aider à créer une structure régulatrice positive en jouant un rôle de médiation entre les organisations communautaires et l'Etat. Un tel dialogue pourrait aussi contribuer de façon positive à la formulation des règlements des coopératives et renforcer l'accès aux financements pour les populations.

Amélioration et élargissement de l'expérience

L'approche participative utilisée dans la planification du projet et l'apprentissage en situation des partenaires nationaux, ont permis de poser de bonnes bases pour la continuation et du programme et son élargissement à d'autres bénéficiaires. Les initiatives déjà prises par les partenaires du programme, et la création et la consolidation de réseaux formés par le projet dans les trois pays, pourront contribuer à ce processus d'expansion.

Site web COOP : <http://www.ilo.org/coop>

Extension de la protection sociale aux travailleurs non protégés



Bénin

17. Une mutuelle de protection sociale apporte la sécurité aux travailleurs de l'économie informelle



L'absence de protection sociale, même la plus basique, pour les travailleurs du secteur informel de nombreux pays en voie de développement est un problème qui les rends particulièrement faibles et vulnérables. C'est dans ce type de contexte au Bénin, que la Mutuelle pour la Sécurité Sociale (MSS) a été formée en 1999, à l'initiative du ministère du Travail, de la Fonction publique et des Réformes administratives (FPTRA, désormais renommé MTFP). Cette mutuelle a vu le jour à la suite d'une étude entreprise par un comité interministériel appuyé par l'OIT et la coopération technique Belge. La MSS est une manifestation concrète de la volonté de l'Etat de promouvoir et d'élargir la protection sociale aux personnes jusqu'ici dépourvues de sécurité sociale, en particulier les travailleurs du secteur informel et leurs familles.

Partenaires et activités

La MSS est un partenariat entre le ministère du Travail et de la Fonction Publique, et STEP, un programme de l'OIT pour l'élargissement de la protection sociale aux travailleurs du secteur informel. La MSS cible particulièrement les travailleurs du secteur informel qui ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale, même s'ils constituent statistiquement la frange de la population la plus exposée aux maladies. Ces travailleurs s'organisent en associations qui sont définies par activité (coiffeurs, mécaniciens, chauffeurs de taxi, etc.). Ces associations souscrivent à la MSS et

participent à sa gestion, notamment à travers des représentants élus parmi les membres de chaque association, qui siègent à l'assemblée générale de la MSS. L'OIT/STEP et le ministère du Travail ont collaboré pour mettre en place un projet de développement d'une durée de 5 ans, qui comprenait la restructuration et le financement de la MSS avec une participation et un contrôle accrus des membres, un programme de crédits dirigé par les membres, un système de communication et de gestion amélioré, et une augmentation des inscriptions.

Une grande partie de ce projet et d'autres mesures recommandées par STEP ont déjà été mises en oeuvre ou sont en cours d'implantation. Des programmes de formation à destination des représentants élus de la mutuelle ont été intégrés aux éléments du programme, qui seront améliorés au cours de l'année 2007 afin que les responsables de la mutuelle puissent recevoir les compétences nécessaires pour la diriger et la gérer. En parallèle, l'OIT/STEP appuiera la réalisation d'une formation spéciale en techniques de marketing pour la direction et le personnel de la mutuelle.

Résultats et facteurs de réussite

La MSS, qui comptait déjà une centaine d'organisations membres et plus de 3.200 bénéficiaires en novembre 2006, offre des assurances santé primaires et secondaires, ainsi que plusieurs couvertures médicales. 70% du coût des services médicaux sont remboursés, par un système de tiers payant.

Seuls quelques services spécialisés et matériels médicaux vendus en pharmacies privées ne sont pas assurés par l'association. La MSS fait désormais preuve de grandes compétences en gestion, ce qui lui a permis de se développer et de fournir des services d'assurance de qualité. L'association a également profité de l'expertise de l'OIT/STEP acquise à travers ses activités d'appui à des programmes similaires ailleurs en Afrique.

La contribution financière du gouvernement et l'appui technique de l'OIT/STEP ont contribué dans une large mesure au renforcement des compétences du personnel chargé de gérer la mutuelle. En effet, un logiciel de gestion technique facilitant l'inscription accélérée et l'archivage des contributions, des allocations, des suivis et des évaluations des assurances santé, a été développé et introduit dans le fonctionnement de la mutuelle. Ces services étaient offerts avant même que la majorité des assurés ait eu les moyens de financer l'association sans aide extérieure.

Incidence sur les politiques

Grâce à cette expérience très positive, un réseau de sécurité sociale pourra progressivement être développé afin de répondre aux besoins des travailleurs de l'économie informelle en terme de sécurité sociale. En parallèle, l'OIT appuie le ministère du Travail dans le développement de politiques de protection sociale destinées à être intégrées dans le prochain Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté.

Possibilités de reproduction de l'expérience

A l'origine, il était prévu que l'appui de l'OIT/STEP se limite au renforcement des capacités de la MSS à Cotonou. Du fait de la forte demande qui a suivi le succès initial du programme, il est désormais en train d'être étendu à Parakou et à Porto Novo grâce à l'appui technique et financier de l'OIT et du ministère du Travail. L'élargissement de la MSS sera basé sur un projet soulignant les valeurs de l'organisation et la gestion professionnelle. En attendant, d'autres associations de santé sont en train d'être formées et rejoindront plus tard la MSS.

Bien qu'il soit trop tôt pour évaluer l'impact du programme en ce qui concerne l'accès des bénéficiaires aux services médicaux, le suivi régulier déjà réalisé montre que le taux d'utilisation du service est conforme aux prévisions. Il ne fait aucun doute que la MSS peut entreprendre un élargissement progressif pour couvrir la totalité du pays.

Amélioration et élargissement de l'expérience

A l'heure actuelle, des associations locales affiliées à la MSS sont en train d'être formées à Parakou et à Porto Novo. De plus, la MSS a négocié avec la Banque de Développement Social, qui est prête à financer un programme de sécurité sociale pour environ 5.000 chauffeurs de taxi-moto à Cotonou.

Site web de STEP: www.ilo.org/step

Burkina Faso, Mali et Niger

18. Sécurité au travail et éducation sanitaire pour les travailleurs

Partout dans le monde, l'éducation des travailleurs a énormément contribué à la sécurité et à la santé au travail, ce qui est valable en zone rurale et urbaine. Cependant, dans les pays d'Afrique comme dans beaucoup de pays en voie de développement, les programmes d'éducation des travailleurs n'abordent pas toujours les questions relatives à la sécurité et la santé des travailleurs et à la protection de l'environnement. Les résultats produits ne sont donc pas toujours aussi bons que dans l'expérience évoquée dans ce chapitre.



Le projet décrit ci-dessous répond aux besoins des travailleurs dans les secteurs agricoles et de services dans trois pays d'Afrique francophone: le Burkina Faso, le Mali et le Niger. Il vise à améliorer la qualité de vie au travail, à augmenter la productivité, et à protéger l'environnement.

Partenaires et activités

Les institutions nationales de sécurité sociale et les facultés de sciences de la santé (en santé et sécurité au travail) des universités des trois pays sont partenaires du projet. Les partenaires des Nations unies comprennent l'OIT, l'Union internationale pour les travailleurs dans l'Agriculture, l'Alimentation, l'Hôtellerie et les Restaurants (UITA), l'Association Inter-Africaine pour la Prévention des Risques du travail, et l'Union sous-régionale des experts en sécurité des travailleurs. L'UITA finance entièrement la supervision des travaux pratiques et de la recherche, et les activités de formation, qui

sont destinées aux travailleurs de différentes entreprises du secteur et à leurs représentants. Des activités de recherches et des réunions d'experts sont organisées pour générer des idées pouvant contribuer directement ou indirectement à une meilleure sécurité, santé, protection de l'environnement et productivité au travail.

Résultats et facteurs de réussite

Le programme a favorisé le développement des connaissances et des compétences nécessaires à l'identification et à la gestion des risques au travail, et a ainsi contribué de manière importante à l'amélioration des conditions de l'environnement au travail ainsi qu'à une augmentation de la productivité. Les capacités d'intervention des travailleurs ont été améliorées et des comités pour la santé et la sécurité ont été mis en place.

Le programme a également soutenu des formations théoriques et pratiques en gestion des risques et en sécurité comprenant l'identification de solutions aux risques adaptées au contexte local, et promu une culture professionnelle axée sur la prévention. L'effet combiné des efforts réguliers de l'OIT et de l'UITA (et l'engagement des syndicats qui y sont affiliés), l'intérêt et la motivation des participants, ainsi que la planification technique et le programme de formation, ont énormément contribué à la réussite du programme au Burkina Faso, au Mali et au Niger.

Incidence sur les politiques

L'implantation du programme a notamment permis d'établir des cartographies nationales sur les risques du travail et les développements de plans d'action au niveau sectoriel et national. Des discussions sur la révision des politiques nationales de santé et de sécurité au travail ont été tenues dans chacun des trois pays, dont au Mali concernant l'élaboration d'un code préliminaire de santé et de sécurité au travail, et au Burkina Faso et au Niger concernant l'amélioration des codes déjà existants.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Le programme prévoit d'offrir une formation sur la santé et la sécurité du personnel à six niveaux, depuis les employés de base des entreprises jusqu'aux experts, et à laquelle participeront les membres de l'union, de la fédération et de la confédération syndicales.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Le projet peut être reproduit dans d'autres pays de la région, qui disposent de toutes les structures nécessaires à la mise en oeuvre du programme, et ont accès à des représentants de l'Inter Africaine de Prévention des Risques Professionnels (IAPRP) et de l'UITA. Les possibilités de reproduction de cette expérience seront aussi accrues par les programmes de santé et de sécurité au travail pour les membres des syndicats et l'adoption de moyens de formation.

Site web: <http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/index.htm>

République Démocratique du Congo

19. MUSECKIN: Une mutuelle d'enseignants montre la voie

Avant l'existence de la Mutuelle des Enseignants des Ecoles Catholiques de Kinshasa (MUSECKIN), les enseignants ne parvenaient pas à payer les services médicaux avec leurs salaires et faisaient donc difficilement face aux soins médicaux dont ils avaient



besoin pour eux et leur famille en cas de maladie. Beaucoup d'entre eux contractaient des dettes ou vendaient des biens familiaux pour payer les soins. Ils ont ensuite eu l'idée de se réunir pour former une mutuelle.

Les objectifs de cette mutuelle, appelée MUSECKIN, sont de fournir des soins médicaux de bonne qualité sans écraser le budget familial.

Partenaires et activités

Les institutions gouvernementales chargées de la mise en oeuvre des activités de ce projet sont le ministère du Travail et la compagnie d'Assurance d'Etat, et bénéficient de la collaboration de la Coopération Technique

Belge et de la Coopération Technique Allemande (GTZ). Le Syndicat National des Travailleurs Congolais (UNTC) est également impliqué.

L'OIT a aidé les enseignants à renforcer les capacités organisationnelles et opérationnelles de la mutuelle car malgré leur motivation, ils manquaient de connaissances et de compétences dans ce domaine. L'OIT a travaillé étroitement avec eux en les aidant à redéfinir leurs objectifs pour les axer sur une assurance santé qui répondait précisément à leurs problèmes. L'OIT leur a également procuré des conseils techniques et les a aidé à mener une étude de faisabilité préliminaire nécessaire à la restructuration de la mutuelle. Enfin, les enseignants ont également reçu un appui pour

fixer les contributions des membres, développer des outils de gestion de base et entreprendre la formation des futures gestionnaires de la mutuelle. MUSECKIN a réalisé des accords avec des fournisseurs de services de santé organiser le règlement des factures médicales par le programme d'assurance. Chaque membre a contribué à la mutuelle avec une prime d'assurance équivalente à US \$3 par mois. Une fois ce travail préparatoire terminé, la mutuelle a pu entamer sa mission principale en fournissant des services d'assurance santé à tous les membres enseignants.

Résultats et facteurs de réussite

Le nombre d'inscriptions à MUSECKIN est passé de 672 en 2000 à plus de 50.000 en 2006. Ce succès est dû en grande partie aux initiatives de l'OIT/STEP relatives à la formation et à l'éducation des membres et à la mise en œuvre de systèmes de gestion efficaces. La fidélité des membres et leur engagement dans la mutuelle ont aussi joué un rôle positif important.

Le paiement des factures médicales n'est plus une contrainte financière aussi lourde qu'auparavant pour les membres de MUSECKIN, et a facilité leur accès aux soins médicaux. Le niveau de participation des membres est élevé et leurs contributions sont régulières et presque infaillibles, ce qui permet à la mutuelle de se consolider de plus en plus. MUSECKIN est resté un modèle pour l'organisation de mutuelles santé qui permettront à une frange importante de la population d'avoir accès aux soins médicaux.

Incidence sur les politiques

L'expérience de MUSECKIN a inspiré la création du Programme National pour la Promotion des Mutuelles de Santé (PNPMS) au niveau ministériel, et a conduit les politiques gouvernementales en matière d'organisation et de gestion des mutuelles à offrir de plus en plus de services d'appui.

Possibilités d'amélioration, d'élargissement et de reproduction de l'expérience

Au moment de sa mise en place, MUSECKIN répondait uniquement aux besoins en assurance santé des enseignants des écoles catholiques. Cependant, grâce à son succès, la mutuelle a récemment élargi ses services aux réseaux d'enseignants d'autres confessions.

Plusieurs partenaires au développement à l'intérieur et à l'extérieur de RDC ont montré un intérêt dans le projet, y compris les programmes de coopération technique belge et allemand qui, avec l'OIT/STEP et d'autres partenaires, ont soutenu le projet. Des projets d'élargissement de l'expérience à d'autres parties du pays et à d'autres pays de la sous-région sont en cours de préparation.

Site web www.ilo.org/step

Lutter contre le VIH-SIDA sur le lieu du travail



Afrique de l'ouest et centrale

Angola , Burundi, Cameroun, Congo, Gabon, Guinée Equatoriale, République de Centre Afrique, RDC, Rwanda, Sao Tomé, Tchad, pays de l'Océan Indien

20. Planification stratégique dans la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail

En Novembre 2000, un atelier de travail sous-régional sur le thème : 'l'Action des Employeurs face au VIH/SIDA dans le monde du Travail' a été organisé par le Groupement Inter patronal du Cameroun (GICAM), l'Organisation Internationale des



XVI International AIDS Conference TORONTO CANADA, 13 - 18 Août 2006

Entreprises VIH / SIDA

L'ACTION PIONNIERE DU GICAM GRACE A L'APPUI DU BIT






- Appel de Douala pour la prise de conscience du fléau en milieu de travail
- « Journées thématiques Sida » 2001; 2002; 2004 pour le changement des comportements en direction du top management et des travailleurs
- Formation de plus de 180 entreprises à la mise en place des plans d'action et des comités Sida
- Formation d'agents médicaux aux techniques de prévention et de prise en charge

LA PARTICIPATION DU SECTEUR PRIVE A LA SOLIDARITE NATIONALE

- Enterprises Medical Centre
- Partnership with government, workers organisations and NGO's
- Films d'entreprises pour une sensibilisation à l'échelle internationale
- Coalition of Business community against AIDS, Tuberculosis, malaria



Centre médical interentreprise





Authors : Protals AYANGMA, Sadjio OUSMANOU
 GICAM (Cameroonian employers organisation) PO Box 829 Douala, Cameroon
 Tel: 00237.342.31.41/342.64.99; Fax: 343.38.80./220.07.52-www.legicam.org



Partenariats stratégiques : BIT, CNLS, CCM, Ministère du Travail, Organisations des travailleurs, Associations des PVVS, ONGs



Employeurs (IOE), la Confédération Panafricaine des Employeurs(PCE), l'OIT et l'ONUSIDA à Douala au Cameroun.

Le résultat principal de cet atelier de travail a été l'Appel de Douala, dont la continuation est assurée par un projet sur le thème: 'Planification Stratégique pour la lutte contre le VIH/SIDA dans les Entreprises', qui vise à limiter l'évolution de la pandémie parmi les employés et leurs familles. Le projet a également pour objectif:

- la coordination de la lutte contre le VIH/SIDA dans les entreprises;
- le renforcement des connaissances des travailleurs sur la maladie;
- l'augmentation de la participation des organisations d'employeurs et des ministères du Travail;
- le renforcement du dialogue social et l'adoption du tripartisme dans tous les domaines de la lutte contre le VIH/SIDA;
- l'organisation de stratégies de prévention par la promotion des consultations volontaires et du dépistage chez les travailleurs
- la protection du droit des personnes à vivre avec le VIH/SIDA (PLHA).

Partenaires, stratégies et activités

Le projet est mis en oeuvre en Angola, au Burundi, au Cameroun, en République Démocratique du Congo, en République du Congo, au Gabon, en Guinée Equatoriale, en République Centre Africaine, au Rwanda, à Sao Tome, au Tchad et dans certains Etats de l'Océan Indien.

Le financement d'un montant de 3.8 millions de dollars de la part de l'OIT, de la Banque mondiale, du Département Américain du Travail (USDOL), de la coopération technique allemande (GTZ), du PNUD et du Fond Mondial, a permis aux Commissions Nationales contre le SIDA, aux organisations d'employeurs, aux entreprises et aux associations des pays cibles de mettre en oeuvre l'Appel de Douala. Les cibles principales du projet étaient les travailleurs et leurs familles, les organisations d'employeurs, les ministères du Travail, ainsi que les magistrats et les tribunaux du travail.

Résultats et facteurs de réussite

Le projet conjoint du Département Américain du travail (USDOL) et de l'OIT a déjà produit des données utiles sur les connaissances, les attitudes, les pratiques, les facteurs de vulnérabilité, et de propagation et les facteurs pouvant influencer les gens à changer de comportement, dans les trois secteurs affectés les mieux connus. Ces données aideront à développer des stratégies de communications efficaces et adaptées aux travailleurs.

Un projet de trois ans, financé par USDOL à hauteur de 420.000, dollars a été établi par le bureau sous-régional d'Afrique Centrale de Yaoundé en ciblant les mandants tripartites, les entreprises et les départements au niveau national, dont les objectifs sont de réduire le niveau de discrimination au travail pour les PLHA, et de réduire les comportements à risque chez les travailleurs cible. Des séminaires de formation sont

organisés pour les travailleurs au niveau national et sous-régional, ainsi que pour les autres acteurs du projet (gouvernement, travailleurs et employeurs) sur la planification stratégique et les moyens de lutter contre le SIDA.

L'engagement des différentes agences à l'appui du processus a permis d'établir un partenariat direct avec les acteurs du projet, et il y a une augmentation de demandes venant d'entreprises, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'ONG et de PLHA qui souhaitent rejoindre l'OIT dans la lutte contre le VIH/SIDA dans les pays qui concernés par le projet.

Incidence sur les politiques

Dans les pays ciblés, les organisations d'employeurs ont préparé des plans d'action, tandis qu'au Cameroun et en RDC, des coalitions d'entreprises se sont créées. Des projets d'interventions qui visent directement les coopératives et les micros entreprises sont actuellement en cours d'élaboration. Cette stratégie a été incorporée dans tous les projets techniques et spécialisés (Travail des enfants, développement des coopératives, travaux à haute intensité de main d'œuvre, populations indigènes, promotion de la Déclaration, etc.).

Amélioration, élargissement et reproduction de l'expérience

Les pays desservis actuellement ont été invités à présenter leurs activités dans plusieurs forums, et le projet dans sa totalité est en train d'être élargi à d'autres pays d'Afrique de l'Ouest. Grâce à la collaboration de la Banque Africaine de Développement, la stratégie a été élargie à la totalité de la sous région d'Afrique centrale, et aux pays de l'Océan Indien. Il y a donc un potentiel confirmé pour la reproduction du projet dans d'autres pays Africains – en particulier dans ceux qui sont gravement affectés par le VIH/SIDA.

Site web OIT/SIDA: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids>

Ethiopie

21. Potentiel des coopératives dans la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail

Les coopératives ont l'obligation morale et le potentiel pour contribuer à la lutte contre le VIH/SIDA. En effet, ce sont des organisations qui ont une responsabilité vis-à-vis de leurs membres et de la communauté dans laquelle elles opèrent. Si les membres des coopératives ou de leurs communautés sont décimés par cette pandémie, l'existence même des coopératives sera remise en cause, car ce sont les membres qui constituent la raison d'être des coopératives.

Elles doivent donc agir résolument contre la progression de la maladie. D'autre part, la plupart des coopératives opèrent dans des zones rurales qui ne sont pas correctement desservies par les programmes traditionnels de prévention et de contrôle du VIH/SIDA. Or, les coopératives disposent du personnel, du sens de la direction, des structures de base, et de l'expérience nécessaires pour organiser des campagnes et mobiliser les gens. Elles sont donc en position de force pour prendre une part active dans la lutte contre le VIH/SIDA.



Un projet de l'OIT conçu pour prévenir et restreindre l'impact du VIH/SIDA a été initié dans l'Etat régional d'Oromo en Ethiopie, ciblant les membres des coopératives agricoles et les opérateurs du secteur des transports ainsi que leurs familles. Les travailleurs du secteur du transport, surtout les chauffeurs de camions poids lourds, sont

parmi les groupes les plus vulnérables à la contamination par le VIH/SIDA. Le projet, d'une durée de 3 ans (2004-2007), visait à appuyer le développement et l'adaptation au milieu du travail des directives politiques sur le VIH/SIDA, et à renforcer les capacités des partenaires sociaux en termes de sensibilisation par une stratégie de formation des instructeurs.

Partenaires, stratégies et activités

Le projet, conçu et initié par l'OIT, a pour partenaires l'Agence Fédérale des Coopératives, la Commission pour la promotion des coopératives à Oromia, et le Bureau d'Oromia pour le Commerce, l'Industrie et le Transport. Ces institutions sont les véritables responsables et bénéficiaires du projet et sont directement impliquées dans sa mise en oeuvre.

Un travail de sensibilisation et une série de sessions de formation ont été menés au profit des coopératives agricoles en zone rurale, et pour les opérateurs du secteur du transport en zone urbaine. En Juin 2006, 41 maîtres-instructeurs (dont 30 issus des coopératives et 11 issus du secteur des transports), et 240 éducateurs (219 des coopératives et 21 du secteur des transports) avaient participé à des séminaires de 5 jours sur les connaissances, l'attitude, le comportement et les pratiques relatifs au VIH/SIDA. De plus, des ateliers de sensibilisation des responsables ont été menés, et 94 personnes y ont assisté (70 des coopératives et 24 du secteur des transports).



Environ 200.000 membres de coopératives, opérateurs du secteur des transports et membres de leurs familles, ont participé aux programmes d'éducation sur le VIH/SIDA.

organisés par les maîtres-instructeurs et les éducateurs.

Résultats et facteurs de réussite

Depuis le début du projet, les publications suivantes ont été traduites dans la langue locale de la région (Afaan Oromo), et un grand nombre de copies ont été distribuées aux bénéficiaires du projet:

- 3.000 copies du Code de Pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail
- 2.000 copies de Coopératives dans la lutte contre le VIH/SIDA: un guide pour les membres des directions de coopératives de l'OIT
- 1.000 copies du Guide du transport.

Les cadres et les responsables de certaines des sociétés de coopératives ont déjà commencé à allouer des budgets pour les activités relatives au VIH/SIDA. Beaucoup ont formé des clubs de sensibilisation à la maladie dans leurs localités, et ont comptabilisé puis rendu compte du nombre de leurs membres actuellement sous thérapie anti-rétrovirale. Ils ont aussi réalisé des campagnes contre le VIH/SIDA dans des écoles avoisinantes.

L'attention et le soutien porté aux orphelins, et les visites à domicile pour les groupes infectés et affectés ont considérablement augmenté, créant ainsi un environnement non discriminatoire qui facilite les consultations et les dépistages volontaires. Une des sociétés de coopératives a adopté une loi coutumière pour lutter contre les pratiques traditionnelles dangereuses comme l'excision et l'arrachage de dents.

Amélioration, élargissement et reproduction de l'expérience

A cause de la nature du projet, basé sur la demande des bénéficiaires, la participation communautaire a été très élevée, ce qui offre de bonnes perspectives pour l'amélioration, l'élargissement et la reproduction du projet.

Site de ILO/AIDS: www.ilo.org/aids Site de COOP: www.ilo.org/coop

Ethiopie

22. Préservation des vies et protection des emplois: Réponses stratégiques des entreprises au défi du VIH/SIDA (SHARE)

Avec l'assistance du Département du Travail américain (USDOL), l'OIT appuie les programmes d'éducation au travail dans 23 pays, dont l'Ethiopie. Sur les 300.000 travailleurs concernés par ce programme, 26.000 sont des Ethiopiens issus de 15 entreprises différentes. L'objectif au niveau de l'entreprise est de réduire les discriminations relatives à l'emploi envers les personnes vivant avec le VIH/SIDA, de réduire les comportements à risque chez les travailleurs, de faciliter l'accès au traitement, aux soins et au soutien, et d'établir un programme durable sur le lieu de travail pour assurer la gestion des activités après la fin du mandat de l'OIT.

TEMOIGNAGES D'UN BENEFICIAIRE

“Je suis le rédacteur en chef de la lettre d'information Herald. Avant de participer à la formation de cinq jours sur le VIH/SIDA au travail, je croyais en savoir beaucoup sur le sujet. C'est seulement après la formation que je me suis rendu compte que le peu de connaissances que j'avais ne pouvait pas m'aider à changer mon comportement. Depuis la formation, je me sens plus capable de le faire. Je vais certainement partager ces connaissances avec mes collègues. Je vais aussi rediriger mon travail d'éditeur pour inclure les questions du VIH/SIDA dans la publication.

Partenaires et activités

Le programme OIT/USDOL est axé sur les interventions en entreprise réalisées en partenariat avec le gouvernement, les employeurs, les travailleurs, les fonctionnaires, et les personnes vivant avec le VIH/SIDA. Jusqu'ici, 15 entreprises ont développé des politiques VIH/SIDA sur le lieu de travail, nommé des responsables et établi des comités chargés du fonctionnement du programme VIH/SIDA dans l'entreprise.

Seule la mise en place d'un système axé sur le changement des comportements individuels peut entraîner les améliorations souhaitées. Il est donc indispensable de mettre en place un programme de communication sur le changement comportemental. Une évaluation préliminaire a été menée pour identifier les ressources et les lacunes, et développer une stratégie de communication sur le changement comportemental vis-à-vis du VIH/SIDA afin de toucher efficacement les travailleurs. L'éducation collégiale a été identifiée comme l'une de ces stratégies.

Résultats et facteurs de réussite

Pour faire changer les comportements au niveau individuel, le projet a déjà mené une formation sur le VIH/SIDA impliquant 350 instructeurs dans neuf entreprises. Presque toutes les entreprises ont commencé à tenir des sessions visant à élargir l'instruction à d'autres travailleurs.

Au niveau fédéral, le projet a incorporé l'Agence pour le Développement des Micro et Petites Entreprises afin d'atteindre les entreprises de petite taille. La nature diverse des activités des micro et petites entreprises (MPE) a généré des opportunités d'emploi pour de larges segments de la population en Ethiopie. L'intégration des questions de VIH/SIDA dans les services à ces entreprises a donc constitué une manière stratégique d'avoir un impact sur la protection de leurs travailleurs contre cette maladie.

L'OIT a travaillé avec une MPE de tissage, l'Association Araya des Tisseurs de Shiro Meda, pour faire évoluer les politiques du travail afin qu'elles incorporent 10 principes clés du Code de Conduite de l'OIT. Une stratégie et un plan d'action d'un an pour faciliter le changement comportemental individuel ont également été développés. 29 instructeurs ont été formés et des sessions visant à étendre la formation à d'autres travailleurs sont prévues pendant 8 mois. Suite à cette stratégie, 100 membres se sont soumis volontairement à des consultations et au dépistage, et connaissent désormais leur statut VIH.

Incidence sur les politiques

En plus des politiques sur le VIH/SIDA au travail développées par les 15 entreprises et l'association de tisseurs, une politique nationale a été validée spécifiquement pour les fonctionnaires, qui représentent environ un demi million de travailleurs en Ethiopie. Cette politique VIH/SIDA dans le service civil national est devenue obligatoire, et requiert que toutes les organisations du service civil développent leurs propres pratiques adaptées à leurs besoins et rendent compte de leur implantation. De plus, une politique générale sur le VIH/SIDA au travail est actuellement en cours de finalisation, et assurera un cadre national légal et politique favorable à la prévention contre le VIH/SIDA au travail et à la protection des droits des travailleurs.

Possibilités de reproduction, d'amélioration et d'élargissement de l'expérience

Comme mentionné précédemment, le programme opère dans 23 pays dont l'Ethiopie, et si les ressources le permettent, l'impact du programme pourra être encore élargi à d'autres pays. Pour l'heure, en Ethiopie, de plus en plus d'institutions et d'entreprises - dont les MPE- sauront certainement profiter de ce programme.

Site de ILO/AIDS: www.ilo.org/aids

Zimbabwe

23. Renforcement de la réactivité du secteur privé au VIH/SIDA

Le secteur privé dispose potentiellement de grandes possibilités pour lutter contre la pandémie du VIH au travail, et a en effet parfois pris des initiatives audacieuses et admirables dans ce domaine. Ce secteur doit être encouragé et appuyé. Un projet de l'OIT au Zimbabwe apporte son aide au renforcement des capacités des organisations du secteur privé dans la lutte contre le VIH/SIDA au travail. Son objectif est de réduire l'impact de la maladie au travail et dans les communautés environnantes, d'améliorer la coordination des interventions des organisations du secteur privé et de mobiliser les ressources internes et externes.



Partenaires, activités et stratégies

Le projet national, démarré en Juin 2005 avec un financement de l'OIT et du département britannique pour le développement international (DFID) est mis en oeuvre par l'OIT en collaboration étroite avec le ministère du Service Public, du Travail et de l'Aide sociale. Le projet cible les employeurs, les travailleurs et leurs associations, les organisations de la société civile, les entreprises du secteur privé, et les départements du gouvernement mandatés pour coordonner la réponse nationale au VIH et au SIDA au Zimbabwe.

Les problèmes de développement abordés par le projet comprennent la mauvaise

coordination des réponses du secteur privé, les capacités limitées pour diriger la planification et l'implantation de programmes efficaces, les approches de programmation fragmentées par différents acteurs, les ressources inadaptées, le manque de directives et de politiques pour guider les interventions, ainsi que de faibles mécanismes de surveillance et d'évaluation.

Le projet travaille étroitement avec des partenaires comme l'ONUSIDA, le Conseil National sur le SIDA, la Confédération des Employeurs du Zimbabwe, le Congrès des Syndicats du Zimbabwe, et les secteurs des mines et du transport. Les responsables de ces organisations et institutions sont impliqués par le biais de processus participatifs et consultatifs, de sessions de planification et d'ateliers de travail.

En collaboration avec ses partenaires, le projet contribue à identifier les lacunes dans les interventions du secteur privé, à former les responsables en matière d'élaboration de politiques, en gestion de programme et en coordination des programmes au travail, ainsi qu'à renforcer les capacités des acteurs principaux (le gouvernement, les organisations de travailleurs et d'employeurs y compris les secteurs des mines et du transport) pour le développement des politiques et des stratégies; et à promouvoir le dialogue social parmi les partenaires. D'autres activités sont en cours, dont notamment le développement de politiques sous sectorielles et d'un cadre stratégique pour les secteurs des mines et du transport.

Résultats et facteurs de réussite

Les dirigeants du secteur privé ont acquis un sens de l'urgence et ont accéléré la mise en œuvre du programme et facilité l'accès aux services. Suite aux programmes de sensibilisation au travail, il y a eu une amélioration des connaissances sur les facteurs de risque et un changement de comportement chez les employeurs et les employés. Le projet a renforcé les capacités des acteurs dans la planification et la mise en œuvre du programme; ce qui a augmenté le volume des interventions au niveau de l'entreprise. A travers le projet, un cadre national visant à guider les politiques et la mise en œuvre du programme dans le secteur privé a été développé.

Les facteurs qui contribuent à la réussite du projet comprennent :

- le soutien au cadre stratégique pour guider les interventions des partenaires tripartites
- La stimulation d'un sens de la responsabilité chez les partenaires sociaux pour des interventions concertées contre le VIH et le SIDA.
- L'engagement ferme et le soutien du gouvernement, et l'assurance de l'appui au projet au plus haut niveau.
- L'efficacité des dirigeants et de la coordination du projet ainsi qu'une utilisation des méthodologies consultatives participatives dans la prise de décisions, la planification et la mise en œuvre.
- L'appui financier et technique des partenaires bilatéraux

Incidence sur les politiques

Le projet a fourni un point d'entrée pour une intervention coordonnée du secteur privé à l'échelle nationale, et ce cadre guidera les formulations des politiques nationales à venir, relatives au secteur privé. Les leçons tirées du projet forment la base de cette formulation.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Le forum sur le Partenariat National du Secteur Privé s'est formé à la suite du travail du projet, et ouvre la voie à une meilleure participation des organisations du secteur privé dans la programmation liée au VIH et au SIDA. La composante de mobilisation des ressources fournit plus de moyens au secteur, et permet donc un meilleur accès aux services VIH/SIDA pour les travailleurs et les employeurs.

Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les programmations VIH/SIDA devrait augmenter le niveau d'interventions à travers le pays.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Le projet peut être facilement reproduit dans d'autres pays d'Afrique Australe où les programmes du secteur privé sur le VIH/SIDA ont encore besoin d'être améliorés. Des leçons précieuses ont été tirées de cette expérience et pourront être utilisées pour développer des interventions plus efficaces du secteur privé au Zimbabwe et dans d'autres pays de la région.

Site web OIT/SIDA: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids>

Promotion du dialogue social



République Démocratique du Congo

24. Renforcement de la paix à travers le dialogue social

La période qui a suivi la fin du conflit armé en République Démocratique du Congo a été difficile pour les employés comme pour les patrons. Elle s'est caractérisée par des menaces de grève interminables et des conditions de travail en constante détérioration; la tension et la méfiance entre patrons et employés étaient omniprésentes. Mais grâce à un projet de l'OIT mis en oeuvre avec des partenaires locaux, la situation a pu être inversée.



Partenaires, stratégies et activités

Le projet, qui a duré cinq ans, de 2002 à 2007, a été réalisé en partenariat avec le ministère du Travail, l'Assurance d'Etat, l'Ambassade de Belgique à Kinshasa et le Consulat de Belgique de Lubumbashi. Les partenaires sociaux étaient directement impliqués en tant qu'acteurs et bénéficiaires du programme de promotion du dialogue social au niveau national. Ce programme s'adressait aux Secrétaires généraux des ministères concernés, aux inspecteurs d'usines, aux femmes membres des syndicats et aux membres du Conseil National sur le Travail. Au final, les travailleurs des secteurs formels et informels ont été les véritables bénéficiaires de ce projet.

La stratégie de l'OIT s'est axée sur la promotion du débat social, et en particulier du dialogue social. Les programmes de formation ont été adaptés aux besoins des

différents partenaires tripartites avec pour objectif le renforcement de leurs capacités en négociation, médiation et réconciliation collectives.

La promotion du dialogue social avait commencé dans la zone des Grand Lacs lors d'une mission exploratoire à Kinshasa en février 2002. Une étude sur le dialogue social en RDC a suivi, validée lors d'une rencontre tripartite tenue en décembre de la même année. Les participants se sont accordés sur les activités à mettre en œuvre afin de développer les capacités des acteurs en matière de dialogue social. La sensibilisation au rôle du dialogue social et des techniques de négociations a accru la demande en formations dans ce domaine, à laquelle le projet a répondu très favorablement.

Le gouvernement, de transition à l'époque, a également reconnu la valeur des techniques de négociations et a rendu leur enseignement obligatoire pour les hauts responsables des principales structures gouvernementales. Un atelier de travail leur étant destiné a ensuite été organisé au sein du projet, ainsi qu'un autre atelier pour les membres de l'Assemblée Nationale et du Sénat. Dans les mois qui ont suivi, une série d'autres activités de formation a été menée à l'intention de plusieurs groupes au sein des structures tripartites, dont les femmes membres de la Confédération des Syndicats, les employés syndiqués et les inspecteurs du travail. Les programmes de formation ont également été élargis au Katanga où les ateliers de travail ont transmis des compétences en techniques de négociation et en gestion de conflit social.

Résultats et facteurs de réussite

Les activités accomplies ont eu un impact notable, surtout en terme de restauration de la culture de négociation en RDC, qui s'intègre progressivement dans l'approche de résolution de conflit des partenaires tripartites. Grâce au dialogue social, il y a une diminution importante du nombre de cas de grèves violentes caractérisées par la destruction de biens matériels. Le dialogue social est mené dans un esprit constructif tandis que les inspecteurs du travail et les secrétaires généraux des ministères ont su prouver leur compétence en matière de gestion de conflits sociaux. La bonne conception du projet, l'efficacité des activités réalisées par les partenaires sociaux, l'intérêt et le soutien du gouvernement de la RDC, la réaction positive de tous les bénéficiaires et l'appui de l'OIT et de ses partenaires au développement font partie des facteurs qui se sont combinés pour faire la réussite du projet.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

Il ne fait aucun doute que l'expérience tirée de ce projet sur le dialogue social peut être reproduite dans d'autres provinces de RDC et dans d'autres pays de la sous-région, et mériterait également de couvrir le secteur informel. Dans le programme de reconstruction du pays, le dialogue social est perçu comme un élément important de gouvernance. Suite à la réussite accomplie en terme de dialogue social, l'appui de l'OIT a désormais été élargi au secteur minier dans la province du Katanga où un projet visant à améliorer les conditions de travail a été lancé.

Site web de PRODIAF : <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/tech/prodiaf/>

Maroc

25. Promotion du travail décent comme moyen d'amélioration de la compétitivité dans l'industrie du textile et des vêtements

Les textiles et les vêtements (TV) sont à la tête de la croissance économique marocaine basée sur les exportations. Le secteur génère 36 pour cent du profit national tiré des exportations, et réalise 23 pour cent des créations d'entreprises. Il demeure donc une source clé d'emplois, avec plus de 201.000 travailleurs employés dans 1.607 entreprises, et constitue 43 pour cent des emplois, dont les trois quarts sont des emplois tenus par des femmes.



Etant donné son importance stratégique nationale –en termes sociaux et économiques-, le secteur a depuis longtemps été sujet à une stratégie d'amélioration. La version initiale de cette stratégie a été développée en 2002 avec la signature d'un accord de base entre les employeurs et le gouvernement dans l'optique d'accroître les TV. En parallèle, l'association des employeurs de l'industrie du textile – l'Association Marocaine d'Industriels du Textile et du vêtement (AMITH)- a développé des stratégies spécifiques.

Dans ce contexte, l'OIT et le gouvernement du Maroc ont décidé de lancer la première phase du Programme Pilote pour le Travail Décent (PPTD) qui vise à améliorer la compétitivité des entreprises à travers la promotion du travail décent.

Partenaires, stratégies et activités

L'implication de l'OIT dans l'amélioration de ce secteur important a commencé avec la

mise en place, précédemment, d'un Comité d'Organisation National Tripartite, qui impliquait tous les acteurs clés. Le Comité a discuté des défis auxquels fait face l'industrie en termes économique, d'emploi et de conditions de travail, et a adopté un 'Plan d'Action National Tripartite pour la Promotion de la Compétitivité des TV par le travail décent'. Dans sa deuxième phase (2004-05), le programme DWPP a fourni un appui à la mise en oeuvre des éléments prioritaires du plan d'action tripartite : la promotion du dialogue social au niveau de l'industrie et de l'entreprise; le renforcement des capacités des partenaires sociaux; le renforcement des entreprises et de leur rôle dans la conception et la mise en oeuvre de la formation professionnelle continue, et la promotion de l'égalité des sexes.

Dans sa phase actuelle, le programme est mis en oeuvre par une équipe principale composée du bureau sous-régional de l'OIT pour l'Afrique du Nord, ainsi que d'autres départements et unités de l'organisation. Les institutions nationales formées par l'OIT ont pris en charge la formation au niveau de l'entreprise afin d'assurer la durabilité du processus.

Résultats

L'un des accomplissements les plus importants du programme PPTD est le passage d'une approche conflictuelle à une approche collaborative du dialogue social. Ce phénomène a non seulement mené à l'adoption d'un plan d'action tripartite, mais a également donné un nouvel élan au dialogue social national, sectoriel et régional. Les partenaires sociaux ont décidé en Janvier 2004 de mettre en place un Comité TV bipartite pour aborder les nouveaux défis de la mondialisation d'une manière socialement responsable. La mise en place par les syndicats de TV de fédérations nationales pour renforcer leur représentation est un autre changement récent.

Le programme a amélioré la compréhension des partenaires sociaux quant aux défis et aux opportunités de la mondialisation de l'industrie du textile et des vêtements. Il a placé la dimension sociale de la mondialisation et le problème du travail décent comme facteur principal de la compétitivité pour l'industrie marocaine du TV. Par conséquent, la nouvelle stratégie de l'association d'employeurs AMITH place la dimension humaine au coeur du processus de restructuration, et reconnaît l'importance de l'intégration de la dimension sociale dans la recherche de l'efficacité économique.

Les syndicats nationaux ont aussi été mieux intégrés à la dimension internationale de la stratégie sectorielle en TV. Avec l'appui d'un projet financé par l'Espagne, le programme a mis en oeuvre les priorités du plan national d'action au niveau de l'entreprise.

Incidence sur les politiques

Grâce à la structure tripartite du Comité d'Organisation National, et du fait de l'implication de plusieurs agences gouvernementales, le projet a contribué à des politiques nationales plus cohérentes sur les problèmes socio-économiques liés à l'industrie du TV.

Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle utilise la méthodologie développée par l'OIT pour entreprendre une intervention nationale qui vise à assurer la 'conformité' aux normes sociales des entreprises marocaines.

Amélioration et élargissement de l'expérience

La durabilité et l'élargissement du programme semblent être garanties par la mise en place d'un Comité bipartite sur les TV particulièrement dynamique.

Possibilités de reproduction de l'expérience

La reproduction de cette approche a commencé dans un autre pays largement dépendant des TV, la Tunisie. Au Maroc, les partenaires sociaux, inspirés par les résultats obtenus dans l'industrie du textile et des vêtements, ont récemment demandé un appui pour les industries du cuir, du tourisme, et de la construction.

En Algérie, l'OIT soutient le ministère de la Formation professionnelle, en utilisant l'approche du travail décent pour améliorer le secteur de la construction.

En Égypte, le Programme national pour le Travail Décent intègre cette approche sectorielle comme une priorité, et est axé sur les secteurs de la construction, du tourisme et des TV.

Site web : www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/index.htm

Rwanda

26. Promotion de l'égalité des sexes dans le milieu du travail

Depuis 2003, le gouvernement rwandais a démontré une forte volonté politique dans la promotion de l'égalité des sexes à tous les niveaux du processus de prise de décision. Il a augmenté à son plus haut niveau connu dans l'histoire du pays le nombre de femmes occupant des postes au gouvernement et dans les institutions nationales. Le gouvernement, à travers le ministère des Services Publics et du Travail, et le ministère de la Femme et des affaires Familiales, a demandé à l'OIT de l'aider à identifier les principaux obstacles qui freinent la promotion de l'égalité des sexes. Les partenaires sociaux ont soutenu cette demande.



En 2002, le Réseau Africain pour la Promotion des Femmes Travailleurs, RAFET-Rwanda (désormais RESYFET), avait déjà soumis un projet au département de l'OIT pour les activités des travailleurs (ACTRAV) en vue d'obtenir un appui similaire. Le Forum des Femmes Parlementaires Rwandaises a pour sa part voulu partager l'information avec l'OIT et maintenir la collaboration avec l'organisation. Voici le contexte dans lequel le projet de l'OIT a été lancé pour promouvoir l'égalité des sexes sur les lieux de travail.

Partenaires, stratégies et activités

Le ministère des Services Publics et du Travail du Rwanda, l'OIT, Promgender, ACTRAV, ACTEMP (département de l'OIT pour les activités avec les employeurs) et le bureau

sous-régional pour l'Afrique Centrale de l'OIT.

En plus des partenaires sociaux, le projet a eu pour cible :

- L'association des Femmes Travailleurs
- La section rwandaise du Réseau Africain pour les Femmes travailleurs, la Confédération des syndicats libres (RESYFET)
- Les Section Féminine de l'Association des Syndicats Chrétiens (ASC UMURIMO)
- Les femmes entrepreneurs
- L'association des travailleuses souffrant de handicaps

Des programmes de sensibilisation, notamment par l'éducation, sur les questions de genre en général et sur l'égalité des sexes dans le milieu du travail en particulier, ont été organisés par le projet pour les groupes cibles. Le projet a également organisé des réunions et a facilité des discussions avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile sur la promotion de l'emploi des femmes, l'appui aux femmes entrepreneurs, les opportunités équitables pour les femmes et les hommes, une meilleure représentation des femmes dans les organisations de travailleurs et les institutions de dialogue social.

Les programmes d'éducation et de sensibilisation du projet ont été élargis aux femmes entrepreneurs, aux travailleuses du secteur informel, et aux femmes travailleuses souffrant de handicaps dans les secteurs formels et informels.

Résultats et facteurs de réussite

Le projet a amélioré le partenariat entre le ministère du Travail et de l'Emploi, et d'autres institutions nationales et internationales, publiques et privées oeuvrant pour la promotion de l'égalité des sexes au Rwanda.

En raison de ses stratégies et de ses activités, le projet a permis au secteur du travail et de l'emploi d'être en pointe dans la promotion de l'égalité des sexes. Les nombreuses campagnes de sensibilisation à travers les médias de masse et les séminaires, ont augmenté la sensibilité des mandants et leur a permis de mieux gérer les problèmes d'égalité des sexes dans le milieu du travail. Cette démarche a également facilité des réunions entre le gouvernement, les organisations d'employeurs, de travailleurs et de la société civile, pour discuter de problèmes cruciaux pour la promotion de l'égalité des sexes au travail.

L'identification des méthodes de renforcement des capacités pour les femmes dans le secteur informel a été menée en collaboration avec le projet OIT /SYNDICOOP. Une formation a également été dispensée sur la promotion de chances égales pour les hommes et les femmes au sein des organisations d'employeurs et des entreprises, avec une concentration sur le renforcement des capacités des femmes. Une formation a également été fournie aux femmes et aux membres des syndicats sur le lien entre l'égalité des chances et le syndicalisme. Des études ont été entreprises sur le statut des travailleurs (hommes et femmes) au Rwanda, dont certaines sur l'entreprenariat féminin, la représentation de la différence entre les sexes dans les organisations de travailleurs

et les institutions de dialogue social dans le pays.

Incidence sur les politiques

En Juin 2006, tous les partenaires du projet ont ratifié un plan d'action de 5 ans pour la promotion de l'emploi des femmes. Jusqu'ici, ce plan a été la décision la plus importante prise par le ministère.

Amélioration, élargissement et reproduction de l'expérience

Toutes les organisations partenaires, membres du comité d'organisation du projet, sont résolument engagées dans la consolidation de l'expérience qu'elles en ont tirée. Le ministère s'est engagé à maintenir sa contribution et est prêt à organiser un forum consultatif des partenaires sur la mise en oeuvre du plan d'action de 5 ans pour la promotion de l'emploi des femmes.

L'expérience tirée du projet pourra être utilisée dans le cadre des activités de PRODIAF au Rwanda et au Burundi dans les mois à venir.

Site web ACTRAV: <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm>

Afrique du Sud

27. Amélioration de la compétitivité des entreprises par le dialogue social dans le secteur du textile

De nombreuses entreprises de vêtements et de textile sont basées dans les régions de Newcastle et de Ladysmith dans la province sud africaine de KwaZulu-Natal . Les deux régions ont accueilli un projet de l'OIT ciblant sept entreprises embauchant chacune entre 100 et 1.500 salariés, en majorité des femmes. Les deux régions connaissent un taux de chômage élevé et une forte prévalence de VIH/SIDA. De plus, les entreprises devaient faire face à une forte concurrence des importations asiatiques.



Le projet visait à améliorer les performances des entreprises et à leur permettre de se stabiliser, de se développer, et de pouvoir ainsi offrir du travail aux femmes en milieu rural, un des groupes les plus marginalisés. La création continue d'emplois a permis une amélioration de l'accès à la santé, et la formation intensive a procuré des compétences de meilleure qualité et a renforcé le pouvoir d'une main d'œuvre majoritairement féminine.

Partenaires et activités

L'efficacité de la mise en oeuvre du programme de travail dans le cadre du projet a été rendue possible grâce à la collaboration de plusieurs organisations locales et internationales : notamment le gouvernement Suisse, le Syndicat des travailleurs du

textile et de la confection de vêtements d'Afrique du Sud (SACTWU), l'Association des confectionneurs de vêtements du Nord de KwaZulu-Natal, les municipalités locales, la Fédération de la confection de vêtements, du textile, des chaussures et du cuir (CTLF), et l'Autorité de formation d'éducation sectorielle (SETA).

Le gouvernement Suisse a contribué à hauteur de 1.4 million de dollars au financement du projet. Des évaluations de base ont été menées dans les entreprises sélectionnées, et le projet a été lancé en Juin 2004 avec 7 entreprises dont les employés (travaillant dans le tricot, le vêtement, le textile médical ou industriel et les opérations dérivées) ont été désignés comme groupe cible. Sur la base des évaluations effectuées dans chaque entreprise, un programme de formation (universitaire) centralisé a été développé afin de mettre en place les équipes (les cadres, les chefs d'équipe et les instructeurs et facilitateurs internes).

La formation était axée sur les pratiques de fabrication au standard international, telles que le travail d'équipe, les mesures visuelles de performance, la qualité, la résolution de problèmes, la maintenance et le développement des ressources humaines. L'apprentissage a été fait sur mesure et a été appliqué en situation avec l'appui de consultants expérimentés. L'amélioration des performances a été mesurée par rapport à des critères stricts selon le standard international.

Résultats

Un manuel simple de procédures en politique des ressources humaines a été développé pour favoriser les initiatives qui peuvent améliorer les performances. Ce manuel a été adopté et ses recommandations sont en train d'être mises en œuvre dans 5 des entreprises participantes. Sept facilitateurs internes ont été formés tout au long du projet, et à la fin du projet en 2005, vingt-huit chefs d'équipe avaient aussi été formés et accrédités. Pour développer la durabilité et aider à la sélection des chefs d'équipe, un outil d'évaluation des compétences des chefs d'équipe a été développé.

Impact des politiques

Le projet a démontré que l'amélioration des performances peut être réalisée en combinant la mise en œuvre de bonnes pratiques et le développement des compétences, avec, à la base, un dialogue sain sur la gestion de la main d'œuvre au niveau de l'entreprise. Ce dialogue pourrait aider à formuler une politique industrielle autour de l'amélioration des performances.

Possibilités de reproduction, d'amélioration et d'élargissement de l'expérience

Cette approche possède un fort potentiel de reproduction dans le secteur du textile et des vêtements ailleurs en Afrique du Sud. Une reproduction de cette approche pourrait améliorer considérablement le nombre de bénéficiaires de cette expérience, qui pourrait être élargie à d'autres pays sur le continent africain. Tous les éléments de base sont là, à l'exception peut être des modestes ressources financières nécessaires pour donner un coup de pouce au démarrage de ce programme.

DES TEMOIGNAGES DE BENEFICIAIRES DU PROJET

«Le travail en tandem avec la direction a été une grande réussite» -Jabulani Majola, Employé de magasin

«C'est le plus beau travail que j'ai fait: avoir un impact positif sur la vie des gens» - Nozipho Zulu, Facilitateur interne

«J'ai appris à respecter et à traiter les autres comme mes égaux dans le cadre du travail»
- David Robinson, chef d'équipe

« Ma personnalité a changé: j'étais quelqu'un d'inaccessible et je suis devenu quelqu'un qui communique efficacement avec les autres
- Zanele Malinga, Instructeur interne

«Le dialogue crée du pouvoir et à travers ce pouvoir on peut trouver la compréhension mutuelle » -Sharon Small, Agent des RH

«Ce projet m'a aidé à m'exprimer alors que j'étais quelqu'un qui ne parlait jamais » - Iris Ramberose, Instructeur interne

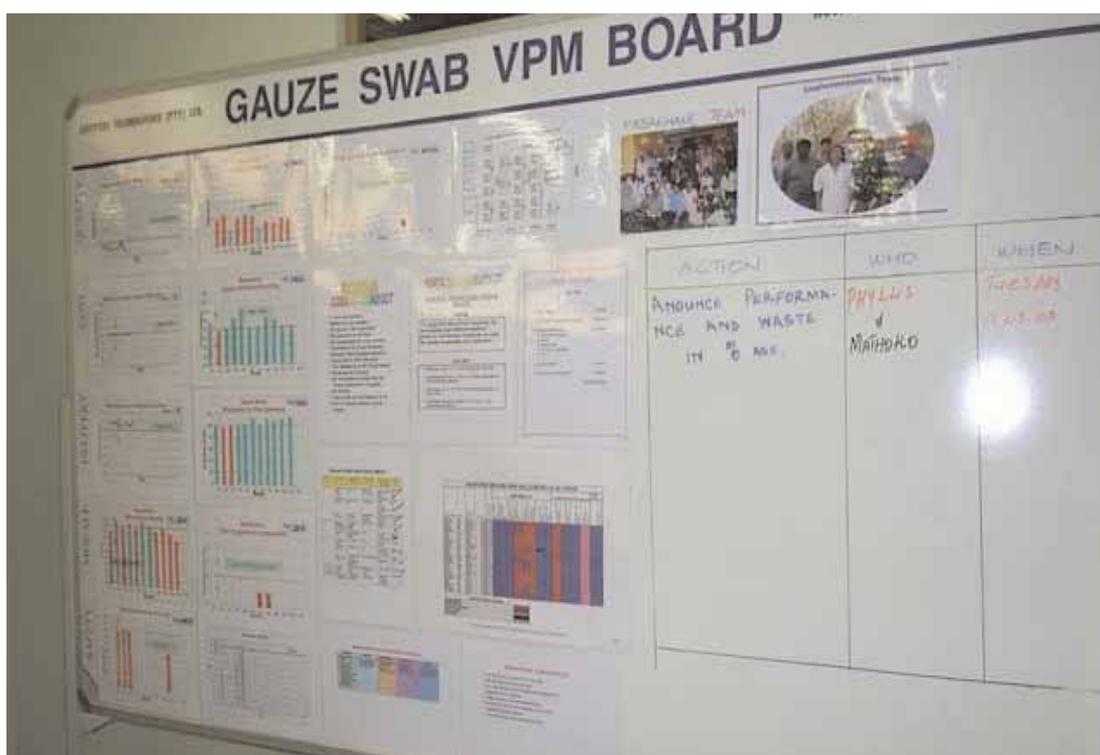
«(Je) comprends l'importance d'avoir du respect pour autrui. Il n'y a rien qui surpasse le fait que tout le monde s'implique, et ça m'aide à réaliser à quel point c'est important de voir la participation des travailleurs - Andre Struwig, Chef d'usine

«Nous pouvons, en tant qu'employés d'usine, nous asseoir avec la direction et résoudre chacun des problèmes que nous rencontrons au sein de la compagnie sans avoir de plaintes et sans envoyer des mandats constamment»
- Thuli Ngwenya, employé de magasin

Afrique du Sud

28. Promotion de la démocratie en entreprise, de la paix et de la stabilité

Un projet de l'OIT et de la Coopération technique suisse a été mis en œuvre en 1995 pour une durée de 4 ans en Afrique du Sud dans le but de permettre à des centaines de milliers de travailleurs ordinaires d'accéder à la justice. Ces travailleurs étaient des citoyens qui ne pouvaient historiquement pas demander réparation pour les torts subis sur leur lieu de travail au cours des années noires de l'apartheid. Après la fin de l'apartheid, un libre accès à la justice a permis de garantir que les avantages de la



démocratie puissent se traduire dans un milieu du travail devenu plus équitable ainsi que dans la création d'un environnement stable de relations de travail.

Partenaires, activités et stratégies

L'OIT, a participé, en collaboration avec le Département Sud Africain du Travail, les fédérations de syndicats, et les organisations patronales, à la création de la Commission pour la Conciliation, la Médiation et l'Arbitrage (CCMA) d'Afrique du Sud, une institution indépendante ayant pour objectif de régler les litiges et qui couvre les 9 provinces du pays. La Commission est parvenue à obtenir à la fois la confiance des industriels et des travailleurs. Au delà de l'impact qu'a pu avoir la CCMA sur la vie de ceux qui ont bénéficié directement de ses services, la mise en place d'un système de résolution des litiges a contribué à améliorer la gouvernance démocratique et à promouvoir la stabilité sociale, économique et politique dans la nouvelle Afrique du Sud. Le projet avait pour

cible les travailleurs ordinaires en quête d'un traitement décent et équitable et de démocratie dans le milieu du travail, ainsi que les employeurs qui souhaitent un système doté de procédures crédibles et efficaces.

Résultats

Encore une fois, fort de son expérience en Afrique du Sud, l'OIT, à travers le projet OIT/Suisse, a travaillé avec les partenaires sociaux dans un nombre croissant de pays africains dans le but de renforcer les capacités, l'expertise, les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer les différends liés au marché du travail, et ainsi améliorer les perspectives de paix et de stabilité. L'OIT a formé, à son quartier général de Johannesburg et dans ses bureaux régionaux dans les 9 provinces du pays, 100 conciliateurs et arbitres à temps plein, 300 à temps partiel ainsi que 300 personnes chargées de les appuyer.

Un système de gestion électronique pouvant gérer plus de 100.000 cas par an a été développé. Le respect accordé aux préavis a considérablement augmenté, tandis que les grèves sans préavis ont quasiment été éliminées du paysage des relations de travail en Afrique du sud. Des centaines de milliers de citoyens, dont beaucoup sont pauvres et marginalisés, ont bénéficié de la justice économique et du travail grâce aux services de la CCMA qui a accordé des réparations financières et professionnelles aux victimes de licenciements abusifs et de pratiques professionnelles inéquitables. La CCMA est la plus grande institution nationale à avoir été créée depuis la fin de l'apartheid. En 2006, elle a fêté son 10ème anniversaire. Depuis sa fondation, elle a résolu plus d'un million de conflits dans le milieu du travail.

Impact des politiques

Récemment, les nouvelles institutions d'Afrique australe de résolution des conflits du travail se sont réunies dans le cadre d'un programme soutenu par l'OIT afin d'établir un Forum de Résolution des Conflits du Travail en Afrique australe. Le Forum va promouvoir la coopération en matière de formation et de transfert de technologie et stimuler le débat sur la manière d'enraciner et de faire perdurer les bonnes pratiques en terme de résolution des conflits du travail en Afrique australe.

Amélioration, élargissement et possibilités de reproduction de l'expérience

La CCMA a inspiré la création d'institutions de résolution des conflits du travail dans 6 autres pays d'Afrique australe (Botswana, Lesotho, Mozambique, Namibie, Swaziland et Zimbabwe). Dans chacun de ces pays, l'OIT a facilité un programme de réforme du droit du travail en proposant un cadre réglementaire permettant de remplacer les anciens systèmes de résolutions des conflits, qui fonctionnaient mal, par des systèmes modernes incitant à de bonnes pratiques. L'OIT a apporté son aide au développement de nouveaux arrangements institutionnels pour la résolution des conflits, et a formé plus de 250 conciliateurs et arbitres qui seront déployés dans ces pays.

Site web Dialogue Social : www.ilo.org/dialogue

Afrique australe

Botswana, Lesotho, Mozambique, Namibie, Swaziland et Zimbabwe

29. Formation pour la résolution efficace des conflits du travail

Les pays d'Afrique australe (Botswana, Lesotho, Mozambique, Namibie, Swaziland et Zimbabwe) doivent faire face à un marché du travail instable, et à de faibles capacités de résolution des litiges. Ces pays ont besoin d'avoir un marché du travail plus stable pour attirer les investissements, stimuler la croissance et créer des emplois. Ils doivent également élargir l'accès à la justice du travail en se dotant d'un mécanisme efficace de résolution des différends.



Le Projet OIT/Suisse sur le Développement Régional de la Gestion des Conflits du travail et la Compétitivité des Entreprises d'Afrique australe est mis en oeuvre dans les six pays de la sous-région sous l'égide de groupes d'intervention tripartites. Le projet s'est achevé en 2006. Il avait été mis en oeuvre en deux phases : de 2000 à 2002 et de 2003 à 2006 grâce au financement du gouvernement Suisse.

Partenaires, stratégies et activités

Les institutions partenaires du projet comprenaient la Fédération des syndicats nationaux, les organisations patronales dans tous les pays participants, l'Université de Cape Town, l'Université de Namibie, l'Université Nationale du Lesotho et l'Université du Zimbabwe. Ces 4 universités ont accepté de co-sponsoriser un programme de 3eme cycle conjoint en résolution des conflits, et d'attribuer conjointement ce diplôme. Cette

coopération entre les universités de la région CDAA (Communauté de Développement de l'Afrique Australe) a été la première de cette ampleur. Les professeurs ont été recrutés par les universités et par le projet. Le programme universitaire se déroulait en deux parties (théorie et pratique) de cinq semaines chacune. La partie théorique était composée de plusieurs modules concernant le droit générique du travail, le droit national du travail, les standards internationaux de travail, le développement des ressources humaines, les relations professionnelles et l'économie du travail. La partie pratique était une formation sur les pratiques de médiation et d'arbitrage, dispensée dans un centre de formation en Namibie, afin de favoriser la compréhension et les relations dans un contexte étranger. Des examens sanctionnaient les deux parties du programme universitaire.

Résultats et facteurs de réussite

La capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à aborder les conflits dans le milieu du travail a été renforcée de manière importante. Le groupe cible a également acquis des compétences qui augmenteront considérablement leur valeur sur le marché du travail. Sur les trois programmes universitaires proposés, un total de 180 étudiants en 3ème cycle venant des 6 pays de la sous-région ont obtenu le Diplôme universitaire en Résolution des Conflits. Les pays participants ont acquis une compréhension plus large des défis de la résolution des conflits du travail dans les pays CDAA et pourront bénéficier d'une amélioration importante de leurs capacités dans ce domaine. Il y a désormais une meilleure coopération pratique entre les grandes universités de la région ; elles ont intégré dans leurs programmes l'approche de l'OIT concernant la prévention et la résolution des conflits du travail.

Impact des politiques

Toutes les décisions politiques prises en relation avec le programme ont été le produit d'un dialogue au niveau national. Le projet était partie intégrante d'une initiative plus vaste, entreprise dans le cadre du projet OIT/Suisse pour l'Afrique australe dont l'objectif était de réformer le droit du travail pour y introduire des arrangements effectifs de résolution des litiges. En ce sens, le projet a eu un impact sur le développement des politiques de chacun des pays.

Possibilité de reproduction, d'amélioration et d'élargissement de l'expérience

L'approche a été suivie en Tanzanie, en Namibie, au Zimbabwe et en Afrique du Sud, où les universités locales ont continué à proposer le diplôme. Le nombre de bénéficiaires a augmenté de façon importante et va continuer sa progression.

Site web Dialogue Social : www.ilo.org/dialogue

Eradication du travail des enfants et promotion des normes du travail



Cameroun

30. Réhabilitation et réintégration des victimes du trafic d'enfants

Une chaîne de solidarité entre les anciennes victimes et les parents de victimes de trafic d'enfants

La chaîne de solidarité contre le trafic d'enfants est une initiative mobilisant les anciennes victimes de trafic et leurs parents afin de les responsabiliser vis-à-vis du programme d'action pour la réhabilitation et la réintégration des enfants retrouvés. Ce programme a été mis en œuvre par Nkumu Fed Fed (Union des sœurs Bali-Nyonga), une association de femmes de la province du nord-ouest, en collaboration avec l'ONG Association des Enfants, des Jeunes et de l'Avenir (ASSEJA). Le projet a été mis en œuvre de 2004 à 2006 par le biais de cette chaîne de solidarité, ainsi qu'avec de nombreux autres acteurs, dans le cadre du projet OIT/IPEC (Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants)-LUTRENA (Combattre le Trafic des Enfants à des fins d'Exploitation de leur Travail en Afrique de l'Ouest et du Centre).



Partenaires, stratégies et activités

Les principaux partenaires de la mise en œuvre de ce programme étaient : le ministère du Travail et de la Sécurité sociale du Cameroun, le ministère des Affaires Sociales, le programme OIT/IPEC-LUTRENA du bureau sous-régional du BIT pour l'Afrique Centrale (pour la coordination), Nkumu Fed Fed, et Asseja (pour la mise en œuvre), et tous les ministères et les institutions gouvernementales engagés dans la protection de l'enfant. L'activité a été financée par le Département du Travail américain.

Beaucoup d'enfants victimes de trafic proviennent de la province du Nord-ouest. Ce

programme d'action a donc été initié pour réhabiliter et assurer la réintégration permanente des enfants victimes de trafic dans cette province, et pour fournir aux victimes et à leurs parents des sources alternatives de revenus. Cette approche intègre une stratégie de prévention durable qui contribue de manière importante à la lutte contre ce phénomène. Les bénéficiaires cible étaient donc les enfants victimes, leurs parents et les organisations de soutien communautaire.

Résultats et facteurs de réussite

Cette chaîne d'intervention contre le trafic des enfants a permis à de nombreux acteurs de développer des synergies et une approche participative dans le cadre du processus de réhabilitation et de réintégration. Le nombre de bénéficiaires a atteint les estimations du projet. L'objectif était de réhabiliter 100 enfants et 50 parents : au final, 103 enfants ont bénéficié du projet (33 filles et 37 garçons ont été réhabilités par le biais de Nkumu Fed Fed et 14 filles et 19 garçons par l'ONG Asseja). Les kits de soutien pour les enfants fournis par le projet comprenaient des machines à coudre, des séchoirs, des outils pour la mécanique, la maçonnerie et la charpenterie, du matériel et des ingrédients pour la boulangerie, ainsi que des livres et du matériel scolaire.

Les enfants réhabilités bénéficient toujours d'un soutien continu de la part de Asseja et de Nkumu Fed Fed, surtout en terme de formation et de techniques de gestion. De plus, les parents (surtout ceux de la province du Nord-ouest) fournissent régulièrement de la nourriture aux enfants en cours de formation. Ces parents ont été formés dans le cadre du projet à la gestion d'activités génératrices de revenus. Les bénéficiaires se sont désormais organisés en associations qui contribuent à la prévention du trafic d'êtres humains.

L'impact important de ce projet a généré un engagement ferme de la part de plusieurs acteurs. Dans les milieux ruraux où Nkumu Fed Fed est présent, des femmes se sont engagées à sensibiliser leur communauté sur la question du trafic d'enfants. Elles ont construit un centre de réhabilitation pour les victimes où les enfants apprennent des méthodes pour se réintégrer à la vie socioprofessionnelle. Des comités de vigilance communautaire ont également été formés pour maintenir l'ordre et prévenir le trafic. Des institutions comme Interpol, la police nationale et les forces armées s'impliquent de plus en plus dans le contrôle du trafic d'enfants.

Les autorités administratives et traditionnelles ainsi que les chefs religieux, ont acquis des connaissances sur la question du trafic d'enfants et sur les mesures stratégiques qui permettent de le contrer. A titre d'exemple, le chef traditionnel de Nyonga Bali (connu sous le nom de Fon) a offert plusieurs hectares de terre au cours de l'exécution du projet, ce qui a permis à Nkumu Fed Fed et aux femmes de Bali de construire le centre de réhabilitation. 40 enfants ont reçu pour leurs mérites des livres et du matériel scolaires. 56 parents ont été formés en gestion des activités génératrices de revenus, et 70 parents ont reçu de l'argent destiné à l'achat de semences pour démarrer un petit commerce.

Les 12 et 13 juin 2006, l'Organisation Internationale du Travail et l'Ambassadeur des

Etats-Unis ont organisé une kermesse pour montrer et promouvoir la vente des objets produits par les bénéficiaires du programme. Beaucoup de femmes de Nkumu Fed Fed se sont émancipées grâce à l'expérience acquise au cours du programme, ce qui jusqu'à présent, a permis de consolider l'engagement des groupes dans la lutte contre la traite des enfants.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Un atelier de validation sur la législation concernant le trafic d'enfants, organisé à Yaoundé en Septembre 2005, a recommandé un développement et une utilisation à grande échelle du modèle développé au cours de ce programme. Le fait d'avoir mené des ateliers en plus des formations dispensées dans le cadre du projet, a permis d'élargir à d'autres zones l'effort de réhabilitation. Un atelier annuel de LUTRENA s'est tenu à Bamako en mai 2005 et a adopté ce modèle pour tous les pays où LUTRENA est mis en œuvre. Des clubs LUTRENA similaires à ceux tenus par LUTRENA-Cameroun ont été formés dans d'autres pays comme le Bénin.

Amélioration et élargissement de l'expérience

NKUMU FED FED forme des communicants et d'autres acteurs de la société civile. Deux autres programmes d'action (PA3 et PA7) se sont beaucoup basés sur LUTRENA et utilisent le modèle de réhabilitation de Nkrumu Fed Fed.

Le bureau sous-régional du BIT au Cameroun travaille avec le patronat Camerounais (GICAM) dans la perspective d'une stratégie de collecte de fonds afin de mettre au point des stratégies au niveau national pour plus de responsabilisation et de durabilité en matière de réhabilitation et de réintégration des victimes (dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise).

Site web : www.lutrena-ipecc.com

République Démocratique du Congo

31. D'enfant soldat à entrepreneur

Elois a 19 ans et vient d'une famille très pauvre d'une région de l'Est de la République Démocratique du Congo (RDC). Ses parents, qui sont paysans, n'ont pas pu lui permettre de poursuivre sa scolarité au delà du CM1. Au cours de la guerre qui s'est achevée par la prise de pouvoir du mouvement de Laurent Kabila, le village d'Elois a été envahi par des rebelles qui ont commis des meurtres, des pillages et des atrocités à l'encontre de la population locale. Les familles dont les enfants s'enrôlaient dans des groupes armés s'en sortaient un peu mieux que les autres. Elles étaient plus respectées dans la communauté et plus ou moins épargnées des abus. Elois, qui était l'aîné de la famille, a décidé de rejoindre la milice Mai Mai, encouragé par sa famille. Il avait alors 13 ans.

Elois est resté 5 ans dans cette milice 5 ans. Au cours de ces années, il a gagné le



respect des ses pairs et de ses supérieurs par son habileté exceptionnelle dans le maniement des armes: il a remporté le prix du meilleur tireur de son groupe. Pendant cette période, il réussissait à gagner un peu d'argent qu'il envoyait chez lui pour soutenir sa famille. Après la signature des accords de cessez-le-feu, la plupart des commandants de sa milice ont quitté le maquis pour Kinshasa et ont occupé des positions de haute responsabilité

dans le gouvernement de transition, alors que Elois et ses frères d'arme étaient abandonnés dans la brousse, livrés à eux même.

La vie est devenue plus dure: ils dormaient à la belle étoile dans la jungle sans rien à manger. Amer et plein de désillusions, Elois a décidé de rentrer chez lui malgré la peur d'être poursuivi et puni pour désertion. Il avait alors 18 ans. De retour dans sa famille, Elois a trouvé des conditions de vie beaucoup plus difficile qu'au moment de son départ. La famille n'avait rien et personne ne pouvait les aider: ils mangeaient une fois tous les deux ou trois jours. Ses parents ne pouvaient plus travailler dans les champs par peur des milices qui les attaquaient fréquemment et volaient leurs récoltes. Les chèvres achetées avec l'argent envoyé par Elois pendant qu'il était au combat avaient été volées.

Partenaires, stratégies et activités

Un an plus tard, Elois apprit par d'anciens compagnons de milice qu'il pouvait être formé à un métier et obtenir de l'aide pour démarrer un commerce. La Fondation solidarité des hommes (Footnote) , une ONG locale, avait commencé un

Footnote (Fondation Solidarité des Hommes) et Group One sont deux ONG chargées de la mise en place du projet OIT/IPEC. Elles opèrent à Bukavu, dans le Sud du Kivu en RDC. FSH offre une formation professionnelle à plus de 200 ex-enfants soldats et Group One les appuie ensuite dans leur recherche

programme et travaillait avec les autorités locales, les jeunes et les organisations religieuses, pour identifier des candidats potentiels à la formation. Elois s'est présenté et a été sélectionné comme bénéficiaire du programme. Il a choisi de devenir boulanger et a reçu une formation gratuite en boulangerie de 2 mois et demi.

Avec six autres ex-enfants soldats, dont deux filles, Elois a monté une micro entreprise de boulangerie qu'ils ont appelé Bois Noir. Group One, une autre ONG, leur a fourni l'équipement nécessaire pour commencer leur activité. Ils ont également reçu une formation de trois jours pour les aider à développer des compétences commerciales et de gestion, et ont été accompagnés dans la mise au point d'un plan d'exploitation. Ils ont enfin pu profiter de conseils en matière de techniques de marketing.

Résultats et facteurs de réussite

Elois habite dans un quartier très pauvre, et il s'est rendu compte que les gens extrêmement pauvres ne peuvent pas se permettre d'acheter des pains de la taille de ceux habituellement vendus sur le marché. Il a donc décidé de produire des pains plus petits, que la plupart des gens ont les moyens d'acheter. De plus, plutôt que d'attendre que les clients ne viennent à lui, Elois amène ses pains jusque chez eux. Il s'est rendu compte que les gens apprécient beaucoup ce geste qui leur permet d'économiser du temps. Lui et ses collègues produisent et vendent désormais 350 pains par jour. L'équipe de Groupe One continue de venir à la boulangerie régulièrement pour les soutenir et les conseiller en matière de techniques de production et de gestion. Elois est à la fois content et confiant en son commerce.

Cela fait six mois que Elois a terminé sa formation et a monté sa boulangerie. Il gagne assez d'argent pour soutenir sa famille et peut les nourrir tous les jours et payer d'autres charges modestes. Elois pense aussi se marier prochainement.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Elois et ses amis veulent développer leur commerce, élargir la production, embaucher plus d'employés et trouver davantage de clients. Ils sont appuyés par l'équipe de Group One, qui est à l'heure actuelle financée par le OIT. Même après la fin du projet OIT/IPEC, ils pourront avoir accès aux services d'une structure indépendante de Group One.

Site web : www.ilo.org/ipec

Egypte

32. “Carton rouge au travail des enfants!”: La Campagne de la coupe d’Afrique des Nations, Egypte 2006

La campagne Carton rouge au travail des enfants a été conçue pour sensibiliser les populations à l’urgente nécessité de lutter contre le travail des enfants par le biais des médias et par le contact direct avec le public. La campagne a popularisé les messages de l’OIT sur le travail des enfants et encouragés les autorités nationales et locales, les organisations d’employeurs et de travailleurs, la société civile, les responsables de communautés, les jeunes, les enfants et leurs familles à agir. La réussite de la campagne a été basée sur la mobilisation de figures politiques importantes et de célébrités du monde du sport et des arts pour créer en Egypte et au delà des frontières un mouvement contre le travail des enfants.



La campagne s’est développée sur les bases des initiatives réussies de Carton Rouge au Travail des Enfants commencées à l’occasion de la Coupe d’Afrique des Nations (CAN) de 2002 au Mali.

Partenaires, stratégies et activités

Cette initiative, réalisée autour de la Coupe d’Afrique des Nations 2006 en Egypte, a été organisée par le bureau sous-régional du BIT pour l’Afrique du Nord, basé au Caire et OIT/IPEC, en partenariat étroit avec la FIFA et la CAF, qui ont facilité les activités menées dans les stades; et le Conseil National Egyptien pour l’Enfance et la Maternité (NCCM), qui a mobilisé ses contacts et ses alliances stratégiques à tous les niveaux. D’autres

partenaires ont participé à cette campagne, notamment une douzaine d'ONG importantes engagées activement dans la lutte contre le travail des enfants, comme Terre des Hommes, Caritas, Save the Children, CEOSS, le mouvement des Scouts d'Egypte et le Croissant Rouge. Elles ont apporté leur aide aux activités principales de la campagne et organisé des événements en parallèle, comme des tournois amicaux de football, des marches publiques, et des concours de dessin, de chant et de poésie. Le projet a été lancé par la première dame d'Egypte, Mme Suzanne Mubarak, et visait les enfants et leurs familles, les ONG, les employeurs, les travailleurs, les décideurs politiques et la communauté au sens large au niveau national et local.

Le principal aspect de la campagne était des activités organisées à l'intérieur et autour des stades de football à travers l'Egypte. Ces activités comprenaient la mise en place de bannières sur lesquelles étaient inscrites le slogan de l'OIT: 'Les enfants à l'école et les parents au travail' ; la diffusion à la radio de la chanson Carton Rouge, traduite en Arabe et interprétée par le populaire chanteur Egyptien Khaled Selim ; la création et la diffusion à la télévision d'un clip vidéo de la chanson ; de courtes publicités à la radio ; des interviews à la télévision et une publicité télévisée avec la voix du populaire acteur Egyptien Ahmed Ezz diffusée dans les lieux publics ; des posters exposés à travers le pays ; divers gadgets créés et distribués (des cartons rouges, des pins, des stylos, des porte-clés, des petits drapeaux, des casquettes, des t-shirts, des sacs à dos, des ballons de foot).

Résultats

La campagne a attiré beaucoup d'intérêt et a obtenu une grande couverture médiatique dans le pays et à l'étranger. Un forum d'ONG sur le travail des enfants a été mis en place par plusieurs ONG, se réunissant régulièrement, avec la facilitation de l'OIT, pour assurer la durabilité de la campagne, partager des informations, développer des approches innovantes et des partenariats sur la sensibilisation et d'autres interventions. Le forum s'est élargi pour inclure plus d'ONG, des agences internationales, des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Grâce au succès de la Campagne Carton Rouge, l'outil ILO/IPEC nommé SCREAM (défense des droits des enfants par l'éducation, l'art et les médias) a été adapté en Arabe et lancé en Egypte le 12 Juin 2006, Journée mondiale contre le travail des enfants, à l'ambassade d'Italie au Caire. Un atelier de travail sur la formation des formateurs sur l'utilisation de la méthodologie SCREAM a ensuite été organisé dans les locaux de l'OIT, visant les ONG, les ministères, les médias et d'autres institutions clés travaillant sur le travail des enfants. Cet atelier a été suivi par d'autres ateliers similaires, organisés par les institutions qui avaient reçu cette formation.

A la fin 2006, les agences ONU utilisaient le Carton Rouge dans leur 'campagne de sensibilisation OMD en Egypte: en bateau sur le Nil'. Les gadgets développés pour la campagne continuent à avoir beaucoup de succès, ainsi que la chanson Carton Rouge en arabe et son clip vidéo. L'OIT a remporté un contrat USDOL d'une valeur de 5 millions de dollars pour un projet sur 'la lutte contre l'exploitation des enfants au travail

par l'éducation', en partenariat avec le PAM et l'UNICEF, basé sur le succès de cette campagne Carton Rouge. Le projet utilise le Carton Rouge et SCREAM dans son activité de sensibilisation. Le chanteur Khaled Selim et l'acteur Ahmed Ezz sont devenus des 'amis du bureau sous régional du BIT du Caire'. Ils mettent leur charisme et leur talent au service de l'OIT dans le cadre des activités contre le travail des enfants et d'autres projets axés sur le travail décent.

Incidence sur les politiques

L'analyse de l'OIT a été demandée par le gouvernement concernant la première enquête nationale sur la lutte contre le travail des enfants en Egypte. Les agences de l'ONU ont sollicité la direction de l'OIT dans le résultat UNDAF qui vise à éliminer les pires formes du travail des enfants.

Début 2007, l'OIT a développé un plan d'action national, dans le cadre de cette stratégie nationale, axé sur les pires formes du travail des enfants en Egypte.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Il est possible et souhaitable d'améliorer et d'élargir cette campagne pour qu'elle comprenne d'autres sports populaires et figures importantes, pour qu'elle implique les écoles et les groupes de la société civile, et puisse atteindre même les communautés reculées.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Dans de nombreux pays Africains, le monde du sport offre un point d'entrée idéal pour la sensibilisation au travail des enfants. Ce type de campagne peut être reproduite facilement. Plusieurs approches, partenariat, activités et gadgets ont été développés, testés et affinés. Des sportifs célèbres, dont beaucoup ont eux même été des enfants qui travaillaient, sont prêts à s'engager, de même que la société civile, les autorités nationales et locales ainsi que d'autres acteurs clés.

Site web de la campagne Carton Rouge : <http://www.dream-makers.ws/clients/ilo/>

Et aussi : www.ilo.org/ipecc

Maroc

33. Action contre les pires formes du travail des enfants

“J’ai 14 ans. J’ai travaillé comme bonne dans plusieurs familles. C’était un travail difficile qui durait beaucoup d’heures; certaines des personnes pour qui j’ai travaillé me traitaient très mal. Comme je voyais tout le temps des enfants de mon âge aller à l’école –ce qu’on m’empêchait de faire- je détestais ma situation. Maintenant, grâce au projet, j’ai pu apprendre l’Arabe, le Français et les Mathématiques. Je suis très contente d’avoir échappé aux mauvais traitements de mes anciens employeurs. J’ai beaucoup profité de l’éducation que j’ai reçue et je me suis beaucoup amusée dans les différentes activités organisées par le projet.”

Voici la déclaration d’un enfant retiré des conditions difficiles du travail de domestique et qui reçoit désormais une éducation informelle dans la ville Marocaine de Sale, dans la région de Rabat. Le projet auquel elle fait référence est une initiative soutenue par le BIT, visant à prévenir les pires formes de travail des enfants (surtout pour les enfants travaillant dans les entreprises artisanales à petite échelle, la collecte des ordures et le travail domestique), et à améliorer leurs vies par l’éducation, la formation professionnelle et de meilleures conditions de travail.

Partenaires, stratégies et activités

Le projet est mis en œuvre par le ministère du Travail et de la formation Professionnelle, en étroite collaboration avec l’Association Marocaine d’aide aux Enfants en Situation Précaire (AMESIP). L’organisation des employeurs a également soutenu les activités du projet. Le sport est la principale stratégie d’intervention pour attirer les enfants au centre Hay N’Bay où des programmes conçus spécialement pour eux sont organisés et visent à prévenir le travail des enfants : en offrant une éducation informelle ainsi que des formations professionnelles dans des métiers pertinents ; en sensibilisant les enfants contre l’emploi prématuré des jeunes ; en retirant les enfants du travail grâce à des propositions d’alternatives viables ; et en améliorant les conditions de vie et de travail des enfants travaillant de plus de 15 ans n’étant pas concernés par les pires formes de travail des enfants.

Dans ce dernier cas par exemple, les enfants qui travaillent ont bénéficié d’une éducation informelle, ont participé à des activités de divertissement, et ont bénéficié de programmes de soins médicaux et de sécurité (ils se sont notamment vus remettre des équipements de protection pour les emplois qui nécessitent une protection). Ceux qui ont été soustraits aux pires formes de travail des enfants reçoivent une éducation informelle qui les prépare à la réintégration dans le système scolaire formel où ils peuvent poursuivre leur éducation.

Résultats

Le projet est parvenu à retirer 600 enfants du travail. Ces enfants ont été réintégrés à l'école, ou reçoivent une éducation informelle conçue pour les réintégrer dans le système scolaire normal. Afin de freiner le travail des enfants, le projet a appuyé la scolarisation de plus de 1.200 enfants qui risquaient de quitter l'école et de chercher du travail. De plus, 7.000 écoliers ont été sensibilisés aux effets négatifs du travail des enfants. Le projet a également aidé à améliorer les conditions de vie et de travail de plus de 450 enfants travaillant, âgés de 15 ans et plus, et qui n'étaient pas impliqués dans les pires formes du travail des enfants. Le projet a probablement permis de sauver la vie à beaucoup d'enfants qui étaient sujets à des risques pour leur santé ou d'autres dangers au travail.



Incidence sur les politiques

Le projet et les initiatives similaires ont contribué à la formulation d'une loi spéciale sur le travail de domestique des enfants Marocains qui rendra illégal d'employer des enfants de moins de 15 ans.

Reproduction, amélioration et élargissement de l'expérience

La stratégie et les activités de ce projet ont démontré qu'il était possible de retirer les enfants du travail et de les réintégrer dans le système scolaire. Cette réussite a encouragé le développement d'initiatives similaires dans d'autres régions du pays qui tentent également de lutter contre la menace du travail des enfants. Le projet est entré dans une seconde phase qui devrait permettre d'améliorer et d'élargir ses opérations et sa couverture ; deux projets pilotes sont en préparation et auront une large couverture dans deux régions très connues pour la pratique du travail des enfants.

Site web: www.ilo.org/ipec

Sénégal

34. Action contre les pires formes du travail des enfants en milieu rural

Les pires formes du travail des enfants se retrouvent non seulement dans les lieux de travail et les domiciles des zones urbaines, mais également dans les fermes en zone rurale, où le travail ainsi que l'environnement dans lequel il est réalisé peuvent être très dangereux pour les adultes, et a fortiori pour les enfants qui travaillent. Au Sénégal, un projet a initié une approche en deux parties pour lutter contre le travail des enfants dans l'agriculture et les exploitations animales : la prévention directe et l'amélioration des capacités des institutions adéquates pour prévenir le travail des enfants.



Partenaires, activités et stratégies

PLAN SENEGAL, une ONG internationale, opère dans la région de Thiès. Son objectif est de contribuer à la prévention et à l'élimination du travail des enfants dans 67 villages des communautés rurales de Ngoundiane et de Tassete. Le programme d'action initié dans le cadre du projet a permis de lutter contre les pires formes du travail des enfants, ciblant les enfants qui travaillaient déjà, ceux qui risquaient d'être recrutés pour travailler, ainsi que leurs familles.

Le projet, qui a duré 12 mois, a été mis en place dans le cadre d'une collaboration entre l'OIT/IPEC, le gouvernorat de Thiès, le Comité Régional

Intersectoriel, AEMO, les autorités locales, la sous-préfecture et d'autres ONG locales. L'institution responsable était impliquée dans la sensibilisation, le partage d'informations et la formation des bénéficiaires finaux, des partenaires intermédiaires, des travailleurs, des employeurs et des organisations gouvernementales, afin qu'ils puissent prendre la responsabilité d'aborder le problème du travail des enfants.

Résultats

Le programme d'action a facilité la création d'un cadre d'échange des idées entre les

différents acteurs, mené par le Gouverneur de la région, qui est le principal acteur dans la mise en oeuvre du projet au niveau régional. En parallèle, les séminaires et les ateliers de travail menés dans le cadre du processus de développement d'un projet régional pour la prévention et l'élimination des pires formes de travail des enfants ont contribué à harmoniser les différentes interventions et à améliorer l'expertise locale en terme de travail des enfants.

A travers l'intervention du programme d'action, les enfants à risque, et ceux arrachés à de graves formes de travail en milieu agricole, ont eu non seulement la chance d'être libérés d'un travail dangereux, mais ils ont également reçu des opportunités d'éducation formelle et de formations ayant débouchées sur des qualifications et leur offrant pour l'avenir la possibilité de s'assurer un emploi décent. L'élargissement de l'assistance aux familles des enfants leur permet d'accéder au crédit dans des institutions financières décentralisées, ce qui peut renforcer leurs activités actuelles et leur permet ensuite de compenser le déficit en revenu de leurs enfants retirés du travail.

Désormais, de plus en plus conscients des dangers auxquels sont exposés les enfants qui travaillent, les membres de la famille prennent une part active dans la lutte contre l'emploi des enfants en général, et contre les emplois dangereux en particulier. Les campagnes et les stratégies de sensibilisation ont conduit les autorités locales à s'engager dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Cet engagement se reflète dans une proposition des autorités qui souhaitent augmenter le budget dans ce domaine pour pouvoir fournir des ressources additionnelles en soutien à d'autres activités. PLAN SENEGAL et les autres partenaires ont adopté la méthodologie, les techniques et les procédures utilisées par OIT/IPEC dans la lutte contre le travail des enfants en conformité avec les Conventions de l'OIT No. 138 et 182.

Incidence sur les politiques

Le programme d'action de PLAN SENEGAL est une expérience pilote qui a produit des résultats encourageants et inspiré des politiques nationales conçues pour lutter contre le travail des enfants par le biais de l'éducation et de la formation professionnelle débouchant sur des emplois décents.

Amélioration et élargissement de l'expérience

L'expérience tirée du projet peut informer les politiques nationales d'éducation et de formation professionnelle dans le but de prévoir des mécanismes facilitant la réintégration des enfants qui travaillent sans être allés à l'école, à travers des programmes de formation professionnelle.

Possibilités de reproduction de l'expérience

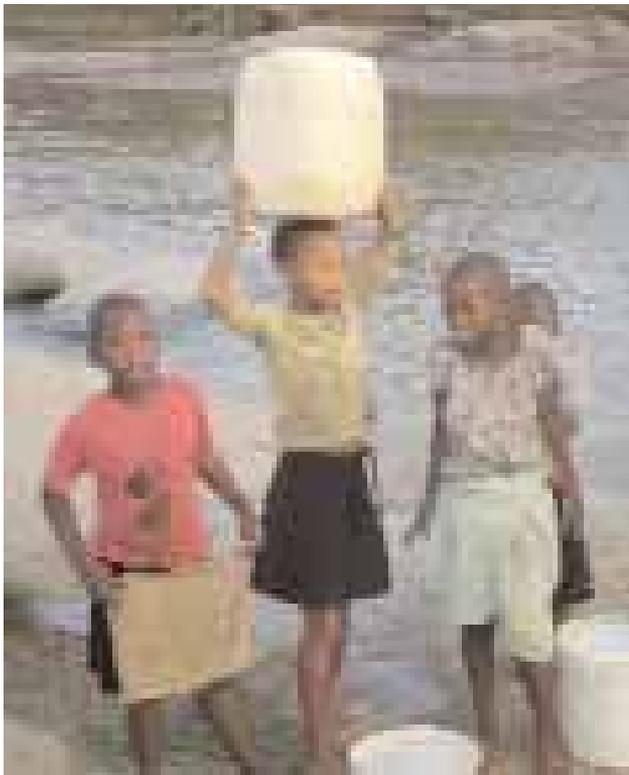
Suite aux résultats positifs du projet, le programme d'action peut être reproduit à partir du moment où il y a un engagement fort de la part de la communauté et des autorités, et du moment que l'institution responsable adhère aux procédures de formation, d'appui, de supervision et de suivi.

Site web: www.ilo.org/ipec

Afrique du Sud

35. Apportez leur de l'eau, sauvez les enfants d'une corvée qui retarde leur développement

Plus de cinq millions d'enfants sud africains vont quotidiennement chercher de l'eau pour l'usage de la maison. Dans la plupart des cas, le temps consacré à cette corvée est réduit et n'interfère que de façon très limitée sur la scolarité et la santé de l'enfant. Cependant, une étude menée en 1999 a révélé qu'en Afrique du sud, plus de 200.000 enfants passent plus de 24 heures par semaine à chercher de l'eau et du bois, en plus du temps consacré aux autres tâches ménagères. Passer autant de temps à ces corvées porte préjudice à leur développement et à leur éducation. Ils manquent parfois l'école, arrivent en retard, ou sont trop épuisés pour être attentifs en classe. Ces enfants, qui vivent dans des zones rurales reculées, sont le groupe cible d'un projet pilote intitulé « Donner la priorité à la distribution d'eau aux ménages éloignés des sources d'eau potable ». Ce projet opère à Nongoma et Ugu, deux municipalités de la Province de Kwa Zulu-Natal en Afrique du Sud.



Partenaires, activités et stratégies

Le département des Eaux et Forêts (DWAf) travaille avec le programme 'Vers l'élimination des pires formes de travail des enfants' (TECL) dans le but de développer un outil permettant de faire de la distribution d'eau une priorité en faveur des enfants dans les communautés rurales reculées d'Afrique du Sud. TECL est un programme conjoint du gouvernement sud africain et de l'Organisation Internationale du Travail, mettant en œuvre les principaux éléments du programme d'action gouvernemental contre le travail des enfants.

Hormis la collaboration avec les autorités et les conseillers locaux pour développer une méthodologie de mise en priorité de la distribution d'eau, le projet prévoit également d'assister les enfants qui sont désavantagés parce qu'ils vont chercher de l'eau. Cette assistance pourrait prendre la forme de cours de soutien à l'école. Afin de rattraper leur retard, les enfants pourraient également bénéficier d'autres services sociaux et médicaux.

Le projet n'est donc pas ciblé sur les pires formes de travail des enfants, mais sur une forme de travail des enfants à laquelle les partenaires sociaux Sud africains (notamment la société civile) ont demandé de porter une attention particulière. Le principal partenaire du projet est le gouvernement Sud africain par le biais du département des Eaux et Forêts (DWAF), ainsi qu'à travers d'autres départements : le département de l'Education (DoE), le département des Administrations Locales et Provinciales (DPLG), le département des Travaux Publics (DoPW), le département pour le Développement Social (DoSD) et le département de la Santé (DoH).

Le projet est mis en oeuvre dans le cadre d'une étroite coopération avec les communautés locales des zones pilotes. Les partenaires sociaux habituels du BIT ne sont pas présents dans les villages où le projet pilote est implanté, ce qui signifie que les participants du projet travaillent principalement avec la communauté locale. Au niveau national, les progrès du projet pilote sont rapportés à tous les partenaires sociaux par le biais d'une structure de surveillance de la mise en oeuvre du Programme d'action contre le travail des enfants. La communauté locale, consciente des effets négatifs qui peuvent accompagner le fait d'aller chercher de l'eau trop fréquemment pour les enfants, est un partenaire important du projet. L'assistance directe aux enfants est mise en oeuvre par un groupe local en collaboration avec des enseignants, des travailleurs sociaux et médicaux, des religieux, etc.

Résultats

Le projet est toujours en cours d'implantation, mais le but recherché est qu'une fois que les longues heures passées par les enfants à puiser de l'eau seront réduites, ces derniers ne seront plus entravés dans leur liberté, leur enfance, leur éducation, leurs jeux et leur développement social et physique naturel. L'enfance doit être une période d'apprentissage, de récréation et de développement physique, mental et social. La corvée excessive d'eau empiète sur le temps consacré à ce développement.

Le projet a permis de déterminer que la collecte d'eau est une tâche ménagère répandue pour les enfants de ces régions, et il a identifié les effets négatifs sur la santé, le bien-être et la scolarité ressentis par ceux qui passent trop de temps à cette corvée. Concernant cette problématique, le projet a conclu un partenariat réussi avec le gouvernement Sud Africain. Ensemble, ils ont entrepris de faire de la distribution d'eau une priorité dans les zones où les enfants sont le plus affectés, et d'aider ceux dont la scolarité est affectée par cette corvée. Le projet a effectué un travail de sensibilisation sur les liens qui unissent le manque d'accès à l'eau potable et le travail excessif des enfants. Le département des Eaux et Forêts s'est entièrement approprié le projet.

Impact des politiques

Le projet a contribué de manière importante au développement des politiques du département des Eaux et Forêts pour faire de l'eau une priorité dans les zones rurales reculées où les enfants sont le plus affectés. Auparavant, le DWAF ne prenait pas en compte les distances entre les maisons et les sources d'eau. Cela sera désormais un des paramètres pris en compte dans l'outil de mise en priorité sur lesquelles les décisions seront basées.

De plus, le projet a été conçu pour être intégré dans le cadre et les directives des politiques publiques Sud Africaines, afin qu'il profite à toutes les zones connaissant des pénuries d'eau.

Amélioration et élargissement de l'expérience

L'Afrique du Sud fait face à des défis considérables dans son combat pour fournir à tous d'ici 2008 un accès de base à l'eau, et à l'assainissement d'ici 2010. Dans cette perspective, il faut établir clairement quelles communautés devraient être prioritaires. Pour définir ces priorités, il faudra essentiellement identifier à quel point la distribution d'eau d'une zone soulagera les enfants injustement pénalisés et augmentera leurs chances d'avoir une vie meilleure.

La qualité de vie des enfants devrait s'améliorer car ils auront d'une part plus de temps pour aller à l'école et pour jouer, et d'autre part, ils seront en meilleure santé grâce à un accès en eau potable. Le projet pilote a été conçu pour faciliter la distribution d'eau des foyers éloignés d'une source d'eau potable. Il est implanté dans les zones rurales reculées où les enfants passent au moins 4 heures par jour à aller chercher de l'eau. En apportant de l'eau dans ces zones, le temps passé par certains enfants à aller chercher de l'eau sera réduit, ce qui leur permettra de passer plus de temps à l'école et à jouer.

Possibilité de reproduction de l'expérience

Ce projet illustre très bien comment intégrer aux politiques et programmes du gouvernement sud africain, les préoccupations sur le travail des enfants. Le projet pilote pourra aussi se révéler pertinent pour d'autres pays qui ont des difficultés à approvisionner tous les ménages en eau potable courante.

Site web: www.ilo.org/ipec

Afrique du Sud

36. Programme d'action pour les enfants utilisés par les adultes dans des activités criminelles (CUBAC)

Le phénomène des Enfants utilisés par les adultes dans une activité criminelle (CUBAC) est reconnu par la Convention 182 de l'OIT comme l'une des pires formes de travail des enfants. Ce phénomène social devrait intéresser beaucoup plus de monde, notamment les criminologues et les spécialistes de la justice des enfants. Les informations dont dispose l'OIT indiquent que le phénomène des adultes engageant des enfants pour des activités criminelles est vraisemblablement très répandu. De plus, les enfants susceptibles de tomber dans la délinquance sont également ceux qui ont le plus de chances d'être utilisés par des adultes pour commettre des délits.

Pourtant, ce problème n'était que très peu évoqué jusqu'à ce que le projet Vers l'Élimination des Pires Formes de Travail des Enfants (TECL) en Afrique du Sud, initie des recherches et lance un programme pilote sur les CUBAC afin d'examiner l'étendue du problème et de trouver des moyens d'aborder cette question en Afrique du Sud.



Partenaires du projet et activités

Le projet est mis en oeuvre par le département de la Justice et des Affaires Constitutionnelles en collaboration avec le Children's Rights Project du Centre de droit communautaire de l'Université de Western Cape, les départements régionaux chargés du Développement social et de l'Éducation, des organisations non gouvernementales

telles que l'Institut National pour la Prévention du Crime et la Réintégration des Criminels (NICRO), l'organisation Education Créative avec les jeunes en danger (Education with Youth at Risk, CRED), le Programme de développement des jeunes (Youth Development Outreach, YDO) et le Centre de réparation par la justice (Restorative Justice Centre, RJC), ainsi que des organisations pour l'éducation des provinces de Western Cape et de Gauteng. Ce projet est financé par le département du Travail des Etats-Unis par le biais de BIT/IPEC, par des contributions locales, et par le Centre de Droit Communautaire. Le projet avait également pour objectif d'aider 1.500 enfants utilisés par des adultes ou par des enfants plus âgés qu'eux pour commettre des délits, et/ou à empêcher des enfants de tomber dans la délinquance.

Les bénéficiaires du projet reçoivent l'assistance directe suivante: les enfants envoyés par le système judiciaire vers des projets pour les détourner du crime travaillent dans un module CUBAC conçu spécifiquement pour eux et intégré au programme de diversion; les enfants sont assistés dans leur intégration au système scolaire ou reçoivent si possible un appui éducatif alternatif; des enfants d'écoles à haut risque peuvent également bénéficier d'un programme de base de prévention des CUBAC.

Résultats

Les victimes de CUBAC ayant été arrêtées et poursuivies, sont de plus en plus souvent identifiées en tant que victimes. Cette reconnaissance de leur statut de victime au même titre que celui de délinquant engendre un changement de mentalités parmi les acteurs du système judiciaire criminel. Cette appellation permet également de reconnaître que ces enfants ont besoin d'être aidés en tant que victimes de crimes commis par des adultes, et doivent être protégés des adultes qui les utilisent. Les facteurs importants ayant contribué à la réussite du projet ont été :

- Un secteur de la justice des enfants engagé activement sur des problématiques telles que la préparation d'une loi sur la justice des enfants prévoyant l'inclusion des CUBAC comme crime, ainsi qu'une bonne gestion du ministère de la Justice sous les auspices du Comité inter-sectoriel pour la Justice des enfants représentant tous les acteurs clés engagés dans le secteur de la justice des enfants;
- La coopération intersectorielle de plusieurs acteurs régionaux;
- Une pratique de la justice criminelle qui permet aux enfants d'éviter les poursuites pénales pour diverses raisons;
- La disponibilité d'interventions en faveur des enfants désobéissant à la loi.

Impact des politiques

Le phénomène CUBAC a été inclus dans les cycles de formation de la Faculté de Justice ainsi que dans la formation des forces de police, des procureurs et des officiers de probation sur les sites du projet. Des manuels de prévention destinés aux enseignants, et aux différents programmes visant à détourner les enfants du crime situés sur les sites du projet, ont également été développés. Un manuel de directives pour les acteurs du Système de Justice Criminelle, notamment les éducateurs, a été publié et est utilisé.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Il est important de prendre en considération plusieurs facteurs : cibler les enfants dans les projets pour les détourner du crime et les programmes de prévention, leur fournir des informations sur CUBAC et les engager à développer les compétences nécessaires pour reconnaître des situations CUBAC et se comporter de façon à s'en désengager, et enfin s'assurer de leur sécurité. A travers le projet, CUBAC est inscrit sur l'agenda des comités de coordination de justice des enfants au niveau national, régional et local, et les institutions clés sont renforcées afin de planifier et de fournir les services et les interventions pour CUBAC.

Possibilités de reproduction de l'expérience

Les différents produits développés dans le cadre du projet (manuels, directives et protocoles) peuvent aussi être utilisés comme documents de base pour d'autres pays. Le rapport final, attendu en avril 2007, doit également mettre en valeur les bonnes pratiques et les leçons tirées du programme pilote. Elles pourront être utilisées pour montrer comment aborder le problème des enfants utilisés par les adultes pour commettre des crimes.

Site web: www.ilo.org/ipec

Tanzanie

37. Protection des enfants contre le travail dangereux dans les plantations de tabac

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) estime que les maladies liées au tabac devraient devenir d'ici 20 ans la première cause de mortalité en Afrique. A l'heure où un mouvement mondial se met en place pour contrôler le tabac, plusieurs aspects de la culture du tabac sont encore méconnus, notamment les graves dangers pour la santé, auxquels sont confrontés les travailleurs des plantations de tabac. Des recherches récentes ont démontré une augmentation des cas de la maladie du tabac vert, une forme d'empoisonnement aigu à la nicotine consécutive à un contact avec des feuilles de tabac mouillées, chez les personnes travaillant dans les plantations. Ces recherches ont également démontré que plusieurs cas de décès associés aux produits chimiques utilisés dans les plantations de tabac avaient été enregistrés. Les personnes qui vivent et travaillent dans un environnement de plantation de tabac peuvent être exposées aux produits chimiques et aux déchets générés par les plantations.



Les enfants qui travaillent dans les plantations de tabac sont les plus vulnérables et les effets de ces produits sur eux peuvent être extrêmement graves. Ils sont donc impliqués dans la pire forme du travail des enfants. Dans le département d'Urambo, dans la région de Tabora à l'Ouest de la Tanzanie, où sont concentrées de nombreuses plantations de tabac, un projet du BIT travaille avec des partenaires locaux pour sauver

les enfants du travail dans les plantations. Le projet est mis en œuvre grâce à un financement de ECLT (Eliminer le Travail des Enfants dans l'industrie du Tabac), une organisation basée à Genève œuvrant pour l'élimination du travail des enfants dans le secteur de la culture du tabac et visant à promouvoir un partenariat entre les syndicats, les cultivateurs de tabac et le secteur des entreprises afin d'aborder le problème du travail des enfants dans l'industrie du tabac.

Partenaires et activités

Le projet BIT/IPEC (Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants) dans le secteur du tabac travaille en collaboration avec l'administration locale d'Urambo, avec des organisations communautaires locales opérant pour le renforcement des capacités des communautés du département, ainsi qu'avec des agences partenaires et des institutions locales œuvrant pour l'élimination du travail dangereux des enfants dans l'industrie du tabac. Le projet appuie des enfants ayant travaillé dans des plantations, les réintègre dans le système d'éducation primaire et aide les plus âgés à obtenir une formation professionnelle de leur choix. Ces derniers reçoivent en outre un capital de départ sous la forme d'outils de travail remis à la fin de leur formation.

Pour remplir certains de ses objectifs, le projet :

- Appuie les élèves qui suivent une formation professionnelle en terme de compétences générales comme la prévention et la lutte contre le VIH/SIDA;
- Appuie les familles pauvres et vulnérables pour le lancement d'activités génératrices de revenus comme moyen de réduire la pauvreté;
- Aide les familles à mobiliser leurs économies en formant des sociétés d'épargne et de crédit.

Le projet a également appuyé le développement d'infrastructures, par exemple la construction de salles de classe.

Résultats

Le projet a appuyé la création et la formation de Comités de village sur le travail des enfants dans les 36 villages du département de Urambo où il a été mis en œuvre. Ces comités jouent un rôle de surveillance dans la lutte contre le travail des enfants. Ils travaillent en collaboration avec les chefs de village et les agents scolaires pour identifier les enfants impliqués dans le travail dangereux et les en soustraire, avant de les réintégrer dans le système éducatif primaire. Les comités sont chargés de surveiller le taux de présence des enfants réintégrés.

Dans la région de Tuleane, la mise en œuvre des activités a été facilitée par une organisation communautaire locale qui a permis au projet d'appuyer la construction d'une salle de classe pour 40 écoliers dans une école primaire de la région. Cette réussite a été rendue possible grâce aux contributions des membres de la communauté, des chefs de village et des directeurs d'écoles. La communauté a contribué à la construction en fournissant des briques, du sable, et de la main d'œuvre qualifiée. Le

projet a soutenu cette initiative en fournissant du matériel comme du ciment, des tôles isolantes pour le toit et de la main d'œuvre qualifiée. Des travaux ont également commencé en vue de construire une résidence pour les enseignants sur le site de l'école. Le projet est désormais reconnu et soutenu par le ministère de l'Education et de la Formation professionnelle. Le ministre a d'ailleurs fait personnellement don de 40 pupitres pour les salles de classe et de 1 million de shillings tanzaniens pour soutenir les efforts locaux.

Le projet a également généré une responsabilisation et un engagement des populations pour l'amélioration des écoles dans la zone du projet. L'intérêt grandissant des enfants pour l'école est l'un des résultats les plus positifs obtenus dans le cadre du projet. Cet intérêt s'est matérialisé par de meilleurs taux de présence scolaire et de bons résultats scolaires pour les élèves d'école primaire. En 2005 par exemple, 29 des 30 enfants de l'école primaire de Jionee Mwenyewe qui ont passé l'examen de CM2 l'ont réussi et ont été admis au collège.

Les instituteurs des écoles primaires de deux quartiers du département ont reçu une formation sur les droits des enfants et les effets du travail dangereux des enfants, en particulier le travail dans les plantations de tabac. Les enfants des écoles primaires de ces deux quartiers récitent leurs droits tous les lundis matins ainsi qu'au cours des cérémonies de fermeture de l'école, auxquelles assistent les parents, afin que ces derniers les entendent et promeuvent ces droits.

Au delà du soutien à l'éducation et des programmes de formation professionnelle, le projet a permis de changer la vie de beaucoup de personnes en soutenant leurs activités génératrices de revenus comme l'élevage de chèvres et la couture.

Afin de répondre à la demande des partenaires sociaux d'Urambo, le BIT a entamé une seconde phase du projet (qui doit durer 4 ans et sera financé par ECLT) offrant une place plus importante aux activités en aval (1.700 enfants recevront une éducation et une formation professionnelle, et 300 parents recevront une formation pour des activités génératrices de revenus), tout en se concentrant sur le travail en amont par le biais de programmes transférant les expériences vers l'industrie du tabac et les initiant à l'élimination du travail des enfants et à la réduction de la pauvreté.

Site web: www.ilo.org/ipec

Ethiopie

38. Introduction des normes de travail dans le système judiciaire

L'efficacité des normes internationales de travail est considérablement améliorée lorsque les membres du système judiciaire (les juges et les magistrats) ainsi que les médiateurs et les procureurs connaissent bien le contenu et l'application des normes. En conséquence, le Centre International de Formation de l'OIT (CIF) de Turin, a développé un cycle de formation destiné spécifiquement aux membres du système judiciaire. A travers les années, des programmes de formation basés sur ce cycle de formation ont été mis en oeuvre dans de nombreux pays à travers le monde. En Ethiopie, ce programme a été introduit pour la première fois en 2005.



Partenaires, stratégies et activités

En Octobre 2005, le bureau sous-régional de l'OIT à d'Addis Abbeba, en collaboration avec le CIF de Turin, la Cour Suprême Fédérale d'Ethiopie et le Centre de Formation éthiopien des Juges et des Procureurs, a organisé un atelier de deux jours pour former les juges éthiopiens à l'utilisation des normes internationales du travail. L'atelier a été salué comme un événement important pour le système judiciaire du pays. Il a réuni les juges des tribunaux fédéraux de première instance, des hautes cours fédérales et les juges de certaines régions du pays, ainsi que des instructeurs de

l'Institut de Formation des Juges et des Procureurs, ainsi que des membres du Conseil des Relations au Travail, un organisme dans lequel sont représentés le gouvernement,

les employeurs et les travailleurs du pays. Ces deux derniers groupes étaient également représentés par leurs avocats respectifs. Le personnel du bureau sous-régional de l'OIT à Addis Abeba, le CIF de Turin, et l'Institut International des Etudes sur le Travail de Genève étaient chargés de faciliter l'atelier de travail. Le président du tribunal du Travail du Botswana était pour sa part invité à partager l'expérience de son institution dans le domaine des normes internationales du travail. Un professeur de droit du travail de l'Université d'Addis Abeba a donné une conférence sur le droit du travail actuellement en vigueur en Ethiopie.

Résultats et facteurs de réussite

Ce premier atelier a été considéré comme un grand succès. La Cour suprême Fédérale et le Centre de Formation des juges et des Procureurs ont exprimé leur souhait de voir s'élargir cette formation à toutes les régions d'Ethiopie afin d'assurer une application cohérente des normes internationales de travail dans le contexte du droit du travail à travers le pays. Deux ateliers régionaux ont ensuite été organisés au cours du deuxième semestre 2006 grâce au soutien financier (50.000 dollars) du PNUD. Cette aide a également permis à deux juges éthiopiens, dont un de la Haute Cour Fédérale et un de la Cour Suprême Fédérale, de participer à une formation spécialement conçue pour les juges de deux semaines sur les normes de travail internationales au CIF de Turin. Il serait souhaitable que plus d'activités de formation soient réalisées dans les années 2007-2008.

La formation fournie lors des ateliers a eu des résultats pratiques : au moins un juge de la Haute Cour a déjà jugé plusieurs affaires en faisant référence aux Conventions Internationales du Travail, en particulier la Convention sur le Licenciement No. 158 (1982) ratifiée par l'Ethiopie. En conséquence, plusieurs décisions de justice du tribunal de première instance ont été annulées en faveur de travailleurs qui avaient été victimes de licenciements abusifs selon la définition de la Convention. Un employeur a par exemple été tenu de payer une indemnité à ses employés licenciés. De plus, plusieurs jugements se sont référés à la règle de la nécessité de preuve, et ont indiqué que l'employeur n'avait pas trouvé de preuves suffisantes pour justifier le renvoi de ses employés.

Ces cas pratiques ont ensuite été utilisés comme base pour les exercices de groupes dans un autre atelier de formation organisé conjointement par le bureau sous-régional de l'OIT et le Centre de Formations pour les Juges et les Procureurs. Ces exercices doivent permettre d'améliorer les capacités des autres juges à faire référence aux normes internationales du travail. Une formation d'autant plus nécessaire que les jugements en appel sont souvent rendus par le même juge qu'en première instance.

Amélioration et élargissement de l'expérience

Pour assurer la durabilité du projet, les capacités nationales doivent se renforcer afin que les instructeurs éthiopiens maîtrisent progressivement dans les deux ou trois années à venir la formation en normes internationales de travail (NIT). Pour atteindre cet objectif, le juge de la Haute Cour fédérale a initié dès le deuxième atelier de travail, une

formation en NIT. Il a également participé aux deux ateliers régionaux de décembre 2006 en tant que personne ressource. Deux instructeurs éthiopiens du Centre de Formation pour les Juges et les Procureurs doivent participer à une formation de deux semaines au CIF de Turin, dans le courant de l'année 2007. A leur retour, ils constitueront un réservoir précieux d'instructeurs pour les programmes de formation prévus dans les autres régions d'Éthiopie. Des programmes qui sont en attente de fonds disponibles.

Un programme d'enseignement en droit du travail et sur les normes internationales du travail doit également être incorporé au cursus du Centre de Formation des Juges et des Procureurs. Il devrait être prêt dans les deux années à venir. Une petite équipe d'avocats sera chargée de l'élaboration du programme après avoir reçu une formation à Turin, dans le cadre de l'initiative OIT. En d'autres termes, l'Éthiopie est sur le point de mettre en place un programme de formation élaboré qui va garantir une bonne compréhension des normes internationales de travail dans le système judiciaire du pays. Une perspective de bon augure pour les travailleurs comme pour les employeurs.

Site web NORMES: <http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>

Conclusions

Les 38 histoires présentées dans ce volume ne proposent pas une formule unique pour améliorer la vie des gens. Elles offrent plutôt des exemples, des suggestions et des idées pour les gouvernements, les partenaires sociaux, la communauté internationale et les ONG sur la manière dont le Travail Décent peut contribuer à améliorer des vies dans le contexte des stratégies de croissance nationales et de réduction de la pauvreté, des priorités du NEPAD, du Plan d'Action de Ouagadougou, et des Objectifs du Millénaire. Voici quelques unes des leçons tirées de ces expériences réussies :

- La réussite d'un projet peut être influencée de manière importante par l'appui qu'il reçoit des partenaires sociaux.
- Le dialogue social, grâce à la participation, est une contribution efficace à la stabilité et à la sécurité de tous. De plus, il garantit que les programmes économiques sont conformes aux exigences de base réalisables en matière de protection sociale.
- Ce n'est pas seulement l'importance des fonds et du personnel investis dans un projet qui compte ; les outils utilisés et la participation du groupe cible dans la conception du projet et la gestion du processus sont tout aussi importants.
- Les outils utilisés pour intervenir sont plus efficaces lorsqu'ils sont adaptés au contexte environnemental de la population cible.
- Le Travail Décent est un facteur productif qui peut améliorer substantiellement la compétitivité des entreprises.
- Les programmes de développement des entreprises et de développement économique Local, doivent totalement intégrer les personnes souffrant de handicaps.
- Le micro-crédit joue un rôle crucial dans le développement des micro, petites et moyennes entreprises, et des programmes de Développement Economique Local. Cependant, l'ouverture de crédits doit être précédée d'une formation sur les aspects techniques de l'entreprise que les demandeurs de crédits s'approprient à monter, et l'argent des emprunts doit être utilisé prudemment et remboursé.
- Pour un programme de développement devant atteindre un nombre important de personnes disséminées à travers une grande zone géographique, la radio peut être un puissant moyen de communication, qui ne connaît ni limites géographiques, ni limitations dans le temps où l'espace et qui surtout, peut passer outre l'analphabétisme.
- Les coopératives, surtout dans les zones rurales, ont un avantage compétitif et peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration des vies de leurs membres en particulier, et de la communauté en général. En ce qui concerne le VIH/SIDA, elles ont le potentiel et la capacité de faire une contribution valable dans la lutte contre cette maladie.
- Les investissements à haute intensité de main d'œuvre sont non seulement efficaces pour générer des emplois décents et réduire la pauvreté ; mais l'approche participative qui leur est inhérente - dans laquelle les bénéficiaires prennent un part active à tous les stades du projet (identification du projet,

planification, gestion et évaluation) – engendre un sens de l'appropriation et de la responsabilité vis à vis du projet. Des éléments cruciaux pour la durabilité et le développement des projets.

- Il ne suffit pas de prendre des mesures préventives et de faire des contrôles contre les pires formes du travail des enfants, du trafic des enfants ou de la criminalité infantile. Il est tout aussi important d'initier des mesures préemptives visant à fournir des moyens de subsistance alternatifs pour les enfants vulnérables, les victimes et leurs familles, ce qui permet de diminuer les conditions poussant les enfants à se lancer dans les pires formes de travail ou à être victimes de trafic en premier lieu. Ces mesures peuvent comprendre le soutien à la scolarisation des enfants vulnérables, l'intégration des victimes du travail des enfants dans le système scolaire, la formation professionnelle, des aides pour les victimes et leurs familles afin qu'ils puissent mettre en place et gérer des PME.
- Dans l'intérêt de la justice sociale et des relations professionnelles, il est important d'améliorer, à travers la formation et l'exemple, les capacités des juges, des magistrats et des procureurs dans l'application des normes internationales de travail. Des formations similaires doivent également être élargies à des membres des conseils sur les relations de travail et les inspecteurs du travail gouvernementaux.
- L'éducation fonctionnelle – surtout l'alphabétisation fonctionnelle- améliore les compétences des gens et aide à élargir leurs capacités à s'adapter au changement.

Processus et remerciements

Pour produire ce volume Success Africa, Partenariat dans le Travail Décent –améliorer les vies des gens, les partenaires des bureaux de l'OIT en Afrique ont été sollicités pour rapporter des histoires illustrant des cas réussis d'activités. Ces partenaires étaient notamment les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les partenaires au développement, les projets de coopération technique, et les ONG. Dans certains cas, les histoires ont été soumises par le bureau principal de l'OIT. A l'exception d'une, toutes les 38 histoires reçues ont été présentées dans ce volume.

La collecte des histoires et la production de ce volume ont été coordonnés par Jürgen Schwettmann, Directeur du Bureau de l'OIT pour l'Afrique de l'Est. Les histoires ont été éditées par M. Sam Mshiu, consultant de l'OIT basé à Moshi, en Tanzanie, et pour chacune des histoires, les agences, les institutions et les agents les ayant remises ont eu l'opportunité de vérifier l'exactitude du travail édité.

Les histoires éditées ont été traduites par Mlle. Emmanuelle Bernard sous la supervision de Mlle. Nieves Thomet (OIT Dakar), qui avait déjà collaboré à la publication du premier volume de Success Africa.

L'OIT remercie tous ceux qui ont rapporté ces expériences et soutenu le processus de production de ce volume.

Note: Ce volume a été conçu et imprimé par Tanzania Printers Ltd., une société qui est le sujet de l'expérience N° 17 du premier volume de Success Africa.