Création d'emplois décents
Expérience de l'intervention Entrepreneuriat dans la région du Centre-Est du Burkina Faso

Fiche d'expérience

Edwige DRABO - Porteuse d'idées devenue entrepreneure dans la restauration

Messages clés

> Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), **un travail décent est un emploi qui fournit un revenu permettant un niveau de vie décent, dispose de conditions de travail correctes, respecte les normes internationales sur le droit du travail et donne aux travailleur·euses la possibilité de s'inscrire dans un dialogue social pour défendre leurs droits et leurs intérêts.**

> **Les indicateurs permettant de qualifier un emploi comme décent peuvent être nombreux** et ne s'appliquent pas tous systématiquement aux mêmes situations. Certains sont quantifiables alors que d'autres sont nécessairement qualitatifs ce qui rend la notion de travail décent difficile à évaluer objectivement.

> Au-delà de la création ou la consolidation d'emplois, les projets soutenus par l'intervention Entrepreneuriat d'Enabel ont eu d'**importants impacts structurants indirects sur le tissu économique de la région,** favorisant la création d'emplois de plus en plus décents.

> L'intervention Entrepreneuriat d'Enabel a travaillé sur des **leviers de chaque pilier constitutif de la notion d'emploi décent** afin de créer des emplois et de faire en sorte que ces emplois soient les plus décents possibles.

Enabel

Belgique
partenaire du développement

Le concept de travail décent et ses piliers

L'objectif de l'intervention Entrepreneuriat d'Enabel au Burkina Faso est exprimé comme suit : « Les entreprises rurales et urbaines de la région du Centre-Est ont amélioré leur compétitivité et contribuent à la création d'**emplois décents** ». Il convient donc de se pencher sur la définition même du travail décent.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent est « **Un travail productif et convenablement rémunéré qui garantit la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes** ». Le travail décent « résume les aspirations des êtres humains au travail ».

Selon le BIT, le travail décent repose sur 4 piliers :

> **La création d'emplois** : un travail productif qui permet de gagner décemment sa vie ;

> **La protection sociale** : un emploi qui assure la sécurité et la santé au travail, le bien-être, la sécurité des revenus par la protection de la perte ou de la réduction des revenus suite au non emploinon-emploi, au chômage, à la maternité, à la paternité, à la vieillesse, à une incapacité de travail, à des accidents, des maladies, etc. ;

> **Les normes et droits au travail** : un emploi qui respecte les textes et lois en vigueur, et les normes telles que l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, etc. ;

> **Le dialogue social** : le droit de se syndiquer, la concertation sociale, l'existence de canaux organisés et institués pour la prévention et la résolution des conflits, etc.

Le Burkina Faso s'aligne sur le concept du travail décent du BIT. Il est mis en œuvre par un programme national de promotion du travail décent, financé par le BIT. Toutefois le contexte du travail dans le pays rend difficile l'observance de certains piliers :

> **La forte prévalence de l'emploi informel**, c'est-à-dire, ne faisant l'objet ni d'une déclaration, ni d'un contrat de travail ; cette forme d'emploi est pratiquée dans une certaine mesure même dans le secteur formel.

> **Le poids du secteur agrosylvopastoral dans l'économie du pays**, et qui fait appel à des emplois essentiellement de type familial, largement informels et non-rémunérés.

Pour Enabel, le « travail décent » est un travail qui :

> **Fournit un revenu équitable ou un salaire minimum vital** permettant un niveau de vie décent, une bonne qualité de vie, et une protection sociale contre les risques de perte de revenu, les vulnérabilités.

> **A lieu dans un environnement favorable à la productivité** où des résultats proportionnels aux efforts investis sont produits et contribuent à une croissance économique inclusive et durable. Ceci inclut des conditions de travail sécurisées, sûres, saines et offrant des opportunités de développement personnel.

> **Respecte les normes internationales du travail** (OIT) qui défendent les principes fondamentaux afférents aux droits humains et du travail, comme la nécessité de conditions de travail non discriminatoires, sûres et saines.

> **Donne aux travailleur·euses les moyens de défendre leurs droits et leurs intérêts** dans le cadre du dialogue social - facilité par les syndicats, par des négociations collectives et la liberté d'association - et des mécanismes de résolution des différends et de prévention des conflits.

Au cours de l'implémentation de l'intervention Entrepreneuriat, diverses **stratégies** pour la création d'emplois (décents) sont employées comme suit :

> La concentration sur des secteurs économiques présentant un fort potentiel de création d'emplois.

> Le renforcement de l'employabilité/auto-emploi des jeunes.

> La formalisation progressive des emplois informels, en recourant notamment à l'innovation et à la digitalisation comme leviers potentiels.

> La transition verte inclusive, en stimulant le passage à des emplois verts offrant des conditions de travail décentes.

> L'approche haute intensité de main d'œuvre dans le domaine des infrastructures qui peut constituer une transition vers des emplois décents.

Toutefois, les indicateurs et les cibles du cadre logique du programme ne prennent pas explicitement en compte le critère du travail décent.

Pilier « Emplois et revenus »

La stratégie pour la création d'emplois décents s'est appuyée sur un certain nombre de leviers distincts selon les piliers. Le pilier «Emplois et revenus» s'est appuyé sur 8 leviers opérationnels en matière de consolidation de l'emploi et de l'accroissement des revenus et sur 3 leviers en matière de création d'emploi.

De nombreux défis se sont posés pour la mise en oeuvre de ce pilier d'intervention, tels que :

> **L'insertion des pensionnaires de prison dans des programmes de formation et d'emploi est complexe** en raison des contraintes administratives et des incertitudes sur leur date de libération. De plus, la stigmatisation et la peur de la récidive rendent difficile leur placement en stage, comme en témoigne un cas de vol qui a décrédibilisé le projet d'accompagnement.

> **Les entreprises de transformation agroalimentaire font face à des problèmes environnementaux** liés à la gestion des eaux usées, ce qui limite leur capacité de production et d'embauche. Un expert suggère deux solutions : repenser la conception des fosses septiques pour une meilleure gestion de ces eaux, ou créer un site dédié à la transformation du manioc avec des infrastructures adaptées. Si ces problèmes sont résolus, chaque entreprise aurait le potentiel de créer des centaines d'emplois en raison de la forte demande pour des produits comme l'attiéké.

> **La création d'emplois temporaires dans les travaux d'infrastructures et la collecte de déchets est limitée par des rémunérations très faibles**, souvent contestées en raison de la pénibilité des tâches et du coût de la vie. Cette faible rémunération conduit à une main-d'œuvre majoritairement féminine, les hommes intervenant principalement dans des tâches nécessitant une grande force physique. Un projet de construction de pistes rurales a introduit des travaux pratiques sur un chantier-école pour mieux évaluer la pénibilité avant les négociations salariales. Pour augmenter les revenus dans le domaine de la collecte des déchets, la diversification des activités associées est envisagée comme une solution.

> **La formalisation des entreprises informelles,** bien que cruciale pour leur accès aux marchés institutionnels, **est souvent perçue comme contraignante, surtout par les jeunes entreprises**, en raison des procédures compliquées et coûteuses.

> **Des problèmes de mobilité dus à la situation d'insécurité** dans certaines régions ajoutent une couche de complexité à la collecte des documents nécessaires. De plus, la rigidité des exigences fiscales, y compris lorsque les entreprises n'ont pas de marchés, représente une pression financière significative pour les jeunes entreprises.

> **Les entreprises de construction de biodigesteurs font face à d'importantes tensions de trésorerie** car les subventions partielles de l'État destinées aux exploitations familiales tardent à être versées, les forçant parfois à licencier du personnel.

Pilier « Normes du travail »

La question des normes de travail est sans aucun doute le pilier qui est le moins évoqué par les organisations impliquées dans l'initiative, soit par méconnaissance, soit parce que cette question paraît plus ou moins secondaire comparativement aux autres piliers.

Les leviers qui ont été néanmoins actionnés pour adresser cette question sont les suivants :

La protection au travail à été confrontée à des défis tels que :

> **Le recours à la main d'œuvre familiale largement non ou sous-rémunérée et qui inclut des enfants,** notamment dans le secteur agrosylvopastoral, l'artisanat, la transformation agroalimentaire. Cette pratique est très courante et la limite entre initiation au métier, petite aide aux parents et exploitation est difficile à situer.

> **Les mères d'enfants en bas âge** sont admises sur les chantiers à condition qu'elles trouvent une solution pour la garde de leurs enfants. Or, en milieu rural, si vous retirez les femmes âgées, enceintes, allaitantes, cela limite fortement le nombre de personnes mobilisables, notamment pour les travaux à haute intensité de main d'œuvre. Si cette condition est indispensable pour protéger les enfants des risques sanitaires, elle exclut les femmes qui voudraient bien travailler mais ne disposent pas de gardes pour les enfants en bas âge. Un système de crèches endogènes a été mis en place pour garder les enfants en bas âge.

> **L'utilisation d'équipements de protection reste peu pratiquée**. Les travailleurs sur les chantiers travaillent sans aucune protection des pieds ; les femmes et les hommes travaillent presque pieds nus ou au mieux avec des chaussures qui laissent les pieds à l'air libre. Les visites sur le terrain montrent que l'utilisation d'équipements de protection n'est pas systématique du fait de la négligence dont fait preuve la main d'œuvre vis-à-vis des risques. Certains travailleurs trouvent que les matériels de protection (gants, cache-nez) ne sont pas très pratiques à l'usage. En outre, les risques sanitaires liés à l'usage des pesticides restent persistants.

Pilier « Protection sociale »

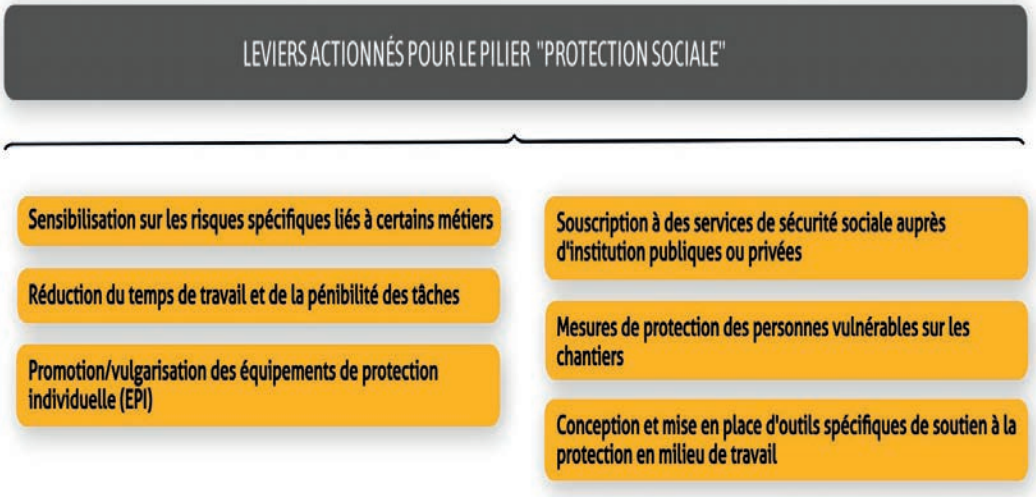
Peu de données sont disponibles sur la protection au travail. L'étude diagnostic réalisée par le PTRE RJ a également porté sur les conditions de travail dans les filières agricoles. Le diagnostic révèle que :

> Les conditions de travail sont précaires et les acteurs ne bénéficient pas de protection en cas d'accident de travail ;

> Moins de 1% ont un contrat de travail écrit ;

> 2% travaillent par entente verbale et 97% travaillent sans contrat.

Pour intervenir face à ces constats, le pilier «Protection sociale» dans le cadre de l'intervention Entrepreneuriat, s'est appuyé sur 6 leviers opérationnels.



Eco-construction : formation des jeunes en milieu rural à des métiers de contre-saison

Pilier « Dialogue social »

Le dialogue social implique :

> le droit et la possibilité pour les travailleur·euses d'être représenté·es par leurs organisations syndicales ;

> l'obtention des meilleures solutions et des solutions les plus durables via la concertation sociale, la négociation collective, la coopération, la consultation et l'échange d'informations qui sont au cœur de la stabilité sociale, de la croissance soutenue et du développement durable ;

> l'existence de canaux organisés et institués via lesquels des conflits peuvent être discutés, prévenus et résolus.

Au sein de l'intervention Entrepreneuriat, le pilier «Dialogue social» s'est appuyé sur 6 leviers opérationnels pour promouvoir ces objectifs.

Le pilier «Dialogue social» a également été confronté à **certains défis**, tels que :

> **Des dysfonctionnements et un certain manque de transparence au niveau de la gouvernance** sont persistants dans de nombreuses coopératives et les comités de gestion des infrastructures. Des détournements de matériels par certains leaders sont signalés.

> Sur les chantiers de pistes rurales, on a noté que **les travailleurs interviewés ne connaissaient ni l'existence ni le rôle des comités de gestion**. La structure d'intermédiation sociale reste l'interlocuteur direct des travailleurs en cas de difficultés.

> Pour les projets qui mobilisent un nombre important d'acteurs comme dans le domaine des pistes rurales, un **mécanisme de plaintes** serait pertinent à mettre en place.

Impacts de la création d'emploi (décents)

Sur l'ensemble des projets de l'intervention Entrepreunariat d'Enabel, **plus de 39 000 emplois ont été créés ou consolidés**. En fonction des projets, certains de ces emplois peuvent être temporaires ou indirects.

Le programme a cependant eu d'importants impacts structurants au-delà de la création d'emplois, tels que :

> **L'émergence de nouvelles chaînes de valeur créatrices d'emplois dans l'économie verte** notamment autour des déchets solides, des biodigesteurs et de l'énergie solaire.

> **La professionnalisation des entreprises et des coopératives** grâce à la formalisation et au coaching.

> **L'émergence de services de conseils de proximité coachs, BDS** *(Business development services)***.**

> **La réduction de la pénibilité du travail dans la production agricole, dans la transformation agroalimentaire et dans la collecte/gestion des déchets** grâce au développement de technologies.

> **L'émergence de femmes dans des métiers traditionnellement dédiés aux hommes** : solaire et chantiers de pistes rurales.

> **La valorisation d'un métier précédemment peu considéré comme la collecte de déchets** (uniformes, utilisation de tricycles conduits par les femmes…)**.** L'intégration de la transformation des déchets en engrais a renforcé la confiance en soi et la dignité des femmes qui opèrent dans ces métiers.

> **La formalisation des entreprises et coopératives** améliore leur accès aux marchés institutionnels**.**

Leçons apprises

Cette expérience a permis de tirer plusieurs **enseignements importants** :

> **Les jeunes diplômés issus de l'enseignement général sont moins réceptifs à l'accompagnement à l'entrepreneuriat.** Cet axe du projet projet de l'ANPE a donné des résultats peu satisfaisants, comparativement aux jeunes qualifiés sortant des centres de formation professionnelle qui ont le prérequis de la maîtrise d'un métier et sont plus mentalement préparés à l'auto-emploi. Le projet de l'ANPE a dû orienter les jeunes diplômés vers l'emploi salarié à travers le bilan de compétences et des formations sur la recherche d'emploi.

> **La formalisation et la professionnalisation des entreprises conduisent les jeunes à plus de rigueur dans leur métier.** Ils comprennent qu'il y a des règles, des charges à assumer. Ils commencent à prendre des initiatives, à mieux s'organiser et à mieux gérer.

> **Les parcours d'incubation offrent souvent des formations uniformes**, sans prendre en compte les besoins spécifiques de chaque entreprise. La question de l'identification préalable des besoins des promoteurs et l'adaptation du parcours à leur besoin devra être prise en considération.

> **Pour intégrer les femmes dans les métiers traditionnellement masculins, des procédures spécifiques sont nécessaires.**

> **L'amélioration des conditions de travail est liée à la capacité des entreprises à générer suffisamment de revenus.**

> **Soutenir la consolidation d'entreprises existantes est plus efficace pour la création d'emplois que de favoriser de nouvelles entreprises.**

> **Il est important de travailler sur l'esprit d'entreprise** car la posture d'assistanat de différentes parties prenantes vis-à-vis des projets compromet leur durabilité. Le taux de survie des entreprises peut être amélioré si l'accent est mis sur la mobilisation des forces intérieures et mentales du promoteur afin qu'il puisse surmonter les nombreux obstacles sur le parcours de l'entrepreneur.

> **L'accès aux marchés publics peut être une opportunité de croissance, mais il peut aussi fragiliser les entreprises** si des mesures ne sont pas prises pour gérer les risques associés.

Conclusion

Si le concept de travail décent peut être formellement défini, la réalité de sa mise en application dans un contexte précis est plus délicate à établir. Les différents projets de l'intervention Entrepreneuriat d'Enabel dans la région du Centre-Est du Burkina Faso montrent que des résultats concrets ont été atteints dans la promotion pour le travail décent. Cependant, des variations existent selon les types de structures, les secteurs d'activités et les piliers de définition du travail décent qui peuvent être concernés (selon que l'on considère le travail décent avec l'angle économique et financier, l'angle de la protection sociale, celui du dialogue social ou enfin celui des normes du travail).

La présente capitalisation de l'expérience de l'Intervention a pour but d'ouvrir des pistes de réflexion quant aux leviers à actionner pour Enabel et les projets / programmes pour créer des emplois et les rendre le plus décent possible.

Il est essentiel que le concept de travail décent soit envisagé comme **un processus continu** et non :

1) un préalable / pré-requis : certaines formulations sous-entendent que les projets ne devraient sélectionner que des MPME qui créent des emplois décents, ce qui n'est pas réaliste dans les contextes dans lesquels Enabel opère ;

2) une finalité : à moins d'être une structure très établie (et donc hors scope), il y a toujours des leviers pour rendre l'emploi davantage décent : dialogue social, niveau de revenus, sécurité d'emplois, conditions de travail, etc. Ce n'est jamais finalisé.

Economie verte : dotations en équipements permettant d'améliorer la productivité et les conditions de travail

---

*Dans le cadre de la coopération entre le Gouvernement du Burkina Faso et le Royaume de Belgique et du portefeuille bilatéral 2019-2023, l'Agence belge de développement, Enabel, appuie l'**entrepreneuriat inclusif et durable** dans la région du Centre-Est du Burkina Faso afin d'**améliorer la compétitivité des entreprises rurales et urbaines, et de créer plus d'emplois décents**. L'objectif est de* **faire émerger et de consolider des micros, petites et moyennes entreprises**, *notamment dans les secteurs de l'économie verte, de l'agroalimentaire et de l'artisanat, avec une approche inclusive.*

*L'Intervention Entrepreneuriat s'attache à **structurer des chaînes de valeur agricoles**, à **diversifier les services financiers et non financiers**, à **améliorer le climat des affaires** de la région afin de soutenir la création et le développement des entreprises. Enabel réalise également des **infrastructures économiques** et aménage des **pistes rurales** pour désenclaver certaines zones de production de la région.*

À l'issue de la première phase de cette Intervention (2019-2023), une série de capitalisations d'expériences a été conduite. La présente fiche d'expérience est issue de ce processus.

© Enabel, novembre 2023

Réalisé avec l'appui : INTER-RÉSEAUX Développement Rural