



Questions et Réponses – Webinaire OIT/WAPES
– “La Convention 88 et la collaboration avec les employeurs
comme leviers d’autonomisation des marchés du travail :
Aperçu de la situation mondiale”–
Septembre 26 2023

- 1) Comme mentionné précédemment, les SPE constatent que les emplois salariés se font de plus en plus rares. Ce point est particulièrement vrai dans les pays africains comme la RDC. Beaucoup d'efforts sont déployés pour encourager le travail indépendant, mais la recherche de crédits financiers pour les personnes désireuses de se lancer dans ce type d'activité pose d'énormes difficultés aux SPE.

Quelles actions WAPES et l'OIT peuvent-ils mener pour promouvoir le travail indépendant, notamment en Afrique, où le problème revêt une dimension presque tragique, entraînant des phénomènes d'immigration clandestine et des mouvements insurrectionnels tels que ceux que nous connaissons au Sahel et à l'est de la RDC ?

(de M. Patrick KUTELAMA / République démocratique du Congo RDC)

En ce qui concerne plus particulièrement l'OIT, le site Internet de cette organisation fournit de nombreuses informations à ce sujet, en matière de services et de [promotion de l'emploi](#). Comme vous le mentionnez, il s'agit d'un sujet complexe, en particulier dans les circonstances extrêmes que vous décrivez. Le travail indépendant en cours de carrière tend à se généraliser à mesure que l'économie numérique et celle des petits boulots continuent de s'étendre. Cette situation pose des défis de taille, dans la mesure où elle peut engendrer, par manque de réglementation suffisante, des conditions de travail précaires, mais elle peut aussi ouvrir de vastes perspectives aux individus en leur permettant d'accéder à des emplois qui leur étaient jusqu'alors inaccessibles.

Sur le plan opérationnel, dans un contexte national, le moyen le plus efficace pour un service public d'emploi (SPE) de promouvoir et de soutenir l'emploi indépendant est de mettre en place une structure de mentorat et d'orientation. Plusieurs pays, quel que soit leur niveau de revenu, ont fait le choix de former quelques conseillers en emploi/employés des SPE pour qu'ils se spécialisent dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers le travail autonome. Le but étant de permettre à ce personnel de se familiariser aux règles, lois et réglementations, de les guider dans l'élaboration de plans d'entreprise, de savoir où chercher un soutien financier, etc. Pour bien fonctionner, ce dispositif devrait être associé à la mise en place d'un programme de tutorat. Il s'agirait d'engager des personnes ayant acquis le statut d'indépendant ou l'ayant déjà eu afin qu'elles puissent servir de mentors aux

demandeurs d'emploi désireux de suivre cette voie. Peut-être existe-t-il déjà dans le pays des collaborations/groupes/organisations d'indépendants qui permettraient de mettre en place ce système de mentorat, et d'engager ensuite les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'aide de ce système comme futurs mentors. La charge de travail d'un mentor serait ainsi allégée et ce dispositif pourrait être coordonné et pérennisé par le SPE. Ce programme pourrait démarrer sur une petite échelle et son coût ne devrait pas dépasser celui des salaires du personnel des SPE, car les mentors travailleraient bénévolement. En effet, de nombreux propriétaires de petites entreprises ou indépendants ont salué ces initiatives leur permettant de parler de leur entreprise et de leur travail. Un cadre de référence du SPE devrait être défini afin d'éviter que les mentors ne se sentent dépassés. Ce cadre devrait également être assorti d'un calendrier et de responsabilités clairement établies pour le demandeur d'emploi et le mentor. De manière générale, le mentor prodiguerait des conseils sur le business plan, des connaissances sur le marché, les points à considérer au démarrage de l'entreprise, etc. ; en somme, tout ce que les mentors ont déjà eux-mêmes expérimenté. Le SPE pourrait, pour sa part, apporter son soutien quant à l'évolution du marché du travail, présenter les autres opportunités existantes et les accompagner tout au long de la procédure.

Pour ce qui concerne spécifiquement les actions que WAPES peut entreprendre pour promouvoir l'auto-emploi, en particulier en Afrique, l'association peut.. :

- Contribuer au développement des capacités : WAPES pourrait élaborer des programmes de formation et des ateliers pour ses SPE membres, dans les pays d'Afrique. Ces programmes devraient privilégier le développement de l'expertise du personnel des SPE en matière de soutien aux initiatives d'emploi indépendant, notamment dans les domaines de l'éducation financière, de plans de développement d'entreprise et de compétences en matière de mentorat.
- Organiser le partage des connaissances : WAPES peut favoriser le partage des bonnes pratiques et des expériences réussies entre les SPE membres. Cet échange de connaissances peut permettre aux SPE des pays africains de tirer parti de l'expérience de leurs homologues d'autres régions, afin de mieux aider les personnes à la recherche d'un emploi indépendant.
- Mise en réseau et partenariats : WAPES peut stimuler les collaborations et les partenariats entre les SPE des pays africains et d'autres intervenants pertinents tels que les institutions financières, les ONG et les organisations du secteur privé. Ces partenariats peuvent aider les SPE à accéder aux ressources et à l'expertise nécessaires pour promouvoir efficacement le travail indépendant.
- Recherche et collecte de données : WAPES peut apporter son soutien à des initiatives de recherche axées sur l'auto-emploi dans les contextes africains. Par la collecte de données et la conduite d'études, WAPES peut fournir des informations précieuses aux politiques et stratégies de promotion de l'auto-emploi

- Développement des capacités du personnel des SPE : WAPES peut proposer des programmes de formation spécialisés et des cours de certification pour le personnel des SPE dans les pays africains afin qu'il devienne expert en matière de soutien à l'auto-emploi. Ces programmes incluraient des formations sur l'accès au financement, le développement de l'esprit d'entreprise et le mentorat.
- Organiser des ateliers et des conférences régionaux : WAPES peut organiser des événements régionaux, des ateliers et des conférences centrés sur la promotion de l'emploi indépendant en Afrique. Ces rassemblements peuvent constituer une plateforme d'échange de connaissances et de mise en réseau pour les professionnels et les acteurs des SPE.

Grâce à ces initiatives proactives, WAPES pourra contribuer de manière significative à la promotion de l'emploi indépendant dans les pays africains, permettant ainsi de relever les défis posés par la pénurie de main-d'œuvre tout en encourageant l'autonomisation économique et l'instauration durable d'une certaine stabilité dans la région.

2) Comment renforcer la confiance entre les SPE et l'employeur ? En particulier entre les SPE et le secteur privé ? (réponse partielle en séance) ? Comment parvenir à fidéliser les employeurs qui recourent régulièrement à des agences de recrutement privées ?

(de M. Issoufou Boubacar / Niger)

Merci pour cette excellente question. Les SPE doivent proposer une valeur ajoutée différente d'un point de vue qualitatif en fonction de leur diversité de dossiers et en exploiter les bénéfices constatés. Il s'agit notamment des avantages en matière de ressources humaines et de responsabilité sociale des entreprises (RSE), mais aussi et surtout de la possibilité pour les employeurs d'accéder à un vivier de talents cachés en collaborant avec un intermédiaire compétent capable de les aider à modifier leurs pratiques de recrutement et d'acquisition de talents et d'améliorer leurs méthodes de gestion des ressources humaines .

Le personnel des SPE en contact avec les employeurs doit aller à la rencontre des recruteurs, comprendre leur activité et leurs besoins en main-d'œuvre (immédiats et futurs) et être en mesure de diagnostiquer leurs exigences. Parfois, les employeurs pensent savoir ce dont ils ont besoin, mais ces besoins ne correspondent pas à la réalité du marché du travail. Leurs besoins peuvent également requérir une mise en adéquation au regard de la charge de travail des SPE. L'honnêteté à l'égard des employeurs est primordiale, de même qu'il convient de ne pas promettre plus que ce que l'on peut offrir. La relation entre les SPE et les employeurs n'étant pas fondée sur une transaction financière contractuelle, elle doit reposer sur la confiance et l'échange mutuel. Ainsi, le SPE fournit de la main-d'œuvre et des services et l'employeur des offres d'emploi. Nombre d'exemples de relations durables et de confiance entre les prestataires de services, les SPE et les employeurs en témoignent. Les SPE doivent également renforcer les compétences de leur personnel afin de pouvoir travailler efficacement avec les employeurs. Les SPE sont



également en mesure de proposer aux petites et moyennes entreprises une proposition de service différenciée et devraient cibler ce segment de marché.

Les SPE peuvent également travailler en bonne intelligence avec les agences pour l'emploi (c'est le cas au Royaume-Uni et en Australie, par exemple) - ce podcast de REC traite de ce sujet de manière plus détaillée : <https://podcasts.apple.com/au/podcast/talking-recruitment/id968703734?i=1000497095780>

Je me tiens à votre disposition pour vous fournir de plus amples informations. – jo.ingold@acu.edu.au

2) Comment le SPE parviendra-t-il à s'imposer sur le marché du travail, au regard de l'autonomie de gestion dont disposent les agences pour l'emploi ?
(de M. Mahamane Moctar ALI LALI IBRAHIM, Niger)

Merci pour cette excellente question. Les SPE doivent proposer une valeur ajoutée différente d'un point de vue qualitatif en fonction de leur diversité de dossiers et en exploiter les bénéfices constatés. Il s'agit notamment des avantages en matière de ressources humaines et de responsabilité sociale des entreprises (RSE), mais aussi et surtout de la possibilité pour les employeurs d'accéder à un vivier de talents cachés en collaborant avec un intermédiaire compétent capable de les aider à modifier leurs pratiques de recrutement et d'acquisition de talents et d'améliorer leurs méthodes de gestion des ressources humaines, en modifiant par exemple la conception des emplois afin d'offrir des possibilités plus inclusives et plus flexibles, en améliorant les compétences des responsables hiérarchiques et des superviseurs.

Le personnel des SPE en contact avec les employeurs doit aller à la rencontre des recruteurs, comprendre leur activité et leurs besoins en main-d'œuvre (immédiats et futurs) et être en mesure de diagnostiquer leurs exigences. Parfois, les employeurs pensent savoir ce dont ils ont besoin, mais ces besoins ne correspondent pas à la réalité du marché du travail. Leurs besoins peuvent également requérir une mise en adéquation au regard de la charge de travail des SPE. L'honnêteté à l'égard des employeurs est primordiale, de même qu'il convient de ne pas promettre plus que ce que l'on peut offrir. La relation entre les SPE et les employeurs n'étant pas fondée sur une transaction financière contractuelle, elle doit reposer sur la confiance et l'échange mutuel. Ainsi, le SPE fournit de la main-d'œuvre et des services et l'employeur des offres d'emploi. Nombre d'exemples de relations durables et de confiance entre les prestataires de services, les SPE et les employeurs en témoignent. Les SPE doivent également renforcer les compétences de leur personnel afin de pouvoir travailler efficacement avec les employeurs. Les SPE sont également en mesure de proposer aux petites et moyennes entreprises une proposition de service différenciée et devraient cibler ce segment de marché.

Les SPE peuvent également travailler en bonne intelligence avec les agences pour l'emploi (c'est le cas au Royaume-Uni et en Australie, par exemple) - ce podcast de REC approfondit cette thématique : <https://podcasts.apple.com/au/podcast/talking-recruitment/id968703734?i=1000497095780>



Pour toute question additionnelle, n'hésitez pas à me contacter :
jo.ingold@acu.edu.au