



Organisation
internationale
du Travail

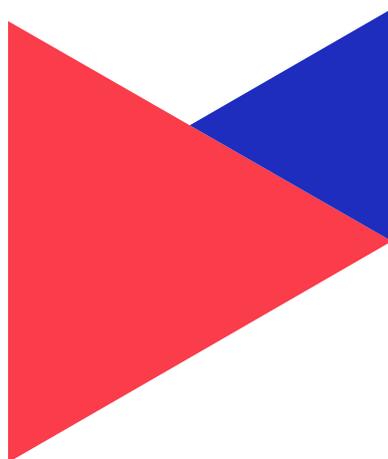


EESE
Enabling Environment for
Sustainable Enterprises

► EESE dans des contextes de fragilité

Note d'orientation sur la façon de mener des évaluations Environnement Favorable aux Entreprises Durables (EESE) dans des contextes de fragilité





EESE dans des contextes de fragilité

Note d'orientation sur la façon de mener des évaluations
Environnement Favorable aux Entreprises Durables (EESE)
dans des contextes de fragilité



Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

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, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-9-220-36941-8 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui 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, ni 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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

▶ Avant-propos

L'OIT s'emploie à promouvoir la justice sociale et la paix depuis sa fondation il y a 100 ans. Aujourd'hui, près de 2 milliards de personnes vivent dans des situations de crise et de fragilité, où la pauvreté et les inégalités augmentent. Compte tenu des risques encourus à cause du changement climatique, de la rareté des ressources naturelles, des conflits prolongés et des niveaux de développement humains plutôt bas, ce nombre est susceptible d'augmenter à moins que les communautés du monde entier ne renforcent leur résilience et ne travaillent ensemble pour la consolidation de la paix.

À la suite d'un conflit ou d'une catastrophe, le travail décent est souvent considéré comme une priorité secondaire alors qu'il peut être la clé pour résoudre de nombreux facteurs de conflit et peut contribuer à rétablir la paix et la résilience. L'emploi et le travail indépendant permettent aux hommes et aux femmes touchés par les conflits et les catastrophes d'établir des moyens de subsistance durables; le soutien au secteur privé est donc essentiel pour faciliter une reprise inclusive.

La recommandation no 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience fournit un cadre unique à cet égard. Elle offre des conseils aux mandants du BIT – représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs – pour aborder les problèmes du monde du travail dans les situations de crise due à des conflits ou des catastrophes. De plus, étant le seul instrument normatif international axé sur le rôle de l'emploi et du travail décent pour promouvoir la paix, éviter les crises, permettre la reprise et la construction de la résilience, elle représente un instrument précieux pour la communauté internationale des acteurs et des institutions engagées dans l'articulation entre action humanitaire, développement et paix. Parmi ses dispositions sur l'emploi et les moyens de subsistance, elle fait précisément appel à la création ou la restauration d'un environnement propice aux entreprises durables, y compris les PME et les coopératives.

Dans les pays touchés par des conflits et des catastrophes, les entreprises de tous types et de toutes tailles sont souvent fortement impactées, ébranlant encore plus les entreprises vulnérables telles que celles de l'économie informelle ou les entreprises dirigées par des femmes. Les conflits et les catastrophes peuvent avoir détruit l'infrastructure locale, ont dissuadé les investisseurs et les acheteurs étrangers, empêché les jeunes de s'instruire et de développer leurs compétences, et auraient pu mettre les entreprises locales dans des situations les empêchant d'honorer leurs commandes ou d'en obtenir de nouvelles, ce qui entraînerait des conséquences catastrophiques sur les revenus des entrepreneurs et leurs employés potentiels.

Pour cette raison, soutenir la création d'un environnement propice aux entreprises durables dans des contextes de fragilité est un élément-clé à la reconstruction des fondations d'une infrastructure et d'institutions de marché fonctionnelles, en veillant à ce que l'environnement propice post-conflit permette le développement d'entreprises qui combinent une quête naturelle de profit dans le respect de la dignité humaine, de la durabilité environnementale et du travail décent.

S'appuyant sur le travail effectué par l'équipe EESE (Environnement Favorable aux Entreprises Durables) et l'Unité de coordination et de soutien pour la paix et la résilience (CSPR), cette publication présente une série de lignes directrices pour la conduite de l'EESE dans des contextes de fragilité, de régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes, en tenant compte à la fois des conditions d'amélioration de l'environnement propice et du processus pour mener une évaluation.

À la lumière de la recommandation no205 et de la réforme des Nations Unies, cette note d'orientation intègre les éléments de réactivité à la paix et de renforcement de la résilience dans la méthodologie EESE et s'efforce de relever les défis

spécifiques posés par la fragilité, les conflits et les catastrophes. Pour cette raison, nous considérons cette note d'orientation comme un document « vivant » et nous attendons avec impatience les commentaires et les leçons apprises spécifiques au contexte qui enrichiront la méthodologie et garantiront qu'elle continue d'être pertinente pour tous les fonctionnaires, mandants et partenaires de l'OIT impliqués dans le maintien de la paix et la promotion d'un environnement propice aux entreprises durables.

Nous souhaitons remercier l'équipe d'orange & teal et swisspeace qui ont écrit conjointement cette note d'orientation - Harald Meier, Michael

Morlok, Ha-My Nguyen, (orange & teal) et Evelyn Dietsche (swisspeace).

Avec les auteurs nous tenons également à remercier Carlo Maria Delù, Julie Kazagui, Claire La Hovary, Maria Machailo-Molebatsi, Tonderai Manoto, Mohammed Mwamadzingo, Federico Negro et Nieves Thomet qui ont pris le temps de contribuer à cette note d'orientation en partageant leur expertise et leur expérience et en proposant des ressources pertinentes sur lesquelles s'appuyer. La note d'orientation a finalement été révisée par Michela Albertazzi, Séverine Deboos, Eva Majurin, Federico Negro, Elisa Selva et Nieves Thomet.

Table des matières

Avant-propos	iii
1 Introduction	1
2 Qu'est-ce que la méthodologie EESE?	3
2.1 Le programme EESE	3
2.2 Le processus et les phases d'EESE	5
3 Qu'est-ce qui définit la fragilité?	7
3.1 L'exposition aux risques et la résilience	7
3.2 Les Réformes de l'environnement des affaires dans des contextes de fragilité. . .8	
3.3 L'emploi et le travail décent dans des contextes de fragilité	10
4 Comment conduire les évaluations EESE dans des contextes de fragilité?	13
4.1 Les implications de la fragilité pour EESE	13
4.2 Les étapes du processus d'évaluation EESE	18
5 Ressources supplémentaires	27
6 Glossaire des termes clés	29



Introduction

L'OIT a commencé à mener des évaluations de l'environnement favorable aux entreprises durables (EESE) en 2007 pour soutenir les réformes de l'environnement des affaires (REA) qui permettent au secteur privé de générer de l'emploi productif et du travail décent.

L'expérience a montré que la réalisation d'évaluations EESE et la conception et la mise en œuvre des programmes de REA ont été particulièrement difficiles dans des contextes de fragilité, de régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes. L'une des principales raisons, est que les hypothèses clés qui sont vraies dans les pays où les capacités des autorités de l'Etat sont plus développées et où la relation tripartite entre le gouvernement, le secteur privé et les représentants des travailleurs est généralement inclusive, ne sont pas remplies dans ces contextes. Dans des contextes où la fragilité et les conflits prévalent, la relation entre les autorités étatiques et les entreprises est souvent basée sur des relations personnelles et moins formelle et transparente que ce à quoi on s'attendrait ailleurs, ce qui implique que les autorités étatiques n'offrent pas des biens et des services publics aux mêmes conditions à tous. La conséquence est que la capacité limitée compromet la résilience de ceux qui font face aux impacts négatifs des catastrophes et des conflits et leur capacité à reconstruire par la suite. A l'avenir il est peu probable que la fragilité et le risque de conflit et de catastrophe diminuent car l'évolution rapide des conditions climatiques mondiales est sur le point de provoquer des conditions météorologiques extrêmes plus graves et plus fréquentes qui aggravent les effets négatifs de la dégradation environnementale et de l'exploitation intensive des ressources naturelles.

Dans ce contexte, l'objectif de ce document est de guider le personnel de l'OIT, ses mandants – i.e.,

le gouvernement, les organisations représentant les employeurs et les travailleurs – les experts en développement d'entreprises, et, plus largement, la communauté internationale pour mener des évaluations EESE dans des contextes de fragilité, de régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes, en vue de contribuer à prévenir les conflits et à renforcer la résilience et la paix. L'accent est mis sur la réalisation d'évaluations EESE basées sur un processus participatif qui cherchent à comprendre les défis uniques que de tels contextes rencontrent et à identifier les opportunités de développement des REA ainsi que des programmes Des emplois au service de la paix et de la résilience (EPR) qui soient sensibles aux conflits et qui favorisent la paix.

Sur la base de la définition annoncée dans les [*Orientations par l'OIT sur l'analyse de la paix et des conflits \(2021\)*](#), la sensibilité aux conflits et les réponses qui favorisent la paix se réfèrent à la capacité des acteurs opérant dans des contextes fragiles et des contextes affectés par des conflits afin de contribuer de façon délibérée à une paix durable. Ils y parviennent en concevant des programmes stratégiques des REA qui s'attaquent aux facteurs de conflits et renforcent les capacités dans le soutien à la paix. Ainsi les programmes des REA sensibles aux conflits et qui favorisent la paix soutiennent intentionnellement un changement inclusif et soutenu localement et cherchent à renforcer la résilience sociale face au conflit, à la violence et aux catastrophes. Dans le même temps, la sensibilité aux conflits et les réponses qui favorisent la paix ne suffisent pas à reconnaître et relever les défis auxquels les parties prenantes peuvent être confrontées dans un avenir prévisible, compte tenu non seulement de l'évolution rapide des changements des conditions climatiques mondiales sur le point de provoquer des conditions météorologiques extrêmes plus

graves et plus fréquentes qui aggravent les effets négatifs de la dégradation environnementale et la surexploitation des ressources naturelles ainsi que la pandémie/épidémie de Covid-19. Cela suggère que les analyses de risques doivent non seulement se concentrer sur les facteurs endogènes de fragilité et de conflit mais aussi sur les facteurs de risques exogènes, y compris les risques de catastrophes liées au changement climatique qui menacent la vie, la santé, l'emploi et la continuité des entreprises et des moyens de subsistance.

Cette note d'orientation de l'OIT s'appuie sur la conjecture selon laquelle une évaluation ESEE participative peut fournir la matière nécessaire au développement d'une compréhension commune des contraintes systémiques et étatiques qui prévalent dans de tels contextes et de leur effet sur la relation entre les autorités étatiques, le secteur privé et les travailleurs qui comptent sur les salaires et les traitements pour leur subsistance. Une telle compréhension est essentielle pour l'OIT et ses mandants et partenaires tripartites pour identifier et convenir de comment le secteur privé peut être aidé afin de créer des emplois décents et de générer de l'emploi de qualité dans des contextes où il est primordial que ces derniers contribuent à se remettre des conflits et des catastrophes, à aider à construire et à maintenir la paix et favoriser le dialogue social et le respect des droits de l'homme.

Une évaluation participative de l'ESEE menée dans un contexte fragile et touché par un conflit s'efforce d'engager les trois parties prenantes – gouvernement, organisations représentant les employés et les travailleurs – et, en outre, d'autres parties concernées, y compris des organisations humanitaires et de développement, pour fournir

une compréhension politiquement neutre de la situation socio-économique donnée. Cela fournit la matière pour construire des coalitions de soutien pour initier et maintenir un changement positif vers l'amélioration de cette situation donnée en vue d'augmenter l'offre d'emplois plus décents et des opportunités d'emploi de qualité, notamment pour ceux dont la situation socio- et politico-économique a eu tendance à exclure ou à marginaliser. Souvent, cela impliquera d'inciter les autorités publiques à soutenir les activités du secteur privé d'une façon qui devient plus inclusive et ne réserve pas les rentes et l'accès privilégié aux opportunités économiques à un groupe limité de bénéficiaires.

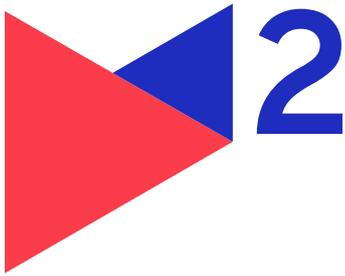
Le reste de ce guide est structuré en cinq sections.

- ▶ **La section 2** explique en quoi consistent les évaluations ESEE et le processus qui les sous-tend.

- ▶ **La section 3** discute du concept de fragilité et des implications pour l'environnement dans lequel les entrepreneurs et les entreprises mènent leurs activités commerciales.

- ▶ Dans ce contexte, **la section 4** se concentre sur et développe la conduite d'évaluations ESEE dans des contextes de fragilité, des régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes.

- ▶ **La section 5** répertorie des ressources supplémentaires disponibles de l'OIT ainsi que d'autres organisations, suivie d'un glossaire des termes clefs.



Qu'est-ce que la méthodologie EESE?

2.1 Le programme EESE

Le programme EESE a été établi en 2007 sur la base des [Conclusions de l'OIT concernant la promotion des entreprises durables](#), qui reconnaissent l'importance d'un environnement propice au secteur privé, et aux entreprises durables en particulier. Ces dernières sont comprises comme des entreprises qui combinent la quête du profit avec des offres de travail décent et qui ne relèvent pas de l'exploitation. Le programme s'est concentré sur les conditions de base qui créent des opportunités pour les entreprises durables. Le travail du programme a été influencé par le [Rapport de l'OIT sur les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs \(2015\)](#), qui a résumé les données mondiales sur la création d'un environnement propice aux entreprises durables et le soutien au développement des entreprises.

L'objectif principal de l'EESE a été d'améliorer l'environnement propice aux entreprises durables en:

- ▶ Permettant aux parties prenantes d'identifier les contraintes majeures qui entravent le développement durable des entreprises.
- ▶ Favorisant le dialogue entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements pour parvenir à des recommandations politiques communes.
- ▶ Soutenant l'adoption de réformes efficaces.
- ▶ Libérant le potentiel entrepreneurial, stimulant l'investissement et générant de la croissance, en créant de meilleurs emplois et en réduisant la pauvreté.

ENCADRÉ 1

Quels sont les attributs qu'un environnement propice est censé avoir?

Il s'agit de la combinaison de conditions qui affectent la capacité d'une entreprise à démarrer, se développer et créer des emplois décents et sont de nature politique, économique, sociale et environnementale. EESE distingue 17 de ces conditions. Dans le cadre du processus EESE, les parties prenantes donnent généralement la priorité aux sujets qu'elles considèrent les plus importants dans leurs contextes spécifiques.

A l'heure actuelle, aucune des conditions ne parle des risques associés aux catastrophes provoquées par les changements des conditions climatiques, la dégradation de l'environnement et l'exploitation abusive des ressources naturelles et les risques naturels connexes qui peuvent menacer la vie, la santé, les emplois et la continuité des entreprises et des moyens de subsistance. A l'avenir, ces risques sont susceptibles d'affecter certaines (sinon toutes) des 17 conditions énoncées.

Politiques

- Paix et stabilité politiques
- Bonne gouvernance
- Dialogue social
- Respect des droits de la personne et des normes internationales du travail

Economiques

- Stabilité de la politique macroéconomique et bonne gestion de l'économie
- Commerce et intégration économique durable
- Environnement juridique et réglementaire propice
- Etat de droit et propriété privée
- Concurrence loyale
- Accès aux services financiers
- Infrastructure physique
- Technologies de l'information et de la communication

Sociales

- Culture entrepreneuriale
- Education, apprentissage et formation continue
- Justice et inclusion sociales
- Protection sociale adéquate

Environnementales

- Gestion responsable de l'environnement

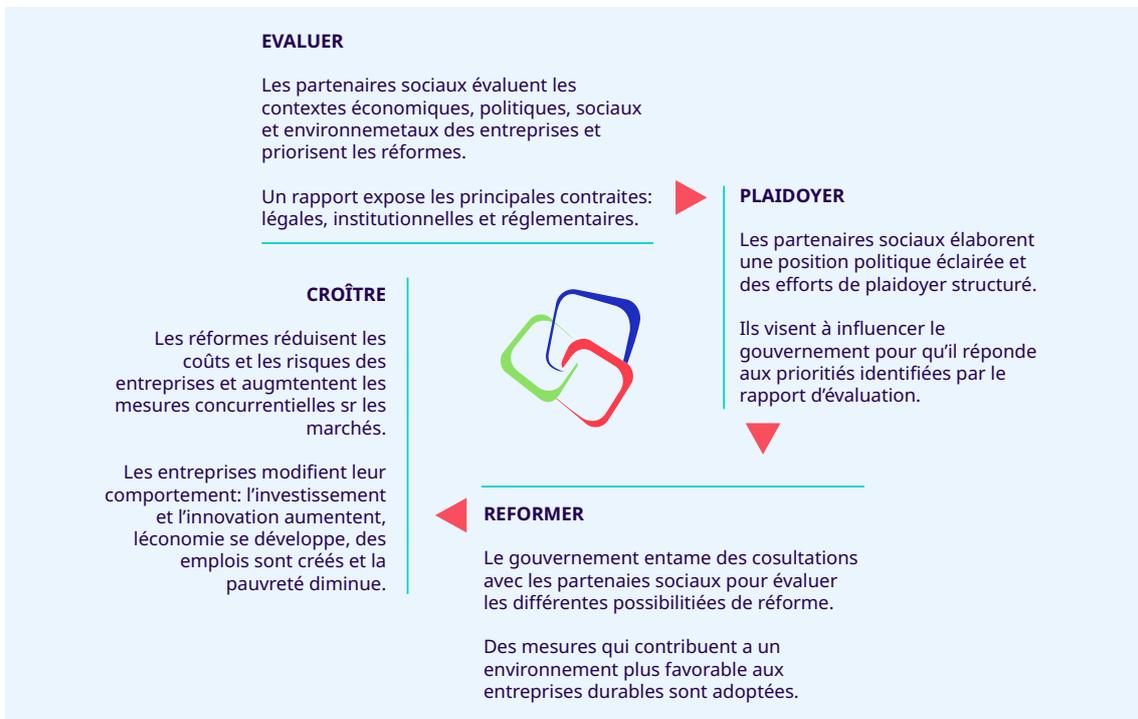
2.2 Le processus et les phases d'EESE

Le processus typique EESE comprend quatre phases: (1) une phase d'évaluation; (2) une phase de plaidoyer; (3) une phase de réforme et (4) une phase de croissance. Ceci est illustré dans la figure 1. Ce processus a permis au programme EESE d'évaluer l'environnement des affaires dans le but de créer un programme de REA et d'élaborer un plan d'action pour réformer et créer un environnement propice où les entreprises durables

stimulent la croissance et la création d'emplois. Une Théorie du Changement sous-jacente (TC pour EESE) a également été développée.

La phase initiale d'«évaluation» du processus EESE comprend habituellement six étapes, dont le point d'orgue est la production d'un rapport final et de plans d'action pour réformer ce que les trois phases suivantes sont censées mettre en œuvre et produire le résultat escompté d'emplois plus décents et de qualité. Les six étapes sont listées et décrites dans le tableau 1.

► Figure 1: Les phases EESE



► Table 1: The EESE ASSESS phase

Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5	Etape 6
Préparation	Priorisation	Collecte de données	Analyse et interprétation	Validation and plan d'action	Adoption / approbation des plans
<i>En général:</i> Examen de la littérature et des données secondaires des 17 conditions	<i>En général:</i> Atelier de priorisation avec les mandants	<i>En général:</i> Enquête auprès des entreprises et des travailleurs	<i>En général:</i> Rapport préliminaire résumant les résultats de l'enquête	<i>En général:</i> Atelier de validation et de planification des actions	<i>En général:</i> Rapport final et plans d'action

Depuis que le programme a été lancé en 2007, ce processus d'«évaluation d'EESE» a été mené dans plus de 50 pays; 20,000 entreprises et près de 2,000 travailleurs ont été interrogées (en 2021). Il s'est traduit par l'élaboration de plus d'une centaine de plans d'action. Ces plans menant à la mise en œuvre de nombreuses réformes importantes. Deux de ces applications sont décrites dans la section 4, et d'autres exemples peuvent être trouvés sur le site web de l'OIT ([lien](#)).

L'encadré 2 décrit comment l'OIT voit les différences entre la méthodologie d'évaluation d'EESE et d'autres évaluations de l'environnement des entreprises. Il montre également les trois attributs auxquels aspire le processus d'évaluation EESE: complet, inclusif, participatif.

ENCADRÉ 2

En quoi la méthodologie EESE est-elle différente des autres?

Il existe plusieurs façons d'évaluer un environnement des affaires. La méthodologie EESE reflète la structure tripartite unique de l'OIT, qui réunit les gouvernements, les employeurs, et les travailleurs autour d'une même table. Avant tout, ce qui distingue EESE est donc la nature participative de la méthodologie: les sujets et les défis sont identifiés ensemble, tout comme les décisions pour faire face à ces défis fondés sur la base de la preuve. Les ateliers de validation et de consultation sont intégrés au processus pour créer une appropriation par les acteurs locaux.

De par sa nature participative, EESE vise à inclure les voix de toutes les parties prenantes, y compris celles qui sont privées de leurs droits, ce pour quoi la méthodologie EESE peut être qualifiée d'inclusive. Etant inclusive pendant le processus, EESE vise à produire des réformes d'environnement des affaires qui fonctionnent pour tous et donnent lieu à une croissance inclusive.

Un troisième élément qui distingue EESE est qu'il considère un large éventail de conditions politiques, sociales et économiques et environnementales. Il élargit ainsi le concept traditionnel d'«environnement des affaires» pour saisir les dimensions liées à la justice sociale et au travail décent. Cela offre aussi l'opportunité de renforcer l'accent mis sur les conditions environnementales et d'appliquer la méthodologie EESE pour évaluer les risques de catastrophes et de la résilience en tant qu'aspect de plus en plus important d'un environnement des affaires durable et qui affecte la justice sociale (par exemple la transition juste) et le travail décent (par exemple la croissance verte et les emplois).

La méthodologie EESE utilise l'information provenant de diverses sources y compris des données secondaires et des indicateurs au niveau macro, des enquêtes auprès des entreprises, des entretiens avec des informateurs clé et des ateliers participatifs pour fournir une vision d'ensemble et équilibrée.



Complète

Notre méthodologie utilise des informations provenant d'une série de sources, notamment des données secondaires et des indicateurs de niveau macro, des enquêtes auprès des entreprises, des entretiens avec des intervenants clés et des ateliers participatifs



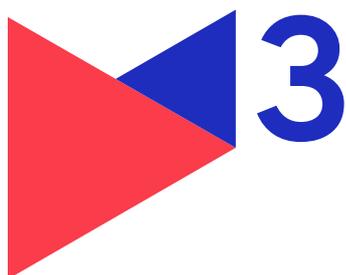
Inclusive

Nos processus impliquent toutes les principales parties prenantes, y compris les représentants du secteur privé (organisations d'employeurs), les employés (syndicats) et les régulateurs (gouvernement)



Participative

Notre approche repose sur la collaboration entre les parties prenantes locales. Des ateliers de validation et de consultation intégrés au processus permettent de garantir l'appropriation par les acteurs locaux



Qu'est-ce qui définit la fragilité?

Aux côtés d'autres agences des Nations Unies et d'organisations internationales de développement et d'institutions financières, l'OIT reconnaît qu'il est éminemment nécessaire d'apporter une attention particulière aux contextes où prévalent les risques de fragilité, de conflits ou de catastrophes. Dans toutes les régions du monde, on estime aujourd'hui que plus de 2 milliards de personnes vivent dans de tels contextes. Les personnes déjà vulnérables, notamment les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes déplacées sont touchées de façon disproportionnée.

Etant donné les défis mondiaux auxquels le monde est confronté, on s'attend à ce qu'à l'avenir, le nombre de personnes vivant dans de tels contextes augmente. L'accélération des changements des conditions climatiques et la fréquence et l'intensité croissante de différents types de catastrophes interagissent avec d'autres facteurs de fragilité et de conflits. Cela instille un certain niveau d'urgence à propos du rôle des entreprises et du type de travail et d'emploi qu'elles peuvent offrir dans des contextes de fragilité, touchés par des conflits et où et quand les catastrophes peuvent arriver ou sont déjà arrivées. De même, les entreprises peuvent aussi jouer un rôle dans le renforcement de la résilience en amont et à la suite de tels événements.

3.1 L'exposition aux risques et la résilience

Il n'existe pas de définition univoque de la fragilité. Au lieu de cela, plusieurs cadres et méthodologies ont été développés pour identifier les facteurs clé et les caractéristiques de la fragilité et du conflit. Ces méthodologies existantes tiennent compte d'un large éventail d'attributs, de facteurs et de caractéristiques différents. Le dénominateur commun à ces préoccupations sont les faiblesses et/ou l'absence de fonctions et de services généralement associés et fournis par leurs Etats et leurs autorités. Ainsi, il existe un consensus implicite sur le fait que la fragilité et les conflits sont en quelque sorte liés aux capacités limitées de l'Etat. Le baromètre des environnements fragiles de l'OIT ([Compass of Fragile Settings \(2015\)](#)), qui envisage la fragilité du point de vue de l'emploi et des activités de travail décent le reconnaît, en se référant à un continuum contingent de « *le degré auquel un Etat (ou une unité territoriale comparable) est capable de remplir ses fonctions essentielles et fournir aux individus sur son territoire des conditions de vie* ». La littérature et les recherches sur les REA reconnaissent également l'importance des capacités de l'Etat, tout comme les évaluations EESE lorsqu'elles sont menées dans ou pour des contextes fragiles.

Le cadre le plus récent et le plus élaboré sur la fragilité est la méthodologie des «Etats de fragilité» de l'OCDE. Publié pour la première fois en 2015, il a encore évolué depuis lors.¹ Il s'appuie sur l'identification des vulnérabilités et de l'exposition aux risques qui sous-tendent cinq dimensions de la fragilité: économique, politique, sociale, environnementale et sécuritaire. Le tableau 2 appréhende ces vulnérabilités ainsi que les indicateurs qui sont appliqués dans les évaluations nationales respectives.² Pour chacune de ces dimensions, la fragilité est conceptualisée en tant que combinaison de l'exposition à des événements négatifs et de l'insuffisance de la capacité d'adaptation des Etats, des systèmes et des communautés à gérer, absorber et diminuer ces risques.

Sur la base de cette méthodologie, la dernière évaluation de l'OCDE (2020) a identifié au moins soixante «Etats de fragilité». Aucun de ceux qui figurent sur la liste n'est un pays de l'OCDE. La plupart, mais pas tous, sont des pays en voie de développement à faible revenu. Un peu plus d'une douzaine sont considérés «extrêmement fragiles» parce qu'ils présentent de très grandes vulnérabilités dans l'ensemble des cinq dimensions. En général, ce sont des contextes où la violence et le manque de sécurité sont omniprésents et où les vulnérabilités politiques, économiques et sociales sont graves.

De nombreux contextes fragiles sont particulièrement vulnérables aux risques environnementaux, que le baromètre de fragilité de l'OIT considère comme des facteurs de risques exogènes susceptibles d'aggraver d'autres facteurs de fragilité et de conflits.

Sur la base de la définition de l'OCDE (voir colonne 2 du tableau 2), les vulnérabilités environnementales sont associées aux changements des conditions climatiques et à d'autres risques de catastrophes auxquels certaines zones géographiques sont plus exposées que d'autres. La résilience des territoires face à ces risques est conditionnée par la capacité socio-politique et

institutionnelle à contrebalancer les impacts négatifs. Malheureusement les zones géographiques sont souvent parmi celles qui sont les moins capables de résister et de se remettre des impacts négatifs du fait de leurs capacités éatiques limitées. Ainsi elles courent un plus grand risque que les vulnérabilités environnementales interagissent avec d'autres facteurs politique, social et économique de fragilité et de conflit.

Un autre contexte connu pour ses événements météorologiques graves et plus fréquents entraînant des conséquences dévastatrices est celui des petites îles. Bon nombre d'entre elles sont des pays à revenu inférieur ou intermédiaire inférieur, peu peuplés et fortement dépendants du commerce. Globalement, ce groupe comprend environ quarante petits Etats insulaires en développement (PIED) indépendants ([SIDS](#)).

En substance, la fragilité comprend de nombreux contextes. Dans certains d'entre eux, les hommes sont exposés à des risques spécifiques alors que dans d'autres, ils sont confrontés à de nombreuses vulnérabilités interdépendantes qui s'alimentent les unes les autres de façon dynamique et parfois en hausse fulgurante. Les contextes fragiles sont également sujets à une proportion importante de la population comprenant des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI) et des réfugiés de la région ou des pays voisins.

3.2 Les Réformes de l'environnement des affaires dans des contextes de fragilité

La littérature sur l'environnement des affaires reconnaît et a critiqué les méthodologies existantes pour évaluer l'environnement des affaires, surtout l'Index de la Banque mondiale *Doing Business* et les analyses associées sur la facilité de faire des

1 OCDE (2020). Etats de fragilité, Paris: OCDE, <https://www.oecd.org/fr/publications/etats-de-fragilite-261b19f4-fr.htm>

2 Voir Harsh Desai et Erik Forsberg (2020) Fragilités multidimensionnelles. *Multidimensional Fragility*. Paris: OECD, et aussi le site comparatif de l'OCDE sur la fragilité des Etats: <http://www3.compareyourcountry.org/states-of-fragility/overview/0/>

► Tableau 2: Fragilité multidimensionnelle, Cadre de fragilité des Etats de l'OCDE

Vulnérabilité économique	Vulnérabilité environnementale	Vulnérabilité politique	Vulnérabilité sécuritaire	Vulnérabilité sociale
Description				
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Fondamentaux économiques faibles et/ou une forte exposition aux chocs économiques et peu ou pas de capacité d'adaptation pour atténuer l'impact. ▶ Affecte le bien-être et la prospérité des individus, des ménages et de la société. ▶ A un impact sur les autres dimensions de la fragilité en exacerbant les divisions politiques et sociales qui contribuent à la violence et aux troubles, et à leur tour, affectent l'économie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Risques climatiques et sanitaires qui affectent les moyens de subsistance ainsi que les institutions pour contrebalancer ces risques. ▶ Peut creuser les inégalités, augmenter le risque de la violence sur la répartition des ressources et ▶ Affectent les indicateurs clés du bien-être économique et social, impactant ainsi d'autres dimensions de la fragilité. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Risques inhérents aux processus politiques ainsi que les capacités d'adaptation pour renforcer la responsabilité et la transparence de l'Etat. ▶ Affecte d'autres dimensions en façonnant les institutions qui arbitrent les relations économiques et sociales et contribuent à des sociétés pacifiques, justes et inclusives. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Enclins à la violence et à la criminalité, capturant la présence de la violence directe ainsi que les institutions pour les prévenir et les atténuer. ▶ Affecte d'autres dimensions et la fragilité en général en perturbant les économies et les sociétés comme en témoignent les vies perdues, l'infrastructure et les chaînes d'approvisionnement endommagées, le capital social et la cohésion érodés, et d'autres défis transversaux qui affectent le développement durable et la paix. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Risques affectant le capital social et la cohésion, notamment ceux qui découlent des inégalités verticales et horizontales et la présence d'institutions pour contrer ces risques. ▶ Exacerbe les exclusions économiques, politiques et sociales, et contribue aux griefs des groupes marginalisés, ce qui est l'une des façons dont elle contribue à la fragilité, dans d'autres dimensions et globalement.
Indicateurs				
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dépendance à l'aide ▶ Dette brute des administrations publiques ▶ Insécurité alimentaire ▶ PIB par habitant taux de croissance ▶ Qualité réglementaire ▶ Eloignement ▶ Dépendance aux ressources ▶ Ratio de la participation des femmes à celle des hommes dans la population active ▶ Vulnérabilité socio-économique ▶ Taux de chômage ▶ Jeunes sans emploi ni études ni formation (NEET) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Risque de catastrophe ▶ Performance environnementale ▶ Insécurité alimentaire ▶ Efficacité du gouvernement ▶ Prévalence des maladies infectieuses ▶ Etat de droit ▶ Vulnérabilité socio-économique ▶ Force de la société civile ▶ Urbanisation 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Clientélisme ▶ Perception de la corruption ▶ Efficacité du gouvernement ▶ Contraintes judiciaires sur le pouvoir exécutif ▶ Contraintes législatives sur le pouvoir exécutif ▶ Intégrité physique ▶ Indépendance du gouvernement régional ▶ Stabilité politique ▶ Proportion de femmes présentes au parlement ▶ Voix et responsabilité 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Décès liés aux combats dans les conflits armés ▶ Contrôle du territoire ▶ Décès d'acteurs non étatiques lors de violences unilatérales et des conflits non étatiques ▶ Alliances formelles ▶ Discrimination sexuelle ▶ Taux d'homicide ▶ Impact du terrorisme ▶ Présence d'agents de sécurité armés ▶ Présence de policiers ▶ Etat de droit ▶ Risque de conflit violent ▶ Crime violent 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accès à la justice ▶ Inégalité des genres ▶ Coefficient gini ▶ Inégalité horizontale ▶ Force de la société civile ▶ Personnes déracinées ▶ Urbanisation ▶ Voix et responsabilité

Source: OCDE (2020), voir ici: www3.compareyourcountry.org/states-of-fragility/overview-map/1/1059

affaires³ La critique inclut que ces instruments sont trop superficiels et pas assez profonds pour véritablement comprendre les contraintes systémiques au développement du marché et du secteur privé inclusif. Leur départ conceptuel est une économie basée sur des règles de type idéal. Cette référence ne parvient pas à saisir comment les affaires sont menées dans des économies basées sur des transactions et où les transactions commerciales ne sont pas conditionnées par des règles formelles mais par des relations qui peuvent tout aussi bien exclure qu'inclure.

En d'autres termes, dans des contextes où les capacités étatiques sont limitées, l'environnement propice aux entreprises n'est pas défini par des règles formelles qui sont fournies à tous en tant que «bien public». Au lieu de cela, les opportunités et les loyers sont fournis sur la base d'accords et où certains peuvent négocier alors que d'autres non. Ainsi, l'accès n'est pas accordé en tant que «bien public» mais plutôt en tant que «bien de club» où l'Etat et ses autorités sont les gardiens qui décident qui peut en bénéficier. Dans des contextes extrêmement fragiles et touchés par des conflits, les autorités de contrôle peuvent simplement être celles qui sont assez fortes pour monopoliser l'usage de la violence dans une situation géographique particulière. Dans de tels contextes, la capacité de négocier des accords varie en fonction des secteurs et des industries, en fonction des intrants de production (notamment, la main d'œuvre, l'accès au capital, l'accès aux droits de propriété sur les ressources) et de l'accès au marché requis. Le revers de la médaille est que, même si les garanties environnementales et sociales peuvent être reflétées dans des règles et réglementations formelles, l'adhésion et la conformité sont vouées à être compromises. Cela compromet la garantie de conditions de travail décentes et le respect de la santé, de la sécurité et d'autres droits de l'homme des travailleurs.

La conclusion tirée de la littérature sur les réformes de l'environnement des affaires (REA) est

que dans les contextes fragiles et touchés par les conflits, les REA doivent être fondée sur une solide compréhension de (i) comment les entreprises font réellement des affaires dans ces contextes, (ii) quels types d'entreprises opèrent dans quels secteurs et industries, et (iii) quel rôle les autorités de l'Etat (ou l'équivalent des autorités territoriales) jouent-elles dans l'octroi ou la sauvegarde des conditions qui permettent aux entreprises de prospérer. Le conseil général fourni par cette littérature est que les REA doivent être conçues et mises en œuvre de manière stratégique, opportuniste, ciblée et itérativement réactive, de bas en haut plutôt que du haut vers le bas. Le prérequis pour de telles REA est une solide compréhension du contexte plus large et un engagement proactif auprès du secteur privé et les intérêts politiques qui sont sensibles aux réformes. En outre, sur la base de la reconnaissance que les risques de catastrophes liées au changements climatiques sont également une menace pour les emplois, et la continuité des affaires et des moyens de subsistance, les REA doivent aussi tenir compte de ces facteurs dans leur création.

3.3 L'emploi et le travail décent dans des contextes de fragilité

L'OIT s'est préoccupée et a répondu aux situations de conflit et de catastrophes depuis sa création, en mettant l'accent sur le rôle des politiques et des programmes socio-économiques pour construire la paix et soutenir le relèvement. Cet héritage a servi de toile de fond à la [Recommandation no 205 \(2017\) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience](#). Il tient compte non seulement de l'expérience acquise par l'OIT et la communauté internationale en matière de réponse aux crises au fil des décennies, mais il reconnaît aussi que le contexte global a évolué et a accru la complexité des crises contemporaines. Par exemple,

3 Cette littérature inclut Simon White (2020) Réformes de l'environnement des affaires dans des situations de fragilité et affectés par des conflits (*Business Environment Reforms in Fragile and Conflict-Affected Situations*), Comité des donateurs pour le développement des entreprises, qui à son tour est basé sur le cadre des Transitions et développement (*Deals and Development*) développé par Lant Pritchett, Kunal Sen, et Eric Werker (2018), résumé aussi par Sabyasachi Kar, Lant Pritchett, Spandan Roy, et Kunal Sen (2019) Faire des affaires dans un monde de transactions. La fausse double prémisse des réformes des règles, document de travail élargi 2019/81. (*Doing Business in a deals world. The doubly false premise of rules reforms*. Wider Working Paper 2019/81).

ENCADRÉ 3

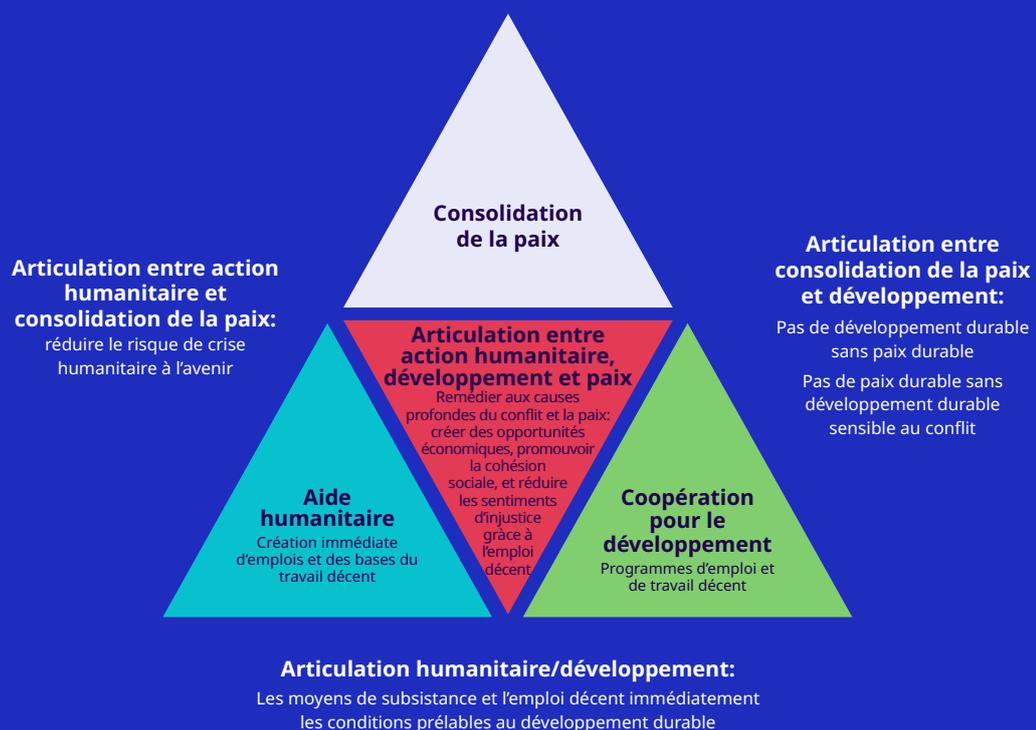
Le travail et l'emploi décent au service de la paix et la résilience

Le cadre normatif qui guide les travaux de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience est la *Recommandation 205* adoptée lors de la Conférence internationale en 2017. Il aborde les défis des conflits et des catastrophes sur la base de l'évaluation par l'OIT des effets négatifs à la fois sur les emplois, les moyens de subsistance, les entreprises et les actifs à très court et court terme, ainsi que les impacts à long terme sur le plan économique, social et le développement institutionnel.

Comme l'illustre le triangle humanitaire-développement-paix dans la figure 3 ci-dessous, l'Agenda sur le Travail décent est un élément essentiel du triple nexus. La triple approche sur l'emploi, les conditions de travail décentes et le dialogue social offre une réponse immédiate axée sur l'emploi, tout en contribuant simultanément à stimuler et à soutenir le développement socio-économique à long terme d'une manière inclusive et fondée sur les droits. Le travail décent et la justice sociale sont promus parce qu'ils sont considérés comme des moteurs essentiels de la résilience et de la paix, s'attaquant aux facteurs sous-jacents de fragilité qui exposent en premier lieu les sociétés et les économies aux chocs externes. L'importance du travail de l'OIT pour promouvoir la paix et la résilience dans les situations de fragilité, de conflits et de catastrophes, est également réitéré dans la *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du Travail (2019)*.

Convenant que l'amélioration de l'environnement des affaires et du climat d'investissement est essentielle pour que les entreprises se remettent d'une crise, l'OIT et le Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies ont reconnu l'importance de s'attaquer aux facteurs de conflits en réduisant les griefs et les inégalités dans leur brochure conjointe *Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi (2021)*. Ils le font en intégrant l'emploi et le travail décent dans les cadres de planification et en concevant et mettant en œuvre des programmes qui traitent du manque d'opportunités économiques, du manque de contact et de l'existence de griefs, et qui soutiennent la création immédiate d'emplois décents et d'opportunités de subsistance dans les réponses humanitaires.

► Figure 3: Triangle de l'articulation entre action humanitaire, développement et paix



les situations de catastrophes sont particulièrement complexes lorsque les aléas naturels interagissent avec les aléas causés par l'homme dans des contextes où les capacités et la résilience de l'Etat sont faibles.

Par conséquent, l'OIT a élargi la portée de ses instruments normatifs pour inclure les situations de conflit et de catastrophe et a élargi et mis à jour les orientations qu'elle fournit à ses parties prenantes pour l'emploi et d'autres éléments de l'Agenda du Travail décent dans de telles situations. Cet agenda est un élément essentiel de l'articulation entre action humanitaire, développement et paix (voir l'encadré 3), qui considère l'emploi, les conditions de travail décentes, la protection sociale et le dialogue social en tant que facteurs qui contribuent à la paix et à la résilience. La brochure [Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi \(2021\)](#) expose la «Théorie du changement pour la paix» sur la manière selon laquelle l'emploi décent peut contribuer à prévenir les conflits et maintenir la paix.

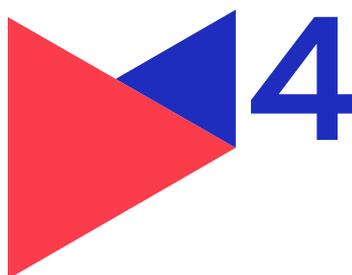
Afin de mieux équiper l'OIT pour travailler dans des contextes de fragilité, de régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes, le Directeur général de l'OIT a lancé Programme [Des emplois au service de la paix et de la résilience \(EPR\)](#), qui est devenu le principal outil pour traduire en actions concrètes les normes directives énoncées dans la recommandation n° 205. Ce programme

phare combine des investissements à forte intensité d'emploi avec des formations techniques, professionnelles et entrepreneuriales et des services d'emploi, ainsi que des approches de développement économique local. Le programme EPR regroupe ces éléments modulaires de manière cohérente et adaptée au contexte, en se concentrant particulièrement sur les besoins des chômeurs et des sous-employés, des jeunes et des femmes peu qualifiés et d'autres groupes vulnérables.

Les quatre objectifs clé du programme EPR sont:

- ▶ Créer des emplois directs et assurer la sécurité du revenu
- ▶ Améliorer les compétences à l'employabilité
- ▶ Soutenir le travail indépendant, les entreprises et les coopératives
- ▶ Comblent l'écart entre l'offre et la demande.

La stratégie consiste à atteindre ces objectifs en soutenant le renforcement des institutions, le dialogue social et le renforcement des principes et des droits fondamentaux au travail. L'EPR vise à renforcer la cohésion sociale et la résilience aux chocs futurs en améliorant les perspectives économiques, les contacts inter-groupes et en répondant aux griefs des communautés les plus vulnérables.



Comment conduire les évaluations EESE dans des contextes de fragilité?

4.1 Les implications de la fragilité pour EESE

L'objectif d'une évaluation EESE est de permettre aux parties prenantes concernées d'identifier et d'acquiescer une compréhension commune des principales contraintes qui entravent le développement des entreprises et de promouvoir un dialogue tripartite entre les travailleurs, les employeurs et les autorités gouvernementales pour entamer et conduire une action politique qui soutient les REA. À leur tour, de telles réformes devraient libérer leur potentiel entrepreneurial, stimuler l'investissement, créer des emplois décents et qualitatifs et réduire la pauvreté. Entreprendre des évaluations EESE dans des contextes de fragilité, des régions touchées par des conflits, exposées à des catastrophes ajoute un défi mais aussi une opportunité que les REA et d'autres initiatives de l'OIT axées sur l'emploi et la création d'emplois doivent contribuer au relèvement après une catastrophe et à la prévention des conflits. Pour renforcer la paix et la résilience, il est primordial que les réformes et les initiatives de l'OIT soient menées de manière inclusive.

Essentiellement, la raison-même d'entreprendre des évaluations EESE dans de tels contextes est de soutenir la consolidation de la paix et l'aspect de développement du nexus HDP (encadré 3). En pratique, cela nécessite que (a) la Théorie du Changement qui sous-tend la méthodologie EESE (TC sur EESE) en vue de servir

le développement des entreprises et la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité soit liée à (b) la Théorie du Changement sur la Paix (TC sur Paix) que l'OIT a développé sur la base de la [Recommandation n° 205](#) de 2017. L'encadré 4 fournit le contexte et la logique de la TC sur la Paix.

La réalisation d'évaluations EESE dans des contextes de fragilité, touchés par des conflits, et exposés à des catastrophes implique les quatre éléments suivants:

Premièrement, le processus d'évaluation EESE devrait entraîner une solide compréhension partagée des risques auxquels les entreprises et entrepreneurs existants et potentiels ainsi que leurs travailleurs sont exposés et de leur résistance à ces risques. Cela nécessite de reconnaître les vulnérabilités locales spécifiques et la façon dont elles affectent les différents secteurs, industries et types d'entrepreneurs et leurs travailleurs. Lorsqu'il n'existe pas ou peu de données secondaires sur le secteur privé (par exemple, des économies largement informelles avec des entreprises non enregistrées et des organisations sectorielles limitées ou inexistantes), il peut être nécessaire de collecter des informations primaires en appliquant une approche adaptée à l'objectif, tout particulièrement lorsque les méthodes d'enquête de type idéal ne sont pas faisables. Des informations spécifiques au contexte sur les facteurs de fragilité et de conflits devraient être obtenues, en particulier en ce qui concerne les relations politiques,

économiques entre les autorités étatiques et les acteurs commerciaux et que ces relations incluent et excluent.

Les évaluations EESE n'ont pas nécessairement besoin de collecter de telles informations à partir de zéro. Il peut y avoir des sources de données secondaires et des évaluations sur lesquelles on peut s'appuyer. Il est important de noter que cela inclut les propres orientations de l'OIT [Analyse de la paix et des conflits \(2021\)](#) (APC), ainsi que d'autres analyses politico économiques (APE) réalisées par des tiers. Les orientations de l'OIT sur l'APC soulignent les pièges de la programmation insensible aux conflits. Elles présentent une méthodologie pour le conduit de l'APC sur laquelle peuvent s'appuyer les évaluations EESE pour s'assurer qu'elles analysent l'environnement des affaires d'une manière sensible aux vulnérabilités spécifiques aux contextes qui sous-tendent les risques de fragilité, de conflit et de catastrophe. En outre, pour de nombreux pays, des tiers (par exemple l'OCDE, la Banque mondiale, les think tanks) publient régulièrement des ensembles de données et des rapports qualitatifs sur la fragilité, les facteurs de conflits et l'exposition aux risques de catastrophe. Essentiellement, il est important rechercher et de trianguler ces informations pour développer des hypothèses de travail qui peuvent être testées et validées dans le cadre du processus EESE et tout particulièrement la phase d'«évaluation de EESE».

Deuxièmement, on devrait accorder une attention particulière aux capacités de l'Etat et de ses autorités aux différents niveaux pertinents (national, sub-national (région, province, district) et local (municipalités, arrondissements, agglomérations villageoises) et à la manière dont elles s'articulent et se chevauchent ou se contredisent peut-être d'autres formes de la façon dont les gens et les groupes sociaux auxquels ils se voient appartenir et où ils sont physiquement situés et économiquement actifs. Cette attention inclue la recherche de signes de faiblesse de l'Etat, c'est-à-dire lorsque les biens et les services publics de base ne sont pas fournis du tout ou de façon sélective et exclusive.

Un autre aspect à rechercher et à explorer concerne les divergences et les incohérences entre les règles formelles et en place (par exemple, les lois, les réglementations, les politiques) et les règles informelles sur la base desquelles elles sont appliquées dans la pratique et quand et en faveur ou au détriment de qui, c'est-à-dire, les véritables «règles du jeu». Par exemple, la littérature récente sur *les transactions et le développement* souligne l'écart étonnant qui a été observé entre les informations recueillies sur la base des indicateurs *Doing Business* de la Banque mondiale et les informations *de facto* sur les résultats recueillis dans les enquêtes réalisées auprès des entreprises.⁴

Troisièmement, mener des évaluations EESE dans des contextes fragiles nécessite un état d'esprit ouvert à la manière dont les affaires se font réellement et comment les entreprises qui prévalent les font fonctionner pour elles-mêmes. Cela diffère d'un état d'esprit qui prend les caractéristiques d'un type idéal d'environnement favorable pour évaluer les écarts entre cette référence et le contexte en question en vue de s'attaquer à ceux-ci, ou à un sous-ensemble de ces écarts. Ceci est important car dans un monde où les entreprises s'appuient sur des accords pour mener à bien leurs activités, comprendre ce qui manque n'est pas la même chose que savoir comment combler les lacunes identifiées grâce aux programmes de REA d'une manière qui donne de meilleurs résultats. L'analyse de l'économie politique aide à révéler pourquoi des obstacles pratiques à l'environnement des affaires sont en place et à identifier les processus politiques, économiques et sociaux qui favorisent ou bloquent le changement. Le consensus qui se dégage est que dans un monde de «transactions», les efforts des REA devraient s'efforcer d'apporter des changements progressifs opportunistes et pragmatiques et des améliorations des capacités de l'Etat car ceux-ci offrent une meilleure chance d'améliorer l'environnement des affaires pour les entreprises qui peuvent offrir du travail et des emplois décents. Cela inclut la considération qu'il peut être préférable de travailler à la réalisation de ces changements et amélioration au niveau sous-national et au niveau local où les entrepreneurs

4 Sabyasachi Kar, Pritchett Lant, Spandan Roy Spandan et Sen Kunal (2019) Faire des affaires dans un monde de transactions. La fausse double prémisse de réformes des règles. Document de travail 2019/81. *Doing business in a deals world. The double false premise of rules reforms. WIDER Working Paper 2019/81.*

ENCADRÉ 4

TC de l'OIT sur la façon dont l'emploi et du travail décent **contribuent à la paix**

Sur la base d'une revue conjointe de la littérature académique et de plus de 450 programmes d'emploi dans des situations de fragilité, l'OIT – en collaboration avec le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et la Banque mondiale – a publié une (2016) identifiant trois principaux facteurs de conflit interdépendants qui ont été identifiés comme étant liés au chômage et à l'insuffisance des droits et de la qualité au travail:

1. Manque de contacts positifs et interaction parmi les différents groupes sociaux.
2. Manque d'opportunités économiques, notamment pour les jeunes et les femmes
3. Existence de griefs sur l'inégalité, accès aux droits fondamentaux au travail et l'exclusion.

Des contacts constructifs, des opportunités durables et le règlement des griefs sont considérés comme les mécanismes grâce auxquels l'emploi et le travail décent peuvent contribuer à la paix. A cet effet, l'OIT s'efforce de traiter les trois facteurs de conflit identifiés faisant partie d'un cadre plus large de développement inclusif et durable. La théorie du changement repose sur trois hypothèses:

- ▶ L'emploi et les revenus qui y sont associés augmentent le coût de l'opportunité de l'engagement dans la violence. Lorsque les populations en âge de travailler ont accès à des moyens de subsistance et des opportunités d'emploi avec une couverture de protection sociale adéquate, elles peuvent être moins enclines à la violence politique et armée.
- ▶ Le conflit est alimenté par des perceptions négatives et un manque de confiance entre les groupes. Ainsi, les programmes pour l'emploi décent peuvent réduire les conflits et promouvoir la cohésion sociale en augmentant les contacts intergroupes constructifs. En rassemblant les gens et en renforçant les possibilités de dialogue entre les groupes sociaux – y compris entre le gouvernement, les organisations de travailleurs et d'employeurs – les programmes pour l'emploi peuvent casser les stéréotypes, accroître la compréhension et la confiance, et renforcer la cohésion sociale.
- ▶ Bon nombre des conflits violents d'aujourd'hui sont liés à des griefs collectifs résultant de l'inégalité, du non-respect des droits de l'homme et du travail, de l'exclusion, du manque de mécanismes participatifs et de dialogue, ainsi que des sentiments d'injustice. Dans certains cas, ce n'est pas le chômage qui suscite les griefs, mais l'expérience d'un travail informel précaire et abusif – essentiellement le non-respect des droits fondamentaux au travail. Il s'ensuit que le risque de conflit peut être réduit en traitant ces griefs dans des programmes d'emploi et de protection sociale inclusifs et transparents, qui visent à améliorer l'égalité des chances et des moyens de subsistance ainsi que la qualité et les droits fondamentaux au travail.

■ Sous les projecteurs: ESEE au Honduras

Les défis de développement auxquels le Honduras est confronté comprennent une répartition inégale des revenus, un taux de pauvreté élevé, une polarisation politique et des faiblesses institutionnelles. Alors que le pays a pu réaliser une croissance économique considérable au cours des dernières décennies et attirer des investissements étrangers, la «stabilité fragile» est restée la norme. Entre 2012 et 2019, l'OIT a mis en œuvre un programme ESEE en partenariat étroit avec les organisations nationales d'employeurs, le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP).

En 2012-2013, une enquête a été menée auprès de 2,000 entreprises de tous secteurs et de toutes les régions; l'échantillon comprenait également l'économie informelle. Ce fut la plus grande enquête jamais réalisée dans le pays sur les questions de l'environnement des affaires et c'est devenu le thème clé lors de la Convention nationale des entreprises de 2013. Une deuxième enquête a été effectuée en 2017 afin de mettre à jour le programme ESEE pour la période 2017-2020.

Après l'évaluation initiale, le programme ESEE a concentré ses efforts pour soutenir la mise en œuvre des recommandations de l'évaluation ESEE. Les réformes préconisées par le programme ont contribué à réduire le coût de la création de nouvelles entreprises, à rendre les procédures administratives plus efficaces et à simplifier les régimes fiscaux. Au-delà de ces réformes, le programme ESEE a renforcé la capacité du COHEP à plaider en faveur d'une réforme de l'environnement des affaires et a généralement marqué une rupture avec la notion traditionnelle selon laquelle le gouvernement ouvre toujours la voie aux réformes dans ce domaine.

Rétrospectivement, certains des apprentissages du programme ESEE sont:

- ▶ **Le plaidoyer fondé sur des preuves:** en fournissant au COHEP des preuves empiriques uniques, les enquêtes ont changé la manière même dont les informations, les opinions et les propositions étaient échangées. Les discussions qui se concentraient traditionnellement sur des arguments généraux se sont maintenant déplacées vers des faits concrets.
- ▶ **Engagement institutionnel:** le facteur le plus important sous-tendant le succès du programme ESEE a été le fort engagement du COHEP tout au long du programme. Le partenariat avec l'OIT a fourni des services techniques spécialisés et financement de certaines activités initiales mais a aussi renforcé la capacité du COHEP.
- ▶ **Responsabilité partagée:** différent du modèle descendant traditionnel pour la mise en œuvre des réformes, dès le début il était clair pour les organisateurs du programme COHEP ESEE que le secteur privé devrait avoir une responsabilité partagée dans la contribution à la réforme de l'environnement des affaires. Le programme ESEE a servi de « canal de compréhension » améliorant la compréhension mutuelle entre les parties prenantes.
- ▶ **Approche entrepreneuriale:** la flexibilité pour adapter et proposer de nouvelles activités a été une caractéristique distinctive de la mise en œuvre du programme. En particulier, le programme a élargi ses activités principales pour poursuivre des réalisations concrètes à court terme, ce qui a eu pour effet de mettre moins l'accent sur les gains potentiels à plus long terme d'un travail technique plus ardu sur les réformes réglementaires et autres.
- ▶ **Approche multi-niveaux et multi-questions:** aller au-delà des réformes techniques avec des activités variées telles que la fourniture de services de développement des entreprises, des conférences et des réunions techniques ou des réformes institutionnelles peuvent créer des synergies avec d'autres programmes et partenaires, rendant la réforme ESEE plus efficace et durable.

Source: Examen de la mise en œuvre d'un programme d'environnement des affaires basé sur la boîte à outils de l'Environnement favorable aux Entreprises Durables (ESEE) de l'OIT au Honduras, 2012-19, OIT, 2020.

et les investisseurs sont confrontés à des défis spécifiques qui pourraient être plus faciles à résoudre, entraînant des effets plus directs sur la création d'emplois. Dans ce sens, les évaluations ESEE peuvent être utiles pour éclairer la reprise économique locale dans une situation post-conflit ou post-catastrophe et éclairer le développement et la mise en œuvre des programmes [Des emplois au service de la paix et de la résilience \(EPR\)](#).

Quatrièmement, dans les contextes fragiles, il existe un manque de confiance entre les groupes sociaux et les autorités étatiques où l'approche de ces dernières pour créer un environnement propice aux entreprises est de négocier des accords qui octroient un accès sélectif aux opportunités économiques. Les accords sont conditionnés par des relations et non par des règles qui mettent tout le monde sur un pied d'égalité. Ainsi, dans de

■ Sous les projecteurs: EESE en Sierra Leone

En 2015, suite à la chute des prix des matières premières, affectant le secteur minier, et à l'épidémie d'Ebola, le pays a vu son PIB se contracter de 21-22%. La Sierra Leone est également touchée par la fragilité environnementale, qui s'est manifesté en 2017 par de vastes inondations et un glissement de terrain à grande échelle. Reconnaisant l'importance du secteur privé, le gouvernement de la Sierra Leone s'est lancé dans un programme de réformes juridiques et de gouvernance ambitieux et de grande envergure. En 2016, le gouvernement a demandé à l'OIT d'aider au développement des PME.

Alors que le processus EESE était initialement mené par l'OIT, en juin 2017 une Equipe de travail tripartite nationale EESE a été créée avec des représentants du secteur privé, des travailleurs et du gouvernement, de la Banque centrale, de l'Agence de développement des PME et d'autres. L'Equipe de travail s'est approprié le processus EESE et a fourni des orientations stratégiques.

La pièce maîtresse de la phase de recherche primaire était une enquête impliquant 497 micro, petites et moyennes entreprises ainsi que 100 de leurs employés. Pour inclure le secteur informel et obtenir des informations plus complètes sur les perceptions des entreprises, les données ont été collectées principalement par le biais d'entretiens en face à face avec des propriétaires de PME et des employés de PME.

Le rapport a été présenté lors d'un atelier « tripartite plus » (c'est-à-dire s'adressant au gouvernement, aux entreprises et aux associations de travailleurs, mais aussi à d'autres parties prenantes), et trois domaines de réforme ont été identifiés: 1. améliorer la pertinence des politiques et des lois sur le développement des PME et améliorer la coordination, 2. améliorer la pertinence du système éducatif en l'alignant davantage sur les besoins du marché, 3. renforcer le cadre juridique et réglementaire afin d'améliorer l'accès à un financement abordable et pertinent pour les petites entreprises.

S'appuyant sur cette évaluation EESE, l'OIT a lancé en 2018 un projet par lequel elle a facilité la formation de formateurs pour les services de développement des entreprises; abordé les questions liées à l'accès au financement et à l'augmentation des opportunités d'emploi pour les entreprises locales et les jeunes dans le développement des infrastructures. Cela a à son tour incité les agences gouvernementales de la Sierra Leone à commencer à organiser chaque année des salons professionnels pour aider les PME à accéder aux marchés et à investir dans des activités de renforcement des capacités à travers le pays.

Rétrospectivement, les facteurs clés de succès de la mise en œuvre du programme de réforme de l'environnement des affaires en Sierra Leone tels que perçus par les parties prenantes sont:

- ▶ **Volonté politique:** le niveau d'engagement des différentes branches du gouvernement était crucial pour s'engager et assurer que les activités étaient mises en œuvre et soutenues.
- ▶ **Création de partenariats et dialogue social:** Il a été difficile de rassembler les membres de la tâche EESE pour les premières réunions mais une fois le processus enclenché l'Equipe de travail a montré son niveau d'engagement et entamé des dialogues constructifs.
- ▶ **Renforcement ciblé des capacités:** l'implication de différentes équipes de l'OIT a permis de fournir un renforcement ciblé des capacités et des conseils techniques, ce qui a accru la crédibilité des services fournis aux parties prenantes en Sierra Leone.
- ▶ **Preuves:** cela montre également que les conclusions de l'EESE fournissent des preuves solides qui pourraient être utilisées pour mobiliser des ressources financières et développer des initiatives supplémentaires pour suivre l'évaluation et améliorer l'environnement des affaires en collaboration avec les unités concernées de l'OIT.

Source: L'environnement favorable aux entreprises durables en Sierra Leone, OIT, 2019.

tels contextes, cela devrait faire partie de l'objectif d'appliquer le processus d'évaluation EESE pour instaurer la confiance et donner aux participants une certaine assurance que les griefs et les ressentiments existants ne compromettront pas une mise en œuvre plus inclusive des plans d'action EESE et/ou des REA visant à générer des emplois décents et des opportunités de subsistance.

S'appuyant sur les expériences pratiques de l'OIT, la section suivante met en évidence les implications opérationnelles de ces implications pour la conception et la mise en œuvre des phases EVALUER de EESE.

4.2 Les étapes du processus d'évaluation EESE

Cette section a traité de l'application des six étapes EESE dans des contextes de fragilité, et la manière selon laquelle l'application diffère d'une autre dans un contexte plus stable. Bien que décrit comme un processus linéaire en six étapes, il convient de noter que dans certains contextes il convient d'appliquer l'évaluation d'une manière non linéaire, en revisitant ou même en répétant une étape de travail, et en laissant de la place pour la sensibilisation et préparer les parties prenantes aux conclusions, rechercher leur validation de manière adaptée au contexte, et, si nécessaire, adapter les conclusions là où un terrain d'entente peut être trouvé.

Etape 1: Préparation

La première étape prépare les étapes d'évaluation EESE suivantes en termes de contenu, de processus et de procédure. Pour cela, il est important non seulement d'avoir en tête la phase d'évaluation elle-même mais également les phases EESE suivantes: c'est-à-dire plaider, réformer et grandir. S'il est souvent difficile d'anticiper avec précision comment la dynamique se déroulera dans ces trois dernières étapes, en particulier dans les contextes fragiles, il est important de faire des choix tactiques qui augmentent la probabilité que le processus de réforme puisse réussir.

Le premier choix consiste à examiner la portée de l'évaluation EESE, à savoir quels défis et goulots

► Tableau 3: La phase EVALUER

Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4	Etape 5	Etape 6
Préparation	Priorisation	Collecte de données	Analyse et interprétation	Validation and plan d'action	Adoption / approbation des plans
<i>En général:</i> Examen de la littérature et des données secondaires des 17 conditions	<i>En général:</i> Atelier de priorisation avec les mandants	<i>En général:</i> Enquête auprès des entreprises et des travailleurs	<i>En général:</i> Rapport préliminaire résumant les résultats de l'enquête	<i>En général:</i> Atelier de validation et de planification des actions	<i>En général:</i> Rapport final et plans d'action
<i>Contextes de fragilité:</i> Rechercher et trianguler les connaissances et les évaluations existantes sur la fragilité, les facteurs de conflit et les risques de catastrophe et de résilience. Accent mis sur les conditions / industries / localités sélectionnées; triangulation entre les sources pour une compréhension plus solide	<i>Contextes de fragilité:</i> Atelier parfois précédé de réunions plus restreintes, réunissant ou validant séparément, avec certaines circonscriptions, par exemple les détenteurs du pouvoir dominants et privés de leurs droits	<i>Contextes de fragilité:</i> Les groupes de discussions et les entretiens pourraient être pertinents et plus réalisables; la confiance et l'anonymat sont importants	<i>Contextes de fragilité:</i> Un soin particulier au ton et à la présentation des données, l'évaluation, l'interprétation et les rapports doivent saisir tous les points de vue	<i>Contextes de fragilité:</i> Un soin particulier à la flexibilité, l'adaptabilité, aux considérations opportunistes et stratégiques - «basées sur les accords»	<i>Contextes de fragilité:</i> il est particulièrement important que les parties prenantes approuvent et, si l'environnement est instable que les plans soient rapidement élaborés

■ Sous les projecteurs: Faire venir des travailleurs

En organisant des ateliers techniques et en fournissant des conseils stratégiques et opérationnels, l'OIT a soutenu une évaluation EESE en Indonésie qui a placé les travailleurs et leurs organisations au premier plan. Il a exploré la perception des travailleurs sur les entreprises durables et les conditions commerciales qu'ils perçoivent comme étant propices au soutien des entreprises durables. Considérant que les enquêtes de perception ou d'opinion sur l'environnement propices ou la situation de la compétitivité sont souvent ciblées sur les propriétaires et les dirigeants d'entreprises, l'approche en Indonésie était innovante et originale. L'idée a émergé lors d'un atelier de partage des connaissances et de renforcement des capacités en février 2011. Les représentants de quatre syndicats indonésiens ont proposé que l'OIT élabore un programme qui, d'une part, offre aux travailleurs la possibilité de contribuer à un environnement propice aux entreprises durables et d'autre part, les habilite aux questions liées aux méthodes de recherche et aux techniques d'enquête; l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes; techniques de plaidoyer et de lobbying. La proposition reflète le fait que les travailleurs et leurs organisations sont étroitement associés au concept d'entreprises durables. Au cours des douze mois suivants, quatre syndicats ont administré l'évaluation EESE, sondant près de 220 travailleurs dans sept entreprises couvrant les secteurs de l'habillement, de l'électronique et de l'automobile, fabriquant des biens pour l'exportation et les marchés intérieurs. Après validation du rapport d'évaluation avec les syndicats et les confédérations, les conclusions du diagnostic ont été présentées lors d'un atelier tripartite.

Source: Indonésie: Evaluation d'un environnement favorable aux entreprises durables (EESE) et enquête sur les perceptions des travailleurs, Rapport sur l'emploi n° 16, OIT, 2012.

ENCADRÉ 5

Transition vers la formalité et le travail décent

Au vu des graves déficits de travail décent associés à l'informalité dans les situations de conflit, la transition vers la formalité peut constituer une composante importante de la stratégie de travail décent pour améliorer les conditions de travail et de vie, renforcer le processus de relèvement et consolider la paix et la cohésion sociale. En vue de promouvoir la transition vers la formalité, l'OIT a publié le guide *Promouvoir la transition vers la formalité pour la paix et la résilience (Promoting transition to formality for peace and resilience (2019))*. Ressource utile pour les évaluations EESE, il conceptualise les problèmes d'informalité dans les situations de conflit et fournit des conseils et des questions à prendre en compte lors de l'élaboration de projets traitant de la transition vers la formalité dans les situations de conflits.

d'étranglement pourraient être explorés en détail et quels défis devraient être surmontés. Dans des contextes plus stables, l'évolution EESE offre l'opportunité de jeter un regard complet sur l'environnement des affaires dans l'ensemble de l'économie, couvrant 17 domaines thématiques différents. Dans des contextes fragiles, il est plus logique d'être moins ambitieux et de décider de la portée en tenant compte d'une supposition éclairée sur ce qui pourrait être réalisable compte tenu des capacités existantes. La portée d'une évaluation EESE peut être limitée à quelques domaines thématiques et peut être aussi à une sélection d'industries, de régions/provinces/districts infranationaux ou de types d'entreprises.

Lorsque les contextes évoluent rapidement, le calendrier et l'échéancier des processus d'évaluation EESE doivent être soigneusement examinés et peuvent justifier une adaptation de la portée et des étapes de l'évaluation.

Définir un champ d'application approprié concernant les domaines thématiques, les industries ou les zones géographiques infranationales nécessite forcément une bonne compréhension des principales caractéristiques des activités économiques que les entrepreneurs et les entreprises entreprennent et ont pu maintenir malgré le contexte difficile. L'expertise interne de l'OIT et celle de ses partenaires seront utiles,

■ Sous les projecteurs: Le projet ENABLE2 au Nigeria et l'importance de l'analyse de l'économie politique

La deuxième phase du projet nigérian Advocacy for a Better Business Environment (ENABLE2, plaidoyer pour meilleur environnement des affaires) financé par le DFID a été mise en œuvre de 2014 à 2017. En vue d'établir des partenariats avec des électeurs pro-réforme et pro-pauvres, l'équipe ENABLE2 a investi dans une analyse approfondie de l'économie politique (AEP) au cours de la phase de cadrage. Le rôle crucial que peut jouer une telle analyse a été un apprentissage clé dans la phase précédente.

L'AEP a été utilisée pour analyser trois questions principales: premièrement, les modalités de gouvernance et les structures d'adhésion des partenaires potentiels afin d'évaluer les forces motrices réelles dans chaque organisation et de repérer les signes de captation du gouvernement ou de l'élite. Souvent, cela signifiait éviter les «suspects habituels» et retirer de l'argent de la table. L'analyse a révélé que de nombreuses agences gouvernementales n'étaient pas intéressées par le partenariat parce que le personnel bénéficiait matériellement de la recherche de rente rendue possible par des processus réglementaires trop bureaucratiques et opaques. Deuxièmement, en mettant l'accent sur la compréhension de la réticence des médias à enquêter sur des questions susceptibles d'embarrasser le gouvernement et à donner la parole aux pauvres, l'AEP a aidé à expliquer leur modèle commercial de paiement pour jouer. Troisièmement, l'analyse de la politique économique a été utilisée au niveau de la réforme lors de la négociation des relations entre divers groupes favorables à la réforme autour de problèmes d'environnement commercial à fort potentiel.

L'AEP a joué un rôle déterminant pour trouver des champions de la réforme afin d'impliquer de manière significative le secteur privé dans le processus d'élaboration des politiques; modifier les incitations en vigueur dans l'industrie des médias; et créer des processus d'élaboration des politiques plus transparents, ouverts, inclusifs et efficaces.

Source: Améliorer le plaidoyer nigérian pour un meilleur environnement des affaires, Rapport de clôture de projet, Département pour le développement international, 2017.

■ Sous les projecteurs: L'offre contre les évaluations EESE axées sur la demande

En 2016-2017, l'OIT a suggéré au gouvernement de la Sierra Leone de mener une évaluation EESE en Sierra Leone en vue d'identifier les domaines de préoccupation majeure et de lancer des interventions potentielles des REA au niveau national. Le processus impulsé par l'OIT a suscité peu de sentiments d'appropriation, contrairement aux pays dans lesquels les employeurs ont demandé des évaluations EESE. Afin d'obtenir le soutien et l'engagement nécessaires des mandants, l'OIT a facilité la mise en place d'une équipe spéciale nationale tripartite EESE qui a également réuni des représentants de la Banque centrale ou de l'Agence de développement des PME autour de la table. La large composition de l'équipe de travail EESE a permis d'équilibrer l'impulsion initiale de l'OIT.

Source: L'environnement favorable aux entreprises durables en Sierra Leone, OIT, 2019.

mais cette étape est probablement aussi un bon moment pour mener des entretiens préliminaires et recueillir les points de vue de diverses parties prenantes – y compris de celles qui ne sont généralement pas représentées, par exemple parce qu'ils opèrent dans l'économie informelle, ou appartiennent à un groupe ethnique particulier qui est exclu ou, en fait bénéficie d'opportunités économiques particulières. L'accent devrait également être mis sur les femmes et les femmes entrepreneurs, compte tenu des défis et des besoins spécifiques auxquels elles sont confrontées dans les situations de fragilité, de conflit et de catastrophe. La littérature existante et les données

secondaires, si elles existent, peuvent être utiles. Cependant, il est important de garder à l'esprit que ces sources de données peuvent être obsolètes (par exemple, datant de la période précédant un conflit ou une crise politique) ou refléter des partis pris. L'essentiel consiste à rechercher autant que possible la littérature existante et les données secondaires et à trianguler les informations qu'elles contiennent pour assembler une vue aussi holistique que possible du contexte.

Ce processus doit être entrepris avec une économie politique critique et un état d'esprit d'analystes de paix et de conflit (voir la section

ci-dessus). L'analyse ne fournira pas seulement une indication des informations déjà disponibles et des informations qui devraient (et pourraient) être encore recueillies dans les étapes EESE ultérieures. Mais cela indiquera également qui doit être intégré et impliqué, et comment cela pourrait être réalisé de manière constructive. L'étape de préparation se termine généralement par une note conceptuelle qui présente un plan pour les prochaines étapes, avec suffisamment de contingences intégrées pour intégrer le plan à la dynamique qui peut se dérouler dans le cadre du processus de mise en œuvre. Le concept devrait également discuter des risques et de la manière dont ils peuvent être atténués.

En outre, souvent d'autres partenaires de développement, y compris d'autres agences des Nations Unies et parfois de grandes entreprises multinationales, sont également impliqués dans des réformes et des initiatives liées à l'environnement des affaires pour créer du travail et des emplois, par exemple par le développement des compétences, le développement des entreprises et les efforts de la chaîne d'approvisionnement. Ces dernières présentent des opportunités de réalisation de synergies pour tout ou partie des phases EESE et des étapes d'évaluation. Il est également crucial d'éviter les doubles emplois et les conflits d'efforts, en particulier lorsque les capacités de l'Etat sont faibles.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

- ▶ Quels sujets sont potentiellement pertinents pour la poursuite de la réforme et devraient être présélectionnés?
- ▶ Qui sont les parties prenantes ? Quel rôle jouent ces acteurs?
- ▶ Quelles sont les questions qui concernent les intérêts des travailleurs et des employeurs?
- ▶ Quels sont les problèmes qui concernent les intérêts des femmes et des hommes?
- ▶ Existe-t-il des sources d'information et de données antérieures (littérature, données secondaires) sur lesquelles s'appuyer? Y a-t-il d'autres organisation des Nations Unies ou d'autres organisations de développement qui

ont collecté ou ont également un intérêt dans ces informations et données?

- ▶ A quoi doivent ressembler les étapes ultérieures de l'EESE pour maximiser l'adhésion et le soutien aux réformes?
- ▶ Quels sont les risques et quelles sont les stratégies d'atténuation possibles?

Etape 2: Priorisation

La priorisation est la deuxième étape de l'évaluation EESE. S'appuyant sur les discussions de la phase de préparation, un atelier ou une conférence est organisé par l'équipe qui gère l'évaluation EESE pour expliquer aux parties prenantes EESE les objectifs et le processus de l'évaluation EESE, assurer une compréhension commune et résoudre les questions ouvertes liées à ces questions essentielles:

- ▶ Pourquoi réaliser une évaluation EESE?
- ▶ Sur quoi nous concentrons-nous?
- ▶ Que devons-nous savoir pour pouvoir agir?
- ▶ Comment procédons-nous à une évaluation EESE?

Cette étape consiste à impliquer les participants et à les engager à participer de manière constructive au processus EESE. Le processus de priorisation rassemble les parties prenantes de l'EESE qui ont un intérêt et un engagement à apporter collectivement une réforme. Bien que cela inclura généralement les mandants de l'OIT, les contextes fragiles appellent à l'inclusion de toutes les parties en vue de surmonter les divisions, les griefs et la méfiance existants pour entretenir la confiance via des questions d'intérêt commun. Le format dans lequel les parties prenantes s'engagent doit être choisi avec soin. Si les tensions entre les parties sont élevées, des réunions à plus petite échelle et itératives pourraient être nécessaires pour créer un événement plus important qui se concentre sur les problèmes et les domaines où un terrain d'entente peut être trouvé. Une telle approche nécessite du temps et des animateurs habiles capables d'entendre et de discerner ce qui pourrait être des problèmes et des intérêts communs.

Dans ce contexte, il est important d'être conscient que dans certains contextes fragiles, les électeurs peuvent être les détenteurs du pouvoir, et non les priver de leurs droits; dans d'autres, il peut y avoir d'autres acteurs que les électeurs détenant le véritable pouvoir. Être sensible à la paix comprend, entre autres, la création de forums qui rassemblent également les personnes privées de leurs droits et les véritables décideurs. Cela peut également signifier impliquer le secteur informel, la société civile et, dans les cas de conflit, les forces armées ou les seigneurs de la guerre. L'expérience montre que les travailleurs et leurs représentants sont souvent laissés pour compte – créer de la valeur en participant est essentiel pour eux.

Dans certaines situations, il peut ne pas être possible de forger immédiatement une compréhension commune, et, au lieu de cela, plusieurs réunions sont nécessaires pour entendre les différents points de vue et ensuite négocier ensemble là où se situent les intérêts communs. Créer une appropriation à ce stade du processus est essentiel pour l'acceptation des résultats générés par les prochaines étapes, la collecte et l'analyse des données, et donc pour la probabilité d'un accord et de la mise en œuvre des réformes.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

- ▶ Comment créons-nous une vision commune pour l'évaluation EESE?
- ▶ Qui doit être engagé?
- ▶ Quelle valeur ajoutée EESE peut-elle apporter aux parties prenantes?
- ▶ Quels sont les intérêts communs et les problèmes prioritaires sur lesquels se concentrer?
- ▶ Comment les défis auxquels sont confrontés les groupes vulnérables peuvent-ils être hiérarchisés – y compris ceux des jeunes, des femmes, des personnes déplacées à l'intérieur du pays?
- ▶ Quelle est la situation en matière de sécurité: est-il possible de créer des «espaces sûrs»?

Étape 3: Collecte de données

L'objectif de la troisième étape de l'évaluation EESE est d'établir des preuves fiables et équilibrées sur les questions qui ont été préalablement identifiées et convenues avec les parties prenantes. Bien qu'une évaluation complète ne soit pas toujours possible ou nécessaire, les informations doivent être suffisamment détaillées pour permettre aux discussions ultérieures de formuler des actions de réforme. Cette étape de travail est généralement entreprise par une équipe spécialisée mandatée par l'OIT.

La collecte de données primaires dans un contexte fragile peut être difficile: il est donc important de se concentrer sur le comblement des lacunes ou de compléter les données secondaires, pour limiter la portée de la collecte de données primaires. Traditionnellement, l'approche des évaluations EESE a consisté à mener des enquêtes à grande échelle, couvrant des centaines d'entreprises et, parfois des travailleurs. Les enquêtes à grande échelle donnent la parole à de nombreuses parties prenantes; elles peuvent être statistiquement représentatives de toutes les entreprises et permettre des résultats précis. Dans les contextes fragiles, de telles enquêtes peuvent ne pas être possibles ni pertinentes. Au lieu de cela, des groupes de discussions ou même une série d'entretiens avec des parties prenantes sélectionnées de certaines industries, secteurs ou régions infranationales particulières pourraient être plus pertinents, réalisables et bénéfiques. Les ressources disponibles seront souvent un facteur supplémentaire déterminant la portée.

La méthode de collection des données primaires doit être décidée compte tenu de l'accès aux différents types de parties prenantes, des ressources et de la qualité des informations obtenues. Parfois, l'anonymat relatif d'une enquête peut permettre aux parties prenantes de répondre plus franchement; dans d'autres contextes, un entretien peut être préférable pour établir la confiance et pour explorer des questions plus complexes et intimement liées. Le choix de la méthodologie doit également tenir compte de ce qui existe déjà; des entretiens approfondis dans le secteur formel peuvent être un bon moyen de compléter les résultats d'une enquête approfondie qui s'est concentrée uniquement sur le secteur formel.

■ Sous les projecteurs: EESE en République centrafricaine – Groupes de discussion

Malgré la fin du conflit armé en 2015, la situation en République centrafricaine demeure très fragile.

Dans ce contexte, l'OIT a mené une évaluation EESE en 2018-2019, suite à une demande des organisations patronales de la République centrafricaine. Lors d'un atelier en septembre 2018, les constitutions ont décidé de se concentrer sur neuf des 17 conditions EESE, et au printemps 2019 quelque 360 entreprises ont participé à une enquête sur la perception des entreprises, couvrant quatre villes (Bangui, Berberati, Bouar et M'Baiki) et une gamme de secteurs économiques. En novembre 2021, les partenaires tripartites ont convenu de se concentrer sur des actions dans un large éventail de domaines, notamment la paix et la stabilité politique, le dialogue social, le commerce et l'intégration régionale durable, l'environnement juridique et réglementaire propice, la culture d'entreprise ainsi que l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. La méthodologie de l'enquête comportait un questionnaire spécifique pour les entreprises multinationales, qui jouent un rôle fondamental dans l'économie du pays. L'enquête au niveau des entreprises s'est heurtée à plusieurs obstacles, par exemple l'inaccessibilité de certaines zones ou la disponibilité limitée d'experts techniques pour concevoir et mener une enquête à moyenne et grande échelle. Par conséquent, l'OIT reconnaît que dans certaines situations, la collecte des données doit être abordée de manière pragmatique par exemple en se concentrant sur des discussions en petits groupes ou des entretiens approfondis avec des entreprises et des entrepreneurs triés sur le volet.

Source: Rapport d'évaluation sur l'Environnement favorable aux entreprises durables en République centrafricaine, OIT, 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_757264.pdf

Certains renseignements pratiques tirés des évaluations EESE précédentes sont que les questionnaires doivent utiliser des formulations faciles à comprendre et pas trop de questions en s'appuyant sur ce qui est connu de la phase de préparation. Dans un contexte fragile en particulier, il est essentiel de garantir la confiance et l'anonymat pour dire la vérité au pouvoir. Cela peut nécessiter que des personnes extérieures agissent en tant qu'énumérateurs dans certains cas, et des initiés dans d'autres. L'expérience passée montre également qu'il peut être bénéfique dans certains contextes que l'OIT et son équipe d'évaluation EESE fournissent un développement des capacités complémentaire et adapté aux parties prenantes, allant du soutien sur les techniques de recherche à la formation sur la manière d'exprimer efficacement ses besoins et ses préoccupations. Les questions de connectivité et d'accès aux appareils doivent être prises en compte lors du choix d'outils numériques tels que les sondages en ligne. Les options pour répondre à l'accessibilité limitée dans les zones rurales, ou à la suite de catastrophes, ou en raison de problèmes de sécurité vont de la concentration sur des emplacements sélectionnés, l'adaptation de l'échantillon de l'EESE ou l'imposition du déploiement d'équipes locales.

Pour accéder au secteur informel, certaines des idées qui ont fonctionné dans le passé

consistent à identifier les associations ou les groupes de soutien que les acteurs de l'économie informelle peuvent avoir formés et à les cibler comme point d'entrée pour atteindre les entreprises informelles; ou de contacter directement et d'aller là où ces entreprises opèrent.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

- ▶ Quel est la portée de la collecte de données?
- ▶ Les ressources disponibles sont-elles suffisantes pour couvrir le périmètre?
- ▶ Quelles méthodes garantissent une information fiable, concrète et détaillée?
- ▶ Quelles méthodes garantissent qu'aucun groupe de parties prenantes ne soit laissé pour compte?
- ▶ Les méthodes et les processus sont-ils sensibles aux problèmes des femmes, des jeunes et d'autres groupes vulnérables?
- ▶ Les données sont-elles désagrégées par sexe, âge, ethnicité/origine ou autre critères socio-économiques (en cas de possibilité et d'utilité pour l'évaluation)?

Etape 4: Analyse et interprétation

L'analyse et l'interprétation des résultats de la collecte de données représentent la quatrième étape de l'évaluation EESE, dont le but est de fournir un document de référence à partir duquel des actions de réforme pour surmonter les contraintes commerciales peuvent être identifiées. Le plus souvent, ce travail aboutira à un rapport d'évaluation EESE.

Parce que les contextes fragiles sont souvent caractérisés par la méfiance, il est important de révéler de manière transparente quelles sont les sources, pourquoi elles ont été choisies, quelles limites existent et quels biais, où se trouvent les lacunes et les angles morts. Les principes qui guidaient les étapes du travail précédentes restent applicables: l'évaluation, l'interprétation et l'établissement de rapports doivent refléter tous les points de vue.

Dans des contextes fragiles, le ton du rapport doit reconnaître les sensibilités et est aussi, sinon plus important que l'exhaustivité. Bien que la structure et le contenu du rapport doivent répondre aux besoins d'information et aux préférences du public, le contexte compte également: dans certaines situations, il peut être préférable de présenter les résultats de manière descriptive et de demander une validation, évitant ainsi de tirer des conclusions ou de formuler des recommandations qui pourraient compromettre la dernière

étape de travail de l'évaluation EESE et, à terme, saper l'appropriation des actions de réforme.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

- ▶ Quel format de rapport est adapté au public?
- ▶ Les résultats sont-ils décrits de manière à permettre des discussions et un plan d'action?
- ▶ Est-il propice d'inclure des conclusions et des recommandations?
- ▶ Tous les groupes reçoivent-ils un espace adéquat?
- ▶ La voix et le ton sont-ils adaptés au contexte – notamment dans les situations post-conflit?

Etape 5: Validation et planification d'actions

L'objectif de la cinquième étape est que les parties prenantes valident les conclusions, développent une compréhension commune des défis, identifient leurs sources et s'accordent sur des mesures pour y faire face. Ces étapes de travail se dérouleront généralement dans un atelier, réunissant les parties prenantes ayant participé à l'atelier de priorisation. De nouvelles parties prenantes (groupes) qui ont été identifiées lors de la collecte

■ Sous les projecteurs: EESE au Mozambique – Flexibilité et adaptabilité dans la planification d'actions

En février 2019, à la suite d'une collecte de données EESE, les mandants tripartites du Mozambique ont élaboré des plans d'action spécifiques pour l'accès à des services de financement, à la paix, à l'économie politique et à la bonne gouvernance. A la suite des événements catastrophiques causés par le cyclone Idai en mars 2019, les mandants ont convenu de recentrer leurs efforts sur la nécessité à court terme d'assurer la résilience des entreprises. Plutôt que d'examiner les changements réglementaires pour résoudre les problèmes identifiés, les problèmes ont été résolus avec un soutien direct aux entreprises elles-mêmes. Cela a été opérationnalisé dans le projet « Entreprise résiliente à Beira » avec le soutien du PNUD. Fournir des réponses - rapides pour faire face aux contraintes identifiées dans l'évaluation EESE et exacerbées par le cyclone – y compris l'affaiblissement des infrastructures telles que les réseaux de transport, d'énergie, d'eau et de télécommunication, et le manque d'accès au crédit et aux services financiers – était essentiel pour apporter une aide financière et technique à 25 PME, nécessaire pour relancer les activités économiques au lendemain du cyclone. L'expérience souligne l'importance d'avoir des systèmes de planification flexibles et adaptables aux changements soudains lors de la mise en œuvre de la réforme de l'environnement des affaires dans des contextes fragiles.

Source: Documenter les réalisations du programme EESE au Mozambique: Une étude de cas du projet pilote « Entreprise résiliente à Beira », OIT, 2021

de données sont également invitées. Les équipes de l'OIT gérant l'évaluation EESE et impliquées dans les phases suivant l'évaluation animent l'atelier, ainsi que des consultants.

Plutôt que de revenir sur les réformes souhaitables pour déterminer à quoi les résultats devraient ressembler, il est plus important que les parties prenantes s'accordent sur les résultats et, sur cette base, identifient à quoi pourraient ressembler les réformes réalisables. L'expérience montre que les actions qui peuvent être mises en œuvre et porter leurs fruits rapidement créent une dynamique positive. Cela peut également être d'un grand intérêt pour les unités gouvernementales nouvellement créées qui souhaitent regagner la confiance avec des gains rapides. La flexibilité, l'adaptabilité, les considérations opportunistes et stratégiques sont essentielles. Les réformes «basées sur les transactions», axées sur les obstacles à l'environnement des affaires qui sont spécifiques à un segment de l'économie – par exemple, un secteur, une zone géographique ou un type d'entreprise plutôt qu'une vaste réforme de l'environnement des affaires – se sont révélées efficaces dans le passé. D'autre part, les efforts de réforme ciblés qui s'alignent sur les réformes gouvernementales en cours sont plus susceptibles d'être mis en œuvre. Dans les contextes post-conflit, les actions qui paient le «dividende de la paix» doivent également être prioritaires.

Le consensus qui se dégage est que, dans un monde de «deals», les efforts des REA devraient viser des changements progressifs opportunistes et pragmatiques et des améliorations des capacités de l'Etat, car ceux-ci ont une plus grande chance d'améliorer l'environnement des affaires vers le développement d'entreprises qui peuvent offrir du travail et des emplois décents. Cela inclut qu'il peut être préférable de travailler à la réalisation de ces changements et améliorations au niveau infranational et local où les entrepreneurs et les investisseurs sont confrontés à des défis spécifiques mais peuvent également contribuer plus spécifiquement à la création d'emplois.

Le résultat du processus est un rapport finalisé sur les conclusions, ainsi qu'une description des recommandations et des actions à entreprendre par la suite.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

- ▶ Les actions sont-elles priorisées et acceptées par toutes les parties, réalistes et spécifiques?
- ▶ Les actions conduisent-elles à une croissance inclusive?
- ▶ La priorisation tient-elle compte de l'inclusivité et ne contribue-t-elle pas davantage à la marginalisation des groupes vulnérables?
- ▶ Les actions convenues s'inscrivent-elles dans le programme plus large du gouvernement?
- ▶ Les actions convenues peuvent-elles être liées aux réformes en cours?

Étape 6: Adoption / approbation des plans

La dernière étape de travail intègre les conclusions et les actions, généralement dans un rapport d'évaluation final. Cette étape de travail marque la fin de l'évaluation EESE et garantit que les réformes sont «prêtes à être mises en œuvre» dans les phases suivantes: plaidoyer, réformer et croître.

Le plan d'action doit être opérationnalisé avec des objectifs et des responsabilités et décrire en outre les modalités de pilotage et de suivi. Tous les participants à l'atelier de validation et de planification des actions doivent donner leur accord et signer. Il est conseillé de travailler sur les plans rapidement après la validation et la planification des actions pour maintenir la dynamique.

Éléments à prendre en considération dans cette étape de travail:

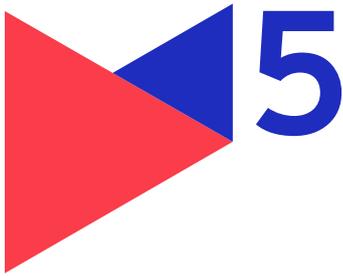
- ▶ Quels moyens de diffusion du rapport final sont propices à l'adhésion?
- ▶ Qui sont les champions pour plaider en faveur des réformes – comment peuvent-ils être soutenus?
- ▶ Comment l'OIT et les partenaires au développement peuvent-ils soutenir les réformes?
- ▶ Les mécanismes sont-ils en place pour suivre le progrès ainsi que la pertinence continue des actions à mesure que le contexte change – ce qui peut être rapide dans les actions fragiles?

■ Sous les projecteurs – Portefeuille de réformes

Les évaluations passées offrent des expériences pertinentes sur les réformes des REA qui fonctionnent dans des contextes fragiles:

- ▶ République centrafricaine: Des actions pilotes spécifiques réalisables à court ou moyen terme peuvent servir de catalyseur pour les réformes de l'environnement des affaires avec l'ambition de couvrir des régions, des secteurs ou des industries entiers.
- ▶ Nigeria: Les réformes les plus susceptibles de réussir sont celles qui suppriment le champ de la corruption et de l'accapement des élites et renforcent ainsi la confiance entre les entreprises et les gouvernements. Par exemple, la réforme du système de collecte des impôts afin qu'ils puissent être payés à-travers des comptes bancaires plutôt qu'en liquide a réduit la possibilité de corruption par les collecteurs d'impôts et a finalement renforcé la légitimité de l'État.
- ▶ Sierra Leone: l'expérience a montré que les programmes de réforme axés sur les besoins des grandes entreprises formelles dans les zones urbaines avaient un effet limité sur les besoins des entreprises informelles, qui dominent l'économie. Par ailleurs, concentrer les efforts au profit des franges du secteur privé risque de renforcer le sentiment de méfiance.

Sources: Rapport d'évaluation sur l'Environnement favorable aux entreprises durables en République centrafricaine, OIT, 2020; Améliorer le plaidoyer nigérian pour un meilleur environnement des affaires, Projet de rapport de clôture, Département pour le développement international, 2017; L'environnement favorable pour les entreprises durables en Sierra Leone, OIT, 2019



Ressources supplémentaires

Lectures

Environnement Favorable aux Entreprises Durables (ESEE), brochure, OIT, 2021

https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eese/WCMS_815463/lang--fr/index.htm

Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi, brochure conjointe de l'OIT et du Bureau d'appui à la consolidation de la paix des Nations Unies, 2021

https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_774728/lang--fr/index.htm

L'Emploi et le travail décent dans l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, OIT, 2021. (*Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus, ILO, 2021*)

https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_141275/lang--en/index.htm

Analyse de la paix et des conflits, orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflit, OIT, 2021

https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/recovery-and-reconstruction/WCMS_778889/lang--fr/index.htm

L'emploi et le travail décent dans des contextes de fragilité: un baromètre pour s'orienter dans le monde du travail, Institut de Hautes études

de Genève: Centre sur le développement des conflits et la consolidation de la paix, OIT, 2015. (*Employment and Decent Work in Fragile Settings: A Compass to Orient the World of Work, The Graduate Institute Geneva: Centre on Conflict, Development, and Peacebuilding, ILO, 2015*)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_467329.pdf

Rapports sur l'état d'avancement EESE

En 2019-2020, l'équipe EESE a lancé une série de rapports sur l'état d'avancement pour revenir sur le travail effectué dans des pays spécifiques. Les études sont accessibles ici:

<https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eese/lang--en/index.htm>

Travaux de recherche

Le CIF (Centre international de formation) de l'OIT a développé une formation en ligne sur: L'emploi et le travail décent dans les contextes de fragilité: un baromètre pour guider le monde du travail (*Employment and Decent Work in Fragile Settings: A Compass to Orient the World of Work*)

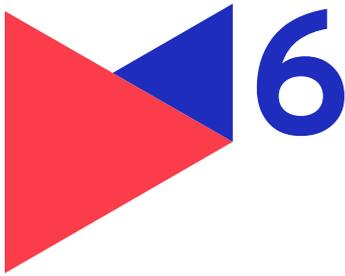
Comprendre la fragilité – Un baromètre pour orienter le monde du travail, accessible ici:

<https://www.itcilo.org/courses/understanding-fragility>.

Contacts

- ▣ Severine Deboos, Cheffe d'équipe, Unité Petites et moyennes entreprises (PME)/EESE, OIT Genève, deboos@ilo.org.

- ▣ Eva Majurin, Spécialiste, Emploi et travail décent, Unité de coordination et d'appui pour la paix et la résilience, OIT Genève, majurin@ilo.org.



Glossaire des termes clés

Accès aux services financiers: L'approche de l'amélioration de l'accès des petites entreprises aux services financiers se concentre sur le renforcement de la capacité au niveau de la demande et de l'offre. Les prestataires de services financiers sont renforcés afin d'être en mesure de proposer les produits pertinents, et les entrepreneurs sont dotés de la capacité d'utiliser ces services le plus efficacement possible.

Source: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_321036/lang--fr/index.htm

Reconstruire en mieux: L'utilisation des phases de relèvement, de réhabilitation et de reconstruction après une catastrophe pour accroître la résilience des nations et des communautés en intégrant des mesures de risques de catastrophes dans la restauration des infrastructures physiques et des systèmes sociétaux et dans la revitalisation des moyens de subsistance, des économies et de l'environnement.

Source: https://www.unisdr.org/files/53213_bbb.pdf

Conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96^e session (2007): Les conclusions de cette discussion apportent une contribution importante convenue par le collège tripartite de l'OIT composé de gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs sur la manière de promouvoir le développement des entreprises d'une manière qui aligne la croissance des entreprises sur les

objectifs de développement durable et la création d'emplois productifs et du travail décent.

Comme le montrent ces conclusions, l'OIT est en mesure de donner une impulsion essentielle à la dynamique d'une approche intégrée du développement durable car c'est sur les lieux de travail que les dimensions sociales, économiques et environnementales se rejoignent de manière indissociable. De plus, pour assurer le progrès de l'Agenda du travail décent, il est nécessaire de le situer plus clairement dans un cadre de développement durable. Les conclusions, issues de discussions tripartites, fournissent des indications sur ce que l'on entend par un environnement favorable aux entreprises durables, sur les pratiques responsables et durables au niveau de l'entreprise et sur les rôles du Bureau et des mandants dans la réalisation de l'objectif du développement durable par la promotion d'entreprises durables.

Source: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_093970/lang--en/index.htm

Ressources additionnelles: Conclusions concernant la promotion des entreprises durables - Conférence internationale du Travail, juin 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf

Sensibilité aux conflits: Dans les situations de conflit et de fragilité, l'emploi et les initiatives en matière d'emploi et de travail décent doivent toujours être conçus et mis en œuvre en tenant compte des conflits afin de garantir qu'elles *ne nuisent pas (do no harm)* aux environnements déjà instables.

Planification d'urgence: Un processus de gestion qui analyse les risques de catastrophe et établit des arrangements à l'avance pour permettre des réponses rapides, efficaces et adaptées.

Un processus de gestion qui analyse des événements potentiels ou des situations émergentes susceptibles de menacer la société ou l'environnement et établit des dispositions à l'avance pour permettre des réponses rapides, efficaces et adaptées à ces événements et situations.

Source: Terminologie UNISDR, 2017, <https://www.unisdr.org/we/inform/terminology>

Réponse aux crises: Désigne toutes les mesures relatives à l'emploi et au travail décent prises pour faire face à des situations de crise résultant de conflits et de catastrophes.

Source: Recommandation n° 205 de l'OIT (2017) https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205

Travail décent: Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, 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.

L'Agenda du travail décent de l'OIT: L'emploi productif et le travail décent sont des facteurs clés pour parvenir à une mondialisation équitable et pour réduire la pauvreté. L'OIT a élaboré un programme pour la communauté du travail qui repose sur la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes étant un objectif transversal.

Dans le sillage de la crise financière et économique mondiale de 2008, un sentiment d'urgence

s'est développé chez les responsables politiques internationaux: il est impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail, afin de parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté.

Source: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

Ressources additionnelles: OIT (2015) Qu'est-ce que le travail décent? *What is Decent Work?* <https://youtu.be/mZpyJwevPqc>

Catastrophe: Désigne la perturbation grave du fonctionnement d'une communauté ou d'une société à n'importe quel niveau par suite d'événements dangereux, dont les répercussions dépendent des conditions d'exposition, de la vulnérabilité et des capacités de la communauté ou de la société concernée, et qui peuvent provoquer des pertes humaines ou matérielles ou avoir des conséquences sur les plans économique ou environnemental.

Source: Recommandation n° 205 de l'OIT (2017) https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205

Réduction des risques de catastrophes: Désigne le concept et la pratique de la prévention des risques de catastrophe par le biais d'efforts systématiques pour analyser et gérer les facteurs déterminants des catastrophes notamment par une exposition réduite aux aléas, une vulnérabilité réduite des personnes et des biens, une gestion rationnelle de terres et de l'environnement et une meilleure préparation aux événements indésirables.

Source: Terminologie de l'UNISDR pour la prévention des risques de catastrophes, 2009

Risques de catastrophe: Potentiel de la catastrophe, en termes de vies humaines, des états de santé, des moyens de subsistance, des biens et services, qui pourraient se produire au sein d'une communauté ou une société, dans le futur.

Source: Terminologie de l'UNISDR pour la prévention des risques de catastrophes, 2009

Alerte rapide: Un système intégré de surveillance, de prévision et de prévision, d'évaluation des risques de catastrophe, de communication et de processus d'activités de communication et de préparation permettant à des individus, des communautés, des gouvernements, des entreprises et autres et des organisations menacées par un danger, d'agir en temps utile pour réduire les risques de catastrophe avant les événements dangereux.⁵

Source: Terminologie de l'UNISDR, https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyFrench.pdf

Emploi: Les personnes en activité ou la population occupée comprennent toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours d'une courte période de référence, ont exercé une activité quelconque pour produire des biens ou fournir des services contre rémunération ou dans un but lucratif.

La notion de rémunération ou de profit fait référence au travail effectué en échange d'une rémunération payable en espèces ou en nature. Elle comprend la rémunération sous forme de salaires ou de traitements pour le temps travaillé ou pour le travail effectué ou sous forme de bénéfices tirés des biens et des services produits pour la vente ou le troc. Conformément aux lignes directrices internationales sur les revenus liés à l'emploi, cela comprend la rémunération, effectivement perçue ou non, payable directement à la personne qui effectue le travail ou indirectement à un membre du ménage ou de la famille.

La population active est mesurée par rapport à une courte période de référence d'une semaine ou de sept jours, de manière à produire une image instantanée de l'emploi à un moment donné. Lorsque les statistiques sur la population active sont collectées à intervalles fréquents, elles

peuvent servir à suivre l'évolution dans le temps des niveaux, de la structure et des caractéristiques de l'emploi dans les pays.

La population active comprend deux groupes principaux:

- ▶ les personnes employées, au travail - c'est-à-dire qui ont travaillé au moins une heure pour un salaire ou un profit au cours de la courte période de référence.
- ▶ les personnes employées, non au travail - c'est-à-dire qui avaient un emploi mais n'ont pas travaillé au cours de la courte période de référence en raison d'une absence temporaire de leur emploi, par exemple pour cause de congé de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, etc., ou en raison de la nature de leur aménagement du temps de travail, comme le travail en équipe, le congé compensatoire pour les heures supplémentaires, l'horaire flexible.

Pour des raisons opérationnelles, afin d'identifier les personnes employées, au travail dans la courte période de référence, un critère d'«une heure» de travail contre rémunération ou profit est utilisé. Ce critère d'«une heure» garantit que tous les types d'emplois, y compris les emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels, sont pris en compte dans les statistiques de l'emploi afin de soutenir le suivi des conditions de travail de toutes les personnes employées. Il est également essentiel pour mesurer pleinement la contribution de l'emploi à la production, et donc aux comptes nationaux. De même, elle permet aux statistiques de l'emploi et du chômage de se référer à des groupes de population qui s'excluent mutuellement et qui, une fois additionnés, constituent la main-d'œuvre.

Source: <https://ilostat ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/forms-of-work/>

Autonomisation des femmes et des filles: L'autonomisation des femmes et des filles concerne leur accès au pouvoir et le contrôle

5 Dans la terminologie de l'UNISDR, on trouve «*early warning system*» (système d'alerte rapide).

qu'elles exercent sur leur propre existence. L'autonomisation englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'expansion des choix, un meilleur accès et un contrôle accru des ressources et les actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité liées au genre. Cela signifie que pour parvenir à l'autonomisation, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités (éducation et santé) et le même accès aux ressources et aux possibilités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques).

En outre, affirme l'UNESCO, «nul ne peut autonomiser quelqu'un d'autre: l'individu est le seul apte à renforcer son propre pouvoir de choisir et de s'exprimer. Toutefois, les institutions telles que les agences de coopération internationale peuvent appuyer le processus menant à l'autonomisation d'individus et de groupes».

Des contributions à la promotion de l'autonomisation des femmes devraient faciliter la formulation de leurs besoins et de leurs priorités et un rôle plus actif dans la promotion de ces intérêts et besoins. L'autonomisation des femmes ne peut pas se réaliser dans le vide: les hommes doivent être associés au processus de changement. L'autonomisation ne doit pas être considérée comme un jeu à somme nulle où les gains réalisés par les femmes signifient forcément des pertes pour les hommes. Le renforcement du pouvoir des femmes dans les stratégies d'autonomisation ne signifie pas la prise de pouvoir, ou des formes de contrôle du pouvoir, mais des formes alternatives de pouvoirs: le pouvoir de, le pouvoir avec et le pouvoir intérieur qui s'intéressent à l'utilisation des forces individuelles et collectives au service de la réalisation d'objectifs communs sans contrainte ni domination.

Source: Glossaire d'égalité des sexes des Nations Unies, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=A&sortkey=&sortorder=asc>

Environnement favorable aux entreprises durables: La mise en place d'un environnement favorable est d'une importance capitale car la promotion du développement des entreprises pour la création d'emplois plus nombreux et de qualité dans un environnement qui leur est hostile n'a qu'une valeur limitée. Cela est particulièrement pertinent pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont souvent plus durement touchées par un environnement moins propice que les grandes entreprises, ce qui est souvent qualifié de manque de conditions équitables. On s'attend à ce qu'une amélioration de l'environnement favorable donne accès à de nouveaux services qui aideront les PME à mieux performer ou à réduire leurs coûts d'exploitation, ce qui entraînera des investissements supplémentaires et la création d'emplois plus nombreux, décents et productifs. Ainsi, un environnement favorable vise à améliorer les perspectives économiques, en particulier des PME, à surmonter les déficits de travail décent pour les travailleurs et à garantir que les activités économiques sont écologiquement durables.

Source: https://www.ilo.org/empent/units/boosting-employment-through-small-enterprise-development/eeese/WCMS_815463/lang--fr/index.htm

Ressources additionnelles: OIT (2021), Brochure EESE. <https://www.ilo.org/legacy/french/eeese/index.html>

Fragilité: Une période pendant laquelle le développement socio-économique durable nécessite une plus grande attention aux activités complémentaires de consolidation de la paix et de renforcement de l'Etat telles que la construction de règlements politiques inclusifs, la sécurité, la justice, les emplois, la bonne gestion des ressources et la prestation de services responsables et équitables.

La fragilité est la conjonction d'une exposition à des risques et d'une capacité insuffisante de l'Etat, d'un système ou d'une communauté à gérer, absorber ou atténuer ces risques. La fragilité peut avoir des conséquences dommageables comme la violence, l'effondrement des institutions, le déplacement, les crises humanitaires ou d'autres urgences.

Source: OECD (2020), Etats de fragilité 2020, Publication de l'OCDE, Paris, g7+ (*States of Fragility 2020, OECD Publishing, Paris., g7+*) (2015) Le spectre de la fragilité (*The Fragility Spectrum*), accessible à: <https://g7plus.org/resources/fragility-spectrum-note/>, Comité d'aide au développement de l'OCDE (OCDE-CAD).

Principes et droits fondamentaux au travail: Les Principes et droits fondamentaux au travail servent de base sur laquelle sont bâties des sociétés équitables et justes. Ils sont le point de départ d'un cercle vertueux de dialogue social, de meilleures conditions pour les travailleurs, d'une hausse de la productivité d'entreprise, d'une augmentation de la demande des consommateurs, d'une offre plus nombreuse et meilleure d'emplois et de protection sociale ainsi que d'une formalisation de l'économie informelle.

La liberté d'association et le droit à la négociation collective sont le vecteur principal grâce auquel ceci peut être accompli, permettant aux employeurs et aux travailleurs de négocier les aspects principaux de leur relation. Mettre fin à la discrimination permettra de libérer le potentiel de millions de femmes, d'hommes et de jeunes actuellement mis à l'écart ou sous-évalués.

Eradiquer le travail des enfants, s'assurer que tous les enfants reçoivent une éducation de qualité et donner aux jeunes la formation dont ils ont besoin pour réaliser leur potentiel productif et créatif, contribuera à éliminer la pauvreté, à renforcer les économies et à créer un meilleur avenir pour tous. Mettre fin au travail forcé, sous toutes ses formes, signifie que les travailleurs ne seront plus privés ni de leur dignité ni de leur droit à choisir librement un emploi.

Les quatre principes et droits fondamentaux au travail sont:

- ▶ La liberté d'association et le droit de négociation collective;
- ▶ L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- ▶ L'élimination effective du travail des enfants et
- ▶ L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Source: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--fr/index.htm>

Egalité des sexes: Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain.

Source: Glossaire d'égalité des sexes des Nations Unies, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&hook=E&sortkey=&sortorder=asc>

Articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix: L'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix (ou nexus HDP ou triple nexus) est le terme utilisé pour refléter «l'imbrication entre l'action humanitaire, les activités de développement et les efforts de recherche de la paix».

L'approche consiste à «renforcer la collaboration, la cohérence et la complémentarité. Son but est de mettre à profit les avantages comparatifs qu'offre chaque pilier dans la mesure où ils sont utiles à la situation considérée - afin de réduire la vulnérabilité globale et le volume des besoins non satisfaits, de renforcer les capacités en matière de gestion des risques et de lutter contre les causes profondes des conflits.»

Source: Recommandation du CAD sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix, OECD/LEGAL/5019 <https://legalinstruments.oecd.org/public/doc/643/643.fr.pdf>

Opportunités de génération de revenus: la possibilité de créer une main d'œuvre qui à son tour générera des revenus pour les travailleurs.

Source: Génération de revenus (bonnes pratiques du CESC), *Income generation (CSEC Good Practices)*, https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_6845/lang--en/index.htm

Économie informelle: L'économie informelle comprend plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale et plus de 90 % des micro et petites entreprises (PME) dans le monde. L'informalité est une caractéristique importante des marchés du travail dans le monde avec des millions d'unités économiques en activité et des centaines de millions de travailleurs qui vivent de l'informalité.

L'expression «économie informelle» recouvre une grande diversité de situations et de phénomènes. En effet, l'économie informelle se manifeste sous diverses formes à travers et au sein des économies. Le processus de formalisation et les mesures visant à faciliter les transitions vers la formalité doivent être adaptés aux circonstances spécifiques auxquelles sont confrontés différents pays et catégories d'unités économiques ou de travailleurs.

Source: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--fr/index.htm>

Normes internationales de travail: Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandants (gouvernements, employeurs et travailleurs) de l'OIT visant à établir les principes et droits fondamentaux au travail et à régir d'autres domaines du monde du travail. Ces normes prennent principalement la forme de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les Etats membres, et de recommandations qui servent de lignes directrices non contraignantes.

Dans de nombreux cas, une convention énonce les principes de base à mettre en œuvre par les pays signataires tandis qu'une recommandation connexe complète la convention en fournissant

des directives plus détaillées sur la manière dont elle pourrait être appliquée. Les recommandations peuvent également être autonomes, c'est-à-dire non liées à une convention.

Les conventions et les recommandations sont élaborées par des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et sont adoptées lors de la Conférence annuelle internationale du travail de l'OIT. Une fois qu'une norme est adoptée, les Etats membres sont tenus, en vertu de la Constitution de l'OIT de la soumettre à l'autorité compétente (normalement le Parlement) pour examen. Dans le cas des conventions, cela signifie envisager sa ratification. Si elle est ratifiée, une convention entre généralement en vigueur pour ce pays un an après la date de ratification. Les pays signataires s'engagent à appliquer la convention dans la législation et la pratique nationales et à rendre compte de son application à intervalles réguliers. L'OIT fournit une assistance technique si nécessaire. De plus, des procédures de représentation et de plainte peuvent être engagées contre des pays pour violation de la convention qu'ils ont ratifiée (voir application et promotion des NIT).

Les normes internationales du travail se sont d'ailleurs développées pour constituer un système global d'instruments relatifs au travail et à la politique sociale, étayé par un système de contrôle permettant d'aborder tous les types de problèmes que soulève leur application à l'échelon national. Les normes internationales du travail constituent la composante juridique de la stratégie qu'a adoptée l'OIT pour gérer la mondialisation, promouvoir le développement durable, éradiquer la pauvreté et faire en sorte que chacun bénéficie de conditions de travail dignes et sûres. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne que, pour atteindre les objectifs de l'OIT dans le contexte de la mondialisation, l'Organisation doit «promouvoir sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation».

Source: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--fr/index.htm>

Moyens de subsistance: Un moyen de subsistance comprend les capacités, les ressources (y compris les ressources matérielles et sociales) et les activités fournissant des moyens pour vivre. Aux fins du projet les moyens de subsistance pour les adultes et les enfants en âge légal de travailler comprennent, mais sans s'y limiter, les services suivants:

- ▶ Les services d'éducation et de formation qui visent à fournir les compétences et connaissances de base nécessaires pour bénéficier des services sociaux, des services financiers et de l'enseignement professionnel et supérieur;
- ▶ Les services de capital social qui visent à connecter un participant à des réseaux ou à des groupes à des fins telles que la promotion des moyens de subsistance durables et la réduction de la vulnérabilité au travail des enfants;
- ▶ Les services de renforcement économique qui visent à accroître le bien-être économique des participants.

Source: https://www.ilo.org/asia/WCMS_224123/lang--en/index.htm

Relèvement économique local: Dans les milieux urbains et ruraux, en situation post-conflit, le relèvement économique local (REL) est une approche à caractère régional, stimulant à la fois l'offre et la demande des marchés concernés. A court terme, le REL vise à réduire progressivement la dépendance vis-à-vis de l'aide externe, à travers la création d'emplois temporaires et la création de revenus. A long terme, le REL vise à créer des conditions endogènes pour que l'économie locale soit réactivée et puisse créer des opportunités d'emplois.

Parallèlement, l'approche est conçue pour promouvoir la réconciliation, l'inclusion sociale et la participation au sein des communautés ciblées. Le REL peut alors dissocier les préoccupations politiques et concernant les problèmes de sécurité du développement socioéconomique. Le REL est un processus lié au temps et basé sur les résultats considérant le fait qu'il se repose sur l'apport combiné des ressources financières lié aux opérations post-conflit et de celles fournies pour l'amélioration de la sécurité, le renforcement de l'autorité de l'État et la stabilisation. Une utilisation optimale

des atouts locaux et des opportunités est recherchée en encourageant la participation des acteurs locaux ainsi que l'acquisition de biens et services sur place.

Source: Directives sur le relèvement économique local en situation post-conflit, p.1

Source: OIT (2010) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/genericdocument/wcms_193474.pdf

Mesures d'atténuation: La réduction ou la limitation de l'impact négatif des aléas et des catastrophes.

Source: Terminologie de l'UNISDR, https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyFrench.pdf

Entreprises multinationales: Une entreprise multinationale, abrégée EMN et parfois aussi appelée firme multinationale (FMN), juste multinationale ou firme internationale, est une entreprise qui produit des biens ou délivre des services dans plus d'un pays.

Une entreprise multinationale a son siège social dans un pays (rarement plus d'un), le pays d'origine, alors qu'elle opère aussi dans d'autres pays, les pays hôtes.

Source: UE, Glossaire d'Eurostat [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Multinational_enterprise_\(MNE\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Multinational_enterprise_(MNE))

Réponses qui favorisent la paix: Font référence à la capacité des acteurs qui agissent dans une région touchée par un conflit ou dans un contexte de fragilité à prendre en compte les conflits et à contribuer délibérément à pérenniser la paix par le biais de leur programmation technique, conformément à leur mandat. Cela signifie remédier délibérément aux moteurs du conflit pour renforcer les capacités d'aller vers la paix. Une approche favorisant la paix soutient délibérément un changement inclusif, dirigé localement, pour renforcer la résilience de la société aux conflits et à la violence.

Toutes les actions et les interventions dans un contexte de fragilité avec un conflit antérieur ou en cours peuvent potentiellement être nuisibles. Dans les situations de conflits ou de post-conflit, les initiatives doivent toujours être conçues et mises en œuvre en tenant compte des conflits afin de s'assurer qu'elles ne nuisent pas aux environnements déjà instables. La réalisation d'une analyse de la paix et des conflits (APC) donne une bonne compréhension des dynamiques de la paix et du conflit, y compris les moteurs de la paix et du conflit, et l'interaction potentielle entre le contexte local et l'intervention. L'intégration de ces résultats dans la conception et la mise en œuvre du projet augmente les chances que les interventions aient des impacts positifs sur la paix et évitent d'exacerber les conflits.

Source: *Analyse de la paix et des conflits – Orientations pour la programmation par l'OIT dans des contextes de fragilité et de conflits*, OIT, 2021

Etat de préparation: Les connaissances et les capacités développées par les gouvernements, les professionnels d'intervention et autres organisations concernées, les communautés et les individus, de manière à anticiper efficacement, à réagir et à récupérer, des impacts de catastrophes probables, imminentes ou en cours.

L'état de préparation comprend la planification d'urgence, la planification de la gestion des risques, y compris une couverture d'assurance adéquate, l'intervention d'urgence et l'évaluation des menaces pesant sur les capacités humaines, physiques, économiques et sociales aux niveaux national et local qui causent la vulnérabilité.

Source: Rapport V(1). L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: Révision de la Recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944

Source: Terminologie de l'UNISDR, https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyFrench.pdf

Prévention: Exprime le concept et l'intention d'éviter complètement les effets négatifs éventuels par le biais de mesures prises à l'avance.

Source: Terminologie de l'UNISDR, https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyFrench.pdf

Partenariats public-privés: Il n'existe pas de définition largement acceptée des partenariats public-privés (PPP). Le PPP Knowledge Lab définit les PPP de la manière suivante: «contrat à long terme entre une partie privée et une entité gouvernementale pour la fourniture d'un bien ou d'un service public dans lequel la partie privée assume un risque important et une responsabilité de gestion, et la rémunération est liée à la performance.» Les PPP n'incluent pas les contrats de service ni les contrats de construction clé en main, qui sont classés comme des projets de marchés publics, ni la privatisation des services publics où le rôle continu du secteur public est limité. Pour une discussion plus large, voir le PPP Knowledge Lab. Un nombre croissant de pays disposent d'une définition des PPP dans leur législation, chacun adaptant la définition à ses particularités institutionnelles et juridiques.

Source: Banque mondiale, <https://ppp.worldbank.org/public-private-partnership/overview/what-are-public-private-partnerships>

Redressement: La restauration ou l'amélioration des moyens de subsistance et de la santé ainsi que des actifs économiques, physiques, sociaux, culturels et environnementaux, d'une communauté ou d'une société touchée par une catastrophe, conformément aux principes de développement durable et du «reconstruire mieux», pour éviter ou réduire les futurs risques de catastrophe.

Source: https://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologyFrench.pdf

Emplois indépendants: Ce sont les emplois pour lesquels la rémunération est directement dépendante des bénéfices (ou des bénéfices potentiels) provenant des biens produits et des services rendus (dans les cas où l'autoconsommation est considérée comme faisant partie des bénéfices). Les titulaires prennent les décisions de gestion de l'entreprise, ou délèguent de telles décisions tout

en conservant la responsabilité de la rentabilité de l'entreprise. (Dans ce contexte «entreprise» englobe les activités déployées par une personne.)

Source: OIT, <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/docs/intro2.htm>

Urgence à évolution lente: Elle est définie comme une urgence qui n'émerge pas d'un événement unique et distinct mais qui émerge progressivement, au fil du temps, souvent sur la base d'une confluence d'événements différents.

Source: Série d'exposés politiques occasionnels menés par le Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires. Note n° 6: OCHA et urgences à évolutions lentes, 2011. (*OCHA Occasional Policy Briefing Series. Brief No.6: OCHA and Slow-onset emergencies, 2011*)

Dialogue social: Tel que défini par l'OIT, le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser

la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

Source: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

Inclusion sociale: Fait référence à une politique conçue pour garantir que toutes les personnes soient en mesure de participer à la société, indépendamment de leur origine ou de leurs caractéristiques spécifiques qui peuvent inclure: la race, la langue, la culture, le sexe, le handicap, le statut social, l'âge et d'autres facteurs. Par rapport à la population en général, les groupes présentant de telles caractéristiques sont beaucoup plus susceptibles d'être confrontés à un faible niveau d'éducation, au chômage, à l'itinérance – et à la pauvreté et l'exclusion sociale qui en résultent. L'objectif de l'inclusion sociale est de donner à tous une chance égale de participer à la société.

Source: Portail UNTERM, <https://unterm.un.org/UNTERM/search?urlQuery=social+inclusion>

Justice sociale: La quête de justice sociale, qui offre à chaque homme et à chaque femme au travail la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales sa juste participation aux richesses qu'il ou elle a contribué à créer, est aussi forte aujourd'hui que lors de la création de l'OIT en 1919.

Source: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--fr/index.htm>

Ressources additionnelles: OIT (2013). Message de Guy Ryder, Directeur général de l'OIT lors de la Journée mondiale de la justice sociale, <https://youtu.be/GsAqxN5-Ggo>

Développement durable: Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Source: Assemblée générale des Nations Unies (1987) Rapport Brundtland (1987) https://www.are.admin.ch/dam/are/en/dokumente/nachhaltige_entwicklung/dokumente/bericht/our_common_futurebrundtlandreport1987.pdf.download.pdf/our_common_futurebrundtlandreport1987.pdf

Entreprises durables: Les entreprises durables contribuent de façon importante à la création d'emplois et de revenus. L'accent a été mis sur:

- ▶ La création d'un environnement propice;
- ▶ Le développement de l'entrepreneuriat et de l'activité
- ▶ L'augmentation de la productivité et l'amélioration des conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises;
- ▶ L'amélioration de l'accès aux services financiers; en promouvant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN)
- ▶ Le développement des entreprises et des initiatives vertes; le renforcement de la base de connaissances et fournir une assistance technique aux coopératives et aux entreprises sociales; ainsi que
- ▶ L'association des entreprises à la garantie de socles de sécurité sociale et de protection sociale.

Source: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_182921/lang--fr/index.htm

Ressources additionnelles: Brochure de l'OIT sur les entreprises durables, (2017), (*ILO (2017) Sustainable enterprises leaflet*) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_175537.pdf

Cadre d'action de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe:

Adopté lors de la troisième Conférence mondiale de l'ONU sur la réduction des risques de catastrophe tenue à Sendai au Japon le 18 mars 2015, il met l'accent sur la prévention. Il s'agit d'un accord volontaire et non contraignant de 15 ans qui reconnaît que l'Etat a le rôle principal de réduire les risques de catastrophe, mais que cette responsabilité doit être partagée avec d'autres parties prenantes notamment les collectivités locales, le secteur privé, etc.

Source: <https://www.undrr.org/implementing-sendai-framework/what-sendai-framework>

Vulnérabilité: La capacité limitée d'un individu ou d'un groupe à anticiper, faire face, résister et se remettre de l'impact d'un aléa naturel ou d'origine humaine affectant son bien-être et ses moyens de subsistance.

Source: Adapté d'une définition de la vulnérabilité de l'IFRC: <https://www.ifrc.org/fr/quest-ce-quune-catastrophe>.



EESE

Enabling Environment for
Sustainable Enterprises



9 789220 3694 18