

► Termes de référence – Réalisation d'une étude de contexte de pays

Diagnostic et analyse situationnelle pour une contribution de l'OIT à la paix et à la cohésion sociale en Libye à travers le Travail Décemment.

Bureau de l'OIT pour l'Algérie, la Libye, le Maroc, la Mauritanie, la Tunisie

Juin 2021

► Contexte général

La chute de Mouammar Kadhafi en 2011 a mis fin à quatre décennies de régime autocratique et a finalement précipité la fracture de la Libye le long de lignes politiques, régionales, sectaires et tribales. La Libye, autrefois un pays à revenu intermédiaire élevé avec des indicateurs de santé et d'éducation parmi les plus élevés du continent africain, est maintenant un pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure qui traverse une transition difficile. L'Organisation des Nations Unies (ONU) mène un processus de paix pour apporter la stabilité et la paix après cinq ans de crise.

D'une part, l'État s'affaiblit. Avec l'héritage de gouvernance du régime de Kadhafi et les retards des réformes structurelles, les institutions publiques sont devenues de plus en plus ineffectives, employant environ 85% de la main-d'œuvre active¹. Dans le même temps, l'émergence au niveau de la création des administrations publiques a conduit à la création d'institutions publiques dont les mandats ne sont pas clairs ou se chevauchent. Les fonctions organisationnelles et de gestion nécessaires, telles que les ressources humaines, la gestion financière, les achats, la communication, ne sont pas claires ou absentes dans la plupart des administrations publiques, et les fonctionnaires ont souvent des capacités ou des compétences techniques limitées pour exécuter leurs tâches principales, y compris la conception et la mise en œuvre des politiques. L'effet de ce dysfonctionnement institutionnel est illustré par des baisses significatives de l'efficacité du gouvernement, de la stabilité politique, de la qualité de la réglementation et de l'état de droit, selon les indicateurs de gouvernance mondiale entre 2012 et 2017².

D'un autre côté, le secteur privé est naissant et peu compétitif, héritage d'une économie dominée par l'État, d'un environnement réglementaire inefficace et d'une croissance tributaire du pétrole. Outre les effets des crises politique et sécuritaire, le secteur privé est en outre limité par les infrastructures endommagées et détruites, la perte de capital de production, les chaînes de distribution, les marchés et les réseaux commerciaux. Les goulots d'étranglement en terme d'environnement réglementaire et l'absence d'écosystème entrepreneurial ont empêché la concurrence, ainsi que le développement des PME et des start-ups. Le manque d'accès aux devises est également une contrainte critique, y compris pour certaines des plus grandes entreprises. Cela a eu des effets négatifs sur les importations de matières premières et d'autres intrants dont il existe une forte dépendance. Les restrictions à l'importation, associées à une inflation élevée, ont augmenté le coût de production, entraînant des fermetures d'usines et des pertes d'emplois (entre 2013 et 2017).

Ces défis ont principalement touché les jeunes, qui constituent un segment important de la société. La jeunesse libyenne est confrontée à des défis complexes et est peu représentée dans la prise de décision pour déterminer l'avenir de la Libye. Le conflit et l'instabilité ont également eu des effets négatifs importants sur le bien-être physique, social et psychologique des jeunes. Ils constituent le

¹ Labor Market Dynamics in Libya – World Bank (2015)

² Voir <http://info.worldbank.org/governance/wgi/#reports>

segment le plus instruit et le plus qualifié de la société, mais ils sont les plus vulnérables à l'exclusion économique et à l'exploitation par les milices et les organisations criminelles.

L'emploi et le travail décent dans l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix

Plusieurs agendas de l'ONU – notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (et particulièrement l'ODD 16), les 2 résolutions sur la pérennisation de la paix⁴ - ainsi que les discussions sur l'articulation entre action humanitaire, développement et recherche de la paix reconnaissent que la concrétisation des objectifs de développement et la réduction des besoins humanitaires dépendent de la prévention et de la transformation des conflits violents. Le Secrétaire général de l'ONU a appelé tous les organes de l'ONU à intégrer l'approche de pérennisation de la paix dans leur planification stratégique, et à considérer la pérennisation de la paix comme un objectif important auquel leur travail contribue³.

Les conflits ont des implications graves sur le monde du travail, mais la pauvreté, le chômage et l'absence de travail décent peuvent également être source de vulnérabilité et de fragilité. L'adoption en 2017 de la Recommandation (n°205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience représente une étape clé pour les travaux de l'OIT dans les conflits et les situations de fragilité, afin de créer des emplois et du travail décent contribuant à promouvoir la paix et la cohésion sociale, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience. En outre, grâce à son programme phare intitulé « Des emplois au service de la paix et de la résilience (JPR) », l'OIT contribue à renforcer la paix et la résilience au sein des sociétés grâce à des projets de coopération pour le développement destinés à promouvoir l'emploi, le travail décent et le dialogue social dans les situations de fragilité⁴.

L'OIT a une longue expérience de promotion du travail décent et ses piliers dans beaucoup de pays qui sortaient de crise causés par des conflits ou étaient en situation de « protracted crises ». Dans ces pays la stratégie suggérée est de trouver un point d'entrée pour commencer immédiatement à produire des résultats en matière de promotion du travail décent et, au même temps, toujours viser la pérennisation de la paix et de la cohésion sociale en travaillant dès le début avec les partenaires sociaux et en accompagnant tant le gouvernement que les autres agences de l'ONU sur des thèmes d'emploi et travail décent.

³ Voir, brochure : Pérenniser la paix grâce au travail décent et à l'emploi, Genève OIT/DPPA (2021)

⁴ Voir guide : Comment concevoir, suivre et évaluer les résultats de consolidation de la paix dans le cadre des programmes d'emplois au service de la paix et de la résilience, OIT, Genève 2019

► Objectif général de la mission

La mission consiste à faire une analyse factuelle et rapide de la situation du pays couvrant le contexte économique, social et politique de la Libye, selon les quatre objectifs stratégiques de l'OIT⁵ (emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et principes et droits fondamentaux au travail). La mission vise en particulier à identifier des points d'entrée pour promouvoir la consolidation de la paix et la cohésion sociale à travers un ou plusieurs piliers du travail décent. Cette première analyse fournira la justification pour développer des programmes à être considérés par ressource interne (par exemple RBSA) et externes à travers la coopération au développement

L'étude mentionnera également les questions transversales (normes internationales du travail, égalité des sexes et non-discrimination ...). Il s'agira en outre de faire ressortir la pertinence de l'OIT et de la promotion du travail décent dans les situations de fragilité et conflit comme celle de la Libye, en particulier au sein de l'équipe des Nations Unies et vis-à-vis des autres partenaires.

Le statut et la pertinence des cadres nationaux de développement et autres cadres de planification existants, tels que le cadre de coopération UN, les documents de partenariat des banques de développement multilatérales seront également passés en revue.

► Objectifs spécifiques

Il s'agira de faire :

- Une description de la situation du pays avec un accent particulier sur les grands défis socio-économiques avec une analyse du conflit en identifiant comment les déficits de travail décent influencent la promotion de la paix ;
- Une analyse des stratégies et des orientations en matière de développement en relation avec le travail décent. Il s'agit de constater si le travail décent est pris en compte dans les stratégies et plans de développement et si ce n'est pas le cas comment assurer la prise en compte du travail décent dans les priorités nationales de développement ;
- Une brève analyse, le cas échéant, doit être faite sur la situation de la ratification, de l'application et de la production des rapports sur les Normes Internationales du Travail ;
- Une attention particulière doit être accordée à l'examen de la situation de l'emploi, de l'écosystème entrepreneurial et du système d'information sur le marché du travail ainsi qu'à une première réflexion sur l'adéquation du système d'enseignement technique et de formation professionnelle au marché du travail ;
- Un état de la situation rapide de la protection sociale en se focalisant sur la viabilité et la pérennité du système, la qualité et l'étendue des prestations fournies et les potentialités d'extension à une frange plus importante de la population ;

⁵ Voir manuel « Pratique de Programme par pays pour la promotion du travail décent » - pages 12/13/14, OIT, Genève, 2016
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561027.pdf

- Une analyse des capacités des mandants tripartites et sur la pratique du dialogue social et l'identification des contraintes à sa mise en place. Il s'agit d'établir un constat sur la situation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, leur degré de liberté et d'indépendance, leurs capacités à fournir des services de qualité à leurs membres, à contribuer aux exigences de la bonne gouvernance, leurs moyens d'influencer les politiques économiques et sociales en particulier celles portant sur l'emploi et la protection sociale ;
- Evaluer les capacités des mandants du BIT. 1) Pour le Gouvernement, il s'agit d'évaluer les performances du système de l'administration du travail, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'entrepreneuriat, de la santé et sécurité au travail et des services de l'inspection du travail. 2) Pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, il faudra apprécier et évaluer leurs capacités d'influer sur les politiques économiques et sociales et sur la gouvernance du marché du travail. 3) Enfin, il s'agira de faire un diagnostic du fonctionnement des mécanismes de dialogue social et de la concertation tripartite.

Ce bilan complet sera conclu par une synthèse sous forme d'une analyse SWOT qui sera préparée en faisant ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces pour chacun des domaines dont l'OIT détient l'avantage comparatif (Emploi, Protection sociale, Dialogue social et Droits au travail).

Sur la base de l'analyse SWOT, l'étude recommandera 2-3 domaines d'intervention prioritaires pour l'OIT à court et moyen terme.

► Conduite de l'étude

Le consultant travaillera sous la direction et la supervision du bureau de l'OIT d'Alger. Le backstopping technique sera assuré par le conseiller technique principal « Emploi » du bureau des projets de l'OIT à Tunis, des spécialistes concernés de l'équipe du travail décent au Caire et des départements impliqués à Genève.

Pour l'élaboration de l'étude, le consultant devra :

- Procéder à une revue de la documentation pertinente ;
- Entreprendre de consultations avec les différents ministères techniques, notamment ceux en charge des domaines liés à l'emploi et au travail décent (emploi, formation professionnelle, protection sociale, développement de l'entrepreneuriat, emploi des jeunes, égalité hommes-femmes, ...), les partenaires sociaux, et les ministères techniques concernés, les partenaires techniques et financiers etc., les agences clés des Nations Unies représentées en Libye (et en Tunisie pour celles non résidentes en Libye).
- Entreprendre une consultation avec des spécialistes du BIT à Alger, le Caire et au Siège comme indiqué par le bureau d'Alger.

Suite à l'étape de collecte de données, le/la consultant(e) procédera, à travers une approche participative, à une analyse des données recueillies laquelle sera retranscrite dans le rapport provisoire.

► Qualifications requises

L'appel à consultations convient aux consultants ayant des qualifications pour fournir des recherches analytiques dans le domaine de l'évaluation de l'emploi et des projets.

1 - Qualifications académiques:

- Master en économie, gestion, politiques internationales ou domaines connexes. Le doctorat est un atout supplémentaire.

2 - Expérience:

- Au moins 10 ans d'expérience dans l'analyse de la situation de pays au regard du travail décent ou dans le développement de programmes en lien avec l'emploi et d'entrepreneuriat et / ou dans des domaines connexes aux niveaux national et régional.
- Expérience confirmée dans l'élaboration de rapports analytiques complets de qualité.

3 – Compétences:

- Excellente connaissance des questions liées à l'emploi et au travail décent
- Excellentes capacités de synthèse, d'analyse et de rédaction
- Aptitude à préparer des publications techniques, des rapports et des recommandations
- Bonne connaissance des acteurs de l'emploi en Libye
- Excellente maîtrise du français et l'arabe.

► Dossier de candidature

Le dossier doit comprendre :

1. CV du consultant ;
2. Liste des études réalisées ;
3. Deux références pour des études similaires ;
4. Une note détaillée pour chacun des livrables attendus ;
5. Un chronogramme avec les étapes de réalisation pour chacun des livrables.

► Livrables attendus

Le consultant est tenu de fournir :

1. Une synthèse de la revue documentaire et une note méthodologique d'environ 10-15 pages présentant en détail la méthodologie adoptée, la justification des choix méthodologiques,

les outils de collecte de données, y compris l'approche préconisée pour le traitement et l'analyse de données et un échéancier.

2. Un rapport provisoire de l'analyse du contexte, d'environ 40-45 pages sans les annexes, y compris un résumé exécutif d'environ 5 pages annonçant les principales révélations de l'étude du contexte et les conclusions soumis pour révision et approbation par l'OIT.
3. Un rapport final de l'analyse du contexte prenant en compte les commentaires des différentes parties, avec en annexe, un tableau synoptique sous forme d'analyse SWOT qui sera préparée en faisant ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces pour chacun des domaines ainsi que le 2-3 recommandations pour une intervention de l'OIT à court et moyen terme.

► Durée et rémunération

La mission s'effectuera du 12 juillet au 30 septembre 2021 pour un équivalent de 50 H/J de travail conformément à la grille de rémunération des collaborateurs extérieurs des Nations Unies en Tunisie en vigueur.

Les frais de déplacements, d'hôtel et de bouche sont à la charge du collaborateur externe.

► Modalité de paiement

- 20% à la remise de livrable 1, au plus tard le 20/07/2021, à la satisfaction de l'OIT,
- 30% à la remise de livrable 2, au plus tard le 23/08/2021, à la satisfaction de l'OIT,
- 50% à la remise de livrable 3, au plus tard le 30/09/2021, à la satisfaction de l'OIT.

Contact details

International Labour Organization
6, Sidi Merzouk Street, El Bakri way.
Ben Aknoun. BP 365, cité Malki
Algiers - Algeria

T : + 213 (0) 23 18 73 59/61
E: algiers@ilo.org