



République de Madagascar

**PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT
2010-2013
MADAGASCAR**

Juin 2010

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES

I	CONTEXTE NATIONAL	1
1	Situation économique et sociale	1
1.1	Pauvreté et transition économique	1
1.2	Impacts de la crise financière et économique mondiale	1
1.3	Pacte Mondial pour l'Emploi, un cadre de réponse adopté face à la crise	2
2	Situation du travail décent dans le pays	2
2.1	Droit du Travail et engagements en matière de Normes Internationales du Travail	2
2.2	Emploi et formation professionnelle	3
2.3	Protection sociale	4
2.4	Dialogue social	4
3	Politiques et programmes du Gouvernement et des partenaires	4
3.1	Plan quinquennal de développement 2008-2012	4
3.2	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (PNUD/UNDAF) 2008-2011	4
3.3	Politique Nationale de l'Emploi	5
3.4	Programme sectoriel pour la promotion de la croissance économique par la promotion de l'emploi décent	5
4	Acteurs impliqués dans la promotion du travail décent	5
5	Coopération technique avec le BIT et leçons tirées	6
6	Capacités des mandants	6
II	PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT	7
1	Vers l'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent	7
1.1	PPTD : Concept et principes	7
1.2	Processus de formulation du PPTD	7
2	Priorités du Programme	7
2.1	Principes généraux	8
2.2	Stratégies de mise en œuvre	8
3	Réalisations à court et moyen termes	10
3.1	« Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi »	10
3.1.1	Indicateurs	10
3.1.2	Réalisations	10
3.2	« Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale »	13
3.2.1	Indicateurs	13
3.2.2	Réalisations	13
4	Modalités de mise en œuvre	15
5	Modalités de suivi et d'évaluation	15

ANNEXES

SIGLES ET ACRONYMES

APRODEF	:	Projet d'Amélioration de la Productivité des Entreprises Franches par la Promotion de l'Emploi Dégcent
BIT	:	Bureau International du Travail
BTP	:	Bâtiments et Travaux Publics
CNaPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNLTE	:	Conseil National de la Lutte contre le Travail des Enfants
CNSPERP	:	Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi Dégcent pour la Réduction de la Pauvreté
CNT	:	Conseil National du Travail
CRTT	:	Conseil Régional Tripartite du Travail
CSFOP	:	Conseil Supérieur de la Fonction Publique
CTD	:	Collectivité Territoriale Décentralisée
CTM	:	Conférence des Travailleurs de Madagascar
DMR	:	Développement des Métiers Ruraux
DSRP	:	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
FIVMPAMA	:	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy
GEM	:	Groupement des Entreprises de Madagascar
IMF	:	Institution de Microfinance
INSTAT	:	Institut National de la Statistique
INTRA	:	Institut du Travail
IPEC	:	International Program for Elimination of Child Labour
MECI	:	Ministère de l'Economie du Commerce et de l'Industrie
MEN	:	Ministère de l'Education Nationale
MFPTLS	:	Ministère de la Fonction Publique du Travail et des Lois Sociales
MSPFPS	:	Ministère de la Santé du Planning Familial et de la Protection Sociale
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMEF	:	Observatoire Malgache de l'Emploi et Formation
OMPE/VATSI	:	Office Malagasy de Promotion de l'Emploi pour tous « Voy Asa Tsimialonjafy »
OPCM	:	Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar
PAMODEC	:	Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration
PDFT	:	Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PIB	:	Produit Intérieur Brut
PME	:	Petite et Moyenne Entreprise
PNE	:	Politique Nationale de l'Emploi
PNSE	:	Programme Nationale de Soutien à l'Emploi
POPP	:	Project Operationalizing Pro-Poor Growth
PPTE	:	Pays Pauvre Très Endetté
PPTD	:	Programme Pays pour le Travail Dégcent
SMIE	:	Service Médical Inter-Entreprises
SNU	:	Système des Nations-Unies
UNDAF	:	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement

I CONTEXTE NATIONAL

1 Situation économique et sociale

1.1 Pauvreté et transition économique

Madagascar est une île de l'Océan Indien, située au large de la côte mozambicaine et dont la superficie est de 587 540 km². Estimée à 17,4 millions d'habitants en 2005 avec un taux d'accroissement évalué à 2,5% par an, la population malgache est jeune avec la moitié ayant moins de 20 ans. Les femmes représentent 50,6% de la population et la taille d'un ménage est de 5,2 personnes. 78% de la population résident en milieu rural contre 22% en milieu urbain¹.

Pour Madagascar, les cinq dernières années sont celles de la période post-crise de 2002, caractérisée par la normalisation de la vie politique et économique. Cette période a vu l'élaboration et la mise en place effective des 22 Régions à l'issue d'une consultation nationale consacrée par un référendum en 2006. L'objectif de cette politique consiste à rapprocher les gouvernants de la population ainsi qu'à assurer un meilleur flux des ressources vers les collectivités de base. La période de mise en œuvre du DSRP, de 2003 à 2006 est associée au maintien de la stabilité politique et au renforcement du processus démocratique.

Madagascar a engagé depuis le milieu des années 80 un processus de profondes réformes structurelles visant à stabiliser les fondamentaux économiques et à permettre d'enclencher une meilleure redistribution des effets de la croissance économique dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Cette dynamique de transition structurelle a indiscutablement porté ses fruits puisque Madagascar affiche ces cinq dernières années une croissance positive, avec un accroissement annuel moyen du PIB de 5%² supérieur à l'accroissement de la population sur la même période. Le partenariat international, principalement dans les domaines de l'allègement de la dette, de l'aide budgétaire et des coopérations sectorielles tient une part essentielle dans le processus. Il est en effet utile de souligner que la performance des réformes économiques réalisées a été appréciée et soutenue par la communauté internationale, notamment l'atteinte du point d'achèvement en novembre 2004 au titre de l'Initiative pour les Pays Pauvres Très Endettés (IPTE) et l'éligibilité au titre de l'Initiative d'Allègement de la Dette Multilatérale en 2006. Madagascar a également adhéré à divers systèmes internationaux et blocs régionaux sur le plan d'échanges commerciaux en vue de mieux s'adapter aux effets de la globalisation. La conjoncture mondiale tend par ailleurs à orienter l'économie nationale vers une tertiarisation progressive du fait notamment de l'émergence des nouvelles technologies.

La fragilité de la situation socio-économique du pays n'a pas cependant permis de réussir la consolidation du processus de transition économique et d'amorcer un recul significatif et durable de la pauvreté. Madagascar appartient encore au groupe des pays à faible revenu où les fortes tendances de la pauvreté ont très peu changé depuis les deux dernières décennies. Malgré la mise en œuvre de programmes spécifiques pro-pauvres dans des domaines variés, notamment, de la stabilité macro-économique, du développement rural, de la lutte contre la malnutrition et de la promotion de l'emploi, la pauvreté demeure un phénomène de grande ampleur à Madagascar où 67,5%³ de la population vit en dessous du seuil de pauvreté en 2008. La pauvreté touche plus fortement le milieu rural où réside la majorité de la population, mais suit une tendance à l'urbanisation, étant donné que le phénomène gagne en étendue dans le milieu urbain. Une autre caractéristique de la pauvreté à Madagascar est qu'elle semble moins toucher les ménages féminins ; toutefois, son évolution laisse apparaître une féminisation grandissante en milieu urbain. La situation démontre que les retombées des efforts demeurent limitées et insuffisantes pour sortir la grande majorité de la population de la pauvreté et souligne entre autres les limites des mécanismes de redistribution. La réduction de la pauvreté à travers une croissance économique résolument pro-pauvre et à base sociale élargie représente par conséquent un des défis majeurs auxquels le pays a à faire face actuellement.

1.2 Impacts de la crise financière et économique mondiale

La crise financière mondiale doublée de la crise politique interne actuelle a provoqué une déstabilisation alarmante du marché du travail marquée par l'aggravation de la situation du chômage et une précarisation accrue de l'emploi, les données disponibles révélant la perte d'environ 200.000 emplois directs. La diminution palpable des IDE, le gel et l'effritement de l'aide publique au développement ainsi que la réduction importante des exportations du fait de la contraction de la demande des biens et services sur les marchés des principaux pays clients, spécifiquement pour les produits textiles et touristiques sont autant des effets majeurs de la crise que des facteurs défavorables affectant le marché du travail et la productivité à Madagascar.

¹ Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 1993

² Source : INSTAT

³ Source : INSTAT

D'autres impacts négatifs ont été enregistrés, notamment sur la performance des finances publiques, la stabilité de la monnaie nationale, les réserves en devises, le développement du secteur privé, l'éligibilité du pays à l'Africa Growth and Opportunity Act (AGOA), le fonctionnement de l'administration publique, la consommation des ménages, la sécurité alimentaire des groupes les plus vulnérables et la situation sécuritaire à Madagascar.

Pour faire face à cette situation, le pays a pris des mesures à caractère économique dont l'efficacité en terme d'atténuation des impacts de la crise reste encore très relative. Il s'agit entre autres de : (i) la réduction des dépenses publiques, (ii) la restriction des importations, (iii) la relance des secteurs porteurs, (iv) la recherche de nouveaux partenariats non traditionnels.

Malgré la faible intégration de Madagascar au système financier international, les incidences négatives de la crise sont perceptibles à tous les niveaux et cette situation compromet inexorablement l'atteinte des objectifs du plein emploi et des OMD.

1.3 Pacte Mondial pour l'Emploi, un cadre de réponse adopté face à la crise

L'adoption d'importantes mesures économiques et sociales, sur la base des principes et stratégies visant à promouvoir la reprise et le développement tels que défini dans le Pacte Mondial pour l'Emploi⁴, notamment en matière de création d'emploi et d'amélioration des conditions de travail, se trouve d'autant plus urgente eu égard au contexte international caractérisé par la crise financière ainsi que ses retombées à l'échelle planétaire. Par ailleurs, suite aux conséquences de la grave crise politique, sociale et économique que le pays traverse depuis janvier 2009, la nécessité de disposer de mesures efficaces d'amortissement de choc et de redressement social et économique à travers une stratégie de création d'emploi est devenue impérative.

Depuis le sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur la pauvreté et l'emploi en septembre 2004 à Ouagadougou, Madagascar a initié une démarche plus volontariste accordant à l'emploi une place centrale dans la stratégie de réduction de la pauvreté. Un pas significatif dans la concrétisation de cette démarche a été l'élaboration et l'adoption d'une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) en 2005, assortie d'un programme actif et intégré, le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE) en 2006 et déployée au niveau des régions à travers les Stratégies Régionales de Promotion de l'Emploi depuis 2009, pour assurer sa mise en œuvre ainsi que la cohérence et la complémentarité de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi. Face aux multiples enjeux impliqués par la réduction de la pauvreté et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement, Madagascar a choisi, à travers la politique générale de l'Etat, de réduire la pauvreté par la mise en œuvre de stratégies de création de richesses impliquant les pauvres par le travail et l'emploi.

Par ailleurs, en tant que membre de l'OIT, Madagascar réaffirme son adhésion au Pacte Mondial pour l'Emploi, à l'Agenda du travail décent et à la Déclaration⁵ de l'OIT de juin 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, notamment par la promotion au cœur des politiques économiques et sociales des normes internationales du travail ainsi que de l'emploi décent et productif. Le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) constitue le mécanisme de mise en œuvre du Pacte Mondial pour l'Emploi au niveau national conformément à la feuille de route de Ouagadougou 2009. Le PPTD a reçu l'aval des mandants tripartites, notamment du Gouvernement au plus haut niveau, pour s'insérer dans les stratégies macro-économiques et sectorielles de réduction de la pauvreté à Madagascar.

2 Situation du travail décent dans le pays

2.1 Droit du Travail et engagements en matière de Normes Internationales du Travail

Depuis son adhésion à l'OIT en 1960, Madagascar a ratifié 40 conventions de l'OIT⁶ dont les 8 Conventions fondamentales et les 4 Conventions prioritaires. Cependant, l'application effective de ces conventions est conditionnée par la mise en cohérence des textes nationaux qui reste à poursuivre, la prise en compte de ces conventions par les juridictions lors de litiges de travail qui doit être généralisée, ainsi que par une connaissance de leurs droits et obligations par l'ensemble des acteurs (institutions publiques, employeurs, travailleurs), et ce dans un contexte de la prépondérance de l'économie informelle.

En effet, les formes de garanties offertes par l'application du Code du Travail et des textes garantissant les droits du travail ne concernent pas plus de 87% des actifs exerçant des emplois non formels – parmi lesquels les femmes et les enfants sont les plus nombreux – ce qui aggrave d'autant plus leur situation de vulnérabilité et leur exposition aux risques économiques et sociaux liés à la crise.

En matière de lutte contre le travail des enfants, des progrès significatifs ont été obtenus avec notamment la création du cadre institutionnel dont l'adoption d'un plan national d'action contre le travail des enfants en 2004 et la mise en place du CNLTE, ainsi que des interventions actives de sensibilisation, de prévention, de retrait d'enfants du marché

⁴ Pacte Mondial pour l'Emploi, OIT, Juin 2009

⁵ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Juin 2008

⁶ Liste en Annexe

du travail et leur insertion dans l'éducation. Madagascar est également l'un des premiers pays à avoir mis en place un programme assorti de délais (PAD) pour l'abolition immédiate des pires formes du travail des enfants. Ces efforts restent à poursuivre et à intensifier étant donné que le travail des enfants reste un problème de grande ampleur à Madagascar malgré les résultats positifs obtenus. En effet, il subsiste⁷ 1 377 800 d'enfants de 7 à 17 ans travailleurs sur un total de 4 204 000. Parmi ces enfants travailleurs, 62,5% ont moins de 15 ans. La situation est d'autant plus préjudiciable que le travail des enfants, outre son caractère aliénant, contribue à perpétuer le cycle de la pauvreté, surtout en cette période de crise, en créant une forme de travail non réglementée et de basse qualité.

Sur la question du genre, la législation garantit l'égalité des femmes et des hommes en matière de travail. Différents dispositifs sont en place afin d'interdire toute forme de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion des femmes au travail. Cependant, l'on constate la persistance de diverses formes de discrimination qui se manifestent le plus souvent à l'embauche et à la rémunération, et se traduisent par un accès plus restreint des femmes aux postes d'encadrement et également par un revenu plus faible pour l'ensemble du secteur de l'emploi⁸.

Dans tous les secteurs se pose à plus ou moindre degré la faible observation de droits considérés comme fondamentaux au niveau des assises internationales. La défectuosité des conditions de l'emploi se manifestant sous différentes formes est générée par diverses circonstances. L'on relève généralement le manquement à l'observation de la législation et de la réglementation du travail ou de la législation sociale en général, la méconnaissance des textes juridiques en vigueur, le caractère informel de l'activité recourant à la main-d'œuvre salariée, les lacunes du dialogue social, la négligence des mesures d'hygiène, de sécurité, de santé au travail et d'environnement. Enfin, la situation de précarité sociale et monétaire, exacerbée par les effets de la crise sur l'emploi, amène souvent de nombreux travailleurs à être beaucoup plus flexibles par rapport aux conditions de travail.

2.2 Emploi et formation professionnelle

Madagascar se caractérise par un chômage relativement faible de 2,9%⁹ en 2008 et un sous-emploi très élevé touchant jusqu'à plus de 45% des actifs en milieu rural ; cependant, le chômage touche surtout les jeunes en milieu urbain.

Le marché du travail à Madagascar s'articule autour de trois principaux systèmes¹⁰ à savoir : l'agriculture qui fournit 80% des emplois, le secteur moderne public et privé avec 12,5% des emplois et le secteur informel non agricole avec 7,5% des emplois. Les ¾ de la population sont des petits exploitants agricoles dont 90% en milieu rural ; outre la situation de sous-emploi qui touche particulièrement cette frange de la population, leur activité est également peu productive et faiblement rémunératrice, plus de ¾ des ménages des exploitants agricoles ayant un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Le poids important des actifs ruraux fragilise le marché du travail dans le pays, du fait des difficultés quasi-chroniques des agriculteurs à obtenir un niveau de bien-être acceptable ; en effet, devant les chocs externes et internes répétés, la faible productivité et la faible diversification du secteur agricole ainsi que le taux élevé de sous occupation rurale, Madagascar est généralement confronté à un dysfonctionnement du marché du travail qui se traduit surtout par l'exode rural massif avec la déstabilisation des offres sur le marché. En ce qui concerne le secteur moderne, celui-ci se caractérise surtout par la proportion d'emplois salariés non protégés puisque 75,2% des travailleurs salariés ne bénéficient pas des avantages des régimes de protection sociale. En outre, 31,4% des emplois rémunérés se situent en dessous du salaire minimum. Pour les emplois informels, l'on remarque la poussée d'une pluriactivité des actifs pour pouvoir mieux s'adapter aux effets du chômage et du sous-emploi, surtout en milieu urbain. Enfin, le revenu des femmes est en moyenne inférieure de 34% de celui des hommes, ce qui témoigne de l'existence de discrimination, que ce soit en matière de salaire, de promotion ou d'accès aux opportunités de renforcement de l'employabilité.

Dans le domaine de la formation professionnelle, l'on constate que 94%¹¹ des travailleurs n'ont pas eu de formation professionnelle. Seulement 3% des agriculteurs et 13%¹² des indépendants (du secteur non agricole) ont suivi une formation. Cette situation est d'autant plus dangereuse pour le pays qu'un important développement des investissements est attendu eu égard aux avantages comparatifs de Madagascar sur les secteurs tels que les mines, le textile, le tourisme et la pêche.

En définitive, la fragilité du marché du travail se cristallise autour du chômage des jeunes avec un taux de 2,2% pour les 15-24 ans, et surtout de l'importance du sous-emploi qui est de 25,20%¹³ pour l'ensemble de la population, et la proportion d'emplois inadéquats¹⁴ estimée à 42,5%¹⁵. En cette période de crise, le faible niveau de la demande mondiale et nationale, la fermeture des entreprises et le recul des investissements amplifient davantage le chômage et la précarité des groupes les plus vulnérables.

⁷ Source : Enquête Nationale sur le Travail des Enfants 2007

⁸ L'écart du revenu de l'homme et de la femme est en moyenne de 34%. INSTAT/EPM - 2005

⁹ Source : INSTAT

¹⁰ Source : INSTAT

¹¹ Source : INSTAT

¹² Source : INSTAT

¹³ Source : INSTAT

¹⁴ La proportion d'emploi inadéquat est estimée à partir de la satisfaction des travailleurs et rend compte de l'inadéquation emploi/formation

¹⁵ Source : INSTAT

2.3 Protection sociale

La structure du marché du travail à Madagascar et la forte proportion d'emplois dans les secteurs de l'économie non formelle impliquent que la grande majorité des travailleurs n'est pas couverte par le système de protection sociale. Cette situation les amène à recourir à d'autres mécanismes amortisseurs en cas de choc, tels le système d'entraide, l'emprunt, etc. Les systèmes institutionnels de protection sociale ne couvrent le plus souvent qu'une partie des travailleurs du secteur moderne public et privé. La structure multipolaire du système, qui se traduit par la multiplicité des institutions et des départements en charge des différents volets de la protection sociale, ne favorise pas entre autres son fonctionnement harmonieux.

Par ailleurs, les actions entreprises en matière de prévention et de lutte contre le VIH/Sida ne touchent que partiellement les travailleurs de l'économie non formelle, en particulier ceux en milieu rural. Le fonctionnement du système de protection sociale est handicapé par la multiplicité des structures, notamment les départements ministériels en charge de la protection sociale, posant ainsi un réel problème de coordination.

En définitive, le défi majeur en matière de protection sociale comporte deux aspects, à savoir : d'une part, l'extension de la couverture du régime actuel aux adhérents ainsi que l'amélioration de la qualité des services, et d'autre part, l'identification d'une meilleure stratégie de mise en place d'un socle de protection sociale en vue de mieux répondre aux effets de la crise.

2.4 Dialogue social

L'institutionnalisation du dialogue social en tant que processus de concertation permanente entre les mandants tripartites sur les problèmes de l'emploi et du travail connaît une avancée significative à Madagascar, si l'on se réfère aux conventions et directives de l'OIT qui mettent en exergue le rôle fondamental dévolu au Gouvernement et aux partenaires sociaux face aux défis de promotion du travail décent. Cet engagement croissant des mandants à établir le dialogue social comme mécanisme de base du principe de consultation et de concertation a été matérialisé par la mise en place et la responsabilisation d'institutions et d'organes tripartites sur les questions relatives à l'emploi et au travail, dont le Conseil National du Travail (CNT), le Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi décent pour la Réduction de la Pauvreté (CNSPERP), le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFOP), et le Conseil National sur la lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE) ainsi que leurs démembrements régionaux respectifs. Au niveau des entreprises, le dialogue social est matérialisé par l'institution progressive des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

Si le principe est à l'évidence acquis, les impacts et la portée du dialogue social sont encore relativement limités en l'état actuel. D'une part, l'on peut affirmer que le dialogue social existe effectivement au sommet mais reste encore limité à la base, c'est-à-dire, au niveau même de l'entreprise ainsi que dans les Régions où les organes tripartites ne sont pas opérationnels. D'autre part, le mécanisme est handicapé par la structure même de l'emploi ; il est constaté en effet que les travailleurs de l'économie non formelle sont de façon globale faiblement représentés voire absents des structures de concertation. Les travailleurs des secteurs non formels qui forment l'énorme majorité des travailleurs malgaches sont dans ce cas souvent exclus du processus de dialogue social dont les mécanismes existants sont en grande partie structurés autour de l'environnement de l'emploi formel. D'une manière plus générale, l'efficacité du dialogue social est handicapée par l'absence de critères objectifs et convenus de représentativité, et par la faible qualité du dialogue surtout en temps de crise où les tensions sociales sont en recrudescence.

3 Politiques et programmes du Gouvernement et des partenaires

3.1 Plan quinquennal de développement 2008-2012

Pour faire face aux défis de la lutte contre la pauvreté et conformément aux Objectifs du Millénaire pour le Développement, Madagascar s'est doté en 2008 d'un plan quinquennal qui était le cadre de référence en matière de stratégie de réduction de la pauvreté à Madagascar. Ce plan identifiait les priorités et les stratégies de développement à mettre en œuvre.

Les priorités nationales retenues s'articulaient autour de 8 axes stratégiques ou engagements, notamment l'économie à forte croissance ; à travers cet engagement, l'emploi a été identifié comme un des piliers stratégiques du plan de développement de Madagascar.

3.2 Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (PNUD/UNDAF) 2008–2011

Dès l'adoption du nouveau plan de développement par l'Etat malgache, le processus de formulation d'un nouvel UNDAF a été initié afin d'aligner l'assistance fournie par le Système des Nations Unies aux nouvelles orientations politiques et priorités nationales. A ce titre, la contribution du SNU dans sa mise en œuvre s'articule autour des 5

domaines prioritaires suivants : (i) Gouvernance et Solidarité nationale ; (ii) Infrastructure reliée et économie à forte croissance ; (iii) Transformation de l'Éducation ; (iv) Santé, Planning familial et Lutte contre les IST, le VIH et le SIDA ; (v) Développement rural et Environnement. Les résultats ou « effet UNDAF » visés à travers l'appui du SNU dans ces domaines de coopération sont : (i) *La jouissance par la population, en particulier les groupes les plus pauvres et vulnérables, de leurs droits sociaux, économiques, civils, politiques est améliorée, grâce à une gouvernance participative et améliorée* ; (ii) *Une croissance économique inclusive, promue, favorable aux groupes vulnérables* ; (iii) *La population la plus pauvre des zones les plus vulnérables bénéficie d'une éducation équitable et de qualité* ; (iv) *Les conditions de vie et la productivité des populations des zones ciblées sont améliorées* ; (v) *L'accès des populations à des soins préventifs et curatifs de santé et aux informations de qualité est amélioré.*

3.3 Politique Nationale de l'Emploi

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) adoptée en 2005 à la suite d'un long processus qui s'est attaché à accorder une importance capitale au tripartisme, cristallise la vision et les orientations adoptées par le pays en matière d'emploi et reflète la volonté d'accorder à l'emploi une place primordiale dans le processus de développement du pays. La PNE est le principal cadre de référence et d'orientation en matière d'emploi et définit les axes d'intervention prioritaires.

La PNE est assortie d'un programme intégré pour sa mise en œuvre, le Programme National de Soutien à l'Emploi, adopté en 2006 par le Gouvernement, les partenaires sociaux, la société civile et d'autres entités concernées. Le PNSE constitue un plan d'action imprimant la démarche méthodologique, programmatique et réaliste des principaux acteurs socio-économiques de l'emploi pour faire face aux défis de la réduction de la pauvreté. Le PNSE se décline sous forme de trois axes stratégiques à savoir (i) *Développement local des compétences*, (ii) *Dynamisation des secteurs générateurs d'emploi*, (iii) *Amélioration du cadre légal et institutionnel de l'emploi*.

Le PNSE cible prioritairement les populations défavorisées sur le marché du travail, incluant de fait les enfants travailleurs, les femmes, les jeunes diplômés, les personnes en situation de handicap et les petits exploitants agricoles.

3.4 Programme sectoriel pour la promotion de la croissance économique par la promotion de l'emploi décent

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de développement mentionné au point 3.1, le MFPTLS a démarré en 2008 le processus d'élaboration de son Programme sectoriel pour la promotion de la croissance économique par la promotion de l'emploi décent. La mission qui lui est attribuée à travers ce programme est de « *réduire l'exclusion sociale et promouvoir un marché du travail qui favorise la création d'emplois* ». Parmi les objectifs généraux à atteindre par le département, il s'agit en particulier de (i) *Assurer que les règles du marché du travail favorise la compétitivité et l'emploi tout en protégeant les droits fondamentaux des travailleurs*, et de (ii) *promouvoir la participation de la société civile aux projets sociaux et l'approche genre dans tous les projets*.

Les stratégies à adopter visent notamment la sécurisation de l'emploi, le développement de la formation professionnelle, la conception d'un système d'information intégré sur l'emploi.

4 Acteurs impliqués dans la promotion du travail décent

À Madagascar, l'adoption d'une politique nationale de l'emploi assorti d'un plan de mise en œuvre, ainsi que l'intégration de l'emploi dans la stratégie nationale de développement résultent des efforts déployés par le BIT pour la promotion du travail décent. La mise en cohérence de la législation nationale du travail avec les normes internationales du travail qui s'inscrit dans la logique de l'application de cette politique témoigne de la pertinence de l'appui apporté aux mandants sur le plan normatif. Par rapport à cet effort d'alignement, des résultats tangibles ont été relevés dont ceux relatifs à la protection des droits des travailleurs y compris ceux des enfants travailleurs. Le BIT a également contribué à l'amélioration des relations professionnelles par le biais de l'instauration du mécanisme de dialogue social qui a favorisé l'émergence de cadres de collaboration mieux à même de répondre aux attentes de chacun des mandants tripartites. Dans le domaine de la protection sociale, des acquis ont été enregistrés suite à l'appui apporté par le BIT au dispositif formel existant (CNaPS, SMIE) et dans la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail.

Au niveau du Système des Nations Unies, bon nombre d'agences se sont engagées dans le développement de programmes visant la promotion du travail décent. On peut principalement citer le PNUD qui a contribué à l'élaboration de Stratégies Régionales de Promotion de l'Emploi et au renforcement du système de microfinance, l'UNICEF, le PAM et la FAO qui entendent s'impliquer dans la mise en œuvre d'un programme conjoint sur la sécurité alimentaire dans le Sud conçu par le BIT, l'UNICEF qui a apporté un appui financier à la construction d'écoles primaires équipées selon l'approche HIMO du BIT, l'ONUSIDA qui assure le leadership dans la coordination des actions sectorielles de lutte contre le VIH/Sida.

Il convient également de noter l'intérêt grandissant des partenaires techniques et financiers bi et multilatéraux à l'intégration de l'emploi dans leurs programmes. A titre d'exemples, on peut citer les participations financières conséquentes respectives de la Norvège aux projets HIMO du BIT, de la BAD aux projets Santé, de l'Union Européenne aux divers programmes sur le genre et l'emploi.

L'implication des mandants dans la promotion du travail décent est surtout palpable au niveau du suivi de l'application des conventions ratifiées ainsi que dans leur volonté de rechercher des solutions consensuelles aux divers problèmes du monde du travail à travers l'application effective du dialogue social dans le cadre du Conseil National du Travail.

5 Coopération technique avec le BIT et leçons tirées

Le partenariat avec le BIT au cours de ces dernières années s'est traduit par la mise en œuvre de plusieurs programmes et projets. Tous ces programmes et projets répondent aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir : (a) promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, (b) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent, (c) accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous, (d) renforcer le tripartisme et le dialogue social. Ces programmes et projets concernent notamment les domaines :

- Principes et droits fondamentaux au travail
- Emploi et formation professionnelle
- Dialogue social
- Protection sociale dont la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail
- Lutte contre le travail des enfants.

Le BIT a exécuté ces programmes et projets¹⁶ en s'appuyant sur les mandants tripartites ainsi que sur la société civile.

Le partenariat avec le BIT a permis d'instituer le dialogue social comme principe fondamental régissant les relations entre les mandants tripartites à travers les différentes structures mises en place, et garanti par les textes. Cette assise consensuelle a permis par la suite aux mandants de définir conjointement, avec l'appui du BIT, leurs priorités ainsi que les cadres programmatiques et structurels y relatifs, notamment en matière d'emploi (élaboration et mise en œuvre du PNSE, HIMO, mise en place du CNSPERP, ...), de protection sociale, de formation professionnelle.

De ces expériences, il est apparu que plusieurs aspects sont à renforcer, particulièrement sur :

- l'implication des bénéficiaires dans la conception et la mise en œuvre des projets
- les capacités de mobilisation des ressources des mandants tripartites
- les capacités d'expertise des nationaux
- la pérennisation des acquis
- l'allègement des procédures, notamment ceux des bailleurs de fonds
- la communication vis-à-vis des partenaires du BIT, notamment en ce qui concerne ses avantages comparatifs en matière d'emploi et de travail.

6 Capacités des mandants

Les potentialités locales en terme de compétences autorisent à dire que les mandants tripartites ont les capacités suffisantes pour soutenir la mise en œuvre du PPTD. Néanmoins, l'exploitation de ces potentialités se trouve limitée par le faible niveau des ressources financières disponibles. En outre, la persistance de la crise politique depuis 2009 a fortement fragilisé la volonté des dits mandants à jouer pleinement leur rôle dans la promotion du travail décent. Le principe de la continuité des actions se trouve interrompu, situation qui est de nature à compromettre les acquis antérieurs.

¹⁶ Liste des programmes et projets de coopération en Annexe

II PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DÉCENT

1 Vers l'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent

La mobilisation nationale pour la promotion du travail décent s'est matérialisée à travers la mise en place des principaux cadres législatifs, programmatiques et institutionnels relatifs à la promotion du travail décent. Compte tenu des engagements et défis auxquels le pays s'est assigné en la matière, il est apparu nécessaire de disposer d'un instrument de mobilisation des ressources et de programmation apte à aider les mandants tripartites dans la traduction des priorités nationales en actions concrètes. La résolution adoptée par les mandants tripartites est ainsi d'élaborer un Programme Pays pour le Travail Décent, et cela en conformité avec les orientations de l'OIT à travers l'Agenda du Travail Décent et le Pacte Mondial pour l'Emploi surtout pour mieux faire face aux impacts de la crise.

1.1 PPTD : Concept et principes

Le PPTD, en tant que programme, constitue à la fois un processus et un outil. Le processus PPTD cherche à susciter une réflexion permanente visant à promouvoir l'adoption du travail décent en tant qu'objectif national et à aider les mandants à définir leurs priorités et leurs orientations.

Ainsi, le PPTD constitue :

- un outil technique de programmation
- un instrument de mobilisation de ressources
- le principal cadre de coopération en matière de promotion du travail décent
- un instrument de mise en œuvre des stratégies de développement en matière d'emploi et de travail à travers les priorités définies par les mandants tripartites.

1.2 Processus de formulation du PPTD

Considérant la portée et l'importance du PPTD, il a été fondamental, dès la phase d'élaboration, de tenir compte des enjeux majeurs comme suit :

- (i) Susciter la participation effective de tous les acteurs et leur favoriser l'appropriation du processus
- (ii) Convenir sur les priorités donc considérer en premier lieu les impératifs stratégiques et les urgences, en hiérarchisant les objectifs, tout en tenant compte des portées à long terme
- (iii) Permettre d'intégrer la promotion du travail décent dans les stratégies macro-économiques et sectorielles de croissance et de réduction de la pauvreté
- (iv) Produire un cadre stratégique de qualité technique permettant une programmation et un suivi précis.

Le processus méthodologique de formulation du PPTD a été mené de manière participative et consensuelle selon les principes du tripartisme. Le processus a été piloté par un Groupe de Travail représentant les mandants tripartites et l'ensemble des acteurs concernés par le monde du travail, tout au long des différentes étapes, à savoir :

1. Une étape d'investigation qui a permis de dégager les différentes visions et priorités de chaque entité consécutivement à l'analyse de la situation nationale ;
2. Une étape de définition de la stratégie durant laquelle les réalisations, les activités et les ressources à mobiliser ont été identifiées ;
3. Et une dernière étape de formulation et de consolidation qui a permis d'intégrer ces visions et ces priorités avec les produits y relatifs, et de définir les mécanismes de mise en œuvre et de suivi du programme.

2 Priorités du Programme

L'identification des priorités du pays en matière de travail décent a été déterminée par différents impératifs, enjeux et défis tant sur le plan national, régional que mondial :

- *le contexte international caractérisé par la récession généralisée, résultante de la crise financière mondiale.* Les retombées directes de la crise mondiale exacerbée par la crise politique intérieure sont déjà fortement ressenties à Madagascar et cela engendre inéluctablement une aggravation de la pauvreté surtout pour les couches les plus

vulnérables à court et moyen termes. Énoncées dans le cadre du Pacte Mondial pour l'Emploi auquel Madagascar adhère, et spécifiées dans la feuille de route de Ouagadougou 2009, des mesures recommandées pour mitiger les effets de la crise concernent le sauvegarde et le développement de l'emploi et de la protection sociale.

- *les engagements du pays en matière de développement en général, et en matière de travail décent en particulier.* A cet effet, les priorités du PPTD s'articulent essentiellement aux Objectifs du Millénaire pour le Développement ainsi qu'aux grands axes définis par les principaux outils de référence en matière de développement, en particulier *l'Agenda du travail décent en Afrique : 2007–2015.*

A l'issue du processus ayant appelé la concertation et l'accord des mandants tripartites ainsi que les consultations des autres entités et des partenaires nationaux et internationaux, deux priorités ont été retenues pour le PPTD pour Madagascar sur la période 2010–2013. Il s'agit de :

Priorité 1 : « Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi »

Priorité 2 : « Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale ».

L'identification de ces priorités a résulté d'un travail de concertation et de synthèse au cours duquel il a été nécessaire d'intégrer les visions, les préoccupations et les propositions des mandants tripartites et de l'ensemble des entités concernées compte tenu du contexte et eu égard aux défis qui en découlent.

Ainsi, il a été jugé nécessaire d'aligner les priorités du programme sur les aspects fondamentaux du défi de la promotion du travail décent, à savoir : (i) la promotion et l'application des principes et droits fondamentaux au travail, (ii) la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, (iii) l'extension et le renforcement du système de protection sociale, (iv) la promotion du dialogue social.

2.1 Principes généraux

L'équité de genre. En dehors des résultats spécifiques portant sur le genre, la planification annuelle permettra de voir dans quelle mesure les produits escomptés peuvent être utilisés pour réduire les inégalités de genre, concrétisant ainsi la dimension transversale de la question.

La synergie et la complémentarité des domaines et des actions. Lors de la mise en œuvre du programme, il sera valorisé des approches et méthodologies aptes à faciliter l'atteinte des objectifs et résultats communs.

L'implication des mandants tripartites. Il s'agit de valoriser les avantages comparatifs des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs du Programme. A ce titre, le Programme appuiera le Gouvernement et en particulier le Ministère du travail et de l'emploi, les entités représentatives des partenaires sociaux et des organes tripartites à fort potentiel de mobilisation et de plaidoyer en faveur des populations en situation de vulnérabilité. A cet effet, deux stratégies ont été retenues par le programme ; la première passera par le renforcement de leurs capacités, en créant un espace de dialogue entre elles et la deuxième stratégie consistera à appuyer la responsabilisation des organes tripartites en les impliquant dans le processus de pilotage stratégique, la réalisation des produits du programme et le suivi-évaluation, en particulier. Parallèlement, le programme visera l'amélioration de leur organisation et structuration afin de les renforcer pour mieux jouer les rôles indiqués plus haut.

La coopération Sud/Sud. Les échanges d'expériences entre Madagascar et les autres pays notamment ceux du Sud seront promus afin de faire profiter le pays de l'expérience de ceux-ci et de partager l'expérience malgache, et ce, dans le but de soutenir les différents résultats escomptés.

Le dialogue et la communication. Conformément aux principes de l'OIT, le dialogue social sera au centre du processus d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du programme. Un accent particulier sera mis sur la communication, en tant qu'outil d'information, de conscientisation et de mobilisation des bénéficiaires et des partenaires en vue de l'atteinte des objectifs fixés.

Le développement de partenariat et la mobilisation des ressources. Cette stratégie est cruciale pour la réalisation de l'ensemble des produits du programme pour faire jouer l'effet de levier que sont censées opérer les ressources de base. Comme par le passé, des fonds d'affectation spéciale seront mobilisés pour venir en appoint aux ressources de base. En tenant compte des leçons apprises, le choix des partenaires sera fait sur la base d'une analyse des avantages comparatifs en vue de développer des effets de synergie et de complémentarité sur l'ensemble des programmes.

2.2 Stratégies de mise en œuvre

Priorité 1 : « Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi »

Cette priorité comporte trois aspects principaux :

- *Le renforcement de l'employabilité* à travers la formation professionnelle et l'adéquation de la qualification avec les besoins du marché du travail. Les cibles prioritaires sont les jeunes, les femmes et les ruraux, qui sont les groupes les plus touchés par le chômage et le sous-emploi, et dont les revenus sont les plus bas. Dans l'optique de la promotion de l'emploi décent, dans ce contexte, un pré requis essentiel est donc de renforcer la qualification de ces groupes afin de leur donner une meilleure chance d'accéder à des emplois plus rémunérateurs et de renforcer leur capital savoir-faire pour une meilleure productivité dans une optique d'auto-emploi.
- *La création d'emplois* par l'appui aux principaux viviers d'emploi, à savoir, pour Madagascar, l'agriculture, le secteur des BTP, le tourisme, l'artisanat, les mines et les PME. Il s'agit notamment de : (i) consolider le mécanisme institutionnel favorisant l'accès aux financements, (ii) valoriser les approches impliquant des créations massives d'emplois, en l'occurrence le système HIMO. Enfin, l'intégration de la dimension « emploi » dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation permet de renforcer la convergence et le flux des ressources en direction de l'emploi.
- *L'amélioration de la productivité* de l'économie rurale et du secteur privé qui doit contribuer à assurer la sécurité et la pérennité de l'emploi dans le contexte d'ouverture économique et de crise financière qui appelle une forte compétitivité. Le renforcement des capacités et la valorisation impliqués par ce défi nécessitent l'élaboration de programmes spécifiques visant à un meilleur accès aux informations pour les principaux acteurs de l'économie rurale, la mise en place d'un système de formation professionnelle continue pour le secteur privé et la révision du système de classification professionnelle pour tous les secteurs pour une adéquation plus en mesure de refléter la situation actuelle. L'appui à la mise en place et à l'opérationnalisation de l'OPCM (Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar) pour le secteur privé pour répondre à ce besoin contribue à cet égard à la réalisation de la priorité.

La Priorité 1 contribue à la réalisation :

- des Objectifs du Millénaire pour le Développement
- du Pacte mondial pour l'emploi
- des effets UNDAF n°1 et n°5
- de l'objectif stratégique n°2 de l'OIT
- du portefeuille de mesures de l'Agenda du Travail Décent en Afrique 2007-2015 : « *Le plein emploi productif et le développement des entreprises* ».

Priorité 2 : « Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale »

Malgré les avancées notables en matière de PDFT à Madagascar, on constate qu'il subsiste des lacunes quant à leur application. A cet égard, la persistance du travail des enfants est significative. Les actions menées jusque-là ont été positives et il est important de les renforcer, de les poursuivre et de les étendre dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD. Les efforts seront focalisés sur l'appui institutionnel et méthodologique et sur la poursuite des projets de coopération technique relatifs aux PDFT. Cependant, bien que les PDFT font l'objet d'interventions spécifiques compte tenu des diverses lacunes constatées quant à leur assimilation et à leur application, il est important de souligner la place axiale qu'ils occupent parmi les piliers du travail décent, ce qui devra être visible à chaque aspect du programme.

En matière de dialogue social, la consolidation des acquis insistera sur son efficacité et sa qualité. L'objectif est de susciter une plus forte implication et une participation effective des partenaires au processus de prise de décision économique et sociale. Sur cet aspect, l'appui des projets de coopération techniques du BIT est à renforcer.

Le système de protection sociale sera développé à la fois par le renforcement des structures en place et par l'extension de la couverture, étant donné que seule une petite proportion de travailleurs bénéficie actuellement du régime de protection qui existe. Compte tenu de l'étendue et de la portée du défi de faire bénéficier au plus grand nombre le régime de protection sociale, un cadrage stratégique est essentiel, nécessitant une reconsidération du cadre institutionnel et légal actuel.

La lutte contre les IST/VIH/Sida reste un défi permanent étant donné l'existence de comportements à risque et de facteurs de vulnérabilité récurrents. Sur ce domaine, la contribution du PPTD consistera à intensifier la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail et poursuivre les activités en cours par l'intermédiaire du projet de coopération technique. Des actions devront également être menées en milieu scolaire sur la lutte contre le VIH/Sida et la drogue.

La Priorité 2 contribue à la réalisation :

- des Objectifs du Millénaire pour le Développement
- du Pacte mondial pour l'emploi
- des effets UNDAF n°2 et n°4
- des objectifs stratégiques n°1, n°3 et n°4 de l'OIT
- du portefeuille de mesures de l'Agenda du Travail Décent en Afrique 2007 - 2015 sur « *La protection sociale pour tous* » et « *Améliorer la gouvernance dans le monde du travail et sur le marché du travail* ».

3 Réalisations à court et moyen termes

3.1 « Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi »

3.1.1 Indicateurs

Afin d'assurer l'articulation du PPTD aux principaux cadres de la stratégie de réduction de la pauvreté à Madagascar, il est utile d'en définir les effets et les impacts escomptés. Le PPTD devra prioritairement, sur la base des principes énoncés du Pacte mondial pour l'emploi et à travers l'Agenda du travail décent, contribuer à la réduction de la pauvreté, à la croissance économique, à la réduction du chômage et du sous-emploi, à l'amélioration de l'employabilité, des conditions de travail, de la sécurité sociale des travailleurs et de la lutte contre le VIH/Sida. Il est utile de souligner que l'obtention de ces effets dépend d'un grand nombre de facteurs et découlera des interactions des différents projets et programmes de développement parmi lesquels le PPTD. Les indicateurs suivants sont identifiés pour le suivi de cette priorité :

3.1.2 Réalisations

3.1.2.1 L'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, est renforcée

a. Stratégie

À Madagascar, malgré les importants progrès en matière d'éducation, près de 27%¹⁷ de la population de plus de 15 ans sont analphabètes en 2006, et une proportion plus importante encore n'a reçu qu'un enseignement de base. Par ailleurs, 94% des travailleurs¹⁸ n'ont pas eu de formation professionnelle et cette faible employabilité représente définitivement un facteur majeur de vulnérabilité, illustrée par la forte corrélation entre niveau d'instruction et pauvreté. Considérant cette situation, le renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables s'avère prioritaire et constitue une condition de base à la création de revenu, particulièrement en milieu rural.

Pour atteindre cette réalisation, la stratégie consistera à mettre en place des mécanismes structurels et institutionnels de proximité permettant prioritairement aux jeunes, femmes et ruraux de mieux développer leurs capacités et de valoriser leurs compétences pour une meilleure adaptation aux impératifs et opportunités de développement.

Cette réalisation s'appuiera sur l'adéquation de la formation aux potentialités régionales. Une coordination minutieuse entre les différents départements, programmes et institutions en charge de la formation est à cet égard primordiale, notamment le MEN, le MFPTLS, l'OMEF et les CTD.

b. Produits

Les produits associés à cette réalisation sont :

- Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD
- L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité
- Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé
- Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué.

c. Indicateurs

- Un programme de formation pour la promotion de l'employabilité et l'autonomie économique développé et mis en œuvre
- Mécanismes régionaux de formation professionnelle mis en place
- Le document du programme DMR élaboré, disponible et validé
- Pourcentage des secteurs d'activités disposant d'un système de classification professionnelle actualisé.

3.1.2.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés

a. Stratégie

Il s'agit à travers cette réalisation d'initier un processus impulsant une convergence programmatique en faveur de la promotion de l'emploi décent, et de soutenir les secteurs fortement générateurs d'emploi par la mise en place de mécanismes favorisant leur développement. En effet, la promotion des PME et des coopératives, dont la place dans la

¹⁷ SNISE, 2008

¹⁸ INSTAT – EPM 2005

croissance économique et la création d'emploi est essentielle, est une des priorités de la stratégie de lutte contre la pauvreté ainsi qu'une des réponses à la crise adoptées par Madagascar. Par ailleurs, l'adoption progressive des techniques HIMO d'une part, et l'auto-emploi d'autre part, ont permis ces dernières années des créations massives d'emplois. Cependant, le développement de ces secteurs est généralement conditionné par plusieurs facteurs, notamment la qualification des travailleurs et l'accès des promoteurs aux ressources productives. En effet, pour Madagascar, le financement de l'économie reste fragmentaire et les ressources allouées aux PME sont marginales ; les conditions d'accès au crédit demeurent prohibitives vu la faiblesse des ressources dont disposent les IMF. A cet effet, le développement de l'emploi implique un programme de réformes du système financier afin de mieux promouvoir l'intermédiation financière. Les interventions à ce niveau viseront à développer des pistes spécifiques à la promotion de l'emploi décent dans le cadre global de la stratégie nationale de la microfinance. Une coordination efficace avec les différents programmes en cours ou futurs est indispensable afin d'assurer une synergie des compétences et une utilisation optimale des ressources.

Cette réalisation se focalise sur le développement de la microfinance, la promotion des coopératives et des PME, de l'approche HIMO et de l'auto-emploi des groupes vulnérables incluant les jeunes et les femmes, l'initiation d'un processus d'Analyse de Chaîne de Valeur et le renforcement du système d'information sur l'emploi et la formation. L'étendue de cette réalisation implique une coordination efficace entre les différentes institutions impliquées, notamment la BCM, le MECI, le Ministère des Travaux Publics, le MAEP, l'OMEF et le MFPTLS.

b. Produits

Les produits associés à cette réalisation sont :

- L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective
- Des mécanismes viables et pérennes de refinancement et de financement des IMF sont institués et opérationnels.
- Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME et des coopératives sont mis en place
- Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale
- L'approche HIMO est adoptée par les PME et bureaux d'études et le centre de formation HIMO pérenne.

c. Indicateurs

- Pourcentage de documents de programmation macro-économique et sectorielle renfermant des objectifs « emploi »
- Fonds de refinancement et de financement des institutions de micro finance (FRIF) disponibles et validés
- Part de crédit bancaire au secteur privé dans le PIB
- Nombre d'associations ou de groupements de PME créés
- Nombre de protocoles conclus entre les associations de PME et des groupements professionnels existants
- Manuels de procédures développées disponibles

3.1.2.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée

a. Stratégie

Il s'agit d'améliorer la productivité et les conditions de travail des entreprises et des ruraux par un accès élargi et facilité à la formation professionnelle continue et au développement des compétences des ressources humaines des entreprises, d'une part, et d'autre part par un accès facilité aux informations sur le marché des producteurs ruraux à travers la dynamisation des *Tranoben'ny Tantsaha* et des institutions d'appui du secteur de l'artisanat.

Pour le secteur privé, l'amélioration de la productivité dans un contexte de forte concurrence, d'ouverture et de crise dont celle du marché du travail en particulier, exige la définition d'une stratégie et de mécanismes de formation professionnelle continue dans les entreprises pour tous les secteurs. Ce mécanisme devra s'appuyer sur une expertise internationale et nationale permettant l'identification des besoins, la définition du dispositif législatif relatif à la formation professionnelle continue, et la mise en place d'un organisme de collecte de fonds à gestion paritaire destiné à la réalisation de la formation professionnelle dans les entreprises.

b. Produits

- La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé
- La productivité du secteur des entreprises franches est améliorée
- L'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar (OPCM) est mis en place et opérationnel
- L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré.

c. Indicateurs

- Nombre des communes rurales et des *Tranoben'ny Tantsaha* mettant en place des dispositifs de promotion de l'emploi
- Taux de croissance des entreprises franches augmenté
- Nombre d'entreprises adhérant à l'OPCM
- Mécanismes de facilitation d'accès des travailleurs à la formation professionnelle développés

3.1.2.4 Le système national d'information sur l'emploi et la formation professionnelle est renforcé*a. Stratégie*

Pour soutenir une politique de l'emploi partagée par l'ensemble des acteurs majeurs, les situations du marché du travail et de la formation professionnelle doivent être constamment lisibles. Des informations, comme le bilan de l'emploi, des indicateurs sur le rapprochement entre l'offre et la demande de formation et d'emploi devront être disponibles et accessibles et constituer ainsi un véritable système d'information sur l'emploi. Par ailleurs, afin de pouvoir adapter les réponses sectorielles aux impacts des crises mondiale et nationale dont les retombées sur l'emploi sont substantielles, il est indispensable de mettre en place un système efficace et fiable de suivi de l'évolution de la situation de l'emploi.

La stratégie sera basée sur la production d'informations sur l'emploi et la formation professionnelle, par le renforcement de l'OMEF – notamment dans les Régions – et par l'appui méthodologique des autres institutions responsables de la production statistique, dont l'INSTAT. Dans la même optique, l'OMEF pourra mettre en place un système spécifique de veille stratégique pour suivre les effets de la crise sur le marché du travail.

b. Produits

- Des compétences nationales pour mener à bien les activités de collecte et d'analyse des informations sur l'emploi et de l'adéquation entre la formation et les besoins en qualification du marché du travail sont acquises.
- Un service permanent de qualité permettant d'adapter la formation aux perspectives du marché du travail mis en place grâce à la mise à jour périodique des informations sur l'emploi et la formation.
- Un système permanent de dissémination de l'information sur l'emploi et la formation, permettant une large diffusion de toutes les informations disponibles du secteur est ouvert aux professionnels et au public.

c. Indicateurs

- Réseaux des producteurs et d'utilisateurs potentiels d'informations sur l'emploi mis en place et opérationnels
- Statistiques sur l'emploi disponibles annuellement
- Site web mis en place et fonctionnel

3.2 « Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale »

3.2.1 Indicateurs

- Taux de diminution des litiges de travail
- Pourcentage des enfants travailleurs de 7-17 ans
- Disparité salariale homme/femme
- Taux de croissance du nombre des entreprises ayant une politique de lutte contre le VIH/Sida.

3.2.2 Réalisations

3.2.2.1 L'application de la législation en faveur du travail décent est renforcée

a. Stratégie

Cette réalisation sera centrée sur la mise à jour du droit national, notamment par l'adoption de textes d'application du Code du travail ainsi que sur la mise en conformité avec les conventions internationales du travail ratifiées, en tenant compte des commentaires formulés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). Bien que les PDFT soient transversaux en matière de promotion du travail décent, certains aspects jugés prioritaires sont l'objet d'interventions ciblées appuyées par le BIT à travers ses projets de coopération, à savoir la lutte contre le travail des enfants et la promotion de la Déclaration.

Les principaux acteurs de la mise en œuvre sont le MFPTLS, le Ministère de la Justice, l'Inspection du Travail, le CNT, le CNLTE. Les appuis techniques et financiers des programmes de coopération se feront suivant les thématiques de la réalisation.

b. Produits

- La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées
- L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés
- L'INTRA est redynamisé et les recherches en matière de travail sont développées
- Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées
- Les activités de lutte contre le travail des enfants sont poursuivies et renforcées
- Les Conventions n° 135, 151, 154 et 171 sont ratifiées et leur mise en application est suivie.

c. Indicateurs

- Nombre ou pourcentage de textes mis à jour ou de nouveaux textes adoptés, en conformité avec les orientations nationales et les conventions internationales ratifiées
- Inspection du travail restructurée
- INTRA restructuré
- PDFT intégrés au cursus de formation des inspecteurs du travail
- Nombre d'enfants de moins de 15 ans retirés du marché du travail et réinsérés dans l'éducation.
- Textes nationaux pertinents mis en conformité avec les Conventions n° 135, 151, 154 et 171

3.2.2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible

a. Stratégie

Le dialogue social en tant que processus de consultation entre les mandants est institutionnalisé à Madagascar. Cependant, les acquis sont à poursuivre et les efforts devront se centrer sur la poursuite du processus d'appropriation et d'extension. L'action devra contribuer à améliorer la qualité du dialogue social et son extension au niveau des collectivités décentralisées, pour une implication plus efficace des mandants tant au niveau national que régional dans le processus du développement.

La stratégie consiste à renforcer et à poursuivre la mise en place des structures relatives au dialogue social en tenant compte des conventions internationales du travail. Sa mise en œuvre reposera sur les mandants à travers les espaces de dialogue en place dont le CNT.

b. Produits

- Le système de représentativité est institué et opérationnel
- Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées
- Un observatoire national du Dialogue Social est en place et fonctionnel
- Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels

c. Indicateurs

- Décret sur la représentativité adopté et élections sociales réalisées
- Mécanisme de fonctionnement du CNT opérationnel au niveau national
- Texte instituant la mise en place de l'observatoire national du Dialogue Social disponible et validé
- Nombre d'entreprises disposant d'un comité d'entreprise

3.2.2.3 Le système de protection sociale est étendu et amélioré

a. Stratégie

L'amélioration du système de protection sociale est une des mesures identifiées par l'Agenda du travail décent pour l'Afrique, et représente un important chantier à développer dans le cadre des réponses à la crise. Cela devra répondre à deux défis principaux : d'une part, renforcer le système existant de manière à améliorer les services et d'étendre la couverture aux adhérents et aux Régions, et d'autre part, identifier un système de protection sociale adapté aux travailleurs de l'économie non formelle et aux travailleurs indépendants.

Pour répondre à ces impératifs, la consultation des mandants durant le processus d'élaboration du PPTD a dégagé la nécessité de développer une politique nationale de protection sociale spécifique aux travailleurs qui définira les mécanismes à adopter en matière de médecine du travail, de prévoyance sociale et d'assurance sociale, notamment en ce qui concerne le cadre réglementaire, le mode de financement et les modalités d'accès des bénéficiaires. Cette politique identifiera également un système adapté à la masse des travailleurs du secteur non formel et des travailleurs indépendants qui, jusqu'à présent, ne bénéficient pas du régime actuel.

La mise en œuvre de cette stratégie sera assurée de manière élargie avec les différents acteurs intervenant dans ce domaine. Il est important d'assurer une articulation pertinente avec la stratégie relative à la protection sociale développée par le Ministère en charge de la Santé, ainsi qu'une coordination efficace avec les interventions des autres institutions.

b. Produits

- Une politique nationale de protection sociale des travailleurs est élaborée
- Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées
- La gouvernance du système de protection sociale est améliorée

c. Indicateurs

- Un document cadre de la politique nationale de protection sociale des travailleurs élaboré et validé
- Liste des maladies professionnelles mise à jour disponible
- Qualifications des formateurs en hygiène, secourisme et médecine du travail mises à jour
- Outils de gestion appropriés du système de protection sociale disponibles

3.2.2.4 La lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail est intensifiée

a. Stratégie

Devant la progression constante du VIH/Sida, la prévention reste un défi d'importance capitale, même si, à Madagascar, le taux de prévalence est toujours inférieur à celui de l'Afrique subsaharienne. La stratégie nationale préconise l'identification de réponses sectorielles face à cette problématique. En milieu de travail, les stratégies de lutte devront s'appuyer sur la prévention et la facilitation de la prise en charge tout en tenant compte des risques de stigmatisation et de discrimination. Sur ces aspects, la mise au point de stratégies pertinentes devra se baser sur des données fiables afin d'avoir une visibilité à même d'assurer un pilotage objectif du processus.

La réalisation sera focalisée sur l'appui du secteur privé dans la mise en place de stratégies de lutte contre le VIH/Sida. Afin d'en assurer l'efficacité, il sera nécessaire de constituer un système de suivi objectif et précis. En effet, bien que les données sur la situation et l'évolution du VIH/Sida existent au niveau des SMIE, leur exploitation est limitée par les risques de stigmatisation des travailleurs séropositifs et malades. Le CNT, en tant que point focal de la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail, en assurera le pilotage stratégique et le suivi. A cet effet, le renforcement des capacités des membres en matière de lutte contre le VIH/Sida est nécessaire.

Cette réalisation s'appuie sur le secteur privé, tout en tenant compte des impératifs de coordination au niveau national.

b. Produits

- Les entreprises du secteur privé disposent des politiques de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
- Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail sont renforcées
- Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/Sida sont poursuivis

c. Indicateurs

- Pourcentages d'entreprises disposant d'une politique de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail
- Pourcentage des membres du CNT formés en matière de lutte contre le VIH/Sida pour le secteur privé
- Part des cibles et bénéficiaires touchés par les activités du projet VIH/Sida

4 Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du Programme sera sous la responsabilité directe du Gouvernement malgache, à travers un comité de pilotage représentant les Mandants tripartites qui en assureront le pilotage stratégique et la supervision, et avec l'appui du BIT. Il sera privilégié l'approche consistant à concentrer les efforts sur les priorités et les réalisations définies d'un commun accord avec les acteurs bénéficiaires eux-mêmes. A cet égard, la mobilisation des ressources nationales sera un indicateur pertinent des efforts visant à la prise en compte effective du travail décent dans les orientations nationales. Tous les projets de coopération technique actifs du BIT à Madagascar s'inscrivent dans ce Programme et une meilleure synergie sera recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des réalisations. Le BIT apportera son appui notamment pour : (i) assurer une synergie entre la mise en œuvre du Programme et interventions des partenaires nationaux, des autres agences du SNU dans le cadre de l'UNDAF, et d'autres partenaires au développement afin d'assurer une meilleure convergence, un plus grand impact et une pérennité des acquis, (ii) mobiliser les ressources potentielles vers l'atteinte de ces réalisations.

Par rapport au BIT en particulier, il sera mis en œuvre des stratégies basées sur : (i) le renforcement des capacités nationales par la formation, le recours à l'expertise internationale et nationale et l'appui institutionnel ; (ii) le plaidoyer et les conseils en matière de politiques et de stratégies, notamment par rapport à son rôle normatif ; (iii) l'apport de l'assistance technique selon les besoins ; et (iv) la facilitation de la fourniture des services.

Enfin, compte tenu du rôle central des mandants tripartites dans les processus d'élaboration, de planification, de mise en œuvre et de suivi du programme, le renforcement de leurs capacités et la valorisation de leurs compétences seront privilégiés.

5 Modalités de suivi et d'évaluation

Le suivi et l'évaluation du Programme seront assurés par le Comité de pilotage représentant les mandants tripartites et formé à partir du Groupe de Travail qui garantira une meilleure visibilité des activités. Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques en matière de mise en œuvre de programmes, en l'occurrence l'établissement des rapports d'avancement annuels, à mi-parcours et final d'évaluation. L'évaluation du PPTD se fera en deux temps. La première aura lieu à la fin de la deuxième année de la mise en œuvre des activités, et la seconde à la fin de la période couverte. Les actions de suivi et évaluation porteront sur les réalisations, les résultats et l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus. La conduite de ces actions requiert un budget approprié auquel le BIT pourrait contribuer.

CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi							
1.1 L'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, est renforcée	1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	1.1.1.1 Etablir un référentiel national sur les filières prioritaires et les métiers émergents des Régions et des Communes sur la base des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD)					MFPTLS MEN MECI MAEP MEM OMEF Régions
		1.1.1.2 Réaliser une étude des besoins en formation de la population suivant les filières et les métiers prioritaires identifiés					
		1.1.1.3 Réaliser un atelier national avec les mandants, le MEN et les autres départements concernés afin de formuler des recommandations et de proposer des réalisations à intégrer dans les plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN					
	1.1.2 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	1.1.2.1 Concevoir et développer un programme de "formation pour la promotion de l'employabilité et de l'autonomie économique" adapté aux besoins des populations défavorisées					MFPTLS MEN MECI MAEP MEM OMEF Régions
		1.1.2.2 Identifier les structures partenaires et procéder à la formation des formateurs et des intervenants issus de celles-ci					
		1.1.2.3 Organiser la réalisation du programme dans les communes sélectionnées					
	1.1.3 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	1.1.3.1 Sur la base des plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN, des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD), identifier les métiers à appuyer dans le cadre du programme à cycle court « Développement des Métiers Ruraux » impulsé par le PNSE					MFPTLS MEN MECI MAEP MEM OMEF Régions
		1.1.3.2 Etablir la liste des établissements publics et privés de formation professionnelle susceptibles de mettre en œuvre le programme DMR, sélectionner les établissements partenaires sur la base des critères d'éligibilité prédéfinis et procéder à la mise en place du partenariat					
	1.1.4 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	1.1.4.1 Réaliser et valider une étude pour la mise à jour du répertoire des métiers					MFPTLS CNT
		1.1.4.2 Concevoir un nouveau système de classification professionnelle à valider par le Conseil National du Travail (CNT)					
1.1.4.3 Soumettre une proposition de classification professionnelle mise à jour aux instances de décision en vue d'une adoption nationale							
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés	1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	1.2.1.1 Réaliser une étude d'évaluation des actions menées dans le cadre de l'intégration de la dimension "emploi" en matière de programmation et de suivi-évaluation					MECI MFB
		1.2.1.2 Organiser des ateliers de renforcement de capacités pour l'appropriation par les responsables concernés par l'approche méthodologique de convergence programmatique "emploi"					

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
	1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de refinancement et de financement des IMF sont institués et opérationnels	1.2.2.1 Conduire une étude sur la faisabilité de mise en place de mécanismes de financement et de refinancement des IMF.		■			MFB BCM CNMF
		1.2.2.2 Réaliser les partenariats avec les IMF.		■			
	1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME et des coopératives sont mis en place	1.2.3.1 Mener une étude sur la réforme des systèmes de refinancement direct auprès de la Banque Centrale de Madagascar (BCM) pour un dispositif allégé en matière de transformation financière ouverte aux institutions de microfinance (IMF)		■			MFB BCM CNMF
		1.2.3.2 Sur la base des résultats de l'étude, élaborer des propositions techniques, sous l'égide de la Coordination Nationale de la Microfinance, pour mieux diversifier les systèmes de financement en direction de la promotion des PME et des coopératives		■			
		1.2.3.4 Appuyer les IMF dans le renforcement de leurs capacités pour rendre plus efficaces leurs interventions par rapport aux objectifs de promotion des PME, des coopératives et de l'emploi indépendant			■		
		1.2.3.5 Rendre opérationnel un mécanisme de roulement de fonds auto-renouvelables alloués au microcrédit qui implique les groupements de femmes/associations engagées dans la promotion du genre dans sa gestion			■	■	
	1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	1.2.4.1 Appuyer le regroupement des PME		■			Groupement des entreprises
		1.2.4.2 Renforcer les capacités de plaidoyer et de négociation des PME		■			
	1.2.5 L'approche HIMO est adoptée par les PME et bureaux d'études et le centre de formation HIMO pérenne	1.2.5.1 Mener une étude de faisabilité sur la mise en place des mécanismes régionaux de formation au système HIMO		■			MFPTLS MEN MTP Ministère de la Décentralisation Régions CF HIMO BIT/HIMO
		1.2.5.2 Identifier des procédures de facilitation d'accès des PME et des BE au centre de formation HIMO		■			
		1.2.5.3 Appuyer la mise en place et l'opérationnalisation des mécanismes régionaux de formation au système HIMO			■		
		1.2.5.4 Réaliser des formations au profit des opérateurs et des CTD selon l'approche HIMO		■	■	■	
		1.2.5.5 Exécuter des programmes d'investissement selon l'approche HIMO		■	■	■	
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée	1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	1.3.1.1 Identifier les besoins des communes et des paysans sur le plan de la recherche de la qualité, de la compétitivité et de la productivité en vue d'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois		■			MAEP MECI
		1.3.1.2 Appuyer la promotion de la qualité et de la productivité par le renforcement des capacités des "Tranoben'ny Tantsaha" et des groupements professionnels d'artisans		■			
	1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franches est améliorée	1.3.2.1 Etudier avec le GEFP les modalités de renforcement de capacités du dispositif mis en place pour la formation des travailleurs (OPCAEF)		■			MECI GEFP
		1.3.2.2 Appuyer le GEFP dans le renforcement et le développement du dispositif de formation des travailleurs du secteur des entreprises franches		■	■		MECI GEFP

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
	1.3.3 L'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar (OPCM) est mis en place et opérationnel	1.3.3.1 Appuyer les groupements des employeurs et les groupements des travailleurs dans la mobilisation de partenaires financiers et dans la définition des mécanismes de contribution pour la mise en place de l'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar					Groupements des employeurs Organisations des travailleurs
		1.3.3.2 Renforcer les capacités du groupement des employeurs et des syndicats des travailleurs en matière de gestion paritaire de fonds destinés à la formation professionnelle continue en entreprise					
		1.3.3.3 Appuyer les groupements d'employeurs et de travailleurs à l'identification des besoins, à l'établissement de partenariats et à la réalisation de la formation professionnelle continue financé par l'OPCM					
	1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	1.3.4.1 Identifier et mettre en œuvre des mécanismes de facilitation d'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue					MFPTLS MEN
1.4 Le système national d'information sur l'emploi et la formation professionnelle est renforcé	1.4.1 Des compétences nationales pour mener à bien les activités de collecte et d'analyse des informations sur l'emploi et de l'adéquation entre la formation et les besoins en qualifications du marché du travail sont acquises	1.4.1.1 Evaluer les capacités de l'OMEF en matière de collecte, de traitement et de production de données statistiques					MFPTLS OMEF
		1.4.1.1 Réaliser une formation du personnel de l'OMEF en statistiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au sein du centre de formation de l'OIT					MFPTLS OMEF
	1.4.2 Un service permanent de qualité permettant, grâce à la mise à jour périodique des informations sur l'emploi et la formation, d'adapter la formation aux perspectives du marché du travail est mis en place	1.4.2.1 Réaliser une enquête emploi annuelle en collaboration avec les services nationaux chargés des statistiques économiques.					OMEF INSTAT
		1.4.2.2 Réaliser un bilan annuel de l'emploi et de la formation					OMEF INSTAT
		1.4.2.3 Formuler avec les services compétents des propositions d'orientation pour l'adéquation de la formation à l'emploi					MFPTLS OMEF
	1.4.3 Un système permanent de dissémination de l'information sur l'emploi et la formation, permettant une large diffusion de toutes les informations disponibles du secteur est ouvert aux professionnels et au public,	1.4.3.1 Mettre en place un centre de documentation et d'information sur l'emploi et la formation, ouvert aux professionnels et au public					OMEF
		1.4.3.2 Produire, publier et diffuser les documents sur le marché du travail, l'emploi et la formation professionnelle					OMEF

Réalizations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
			2010	2011	2012	2013	
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale			2010	2011	2012	2013	
2.1 L'application de la législation en faveur du travail décent est renforcée	2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	2.1.1.1 Réaliser un état des lieux de l'application de la législation nationale et leur mise en cohérence par rapport aux conventions ratifiées		■			MFPTLS MINJUS CNT
		2.1.1.2 Produire des supports documentaires relatives à la pratique du droit du travail en destination des cadres du MFPTLS et des dirigeants d'entreprise		■			
		2.1.1.3 Appuyer les ministères concernés à l'élaboration de nouveaux textes et/ou à l'amendement des textes actuels		■			
		2.1.1.4 Réaliser la formation de l'inspection du travail et du tribunal du travail sur la mise en conformité du droit interne avec les NIT		■			
	2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	2.1.2.1 Réaliser une évaluation du dispositif actuel afin d'identifier les lacunes, les secteurs déficitaires, les moyens et capacités mis en œuvre			■		MFPTLS MFB
		2.1.2.2 Sur la base de l'évaluation, établir et réaliser un programme de renforcement des capacités de l'inspection du travail			■		
		2.1.2.3 Appuyer les moyens logistiques de l'inspection du travail			■		
	2.1.3 L'INTRA est redynamisé et les recherches en matière de travail sont développées	2.1.3.1 Etablir un diagnostic de l'INTRA afin d'évaluer ses activités, d'identifier les lacunes et de définir les nouvelles orientations nécessaires			■		INTRA
		2.1.3.2 Réaliser un atelier national tripartite pour la redéfinition de la mission et de l'organisation de l'INTRA et proposer les nouvelles dispositions institutionnelle et organisationnelle qui en découlent			■		INTRA
		2.1.3.3 Renforcer les capacités du personnel de l'INTRA en fonction des besoins impliqués par les nouvelles orientations et de la réorganisation de l'INTRA			■	■	
	2.1.4 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	2.1.4.1 Renforcer l'appropriation institutionnelle des principes et droits fondamentaux au travail					MFPTLS CNT BIT/PAMODEC
		2.1.4.2 Renforcer la communication médiatique de promotion des principes et droits fondamentaux au travail					
		2.1.4.3 Réaliser la traduction en langue malgache des Conventions fondamentales et des textes juridiques relatifs aux PDFT	■	■			
2.1.4.4 Initier des études relatives à l'application des PDFT à Madagascar							
2.1.5 Les activités de lutte contre le travail des enfants sont poursuivies et renforcées	2.1.5.1 Renforcer le cadre légal national de la lutte contre le travail des enfants					MFPTLS MINJUS CNLTE	

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
		2.1.5.2 Renforcer la décentralisation du Plan National d'Action de Lutte contre le Travail des enfants, notamment leur intégration au niveau des Plans Régionaux de Développement (PRD)		■			
		2.1.5.3 Appuyer le renforcement des capacités financières et de mobilisation des ressources du CNLTE et de ses démembrements		■			
		2.1.5.4 Renforcer la capacité institutionnelle pour améliorer la formulation et la mise en œuvre des stratégies de lutte contre le travail des enfants		■	■		MFPTLS
		2.1.5.5 Développer et mettre en œuvre des actions de lutte contre le travail des enfants		■	■	■	MFPTLS MEN BIT/IPEC
		2.1.5.6 Améliorer la capacité de plaidoyer et disséminer les meilleures pratiques pour augmenter la connaissance de base et le réseau de l'éducation et de lutte contre le travail enfants		■	■	■	MFPTLS MEN BIT/IPEC
	2.1.6 Les Conventions n°135,151, 154 et 171 sont ratifiées et leur mise en application est suivie	2.1.6.1 Proposer la ratification des Conventions n°135, 151, 154, et 171 aux institutions responsables		■			MFPTLS MINJUS
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible	2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	2.2.1.1 Appuyer l'organisation des élections simultanées des délégués syndicaux à l'échelle nationale suivant les critères convenus		■			CTM GEM/FIVMPAMA
		2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	2.2.2.1 Poursuivre et appuyer la mise en place des CRTT		■		CNT/CRTT
		2.2.2.2 Appuyer le renforcement des capacités et des ressources du CNT et des CRTT		■			
	2.2.3 Un observatoire national du Dialogue Social est en place et fonctionnel	2.2.3.1 Appuyer l'établissement d'un état des lieux et d'une base de données sur le dialogue social à Madagascar		■		MFPTLS CNT	
		2.2.3.2 Appuyer l'institutionnalisation et la mise en place de l'observatoire national du dialogue social			■		
		2.2.3.3 Renforcer les capacités financières, méthodologiques et organisationnelles de l'Observatoire Nationale du Dialogue Social			■		
	2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	2.2.4.1 Appuyer les partenaires sociaux à l'élaboration d'un protocole d'accord relatif à la stratégie et aux modalités d'application des dispositions législatives sur la mise en place des comités d'entreprise		■		CTM GEM/FIVMPAMA	
	2.3 Le système de protection sociale est étendu et amélioré	2.3.1 Une politique nationale de protection sociale des travailleurs est élaborée	2.3.1.1 Réaliser une expertise du système de protection sociale des travailleurs		■		MFPTLS MINSAN MECI MINPOP
2.3.1.2 Mener une consultation nationale en vue de la formulation d'un document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs				■			
2.3.1.3 Procéder à une validation nationale du document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs				■			

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme				Institutions responsables
	2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	2.3.2.1 Appuyer la mise à jour de la liste des maladies professionnelles		■			MFPTLS
		2.3.2.2 Réaliser la formation de formateurs en hygiène, secourisme et médecine du travail		■			
	2.3.3 La gouvernance du système de protection sociale est améliorée	2.3.3.1 Appuyer la mise en place d'une base de données nationale sur le système de protection sociale des travailleurs		■			MFPTLS MINSAN SMIE
		2.3.3.2 Renforcer les capacités organisationnelles et méthodologiques de la Direction de la Sécurité Sociale des Travailleurs		■			
2.4 La lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est intensifiée	2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent de politiques de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail	2.4.1.1 Renforcer l'implication des SMIE dans la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail	■	■	■	■	MFPTLS CNLS SMIE BIT/VIH-SIDA
		2.4.1.2 Renforcer la sensibilisation auprès des entreprises du secteur privé sur le VIH/Sida	■	■	■	■	
	2.4.2 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail sont renforcées	2.4.2.1 Réaliser des ateliers d'appui méthodologique des membres du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida	■	■	■	■	MFPTLS CNLS SNISE SMIE BIT/VIH-SIDA
	2.4.3 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/Sida sont poursuivis	2.4.3.1 Appuyer les initiatives des entreprises en matière de prévention et de lutte contre le VIH/Sida	■				
2.4.3.2 Mettre en place un système coordonné de suivi de l'évolution du VIH/Sida en milieu de travail			■	■			

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR
CADRE DE SUIVI

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2006	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi					
1.1 L'employabilité des actifs, en particulier des groupes vulnérables, est renforcée					
1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	Un programme de formation pour la promotion de l'employabilité et l'autonomie économique développé et mis en œuvre	Non disponible	Programme de formation mis en œuvre	Programme de formation disponible	MEN
1.1.2 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	Mécanismes régionaux de formation professionnelle mis en place	Non disponible	22	14	MEN
1.1.3 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	Le document du programme DMR élaboré, disponible et validé	Document non disponible	Document DMR disponible	Equipe d'élaboration mise en place	MEN
1.1.4 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	Pourcentage des secteurs d'activités disposant d'un système de classification professionnelle actualisé	0	100	30	
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés					
1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	Pourcentage de documents de programmation macro-économique et sectorielle renfermant des objectifs « emploi »	0	100	30	MECI
1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de refinancement et de financement des IMF sont institués et opérationnels.	Fonds de refinancement et de financement des IMF (FRIF) disponibles et validés	Non disponible	Disponible	FRIF disponible et opérationnel	BCM
1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME et des coopératives sont mis en place	Part de crédit bancaire au secteur privé dans le PIB	10	15	11	BCM

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2006	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	Nombre d'associations ou de groupements de PME créés	Non disponible	22 associations régionales en place	6 associations créées	MECI INSTAT
	Nombre de protocoles conclus entre les associations de PME et des groupements professionnels existants	Non disponible	22 protocoles conclus	6 protocoles conclus	GEM/FIVMPAMA
1.2.5 L'approche HIMO est adoptée par les PME et bureaux d'études et le centre de formation HIMO pérenne	Manuels de procédures développées disponibles	Procédures à portée limitée	Manuels de procédures actualisés	Mécanisme de révision structuré	MEN CF HIMO
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée					
1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	Nombre des communes rurales et des Tranoben'ny Tantsaha mettant en place des dispositifs de promotion de l'emploi	0	22	6	MAEP MECI
1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franches est améliorée	Taux de croissance des entreprises franches augmenté	Non disponible	4%	1,6	
1.3.3 L'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar (OPCM) est mis en place et opérationnel	Nombre d'entreprises adhérant à l'OPCM	0	100	OPCM mis en place	
1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	Mécanismes de facilitation d'accès des travailleurs à la formation professionnelle développés	0	Mécanismes opérationnels	Partenariats avec les instituts de formation établis	GEM/FIVMPAMA
1.4 Le système national d'information sur l'emploi et la formation professionnelle est renforcé					
1.4.1 Des compétences nationales pour mener à bien les activités de collecte et d'analyse des informations sur l'emploi et de l'adéquation entre la formation et les besoins en qualifications du marché du travail sont acquises	Réseaux des producteurs et d'utilisateurs potentiels d'informations sur l'emploi mis en place et opérationnel	0	1 Réseau national, et 22 branches régionales	1 Réseau national	OMEF/INSTAT
1.4.2 Un service permanent de qualité permettant, grâce à la mise à jour périodique des informations sur l'emploi et la formation, d'adapter la formation aux perspectives du marché du travail est mis en place	Statistiques sur l'emploi disponibles annuellement	Statistiques annuelles non disponibles	Statistiques annuelles disponibles	Département Emploi de l'INSTAT mis en place	

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2006	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
1.4.3 Un système permanent de dissémination de l'information sur l'emploi et la formation permettant une large diffusion de toutes les informations disponibles du secteur est ouvert aux professionnels et au public,	Site web mis en place et fonctionnel	OMEF	Site web opérationnel	Bases de données sur l'emploi et la formation professionnelle constituées	
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale					
2.1 L'application de la législation en faveur de l'emploi décent est renforcée					
2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	Nombre ou pourcentage de textes mis à jour ou de nouveaux textes adoptés, en conformité avec les orientations nationales et les conventions internationales ratifiées	Non disponible	100	Projets d'amendement établis	MFPTLS
2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	Inspection du travail restructurée	Moyens d'action non adéquats	Structures renforcées	Besoins identifiés	MFPTLS
2.1.3 L'INTRA est redynamisé et les recherches en matière de travail sont développées	INTRA restructuré	Structure en place non opérationnelle	Structure opérationnelle	Programme de redynamisation établi	INTRA
2.1.4 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	PDFT intégrés au cursus de formation des inspecteurs du travail	Non effectué	Intégration complète	Intégration partielle	BIT/PAMODEC
2.1.5 Les activités de lutte contre le travail des enfants sont poursuivies et renforcées	Nombre d'enfants de moins de 15 ans retirés du marché du travail et réinsérés dans l'éducation	2 123 (Base 2008)	5 000 (Cible 2009)	3 500	BIT/IPEC
2.1.6 Les Conventions n°135, 151, 154 et 171 sont ratifiées et leur mise en application est suivie	Textes nationaux pertinents mis en conformité avec les Conventions n°135, 151, 154 et 171	Non effectuées	Mise en conformité effective	Ratifications des C 135, 151, 154 et 171 réalisées	MFPTLS
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible					
2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	Décret sur la représentativité adopté et élections sociales réalisées	Non disponible	Décret adopté et élections sociales réalisées	Projet de décret élaboré	CNT
2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	Mécanisme de fonctionnement du CNT opérationnel au niveau national	0	22 CRT	7 CRT	CNT
2.2.3 Un observatoire national du Dialogue Social est en place et fonctionnel	Texte instituant la mise en place de l'observatoire national du Dialogue Social disponible et validé	Non disponible	Disponible	Rapport d'étude disponible	CNT

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2006	Cible 2013	Milestones fin 2011	Source de vérification
2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	Nombre d'entreprises disposant d'un comité d'entreprise	Non disponible	100,00	20 % des grandes entreprises	CNT
2.3 Le système de protection sociale est étendu et amélioré					
2.3.1 Une politique nationale de protection sociale des travailleurs est élaborée	Un document cadre de la politique nationale de protection sociale des travailleurs élaboré et validé	Non disponible	Disponible	Draft de document-cadre élaboré	MFPTLS
2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	Liste des maladies professionnelles mise à jour disponible	Ancienne liste	Liste mise à jour disponible	Mise à jour partielle effectuée	MFPTLS SMIE
	Qualifications des formateurs en hygiène, secourisme et médecine du travail mises à jour	Qualifications non effectuées	Capacités des formateurs renforcées	Programmes de qualifications et de formation établis	MFPTLS MIN SAN SMIE
2.3.3 La gouvernance du système de protection sociale est améliorée	Outils de gestion appropriés du système de protection sociale disponibles	Non disponible	Disponible	Structure de développement des outils mise en place	MFPTLS SMIE
2.4 La lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est intensifiée					
2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent de politiques de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail	Pourcentage d'entreprises disposant d'une politique de lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail	Non disponible	100	30	GEM/FIVMPAMA
2.4.2 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail sont renforcées	Pourcentage des membres du CNT formés en matière de lutte contre le VIH/Sida	0	100	100	CNT
2.4.3 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/SIDA sont poursuivis	Part des cibles et bénéficiaires touchés par les activités du projet VIH/Sida		100		BIT-VIH/Sida

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR
RESSOURCES

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi			24 564 784
1.1 L'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, est renforcée	1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	1.1.1.1 Etablir un référentiel national sur les filières prioritaires et les métiers émergents des Régions et des Communes sur la base des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD)	6 000
		1.1.1.2 Réaliser une étude des besoins en formation de la population suivant les filières et les métiers prioritaires identifiés	5 000
		1.1.1.3 Réaliser un atelier national avec les mandants, le MEN et les autres départements concernés afin de formuler des recommandations et de proposer des réalisations à intégrer dans les plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN	12 000
	1.1.2 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	1.1.2.1 Concevoir et développer un programme de "formation pour la promotion de l'employabilité et de l'autonomie économique" adapté aux besoins des populations défavorisées	85 000
		1.1.2.2 Identifier les structures partenaires et procéder à la formation des formateurs et des intervenants issus de celles-ci	260 000
		1.1.2.3 Organiser la réalisation du programme dans les communes sélectionnées	350 000
	1.1.3 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	1.1.3.1 Sur la base des plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN, des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD), identifier les métiers à appuyer dans le cadre du programme à cycle court « Développement des Métiers Ruraux » impulsé par le PNSE	320 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
		1.1.3.2 Etablir la liste des établissements publics et privés de formation professionnelle susceptibles de mettre en œuvre le programme DMR, sélectionner les établissements partenaires sur la base des critères d'éligibilité prédéfinis et procéder à la mise en place du partenariat	12 000
	1.1.4 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	1.1.4.1 Réaliser et valider une étude pour la mise à jour du répertoire des métiers	12 000
		1.1.4.2 Concevoir un nouveau système de classification professionnelle à valider par le Conseil National du Travail (CNT)	3 000
		1.1.4.3 Soumettre une proposition de classification professionnelle mise à jour aux instances de décision en vue d'une adoption nationale	-
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés		1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	1.2.1.1 Réaliser une étude d'évaluation des actions menées dans le cadre de l'intégration de la dimension "emploi" en matière de programmation et de suivi-évaluation
		1.2.1.2 Organiser des ateliers de renforcement de capacités pour l'appropriation par les responsables concernés par l'approche méthodologique de convergence programmatique "emploi"	72 000
	1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de refinancement et de financement des IMF sont institués et opérationnels.	1.2.2.1 Conduire une étude sur la faisabilité de mise en place ou de mécanismes de financement et de refinancement des IMF	15 000
		1.2.2.2 Réaliser les partenariats avec les IMF	6 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
	1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME et des coopératives sont mis en place	1.2.3.1 Mener une étude sur la réforme des systèmes de refinancement direct auprès de la Banque Centrale de Madagascar (BCM) pour un dispositif allégé en matière de transformation financière ouverte aux institutions de microfinance (IMF)	18 000
		1.2.3.2 Sur la base des résultats de l'étude, élaborer des propositions techniques, sous l'égide de la Coordination Nationale de la Microfinance, pour mieux diversifier les systèmes de financement en direction de la promotion des PME et des coopératives	9 000
		1.2.3.4 Appuyer les IMF dans le renforcement de leurs capacités pour rendre plus efficaces leurs interventions par rapport aux objectifs de promotion des PME, des coopératives et de l'emploi indépendant	110 000
		1.2.3.5 Rendre opérationnel un mécanisme de roulement de fonds auto-renouvelables alloués au microcrédit qui implique les groupements de femmes/de jeunes/associations engagées dans la promotion du genre dans sa gestion	460 000
	1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	1.2.4.1 Appuyer le regroupement des PME	6 000
		1.2.4.2 Renforcer les capacités de plaidoyer et de négociation des PME	12 000
	1.2.5 L'approche HIMO est adoptée par les PME et bureaux d'études et le centre de formation HIMO pérenne	1.2.5.1 Mener une étude de faisabilité sur la mise en place des mécanismes régionaux de formation au système HIMO	24 000
		1.2.5.2 Identifier des procédures de facilitation d'accès des PME et des BE au centre de formation HIMO	3 000
		1.2.5.3 Appuyer la mise en place et l'opérationnalisation des mécanismes régionaux de formation au système HIMO	534 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
		1.2.5.4 Réaliser des formations au profit des opérateurs et des CTD selon l'approche HIMO	4 090 354
		1.2.5.5 Exécuter des programmes d'investissement selon l'approche HIMO	15 750 930
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée	1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	1.3.1.1 Identifier les besoins des communes et des paysans sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité en vue d'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois	238 000
		1.3.1.2 Appuyer la promotion de la qualité et de la productivité par le renforcement des capacités des "Tranoben'ny Tantsaha" et des groupements professionnels d'artisans	425 000
	1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franches est améliorée	1.3.2.1 Etudier avec le GEFP les modalités de renforcement de capacités du dispositif mis en place pour la formation des travailleurs (OPCAEF)	-
		1.3.2.2 Appuyer le GEFP dans le renforcement et le développement du dispositif de formation des travailleurs du secteur des entreprises franches	50 000
	1.3.3 L'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar (OPCM) est mis en place et opérationnel	1.3.3.1 Appuyer les groupements des employeurs et les groupements des travailleurs dans la mobilisation de partenaires financiers et dans la définition des mécanismes de contribution pour la mise en place de l'Organisme Paritaire de Collecte de Madagascar	42 000
		1.3.3.2 Renforcer les capacités du groupement des employeurs et des syndicats des travailleurs en matière de gestion paritaire de fonds destinés à la formation professionnelle continue en entreprise	12 000
		1.3.3.3 Appuyer les groupements d'employeurs et de travailleurs à l'identification des besoins, à l'établissement de partenariats et à la réalisation de la formation professionnelle continue financé par l'OPCM	8 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
	1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	1.3.4.1 Identifier et mettre en œuvre des mécanismes de facilitation d'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue	360 000
1.4 Le système national d'information sur l'emploi et la formation professionnelle est renforcé	1.4.1 Des compétences nationales pour mener à bien les activités de collecte et d'analyse des informations sur l'emploi et de l'adéquation entre la formation et les besoins en qualifications du marché du travail sont acquises	1.4.1.1 Evaluer les capacités de l'OMEF en matière de collecte, de traitement et de production de données statistiques	8 000
		1.4.1.1 Réaliser une formation du personnel de l'OMEF en statistiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle au sein du centre de formation de l'OIT	70 000
	1.4.2 Un service permanent de qualité permettant, grâce à la mise à jour périodique des informations sur l'emploi et la formation, d'adapter la formation aux perspectives du marché du travail est mis en place	1.4.2.1 Réaliser une enquête emploi annuelle en collaboration avec les services nationaux chargés des statistiques économiques.	245 000
		1.4.2.2 Réaliser un bilan annuel de l'emploi et de la formation	42 000
		1.4.2.3 Formuler avec les services compétents des propositions d'orientation pour l'adéquation de la formation à l'emploi	1 500
	1.4.3 Un système permanent de dissémination de l'information sur l'emploi et la formation, permettant une large diffusion de toutes les informations disponibles du secteur est ouvert aux professionnels et au public	1.4.3.1 Mettre en place un centre de documentation et d'information sur l'emploi et la formation, ouvert aux professionnels et au public	15 000
		1.4.3.2 Produire, publier et diffuser les documents sur le marché du travail, l'emploi et la formation professionnelle	35 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale			2 139 505
2.1 L'application de la législation en faveur de l'emploi décent est renforcée	2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	2.1.1.1 Réaliser un état des lieux de l'application de la législation nationale et leur mise en cohérence par rapport aux conventions ratifiées	12 000
		2.1.1.2 Produire des supports documentaires relatives à la pratique du droit du travail en destination des cadres du MFPTLS et des dirigeants d'entreprise	25 000
		2.1.1.3 Appuyer les ministères concernés à l'élaboration de nouveaux textes et/ou à l'amendement des textes actuels	-
		2.1.1.4 Réaliser la formation de l'inspection du travail et du tribunal du travail sur la mise en conformité du droit interne avec les NIT	13 500
	2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	2.1.2.1 Réaliser une évaluation du dispositif actuel afin d'identifier les lacunes, les secteurs déficitaires, les moyens et capacités mis en œuvre	2 000
		2.1.2.2 Sur la base de l'évaluation, établir et réaliser un programme de renforcement des capacités de l'inspection du travail	32 000
		2.1.2.3 Appuyer les moyens logistiques de l'inspection du travail	140 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
	2.1.3 L'INTRA est redynamisé et les recherches en matière de travail sont développées	2.1.3.1 Etablir un diagnostic de l'INTRA afin d'évaluer ses activités, d'identifier les lacunes et de définir les nouvelles orientations nécessaires	5 000
		2.1.3.2 Réaliser un atelier national tripartite pour la redéfinition de la mission et de l'organisation de l'INTRA et proposer les nouvelles dispositions institutionnelle et organisationnelle qui en découlent	12 000
		2.1.3.3 Renforcer les capacités du personnel de l'INTRA en fonction des besoins impliqués par les nouvelles orientations et de la réorganisation de l'INTRA	12 000
	2.1.4 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	2.1.4.1 Renforcer l'appropriation institutionnelle des principes et droits fondamentaux au travail	20 000
		2.1.4.2 Renforcer la communication médiatique de promotion des principes et droits fondamentaux au travail	45 000
		2.1.4.3 Réaliser la traduction en langue malgache des Conventions fondamentales et des textes juridiques relatifs aux PDFT	36 000
		2.1.4.4 Initier des études relatives à l'application des PDFT à Madagascar	45 000
	2.1.5 Les activités de lutte contre le travail des enfants sont poursuivies et renforcées	2.1.5.1 Renforcer le cadre légal national de la lutte contre le travail des enfants	240 000
		2.1.5.2 Renforcer la décentralisation du Plan National d'Action de Lutte contre le Travail des enfants, notamment leur intégration au niveau des Plans Régionaux de Développement (PRD)	20 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
		2.1.5.3 Appuyer le renforcement des capacités financières et de mobilisation des ressources du CNLTE et de ses démembrements	74 000
		2.1.5.4 Renforcer la capacité institutionnelle pour améliorer la formulation et la mise en œuvre des stratégies de lutte contre le travail des enfants	99 850
		2.1.5.5 Développer et mettre en œuvre des actions de lutte contre le travail des enfants	552 155
		2.1.5.6 Améliorer la capacité de plaidoyer et disséminer les meilleures pratiques pour augmenter la connaissance de base et le réseau de l'éducation et de lutte contre le travail enfants	146 000
	2.1.6 Les Conventions n°135, 151, 154 et 171 sont ratifiées et leur mise en application est suivie	2.1.6.1 Proposer la ratification des Conventions n°135, 151, 154 et 171 aux institutions responsables	-
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible	2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	2.2.1.1 Appuyer l'organisation des élections simultanées des délégués syndicaux à l'échelle nationale suivant les critères convenus	72 000
	2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	2.2.2.1 Poursuivre et appuyer la mise en place des CRTT	36 000
		2.2.2.2 Appuyer le renforcement des capacités et des ressources du CNT et des CRTT	12 000
	2.2.3 Un observatoire national du Dialogue Social est en place et fonctionnel	2.2.3.1 Appuyer l'établissement d'un état des lieux et d'une base de données sur le dialogue social à Madagascar	36 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
		2.2.3.2 Appuyer l'institutionnalisation et la mise en place de l'observatoire national du dialogue social	12 000
		2.2.3.3 Renforcer les capacités financières, méthodologiques et organisationnelles de l'Observatoire National du Dialogue Social	15 500
	2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	2.2.4.1 Appuyer les partenaires sociaux à l'élaboration d'un protocole d'accord relatif à la stratégie et aux modalités d'application des dispositions législatives sur la mise en place des comités d'entreprise	3 000
2.3 Le système de protection sociale est étendu et amélioré	2.3.1 Une politique nationale de protection sociale des travailleurs est élaborée	2.3.1.1 Réaliser une expertise du système de protection sociale des travailleurs	24 000
		2.3.1.2 Mener une consultation nationale en vue de la formulation d'un document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs	85 000
		2.3.1.3 Procéder à une validation nationale du document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs	12 000
	2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	2.3.2.1 Appuyer la mise à jour de la liste des maladies professionnelles	2 500
		2.3.2.2 Réaliser la formation de formateurs en hygiène, secourisme et médecine du travail	14 500
	2.3.3 La gouvernance du système de protection sociale est améliorée	2.3.3.1 Appuyer la mise en place d'une base de données nationale sur le système de protection sociale des travailleurs	36 000

Réalisations	Produits	Activités	Budget en US\$
		2.3.3.2 Renforcer les capacités organisationnelles et méthodologiques de la Direction de la Sécurité Sociale des Travailleurs	22 500
2.4 La lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail est intensifiée	2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent de politiques de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail	2.4.1.1 Renforcer l'implication des SMIE dans la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail	42 000
		2.4.1.2 Renforcer la sensibilisation auprès des entreprises du secteur privé sur le VIH/Sida	25 000
	2.4.2 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail sont renforcées	2.4.2.1 Réaliser des ateliers d'appui méthodologique des membres du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida	12 000
	2.4.3 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/Sida sont poursuivis	2.4.3.1 Mettre en place un système coordonné de suivi de l'évolution du VIH/Sida en milieu de travail	36 000
		2.4.3.2 Appuyer les initiatives des entreprises en matière de prévention et de lutte contre le VIH/Sida	110 000
		TOTAL	26 704 289

Il est à signaler que 55% du budget du PPTD 2010-2013 sont déjà couverts à travers principalement la contribution du Gouvernement et des concours des partenaires techniques et financiers du pays.

Le montant de USD 12 016 930 représente le montant à mobiliser au niveau des bailleurs de fonds ayant une représentation à Madagascar mais aussi par le biais de PARDEV.

ANNEXE 1 : LISTE DES CONVENTIONS RATIFIEES

MADAGASCAR

Membre depuis 1960

N°	Convention	Date de ratification
4	Convention sur le travail de nuit, 1919	01/11/1960
6	Convention sur le travail de nuit des enfants, 1919	01/11/1960
11	Convention sur le droit d'association, 1921	01/11/1960
12	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1921	10/08/1962
13	Convention sur la céruse, 1921	01/11/1960
14	Convention sur le repos hebdomadaire, 1921	01/11/1960
19	Convention sur l'égalité de traitement, 1925	10/08/1962
26	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	01/11/1960
29	Convention sur le travail forcé, 1930	01/11/1960
41	Convention (révisée) du travail de nuit, 1934	01/11/1960
81	Convention sur l'inspection du travail, 1947	21/12/1971
87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	01/11/1960
88	Convention sur le service de l'emploi, 1948	03/06/1998
95	Convention sur la protection du salaire, 1949	01/11/1960
97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	14/06/2001
98	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/06/1998
100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	10/08/1962
105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	06/06/2007
111	Convention concernant la discrimination, 1958	11/08/1961
116	Convention portant révision des articles finals, 1961	01/06/1964
117	Convention sur la politique sociale, 1962	01/06/1964
118	Convention sur l'égalité de traitement, 1962	22/06/1964
119	Convention sur la protection des machines, 1963	01/06/1964
120	Convention sur l'hygiène, 1964	21/11/1966
122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	21/11/1964
124	Convention sur l'examen médical des adolescents, 1965	23/10/1967
127	Convention sur le poids maximum, 1967	04/01/1971
129	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	21/12/1971
132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970	08/02/1972
138	Convention sur l'âge minimum, 1973	31/05/200
144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	22/04/1997
159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	03/06/1998
173	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	03/06/1998
182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	04/10/2001
185	Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	06/06/2007

ANNEXE 2 : LISTE DES PROJETS DE COOPERATION TECHNIQUE DU BIT POUR LA PERIODE 2008-2012

Titre	Numéro	Programme concerné	Budget (en \$)	Début	Fin	Bailleur
APRODEF /Projet d'Amélioration de la Productivité des Entreprises Franches par la Promotion de l'Emploi Décent	MAG/06/03M/FRA	Dialogue social	204 122	01/07	12/08	France
POPP /Project Operationalizing Pro-Poor Growth Poverty Reduction through Skills and Micro-Small Enterprises Development	RAF/05/63/SID	Emploi	190 000	01/06	12/08	Government of Sweden
Programme de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail à Madagascar	MAG/06/02M/MAG	Protection sociale	145 000	05/07	04/09	United States Department of Labour (USDOL)
Programme de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail à Madagascar	MAG/06/02M/MAG	Protection sociale	265 445	10/07	11/09	Banque Africaine de Développement (BAD)
Programme de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail à Madagascar	MAG/06/50M/OPE	Protection sociale	145 000	05/07	06/09	Organisation des Pays Producteurs et Exportateurs de Pétrole (OPEP)
Projet d'appui à l'initiative régionale de prévention du VIH/Sida/IST dans les pays membres de la COI	RAF/07/06M/BAD	Protection sociale	246 413	05/07	06/09	Banque Africaine de Développement (BAD)
Projet HIMO Communal	MAG/06/M01/NOR	Emploi	2 531 550	10/06	09/09	Norvège
Projet HIMO Bâtiments	MAG/05/M01/NOR	Emploi	4 944 958	04/06	07/08	Norvège
Projet HIMO Bâtiments	MAG/08/04M/NOR	Emploi	7 122 533	01/09	12/12	Norvège
Projet MEN/BIT – Construction des Ecoles Primaires à Madagascar – Phase II	MAG/07/01M/MAG	Emploi	821 312	03/08	04/09	Ministère de l'Education Nationale
Projet MEN/BIT – Construction des Ecoles Primaires à Madagascar – Phase III	MAG/08/01M/MAG	Emploi	5 983 595	09/08	12/09	Ministère de l'Education Nationale

Promotion de l'Emploi et des Revenus dans la région Atsimo Andrefana	MAG/08/02M/UND	Emploi	35 845	09/08	09/09	PNUD
Promotion de l'Emploi et des Revenus dans la région de Vatovavy Fitovinany	MAG/08/03M/UND	Emploi	50 825	09/08	09/09	PNUD
PAMODEC /Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration	RAF0608MFRA	Dialogue social, droits et principes fondamentaux au travail	253 552	02/07	12/10	France
IPEC /Combating the Worst Forms of Child Labour in Madagascar	MAG/04/50P/USA	Travail des enfants	4 750 000	09/04	06/09	United States Department of Labour (USDOL)
IPEC /Contribuer à l'abolition du travail des enfants en Afrique francophone	RAF/06/04/FRA	Travail des enfants	4 884 319 pour les 8 pays bénéficiaires : Bénin, Togo, Mali, Maroc, Niger, Sénégal, Burkina Faso, Madagascar (Centralisé à IPEC HQ – Genève)	09/06	06/10	France
TACKLE/Tackling Child Labour Through Education	MAG/07/P/EEC	Travail des enfants	18 958 877 Pour 11 pays beneficiaries: Angola, Sierra Leone, Sudan, Kenya, Mali, Madagascar, Zambia, Guyana, Jamaica, Fiji, Papua New Guinea (Centralisé à IPEC HQ – Genève)	07/08	12/11	Commission Européenne

ANNEXE 3 : ENTITES REPRESENTEES AU SEIN DU GROUPE DE TRAVAIL

- Conférence des Travailleurs de Madagascar (CTM)
- Conseil National du Travail (CNT)
- Groupement des employeurs (GEM et FIVMPAMA)
- Ministère de la Fonction Publique du Travail et des Lois Sociales
- Ministère de l'Economie du Commerce et de l'Industrie
- Ministère de la Santé du Planning Familial et de la Protection Sociale
- Ministère de l'Education Nationale
- Ministère de l'Agriculture de l'Elevage et de la Pêche
- Ministère de la Justice
- Ministère de l'Energie et des Mines
- Ministère de l'Environnement des Eaux et Forêts et du Tourisme
- Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
- OSTIE
- ESIA
- AMIT
- Institut du travail
- OMEF
- OMPE/VATSI
- BIT/APRODEF
- BIT/PAMODEC
- BIT/IPEC
- BIT/CEPP
- BIT/HIMO
- BIT/VIH/SIDA