



PROGRAMME DE PROMOTION DU TRAVAIL DECENT UNION DES COMORES

2024 – 2026



Organisation
internationale
du Travail



CTTC
Confédération des Travailleuses
et Travailleurs des Comores

PROGRAMME DE PROMOTION DU TRAVAIL DECENT POUR L'UNION DES COMORES (2024 – 2026)

Mars 2024



PREFACE

La troisième génération du Programme de Promotion du Travail Décent (PPTD 3) de l'Union des Comores pour la période 2024-2026 marque l'engagement fort du Gouvernement, des Organisations des employeurs, des Syndicats des travailleurs et l'ensemble des parties prenantes à instaurer la justice sociale à travers le travail décent.

La revue de la deuxième génération du PPTD 2 (2015-2022) menée de juillet à octobre 2021 a permis de constater qu'il y a eu des résultats enregistrés, notamment en matière d'emploi des jeunes et des femmes, de ratification des conventions de l'OIT, de dialogue social. Cependant, les défis sont encore énormes pour ne citer que l'insuffisance des opportunités d'emplois décents, la prolifération des emplois informels, l'inadéquation entre l'emploi et la formation, la faible diversification économique et la limitation de la protection sociale.

Par conséquent, il est indispensable de poursuivre les efforts à travers le PPTD 3 qui est axé sur trois priorités, à savoir (i) le renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social, (ii) la promotion du travail décent pour tous dans les secteurs d'avenir, notamment de l'économie bleue, verte et numérique, ciblant les groupes vulnérables (jeunes, femmes, personnes vivant avec un handicap, travailleurs informels, travailleurs migrants), (iii) le renforcement et l'extension de la protection sociale pour tous, y compris la santé et sécurité au travail.

Ces priorités répondent parfaitement aux besoins du pays et permettront certainement d'enregistrer une avancée considérable dans le monde du travail. Les Comores ont plusieurs potentiels, notamment les ressources naturelles, le capital humain jeune, les opportunités de marchés dans plusieurs secteurs de l'économie et la culture riche et diversifiée qui peuvent constituer des opportunités de création d'emplois de quantité et de qualité. Ce Programme contribue alors à la maximisation de ces potentiels en veillant à instaurer une gouvernance du travail propice et un système de protection sociale qui ne laissera personne de côté.

Il est aussi important de souligner leur alignement aux objectifs nationaux comme le Plan Comores Émergent, le Plan de relance post-Covid et le Plan-cadre de coopération des Nations-Unies pour le développement durable (PNUAD 2022–2026).

Le PPTD 3 résulte d'un processus dynamique, participatif et inclusif qui mérite d'être maintenu voire renforcé dans la prochaine phase de réalisation. C'est ainsi que je lance un appel fort à tous les acteurs clé de renforcer leur engagement et d'unir les forces, les ressources et les efforts pour la mise en œuvre effective de ce Programme. L'adhésion du pays à la coalition mondiale pour la justice sociale sera un atout majeur pour le développement des partenariats dans le cadre du PPTD 3.

Le Ministre de la Jeunesse, de l'Emploi,
du Travail, des Sports, des Arts, et de la
Culture

Djaanfar Salim Allaoui





PROTOCOLE D'ACCORD

concernant le Programme de Promotion du Travail Décent

POUR L'UNION DES COMORES

Attendu que le Gouvernement de l'Union des Comores, l'organisation de travailleurs et l'organisation d'employeurs soussignées et l'Organisation internationale du Travail (OIT), représentée par le Bureau international du Travail (ci-après dénommés « les Parties »), souhaitent collaborer afin de promouvoir et de soutenir le travail décent en Union des Comores ;

Attendu que l'OIT coopère avec ses Etats Membres en vue de réaliser les principes et objectifs énoncés dans sa Constitution ;

Attendu que l'OIT et les mandants tripartites de l'Union des Comores (gouvernement, employeurs et travailleurs) souhaitent renforcer la coopération technique et travailler ensemble pour atteindre les objectifs du Programme pays pour la promotion du travail décent (ci-après « le Programme »), établi à cet effet ;

Il a été convenu entre, d'une part, le Gouvernement de l'Union des Comores et ses partenaires sociaux et, d'autre part, l'OIT, ce qui suit :

Article 1

De coopérer pour la mise en œuvre du Programme joint en annexe de ce Protocole d'accord, en vue de renforcer les capacités de chacun des mandants tripartites en Union des Comores, puis la coordination, le dynamisme et la synergie entre eux, ainsi que l'anticipation de l'opérationnalisation effective du dialogue social et l'appropriation du Programme. A cette fin, les Parties conviennent des priorités suivantes :

- Priorité 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social ;*
- Priorité 2 : Promotion du travail décent pour tous dans les secteurs d'avenir, notamment de l'économie bleue, verte et numérique, ciblant les groupes vulnérables (jeunes, femmes, personnes vivant avec handicap, travailleurs informels, travailleurs migrants) ;*
- Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous, y compris la santé et sécurité au travail.*

Article 2

L'OIT s'engage à contribuer à la mobilisation des ressources et de fournir une coopération au développement pour la mise en œuvre du Programme, sous réserves de ces règles, règlements, directives et procédures, de la disponibilité des fonds et de conditions à convenir par écrit.

Article 3

Dans le cadre du Programme et de toute activité connexe de l'OIT dans le pays, le Gouvernement de l'Union des Comores appliquera à l'Organisation, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par le Bureau international du Travail pour exécuter des tâches en son nom dans le cadre du Programme, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), et de son annexe 1 relative à l'OIT.

L'Union des Comores traitera et sera responsable de toute réclamation émanant de tiers ou tout litige découlant des opérations en vertu du Programme dirigé contre l'OIT, ses fonctionnaires ou toute autre personne fournissant des services pour son compte, et les mettre à l'abri des réclamations et des litiges. Si la réclamation ou le litige survient par la négligence grave ou la faute intentionnelle des personnes ci-dessus, les Parties se consulteront pour trouver une solution satisfaisante.

Aucune disposition du présent Protocole d'accord et aucun acte s'y rapportant ne peuvent être considérés comme comportant une renonciation aux privilèges et immunités de l'OIT.

Article 4

Le Programme fait partie intégrante du présent Protocole d'accord. En cas d'incompatibilité entre les dispositions du Programme et celles du Protocole d'accord, les dernières prévaudront. Pour toutes les questions qui ne sont pas spécifiquement couvertes par cet accord, les dispositions pertinentes des procédures, règles et directives de l'OIT s'appliqueront.

Article 5

Le Protocole d'accord pourra être amendé par accord écrit entre les Parties.

Article 6

Ce protocole d'accord est rédigé en deux exemplaires originaux en français. Dans le cas où ce Protocole d'accord sera traduit dans une autre langue que le Français, la version originale en Français prévaudra.

Le Protocole d'accord est signé le 20 mars 2024 à Moroni.

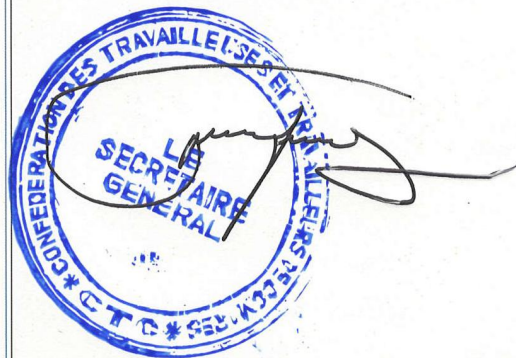
*Pour et au nom de
L'Union des Comores*



*Pour et au nom de
L'Organisation internationale du Travail*



*Pour et au nom de
L'Organisation des travailleurs*



*Pour et au nom de
L'Organisation des employeurs*







SIGLES ET ACRONYMES

AFD	Agence française de développement
AMG	Assurance maladie généralisée
ANPI	Agence Nationale pour la Promotion des Investissements
BCC	Banque Centrale de Comores
CNSPS	Caisse Nationale de Solidarité et de Prévoyance Sociale
CTTC	Confédération des Travailleurs et Travailleuses des Comores
CCTE	Comité Consultatif du Travail et de l'Emploi
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
CRDE	Centres Ruraux de Développement Economique
FC	Franc Comorien
IDH	Indice de Développement Humain
MDE	Maison de l'emploi
MODEC	Mouvement des Entreprises Comoriennes
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
NIT	Normes internationales du travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du travail
PIB	Produit intérieur brut
PCE	Plan Comores Emergent
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme pays pour le travail décent
SAMM	Projet Southern African Migration Management
SCA2D	Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement (SCA2D)
SNU	Système des Nations Unies

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES	9
I. Introduction	11
II. Progrès accomplis en matière de travail décent et développement durable	13
2.1. Vue d'ensemble liée à la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail décent	13
2.2. Défis liés aux cibles des ODD relatifs au travail décent	18
2.3. Situation de la ratification et de l'application des normes internationales du travail	18
2.4. Etat du dialogue social	19
2.5. Réalisation, contrôle et évaluation des ODD avec un accent sur la mise en œuvre du PPTD	20
III. Priorités et réalisations du Programme	21
3.1. Avantages comparatifs de l'OIT	21
3.2. Leçons apprises du PPTD antérieur ou d'autres programmes de l'OIT	21
3.3. Alignement aux cadres de développement nationaux et internationaux	22
3.4. Principes soutenant la réussite du Programme	24
3.5. Théorie de changement	25
3.6. Priorités du PPTD 2024 - 2026	27
3.7. Réalisations à court et moyen termes	30
IV. Gestion, plan de mise en œuvre et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD ...	37
4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de performance	37
4.2. Analyse des risques	38
V. Plan de financement	40
VI. Plaidoyer et communication	41
ANNEXE 1 : MATRICE DES RESULTATS	42
ANNEXE 3 : PLAN DE SUIVI DES RESULTATS DU PPTD POUR L'UNION DES COMORES (2024-2026)	54
ANNEXE 4 : LISTE DES CONVENTIONS RATIFIEES PAR L'UNION DES COMORES EN VIGUEUR	60
REFERENCES	61

I. Introduction

L'Union des Comores s'est engagée dans la promotion du travail décent par l'adoption et la mise en œuvre des deux premières générations du Programme Pays du Travail Décent (PPTD), respectivement pour la période 2010-2014 et la période 2015-2022. La deuxième génération de PPTD a fait l'objet d'une revue finale. Les priorités définies ont porté sur la promotion de la gouvernance de l'emploi et le renforcement de l'extension de la protection sociale. Des résultats positifs ont pu être enregistrés, avec une implication active des partenaires sociaux, mais l'entière appropriation de la part de l'administration publique a été quelque peu limitée par les imperfections d'ordres institutionnel et budgétaire. Les conclusions de la revue ont amené les mandants tripartites à avancer dans l'élaboration du prochain PPTD pour la période 2024-2026, depuis mi-novembre 2022 tout en insistant sur l'importance de prendre en considération les actions non réalisées qui restent encore pertinentes. En résumé, celles-ci concernent le renforcement des institutions en charge du travail et de l'emploi, l'application rigoureuse de la législation du travail, la création d'emplois pour les jeunes, la protection sociale pour tous et le renforcement du système de suivi et évaluation du travail décent.

Depuis 2001, le pays présente une relative stabilité politique et une tendance positive de la croissance économique grâce aux efforts de réconciliation nationale et de rétablissement de la paix. En effet, le pays a rejoint le rang des pays à revenu intermédiaire, de la classe inférieure, avec un Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant estimé à 1478,4 US\$ en 2019¹. Toutefois, la pauvreté des populations, l'informalité et la fragilité des activités économiques persistent encore dans le pays, exacerbées par les impacts de la crise sanitaire mondiale de la Covid-19. Face à cela, le pays renforce ses politiques de développement depuis octobre 2022, notamment par l'adoption du Plan Comores Emergent 2030, renforcé par le plan de relance post-Covid 2022-2026² ainsi que la décision d'un nouveau programme pays du travail décent 2024-2026. De manière particulière, les effets de la pandémie de la Covid-19 ont amené le pays à recentrer les priorités, en vue d'un relèvement accéléré, résilient et durable. D'où, la mise en œuvre actuelle du plan-cadre relance post-Covid.

L'orientation politique est claire et les engagements et la priorisation des secteurs d'avenir inscrits dans le nouveau PPTD s'aligne sur les « *efforts de relance post-covid qui portent dans un premier temps, sur le redressement socioéconomique au cours de la sous-période allant à fin 2024. Sur la deuxième sous-période, c'est-à-dire du début 2025 à fin 2026, il s'agira dans le cadre de la relance, de consolider les bases de l'émergence afin de permettre au pays de renouer avec sa trajectoire initiale en vue de son émergence à l'horizon 2030. Les priorités retenues dans le cadre du redressement socioéconomique, portent notamment sur : 1) l'agriculture (y compris la pêche), 2) le transport multimodal, 3) l'énergie avec une attention permanente sur la stabilité macroéconomique, 4) l'éducation et 5) la gouvernance* ». La formulation du PPTD est soutenue par le cadre de coopération des Nations-Unies pour le développement durable aux Comores pour la période 2022 – 2026. Le présent PPTD se réfère aux piliers Prospérité « *Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive* » et Peuple « *Valorisation du dividende démographique et promotion de l'offre, de la demande et de l'utilisation inclusive et équitable de services sociaux de qualité par les populations, particulièrement les plus vulnérables* ».

¹ Suite au changement de base dans le calcul du PIB en 2018, qui a entraîné sa hausse de 71,8%. Source : ¹ Document de Stratégie Pays 2021-2025. Groupe de la Banque africaine de développement

² L'approche globale de la relance se présentant ainsi : dans un premier temps, sur le redressement socioéconomique au cours de la sous-période allant à fin 2024. Sur la deuxième sous-période, c'est-à-dire du début 2025 à fin 2026, consolider les bases de l'émergence afin de permettre au pays de renouer avec sa trajectoire initiale

Débuté en octobre 2022, le processus d'élaboration de cette troisième génération de PPTD a privilégié l'implication active des mandants tripartites et d'autres institutions et organisations nationales. Il a été marqué par plusieurs étapes, à savoir :

- Novembre 2022 : recrutement et mobilisation d'un Consultant national s'inscrivant dans les principes de l'appropriation nationale et du transfert de compétences. Etant juriste de formation, les compétences du Consultant national en matière d'indicateurs de travail décent et de formulation d'un programme pays pour le travail décent a été renforcé par des séances de partage et d'encadrement technique au début et tout au long du processus, réalisées par le Consultant international. Le Consultant national a conduit toutes les tâches d'information, de mobilisation, de collecte, de rédaction et de validation liées à la formulation du PPTD.
- Novembre 2022 jusqu'à la fin du processus en octobre 2023 : revue documentaire principale touchant, entre autres les PPTD et le rapport d'évaluation du PPTD antérieurs, les cadres politiques, notamment le Plan Comores Emergeant, le Plan de relance post-Covid, le Cadre de coopération du Système des Nations Unies, les rapports de recherche, les documents de programmes et projets de développement. Cet examen documentaire a continué tout au long du processus, surtout que l'Union des Comores a produit de nouvelles références dans le domaine de l'emploi et du travail (l'étude sur le secteur informel par exemple).
- Janvier à février 2023 : mise en place du Comité tripartite de rédaction du PPTD nouvelle génération, composé des partenaires sociaux et élargi aux parties prenantes clés (ministères, organismes). La composition du Comité et les termes de leurs missions ont été assignés de manière officielle par le Ministère en charge du travail.
- Janvier à avril 2023 : conduite des dialogues bilatérales et multipartites ainsi que d'un atelier tripartite élargi avec une trentaine d'acteurs-clés nationaux et incluant les représentants des îles, afin de collecter les informations et les orientations pour le PPTD. L'atelier national a permis de renforcer les capacités nationales sur les défis actuels du travail décent dans le monde et les principes de la gestion axée sur les résultats ainsi que la dissémination des informations sur les politiques nationales et sectorielles de développement en vue d'assurer le système de coordination.
- Juin à décembre 2023 : conduite du processus de rédaction, revue, de contrôle qualité et de validation du PPTD.

De manière spécifique, le présent PPTD a exploité le Bilan Commun de Pays réalisé par l'équipe pays des Nations Unies aux Comores entre mars et août 2020. Ce rapport a précédé l'élaboration du cadre de coopération des Nations-Unies pour le développement durable aux Comores 2022 – 2026. Il est l'aboutissement des consultations menées aux niveaux des agences résidentes et non résidentes du Système des Nations-Unies, avec l'appui des consultants nationaux et internationaux ainsi que la contribution de la partie nationale, notamment les administrations et institutions publiques, les mandants tripartites et la société civile. Le rapport du Bilan Commun de Pays a fait l'objet d'une validation nationale par un atelier organisé sous la responsabilité du Coordonnateur résident par intérim à l'époque.

En résumé, le pays dispose de documents cadres qui ont mérité une attention particulière afin d'assurer la synergie et la complémentarité. Le processus de formulation a vu la forte implication des parties prenantes, permettant déjà sa dissémination et asseoir les bases institutionnelles de sa mise en œuvre. La participation des femmes et des jeunes a été également remarquée dans les diverses activités de concertations. Des représentants des îles de Moroni, Mohéli et Anjouan ont été associés directement ou à distance dans les réunions de consultations et les ateliers.

II. Progrès accomplis en matière de travail décent et développement durable

Le diagnostic pays présenté dans cette section considère en premier les constats touchant la croissance économique, l'emploi et le travail mentionnés dans l'Analyse Commune des Nations Unies en Unions des Comores produite en 2020³ en vue de la formulation du cadre de coopération 2022 – 2026. Ils sont ensuite complétés par les références en annexes et les résultats des consultations menées durant le processus d'élaboration du présent PPTD. Il est articulé autour des trois piliers de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail décent⁴ et tient compte des directives de l'OIT 2020 sur le PPTD.

2.1. Vue d'ensemble liée à la Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail décent

i) Pilier 1 : Capacités de tous – femmes et hommes – à tirer parti des possibilités offertes par un monde de travail en mutation, y compris les personnes handicapées

- ***Déséquilibre du marché du travail limitant l'accès à l'emploi pour tous, marqué par le poids de l'emploi informel***

L'Union des Comores comptait 758 316 habitants en 2017, dont 376 503 femmes (49,65%)⁵ réparties sur 2 612 km². La population comorienne se caractérise par la proportion importante de la jeunesse, car presque la moitié de la population (49,44%) étaient âgées de moins de 20 ans et la population âgée de 15 – 64 ans représentait 57% de la population. En 2021, l'enquête sur l'économie informelle estimait à 810 532 habitants dont 68,8% représentait la proportion de la population est en âge de travailler. Pour une population active estimée à 236 226 personnes (47,9%), 87% œuvrent dans l'économie informelle dont 60% des actifs occupés ont un niveau d'éducation moins que la base, contre près de 11% qui ont un niveau élevé. L'économie informelle constitue ainsi un refuge pour les actifs non occupés qui ne peuvent pas répondre aux exigences de qualifications dans le marché du travail. Plusieurs facteurs concourent aux difficultés de la population active à accéder à des opportunités d'emplois, notamment la faible performance des structures d'intermédiation du marché du travail, l'inadéquation entre l'emploi et la formation, l'étroitesse de la base économique structurellement dualiste. Par ailleurs, le manque d'infrastructures scientifiques et technologiques constitue des freins majeurs qui empêchent d'attirer ou retenir un personnel de qualité dans les entreprises nationales privées ou publiques⁶.

- ***Inégalités des emplois pour les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap***

L'emploi des jeunes est primordial pour la capture du dividende démographique, mais le pays fait face à la faible employabilité des jeunes de 15 à 35 ans. Nombreux jeunes aimeraient travailler mais ils rencontrent des difficultés pour trouver des emplois formels.

En 2021, l'enquête sur l'économie informelle estimait à 12,8% le taux de chômage des jeunes. Selon le Rapport de l'Analyse commune des Nations Unies aux Comores, bien que le nombre de jeunes diplômés ne cesse d'augmenter d'une année à une autre⁷, nombreuses sont les entreprises, les administrations, les

³ <https://comoros.un.org/fr/resources/publications>

⁴ La commémoration des 100 ans de l'OIT étant marquée par une Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail décent face aux mutations du monde du travail impulsées par les innovations technologiques, l'évolution démographique, le changement climatique et la mondialisation. Cette Déclaration étant adoptée à la [108e session de la Conférence internationale du Travail](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--fr/index.htm) en 2019. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--fr/index.htm>

⁵ Source : RGPH. INSEED. 2017. Et, le taux d'accroissement de la population étant de 2% et la répartition selon les îles : 51 567 habitants à Mwali, 327 382 à Ndzuwani et 379 367 à Ngazidja

⁶ Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

⁷ L'Union des Comores produisant chaque année des milliers de bacheliers dont les deux-tiers intégrant l'Université des Comores. Certains d'entre

collectivités qui rencontrent des difficultés à recruter des ressources humaines suffisamment qualifiées pour répondre à leurs besoins. La faible employabilité des jeunes s'explique surtout par l'inadéquation entre les formations et les besoins du marché du travail dont les causes sont nombreuses, entre autres la déscolarisation, le faible niveau de l'enseignant, les défaillances de la gouvernance limitant la qualité de l'offre du système d'enseignement général et de la formation technique et professionnelle, le coût de l'offre de la formation technique et professionnelle⁸.

Les femmes sont particulièrement défavorisées pour accéder aux opportunités d'emploi. Selon l'enquête sur l'économie informelle, 59,3% des emplois total du pays sont occupés par des hommes, contre 40,7% par des femmes. Dans l'économie formelle, seulement 32,5% des emplois sont détenus par des femmes ; tandis que dans l'économie informelle, le taux est de 41,9%. En ce qui concerne les personnes en situation de handicap, leur participation sur le marché du travail, qu'il soit formel ou informel, est moindre. Près de 17% des personnes en situation de handicap ont un emploi formel et 15% en emploi informel. Les hommes en situation de handicap ont beaucoup plus d'emplois formels qu'informels. Car, près de 17% des emplois des hommes handicapés sont formels contre 13% des emplois informels.

ii) Pilier 2 : Institutions de travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs

- ***Plus de performance et représentation forte pour les institutions de travail***

Les domaines de l'emploi et du travail sont administrés par une Direction nationale au sein du ministère de la Jeunesse, de l'emploi, du travail, des sports, des arts et de la culture. Créée en 2012, la Maison de l'emploi (MDE) renforce les services d'intermédiation du marché du travail, de promotion de l'entrepreneuriat, d'observation de l'emploi et de la formation professionnelle, etc. Ensuite, le pays s'est doté d'une Direction Nationale de l'Entrepreneuriat Féminin (DNEF). Le renforcement de la coopération entre la MDE et la DNEF est important en vue d'assurer une meilleure coordination et synergie des interventions. La MDE offre également des espaces de promotion du dialogue social. Par ailleurs, le département en charge du travail a besoin d'un appui en renforcement de capacités pour administrer, coordonner et suivre de manière efficace et durable les actions de promotion du travail décent. En effet, l'on constate que les instances administratives en charge de l'emploi et du travail ne disposent pas suffisamment d'informations sur l'ensemble des actions de promotion de l'emploi dans le pays, limitant les efforts de coordination. Au niveau décentralisé, les collectivités ne disposent pas assez de compétences pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et du programme pays du travail décent⁹.

En ce qui concerne la protection sociale, les structures offrant les régimes de sécurité sociale existants aux Comores sont la Caisse de Retraites des Comores, la Caisse Nationale de Solidarité et de Prévoyance Sociale (CNSPS) et les Mutuelles de santé.

La CNSPS bénéficie de l'appui en termes de renforcement de capacités de la part de l'AFD pour l'opérationnalisation de l'assurance maladie à travers le Projet d'appui à la mise en place de l'assurance maladie généralisée (PAAMG¹⁰) depuis 2022 dont le renforcement de l'implication des partenaires sociaux

eux poursuivant leurs études dans les établissements supérieurs privés estimés à une vingtaine dont seize à Anjouan, six en Grande-Comore et deux à Mohéli. Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

⁸ Le Rapport CCA aux Comores ayant identifiés des causes immédiates, sous-jacentes et profondes. Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

⁹ Selon le rapport analytique sur l'implication des autorités locales des Comores dans le processus de programmation de l'Union Européenne 2021-2027 (p.16)

¹⁰ Projet PAAMG de l'AFD soutenant la définition et la mise en place de l'assurance-maladie généralisée pour la population comorienne. Les appuis étant : i) définition de la politique, la mise en place des instances de gouvernance, la concertation nationale et la stratégie de communication ; ii) renforcement de capacités de la CNSPS, qui sera en charge de gérer l'AMG, ses opérateurs délégués et ses prestataires de soins ; iii) le co-

tout au long de sa mise en œuvre et contribue à la promotion de l'appropriation nationale et l'opérationnalisation élargie et pérenne de ce dispositif. En effet, l'on constate la diminution de l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance des structures en charge de la protection sociale. Les principales problématiques de la gouvernance de la protection sociale sont entre autres, le non-aboutissement d'un cadre politique par manque de vision intégrée et de coordination entre les ministères concernés, la non-représentativité des partenaires sociaux dans les instances de dialogue social et la faible allocation des ressources.

iii) **Pilier 3 : Une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et librement choisi, et le travail décent pour tous**

- ***Croissance économique lente, peu favorable à la création d'emploi productif et décent pour tous***

Selon le Rapport de l'Analyse Commune Pays des Nations Unies aux Comores, le rythme de la croissance annuelle de l'économie comorienne a tourné autour de 2,2% en dessous du taux de croissance démographique annuel moyen de l'ordre de 2,5% entre 1975 et 2018¹¹. Cette croissance économique a repris avec une relative stabilité autour de 3,8% entre 2017 et 2019, mais ensuite impactée par le passage du cyclone Kenneth qui a détruit des infrastructures et des capacités de production¹² et amplifiée ensuite par la pandémie de la Covid-19. Par conséquent, le taux de croissance s'est réduit à 0,2% en 2020, suivie d'une légère reprise de 2,2% tirée par la progression des exportations du côté de la demande et la bonne tenue du tourisme du côté de l'offre. La faible croissance économique caractérisée par une hausse exponentielle du nombre de jeunes en âge de travailler et un affaissement des opportunités d'emplois entraînent un déséquilibre structurel sur le marché du travail¹³. Malgré cette tendance, le pays a rejoint le rang des pays à revenu intermédiaire, de la classe inférieure, avec un PIB par habitant estimé à 1478,4 US\$ en 2019¹⁴, selon le classement¹⁵ de la Banque mondiale en juillet 2019. Toutefois, marqué par une petite économie peu développée, fortement tributaire de l'extérieur et structurellement dualiste¹⁶, les politiques macro-économiques du pays ne suffisent pas encore à relever les défis de la pauvreté, exacerbés par les effets directs des chocs exogènes.

En réaffirmant sa vision de développement inscrite dans la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCA2D) 2015-2021¹⁷ et son objectif de rejoindre le groupe des pays émergents à l'horizon 2030, le Gouvernement a adopté le Plan Comores Emergent (PCE). Mais, devant la nécessité de recadrer la trajectoire de développement face aux impacts de la Covid-19, les stratégies politiques ont été renforcées par la formulation du Plan de relance post-Covid-19 pour la période 2022-2026 qui renouvelle le cadre unique de mise en œuvre du PCE, afin de relancer la dynamique de croissance, l'amélioration des conditions de vie des populations et le renforcement de la résilience face aux chocs multiformes. Ce référentiel s'inscrit toujours dans l'atteinte du double objectif de contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable et de hisser le pays au rang des pays émergent, tout en intégrant la vision de

financement des soins en appuyant l'État dans le financement de sa quote-part à l'AMG en particulier pour le subventionnement des soins pour les populations dites indigentes et l'appui à l'amorçage financier de la politique de l'AMG. Source : <https://www.afd.fr/fr/carte-des-projets/paamg-projet-appui-mise-en-oeuvre-assurance-maladie-generalisee-comores>

¹¹ Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

¹² Source Document de Stratégie Pays 2021-2025. Groupe de la Banque africaine de développement

¹³ Idem

¹⁴ Suite au changement de base dans le calcul du PIB en 2018, qui a entraîné sa hausse de 71,8%. Source : ¹⁴ Document de Stratégie Pays 2021-2025. Groupe de la Banque africaine de développement

¹⁵ La Banque mondiale classant les économies du monde en quatre groupes, selon qu'elles sont à revenu élevé, à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, à revenu intermédiaire de la tranche inférieure ou à faible revenu. Cette classification repose sur le revenu national brut (RNB) par habitant (en dollars courants). La classification étant revue tous les ans (le 1^{er} juillet)

¹⁶ Un secteur primaire peu productif (32,2%) et un secteur tertiaire (53,7%) du PIB comorien en 2019, selon l'INSEED

¹⁷ La SCA2D étant révisée en 2017 et étendue jusqu'en 2021

l'Agenda 2063 de l'Union Africaine¹⁸. La mise en œuvre de ce nouveau cadre d'opérationnalisation se caractérise par deux séquences de relance, à savoir une première sous-séquence 2022-2024 axée sur l'agriculture, le transport multimodal et l'énergie avec une attention permanente sur la stabilité macroéconomique ; ensuite, la deuxième sous-séquence 2025-2026, orientée sur le système éducatif et l'institutionnel pour soutenir la transformation structurelle de l'économie comorienne tirée par l'économie numérique et l'économie bleue.

- ***Qualité de l'emploi, un défi multisectoriel***

L'inclusion des emplois informels dans les emplois formels constitue un défi majeur de la généralisation de la qualité du travail, vu que 87% des emplois sont informels, dont 43% des personnes travaillent en tant que « travailleurs à leur compte », environ 25,4% travaillent comme employés et 2,8% seulement exercent en tant qu'employeurs ; 68,1% des emplois informels se trouvent en milieu rural¹⁹. Ces emplois se caractérisent par le non-respect de la législation du travail, l'absence de conditions de travail décentes, l'absence de protection sociale et la privation à des opportunités d'employabilité. Les secteurs qui enregistrent une intensité élevée des emplois informels sont les Services (84 040 personnes) et l'agriculture (63 908 personnes)²⁰. La faiblesse des structures d'appui pour la promotion de l'emploi et l'entrepreneuriat, surtout aux niveaux des îles de Mohéli et Anjouan, constitue un frein à la promotion des emplois locaux, ce qui motive les jeunes comoriens à travailler à l'étranger.

L'enquête sur la pauvreté et les conditions de vie des ménages en 2020 fait état d'un peu plus de 4 comoriens sur 10 vivant en dessous du seuil de pauvreté, soit 44,8% de la population (ou 339 726 personnes), selon le coût de base fixé à 55 993 francs par habitant par mois. Les résultats montrent également 12,3% de la population, soit 93 500 personnes, qui n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins nutritionnels minimaux de 2400 kcal, par personne par jour. L'enquête révèle également que le taux de seuil de pauvreté est plus élevé en zone rurale, avec un taux à près de 50,3%. Selon le rapport de l'enquête sur l'économie informelle, le revenu monétaire mensuel médian des personnes exerçant un emploi rémunéré à titre principal en espèce est de 75 000 KMF dont les femmes sont moins rémunérées avec 75 000 KMF contre 80 000 KMF pour les hommes. Ceci étant, le niveau de rémunération aux Comores ne permet pas aux populations de vivre décemment. Pourtant, les mandants tripartites n'arrivent pas à adopter la décision commune sur le salaire minimum d'embauche, requérant plus de lobbying et de cohésion des mandants tripartites.

- ***Promotion de la protection sociale pour tous***

Le fait de bâtir un socle de protection sociale pour tous contribue au maintien de l'emploi et assure de meilleures conditions de travail et de vie et renforce la résilience des populations et des travailleurs. Le renforcement de la vulgarisation des textes législatifs est nécessaire pour faciliter la compréhension des systèmes de protection sociale et encourager l'implication des acteurs concernés dans la gouvernance, l'affiliation, le respect des droits et obligations des employeurs et des travailleurs, le suivi de la qualité des prestations par les usagers. Les instruments juridiques régissant la protection sociale sont constitués entre autres de la loi n°12-012/AU du 28 juin 2012, abrogeant, modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n°84-10/PR relative au Code du travail, les conventions de l'OIT, C102 sur la sécurité sociale, C012 et

¹⁸ Source : Plan de relance post-Covid 19, 2022-2026. Gouvernement de l'Union des Comores. Par ailleurs, l'Agenda 2063 de l'Union Africaine étant le cadre stratégique du continent qui vise à atteindre son objectif de développement inclusif et durable articulé autour de 7 Aspirations de l'Afrique pour l'Avenir et identifiant les principaux Programmes phares, pouvant stimuler la croissance économique et le développement de l'Afrique et conduire à la transformation rapide du continent

¹⁹ Source : Rapport sur l'enquête sur l'économie informelle aux Comores. INSEED. 2021

²⁰ Idem

C017 sur la réparation des accidents de travail²¹, C018 et C042 sur les maladies professionnelles, C019 sur l'égalité de traitement (accidents de travail). En ce qui concerne la sécurité sociale, l'on mentionne les lois sur la Caisse de retraite et la Caisse nationale de solidarité de prévoyance sociale, la loi portant Couverture Sanitaire Universelle en 2017, les nouveaux textes ainsi qu'un décret de mise en place d'un registre social unique en cours de signature afin d'assurer l'enrôlement de tout ménage vivant dans la précarité²².

En milieu de travail, seulement 20% des travailleurs sont couverts par un régime de protection sociale par les deux Caisses en 2020²³. Parmi eux, 30 570 travailleurs des secteurs public et privé sont affiliés à la Caisse des Retraites des Comores en 2023 et bénéficient des prestations de la Caisse en termes de vieillesse, invalidité et décès²⁴. Pour l'ensemble de la population, des programmes de filets sociaux de sécurité ont été réalisés aux Comores, avec une couverture encore réduite même si le nombre de population bénéficiaire a augmenté d'environ 6% ces cinq dernières années, d'où leur impact limité. Ce sont entre autres : le programme pilote de remise des fonds à des ménages vulnérables dans 7 localités conduit par la Direction Nationale de Solidarité et de la Protection sociale avec l'appui de l'UNICEF, le programme de filets sociaux dans 69 localités des 3 îles en 2016 avec l'appui de la Banque Mondiale. Les Comores dépensent environ 0,7 % du PIB pour les filets sociaux de sécurité alors que la dépense moyenne pour un État fragile africain est de 1,3% (ASPIRE, 2018).

- ***Relative faiblesse de la proportion du travail des enfants, une opportunité pour renforcer de manière accélérée les actions de lutte y afférente***

Les conclusions du département du travail des Etats-Unis sur les pires formes de travail des enfants mentionnent que le pays a réalisé des progrès modérés en matière de législation du travail. Il a ratifié le Protocole sur le travail forcé, qui engage le pays à prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes et veiller à l'accès des victimes au recours judiciaire²⁵. Le phénomène du travail des enfants persiste encore, car la récente enquête sur l'économie informelle en 2021 fait mention de 2% d'enfants âgés de 5 à 17 ans exclusivement engagés dans des formes de travail des enfants dont 2% des garçons et 1,3% des filles²⁶. Et les consultations menées dans le cadre de la formulation du présent PPTD rapportent l'enrôlement des enfants dans les secteurs de l'agriculture et du travail domestique. Il est plus qu'opportun de saisir cette tendance pour renforcer les actions de lutte contre le travail des enfants.

- ***Investissement progressif dans la gouvernance de la migration du travail***

Le pays a fait des avancées notables en matière de production de données à travers l'élaboration de la série de Profil Migratoire en 2013 et 2020²⁷, qui a pris en compte les différentes dimensions de la migration de la main-d'œuvre. Les instruments juridiques protégeant les droits des travailleurs migrants adoptés par l'Union des Comores sont entre autres, la Constitution de l'Union des Comores, les Conventions de l'OIT C97 (révisée) sur les travailleurs migrants en 1949, la C143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires, 1975), la loi n°84-108 portant Code du travail (et la loi n°12-012/AU modifiant certaines dispositions) dont l'article 139 stipule que les travailleurs migrants jouissent des mêmes droits que les nationaux, en ce qui concerne l'accès à la protection sociale de base, la loi n°14-034/AU portant lutte contre

²¹ C012 sur la réparation des accidents de travail en agriculture

²² <https://www.banquemondiale.org/fr/country/comoros/overview>

²³ Source : Plan cadre des Nations-Unies pour le Développement Durable (UNSDCF) Union de Comores 2022-2026

²⁴ Source : <https://www.caissederetraites.km/actualite/?id=16>

²⁵ <https://km.usembassy.gov/fr/rapport-2021-sur-les-pires-formes-de-travail-des-enfants/>

²⁶ Population d'enfants estimée à environ 280 147 enfants âgés de 5 à 17 ans. Source : Rapport sur l'économie informelle aux Comores. INSEED. 2021

²⁷ <https://www.migrationdataportal.org/fr/overviews/mgi/comores#0>

le travail et la traite des enfants. Par ailleurs, le pays n'a pas encore conclu d'accords bi ou multilatéraux d'une manière générale, et particulièrement sur la migration du travail et la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des avantages acquis, y compris les pensions de vieillesse, avec d'autres pays²⁸. Le pays ne dispose pas encore de données spécifiques sur le recrutement et la qualité de travail des travailleurs migrants ressortissants de Comores à l'étranger et vice versa des travailleurs migrants aux Comores. Par ailleurs, l'envoi des fonds de la diaspora mérite d'être canalisé, de manière sécurisée, vers des programmes pour la promotion de l'emploi décent au pays, car ces transferts de fonds représentent environ 18% du PIB en 2020²⁹.

A l'heure actuelle, le pays conduit le processus de développement d'une politique de migration de la main-d'œuvre sensible à la dimension genre et basée sur des données probantes à l'Union des Comores, dans le cadre du Projet Southern Africa Migration Management (SAMM), financé par l'Union Européenne et mis en œuvre par l'OIT, en collaboration avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC). Il est important de poursuivre et renforcer le dialogue social et la représentativité des partenaires sociaux tout le long du processus.

2.2. Défis liés aux cibles des ODD relatifs au travail décent

Selon le Rapport de l'Analyse commune des Nations Unies en Union des Comores, les chances des Comores d'atteindre les objectifs prioritaires³⁰ à l'horizon 2030 sont faibles³¹. En 2019, le rapport sur la réalisation des ODD en Afrique du Centre des ODD pour l'Afrique (SDGCA) et le Réseau de Solutions pour le Développement Durable des Nations Unies (UNSDSN), classe l'Union des Comores à la 41^{ème} place du classement et lui attribue le score de 47,57³². En ce qui concerne l'ODD 8 portant sur le travail décent et croissance économique, le faible taux de croissance moyen annuel, autour de 2,2% au cours de ces quatre dernières décennies, ne crée pas les conditions favorables pour équilibrer le marché du travail. Les alternatives qui s'offrent aux jeunes sont ainsi la migration du travail et l'insertion dans l'économie informelle.

Pour le suivi des indicateurs des ODD, le Rapport de l'Analyse Commune Pays des Nations Unies aux Comores fait mention de la capacité statistique réduite du pays à cause de la faiblesse structurelle des financements et des autres accompagnements, notamment techniques. Pour le domaine du travail décent, le pays ne s'est pas encore approprié de tous les indicateurs du travail décent, la production statistique n'est pas régulière et la capacité de traitement et d'analyse des données reste faible. Pour la production des données sur l'ensemble des ODD, le pays a ainsi instauré un nouveau dispositif institutionnel pour le suivi-évaluation du développement bâti autour des 5P des ODD (peuple, prospérité, planète, paix, partenariat) et ancré sur le plan institutionnel au niveau du Commissariat Général du Plan (CGP). Placé sous la tutelle du Secrétaire Général du Gouvernement, le CGP, est chargé entre autres d'impulser et de coordonner les processus nationaux de planification stratégique et de suivi-évaluation du développement³³.

2.3. Situation de la ratification et de l'application des normes internationales du travail

Au cours de la période 2015 – 2022, l'Union des Comores n'a pas ratifié beaucoup de conventions de l'OIT.

²⁸ Source : Profil 2021. Indicateur de gouvernance des migrations. Union des Comores. OIM

²⁹ Source : Plan de relance post-covid. Union des Comores. 2022

³⁰ L'Union des Comores ayant priorisé 68 cibles

³¹ VNR - Comoros, et Projecting progress: the SDGs in Sub-Saharan Africa. Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

³² Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

³³ Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

C'est seulement au cours du dernier semestre de l'année 2021 que deux conventions ont été ratifiées, notamment la C97, la C143 et le protocole 29 sur le travail forcé. Par rapport aux données collectées en 2023, l'Union des Comores a ratifié 36 conventions et 1 Protocole de l'OIT dont 8/10 sur les conventions fondamentales, 3/4 sur la gouvernance et 25/176 sur les techniques. L'on souligne que l'OIT a introduit deux nouvelles conventions fondamentales sur la santé et sécurité au travail (C155³⁴ et C187). Le pays a enclenché le plaidoyer en vue de la ratification de ces nouvelles conventions. Le Code de travail, dont la dernière mise à jour remonte à 2012, n'intègre pas encore les conventions ratifiées par le pays. Par ailleurs, le Ministère en charge du travail a développé le cadre juridique sur le statut des inspecteurs du travail, mais son adoption prend du temps aux niveaux du Gouvernement et du Parlement. Il s'avère nécessaire d'instaurer encore un dialogue social entre les Ministères (Finances, Travail) et les partenaires sociaux pour débattre des points de blocage. Afin de pallier cette défaillance de l'inspection du travail, la Caisse de Retraites prévoit de mettre en place sous peu une brigade de contrôle des déclarations et de paiements des obligations auprès des entreprises dont le fonctionnement sera assuré par cette structure même.

En ce qui concerne l'application des normes internationales du travail, les consultations menées auprès du Ministère en charge du travail ont révélé les difficultés en termes de ressources humaines et budgétaires pour assurer pleinement ses missions de vulgarisation, d'inspection et de contrôle. En ce qui concerne les ressources humaines, les postes budgétaires font défaut, tandis que les normes internationales du travail ne sont pas suffisamment enseignées au Département Economie et Droit à l'Université de Moroni. Pourtant, le pays dispose d'un vivier de 3 000 jeunes étudiants en Droit chaque année³⁵. Sur les 36 Conventions dont 33 en vigueur et le seul protocole ratifiés par l'Union des Comores, 3 conventions ont été dénoncées³⁶. Le fait que le Comité Consultatif du Travail et de l'Emploi (CCTE) est inopérant fait que les conventions ne sont pas examinées. Par ailleurs, il urge d'actualiser la législation du travail pour être en conformité avec les conventions nouvellement ratifiées ainsi que l'évolution du monde du travail en lien avec les stratégies mises en faveur du développement des secteurs économiques.

2.4. Etat du dialogue social

Depuis l'adoption de l'approche Programme pays du travail décent en 2010, les mécanismes de dialogue social ont beaucoup évolué dans un sens positif avec le renforcement des structures tripartites et le cadre juridique. En 2014, le pays a ratifié la Convention (n°144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail en 2014, afin de soutenir davantage la promotion des consultations tripartites. Par la suite, le Comité Consultatif du Travail et de l'Emploi (CCTE) a été mis en place. En 2020, le Gouvernement a acté l'Arrêté n°20-37/MJETFIPSAC/CAB pour la mise en place d'une Commission Tripartite et Plus afin de promouvoir le dialogue social pour la relance de l'économie à la suite de la pandémie de la Covid-19. Depuis 2020, il existe également la commission tripartite pour la promotion du travail décent dans l'économie bleue. Par ailleurs, les institutions de sécurité sociale au pays (Caisse de retraites, Caisse nationale de prévoyance sociale) disposent de Conseils d'Administrations tripartites, mais la représentativité des partenaires sociaux est faible.

Devant le constat de mise en place des instances parallèles de dialogue social (cf. point 1.4 - ii), il est crucial de ne pas perdre de vue le bon fonctionnement de l'ensemble dans un souci d'optimisation, de coordination et de consolidation des acquis. D'autant plus qu'une approche sectorielle reste toujours pertinente afin d'aborder en profondeur les tenants et aboutissants d'un secteur. D'où, la nécessité de revoir le paysage structurel du dialogue social dans le pays. Il y a également de nombreux défis à relever en

³⁴ C155 sur la santé et sécurité des travailleurs, 1981 ; C187 sur le cadre promotionnel pour la santé et sécurité au travail, 2006

³⁵ Source : Acteur-clé de l'Université de Comores. Consultations PPTD 3

³⁶ Source : https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=FR&countryCode=COM&_adf.ctrl-state=h5d0hbej9_9

termes de représentativité, de dynamisme interne, d'opérationnalisation effective et durable des instances tripartites de dialogue et d'équilibre de développement du dialogue social à travers toutes les îles et de participation dans les conférences de haut niveau à l'échelle nationale ou internationale.

2.5. Réalisation, contrôle et évaluation des ODD avec un accent sur la mise en œuvre du PPTD

Depuis l'adoption des ODD par l'Union des Comores le pays s'est approprié localement des ODD, sous l'égide d'un Comité de Pilotage et de Suivi-évaluation du Développement (COPSED) dans chaque île, en impliquant les institutions publiques, la société civile, les partenaires sociaux et les partenaires au développement.

En ce qui concerne l'ODD 8, le pays a considéré 10 cibles dont 9 sont alignées sur les cibles du PCE et du Plan de relance post-Covid 19. L'élaboration et la mise en œuvre des PPTD successifs ont intégré ce système national d'alignement et de suivi-évaluation impulsé par l'ambition de l'atteinte des ODD. En réalisant une revue annuelle de mise en œuvre de son cadre stratégique de développement, le pays évalue également les progrès vers l'atteinte des ODD. Et en réponse à la dynamique internationale de suivi-évaluation, le pays a produit son premier Rapport national volontaire sur le développement durable en 2020. L'analyse des données inscrites dans ce rapport renseigne sur la nécessité de renforcer les capacités nationales des mandants en termes de production des données liées aux cibles de l'ODD 8 pour qu'elles soient fiables et de haute qualité.

III. Priorités et réalisations du Programme

En premier lieu, cette section décrit les avantages comparatifs de l'OIT en matière promotion du travail décent, les leçons apprises des précédents PPTD et les principes de gouvernance afin d'accompagner la réussite de ce nouveau Programme. Ensuite, elle présente la théorie de changement, les priorités et les réalisations du PPTD 2024-2026, à la lumière des résultats du diagnostic pays et des concertations tripartites élargis lors de l'atelier national de planification.

3.1. Avantages comparatifs de l'OIT

L'OIT est la seule agence des Nations Unies dotée d'une structure tripartite, ce qui constitue une plateforme unique pour promouvoir le travail décent. Elle amène le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs à adopter une approche centrée sur l'humain pour un meilleur avenir de travail à travers la création d'emplois, l'application des normes internationales du travail, l'accès à la protection sociale et le dialogue social. L'Agenda de l'OIT pour le travail décent contribue à l'amélioration de la situation économique et des conditions de travail qui permettent à tous les travailleurs, employeurs et gouvernements de participer à l'instauration d'une paix durable, de la prospérité et du progrès³⁷.

Pour la promotion de l'emploi et du travail aux Comores, l'OIT dispose d'un incomparable capital d'expertise et de connaissances mobilisables pour le pays touchant environ 46 thématiques et dans plus de 23 secteurs. L'Organisation appuie également le pays dans la production de données fiables pour accompagner les objectifs en matière de travail décent. Elle initie et développe d'importants partenariats élargis et complémentaires en faveur de l'Agenda du travail décent aux Comores, avec des institutions et organisations nationales (Gouvernement, Organisations professionnelles et sociales), régionales (Union Africaine, Banque Africaine de Développement, etc.), et internationales (Système des Nations Unies, Union Européenne, Banque Mondiale, etc.) De manière spécifique, l'OIT se distingue par sa stratégie de promotion de l'emploi décent à travers le Programme d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre, associant emploi et développement des infrastructures, mis en œuvre dans plus de soixante-dix pays, y compris dans la sous-région de l'Océan Indien. Elle renforce ses approches et compétences par des mesures environnementales pour la restauration des ressources naturelles, la gestion et l'adaptation au changement climatique.

L'OIT applique l'approche de formation multidimensionnelle pour le renforcement de capacités des bénéficiaires de ses interventions, notamment les jeunes et les femmes. Cette approche comprend des modules en métiers techniques, entrepreneuriat, droit du travail, sécurité et santé au travail, genre et formalisation des activités. Ceci permet d'assurer le succès des interventions et l'autonomie totale des bénéficiaires à travers leur accès à un emploi décent et durable. Pour appuyer la mise en œuvre des programmes liés aux quatre piliers du travail décent, l'OIT dispose aussi des programmes de renforcement de capacités et d'accompagnement qui peuvent être exploités et utilisés dans le cadre de ce PPTD.

3.2. Leçons apprises du PPTD antérieur ou d'autres programmes de l'OIT

En consolidant les acquis des précédents PPTD ainsi que les conclusions du diagnostic pays sur la situation du travail décent et de l'atelier national tripartite de renforcement de capacités, les mandants nationaux ont fondé le cadre de résultats du présent Programme sur les défis des changements démographiques, climatiques et technologiques, avec leurs effets sur le monde du travail. Face aux évolutions mitigées dans

³⁷ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm>

certaines domaines du travail limitant l'atteinte des objectifs du développement durable, le pays a jugé essentiel de réaffirmer sa volonté de renforcer les actions dans des secteurs dits d'avenir. Par ailleurs, le pays n'étant pas épargné par les conséquences des conjonctures mondiales actuelles, notamment la pandémie de la Covid-19, les guerres et conflits armés³⁸, ce nouveau PPTD 2024 – 2026 est aligné au Plan de relance post-Covid renforçant le Plan Comores Emergent et Plan-cadre de coopération des Nations Unies aux Comores, incluant des réponses post-crisis. De plus, ce Programme constitue un levier de développement soutenant l'accélération de l'atteinte des objectifs de développement durable et des aspirations de l'Afrique 2063.

3.3. Alignement aux cadres de développement nationaux et internationaux

Le Programme pays pour la promotion du travail décent 2024 – 2026 s'aligne aux objectifs de développement aux niveaux national et international et apporte une réponse aux priorités de l'OIT. Il s'agit notamment du Plan Comores Emergent 2030 (PCE), renforcé à partir d'octobre 2022 par le Plan de relance post-Covid 2022 – 2026, afin de recentrer les priorités suite aux effets de la pandémie de Covid-19 en vue d'un relèvement accéléré, résilient et durable. « *Les efforts de relance post-covid portent dans un premier temps, sur le redressement socioéconomique au cours de la sous-période allant à fin 2024. Sur la deuxième sous-période, c'est-à-dire du début 2025 à fin 2026, il s'agira dans le cadre de la relance, de consolider les bases de l'émergence afin de permettre au pays de renouer avec sa trajectoire initiale en vue de son émergence à l'horizon 2030. Les priorités retenues dans le cadre du redressement socioéconomique, portent notamment sur : 1) l'agriculture (y compris la pêche), 2) le transport multimodal, 3) l'énergie avec une attention permanente sur la stabilité macroéconomique, 4) l'éducation et 5) la gouvernance* ». Elles sont soutenues par tous les catalyseurs : 1) la mise en place d'un cadre politique et institutionnel réformé et stable, 2) la mise à niveau des infrastructures économiques, 3) le développement du capital humain, 4) la mise en place des réformes structurelles et 5) le numérique, mais avec un degré plus insistance pour les catalyseurs (2, 3, 5).

En ce qui concerne les objectifs de développement durable :

- Cible 1.3 : Mettre en place des systèmes et mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que, d'ici à 2030, une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient ;
- Cible 8.1 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- Cible 8.3 : D'ici à 2030 promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers ;
- Cible 8.5 : D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
- Cible 8.7 : D'ici à 2030, prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes ;

³⁸ Entre autres guerre Russo-ukrainienne, conflits dans la Corne de l'Afrique

- Cible 8.8 : D'ici à 2030, défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

En ce qui concerne l'alignement au nouveau cadre de coopération des Nations-Unies pour le développement durable aux Comores pour la période 2022 – 2026, le PPTD se réfère aux piliers Prospérité et Peuple et aux priorités stratégiques suivants :

- Pilier Prospérité, Priorité stratégique des Nations Unies : *Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive.*
 - *Produit 2.1 : D'ici 2026, les populations les plus vulnérables disposent des connaissances et des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales adaptées aux besoins des systèmes productifs de l'économie et d'emplois décents*
 - *Produit 2.4 : D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les PVH et les migrants bénéficient d'opportunités d'emplois décents et productifs générés par le développement du système d'information sur l'emploi, le renforcement des systèmes d'appui à l'entrepreneuriat et l'adoption de l'approche à haute intensité d'emplois*
- Pilier Peuple, Priorité stratégique des Nations Unies : *Valorisation du dividende démographique et promotion de l'offre, de la demande et de l'utilisation inclusive et équitable de services sociaux de qualité par les populations, particulièrement les plus vulnérables.*
 - *Produit 3.4 : Les institutions et les acteurs en charge de la protection sociale et de la lutte contre les violences faites aux enfants, aux jeunes et aux femmes disposent de capacités techniques et technologiques renforcées pour assurer une prise en charge holistique, y compris en situation d'urgence*
 - *Produit 3.5 : Les acteurs étatiques et non étatiques sont dotés de capacités techniques et opérationnelles pour renforcer la conception, la coordination et le pilotage des systèmes et politiques sociales, y compris la gestion des données et des innovations.*

En harmonie avec le développement du Continent Africain, ce PPTD vise également les objectifs énoncés dans les cadres suivants :

- Agenda 2063, « l'Afrique que nous voulons », notamment l'aspiration 1 « Une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable » ainsi que l'aspiration 6 « Une Afrique dont le développement est axé sur les populations, qui s'appuie sur le potentiel de ses populations, notamment celles des femmes et des jeunes ».
- Youthconnekt Africa : Créer 10 millions d'emplois dans des environnements d'emploi durables dans les industries émergentes, Créer 25 millions d'opportunités par la formation et l'inscription sur les lieux de travail
- Cadre politique de la SADC pour l'Emploi et Travail (2020-2030)
- Déclaration de Moroni pour une action en faveur de l'océan et du climat en Afrique adoptée lors de la « Conférence ministérielle sur l'économie bleue et l'action climatique en Afrique : les Etats insulaires et côtiers à l'avant-garde » (Juin 2023).

En réponse aux mobilisations internationales promues par l'OIT, le PPTD constitue une réponse aux orientations stratégiques suivantes :

- Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain (2021) qui : engage les pays à œuvrer pour une reprise économique et sociale qui soit pleinement inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise, préconise des politiques qui privilégient la création d'emplois décents pour tous et luttent contre les inégalités et définit un programme complet, avec des mesures spécifiques visant à

promouvoir des emplois de qualité et à favoriser le développement économique, la protection des travailleurs, la protection sociale universelle et le dialogue social ;

- Déclaration d'Abidjan 2019 : vers plus de justice sociale : façonner l'avenir du travail en Afrique. Engagement à promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous ;
- Déclaration du centenaire 2019 pour l'avenir du travail qui préconise une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain en apportant des réponses politiques concrètes aux problématiques du travail décent, anciennes et nouvelles, reposant sur trois domaines d'action prioritaires : i) accroître l'investissement dans le potentiel humain, ii) accroître l'investissement dans les institutions du travail, iii) accroître l'investissement dans le travail décent et durable ;
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui a été mise à jour en 2022 pour refléter l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ;
- Mobilisation de l'OIT pour « une Coalition mondiale pour la justice sociale » en 2023.

3.4. Principes soutenant la réussite du Programme

En visant la maximisation de la réussite du PPTD, les mandants tripartites sont unanimes quant à l'importance d'une gouvernance efficace autour des six principes suivants :

- **Renforcement de la coordination et la synergie à tous les niveaux** : en vue d'insuffler un saut transformationnel conséquent et durable, il est essentiel de tenir compte de la dimension multisectorielle des questions d'emploi et de travail, associer toutes les parties prenantes concernées dans le processus de mise en œuvre ainsi que veiller à assurer un système de gouvernance, de suivi et évaluation intégré avec l'ensemble des programmes pays.
- **Développement de données régulières** : l'une des leçons apprises issues de l'évaluation du PPTD 2 est l'importance d'améliorer la disponibilité des données à jour, fiables et représentatives, pour non seulement, permettre la prise de décisions éclairées, mais bâtir des références justes ainsi que spécifiques, mesurables, temporels et atteignables. Dans ce sens, le pays devra davantage investir dans la production des données, à travers un système de suivi et évaluation coordonné et intégré, puis fondé sur des démarches participatives, inclusives et collaboratives.
- **Renforcement de capacités** : c'est une nécessité aux fins d'une meilleure appropriation du concept du travail décent et du PPTD, soutenant l'efficacité de la mise en œuvre aux niveaux central et décentralisé. Il va au-delà de l'acquisition des connaissances, il s'agit d'assurer l'accès aux compétences, outils et moyens de travail afin de juguler les déséquilibres en termes de fonctionnement, de zones et de cibles d'intervention. D'autant plus que le PPTD continue d'intensifier les initiatives en faveur d'une plus grande justice sociale. Ainsi, les actions de renforcement de capacités doivent s'insérer dans tout programme de restructuration des administrations, notamment des départements en charge du travail et de l'emploi.
- **Engagement fort en faveur du financement pour le travail décent** : force est de constater que l'une des principales limites du PPTD est l'insuffisance des ressources. Il convient de réaffirmer au plus haut niveau l'importance de garantir un minimum de financement au moins à hauteur de cinquante pourcents pour le financement de l'agenda décent. Les mandants tripartites renforcent leur plaidoyer pour l'augmentation des ressources propres de l'Etat en faveur des questions de l'emploi et du travail, en complément des appuis fournis par les partenaires au développement. Le pays doit s'intégrer dans

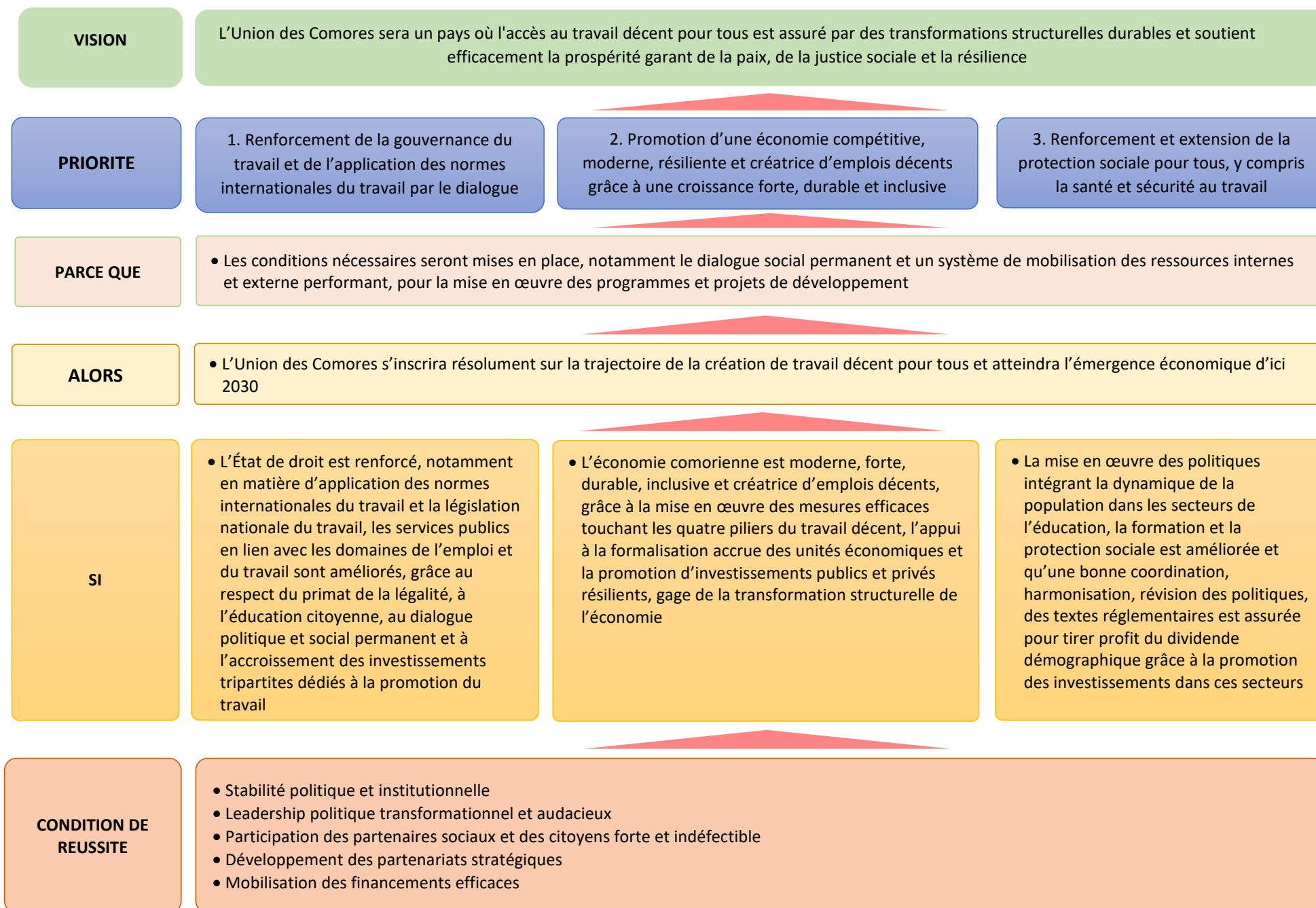
la vision de mise en place d'une Coalition mondiale pour la justice sociale en vue d'intensifier ensemble les ressources³⁹. Par ailleurs, l'orientation vers la « mobilisation de ressources et business development » serait plus que nécessaire. En effet, les économies verte et bleue étant prioritaire dans ce PPTD, un renforcement des capacités des ministères sectoriels en montage de projet pour des fonds spécialisées (GCF, GEF, REDD, etc.) est incontournable. Il serait aussi pertinent d'avoir des vrais secrétariats/autorités nationales désignées/points focaux pour ces fonds spécialisés avec des capacités techniques et opérationnelles.

- **Intensification de la communication autour du Programme** : le PPTD intègre déjà une stratégie de communication qui appelle à sa mise en œuvre effective pour qu'elle soit un levier de changement. Le caractère insulaire de l'Union des Comores et la nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs et des populations en faveur de la promotion du travail décent requièrent une communication élargie des concepts et des normes du travail décent, surtout à l'endroit du secteur informel, des groupes vulnérables et des zones éloignées.
- **Renforcement de la redevabilité des institutions** : en capitalisant la volonté du pays de connaître l'avancement et les réalisations du PPTD 2, les mandants tripartites et les autres parties prenantes (agences d'exécution, organismes d'appui, société civile) rendront compte de leurs décisions dans la mise en œuvre des priorités du Programme.

3.5. Théorie de changement

Les mandants nationaux ont défini la théorie de changement ci-après, s'appuyant sur le bilan commun pays des Nations Unies aux Comores, le Cadre de Coopération des Nations Unies aux Comores, l'étude sur les situations du travail décent et les priorisations réalisées lors de l'atelier national de renforcement de capacités dans le cadre de la formulation du présent PPTD, qui s'est tenu en février 2023.

³⁹ Le nouveau Directeur général de l'OIT, Gilbert F. Houngbo, ayant lancé la Coalition mondiale pour la justice sociale, afin de fournir un cadre propre à promouvoir des politiques cohérentes et des investissements en faveur de la justice sociale et du travail décent, au niveau mondial et dans les pays



3.6. Priorités du PPTD 2024 - 2026

En réponse aux défis de l'agenda du travail décent aux Comores, le présent PPTD projette qu'en 2026, l'Union des Comores sera un pays où l'accès au travail décent pour tous est assuré par des transformations structurelles durables et soutient de manière efficace la prospérité garant de la paix, de la justice sociale et la résilience. Les mandants tripartites ont défini trois priorités pour conduire le pays vers ces changements.

Priorité 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social

Priorité 2 : Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive

Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous

Tableau 1 : Objectif, résultats et produits du PPTD

L'ensemble des résultats, des produits, des indicateurs se trouve dans la matrice des résultats (Annexe 1).

Alignement aux politiques et plans nationaux de développement	<ul style="list-style-type: none"> Plan Comores Emergent 2030 Plan de relance post-Covid 2022 – 2026
Alignement aux cibles des objectifs de développement durable	<ul style="list-style-type: none"> ODD 1 – Cible 1.3 (protection sociale) ODD 8 – Cible 8.1, 8.3, 8.5 (croissance économique, plein emploi productif et travail décent)
Principaux documents de stratégies l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain (2021) Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) Déclaration d'Abidjan 2019 : vers plus de justice sociale (2019) Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) Programme et Budget de l'OIT (P&B) 2024-2025
Objectif du PPTD	L'accès au travail décent pour tous est assuré par des transformations structurelles durables et soutient de manière efficace la prospérité garant de la paix, de la justice sociale et la résilience
Cadre de coopération des Nations Unies aux Comores	Pilier Prospérité : Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive.
Soutenu par les priorités 1, 2 du PPTD	
Priorité 1	Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social
Résultat 1.1 du PPTD	D'ici 2026, l'Union des Comores dispose de mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace <i>Aligné aux cibles ODD 8.1, 8.3, 8.5</i>
Produits du PPTD	1.1.1 : La capacité institutionnelle de l'administration du travail est accrue <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 2.4</i>
	1.1.2 : La capacité et l'efficacité du service de l'inspection du travail sont renforcées <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 2.4</i>
	1.1.3 : La stratégie de coordination des initiatives de l'agenda du travail décent est renforcée

	Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 2.4
	1.1.4 : Des programmes d'actions pour une meilleure représentativité et efficacité des organisations d'employeurs et des travailleurs sont conçus. Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 2.1, 2.2, 2.3, 2.4
Résultat 1.2 du PPTD	D'ici 2026, le cadre normatif et les normes internationales du travail garantissent une protection adéquate au travail pour tous Aligné aux cibles ODD 8.5, 8.7
Produits du PPTD	1.2.1 : La législation nationale est mise à jour et est en cohérence avec les nouvelles législations et conventions ratifiées Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 1.1, 1.2, 1.4
	1.2.2 : Des mesures tripartites de promotion et de suivi des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 1.1, 1.2, 1.4
	1.2.3 : Les Conventions (n°155), (n°187), (n°189), (n°190) sont ratifiées, vulgarisées et suivies Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 1.1, 1.2, 1.4
	1.2.4 : Des études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants sont produites, diffusées et exploitées, assorties d'un plan d'action sectoriel Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 1.1, 1.2, 1.4
	1.2.5 : Les capacités nationales à assurer un milieu de travail sûr et salubre sont assurées Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 2.4
	1.2.6 : Les capacités nationales à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre sont renforcées Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 6.4
Cadre de coopération des Nations Unies aux Comores	Pilier Peuple : Valorisation du dividende démographique et promotion de l'offre, de la demande et de l'utilisation inclusive et équitable de services sociaux de qualité par les populations, particulièrement les plus vulnérables
Soutenu par les priorités 2, 3 du PPTD	
Priorité 2	Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive
Résultat 2.1 du PPTD	D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d'emplois décents et productifs générés par une économie plus compétitive et inclusive, des partenariats renouvelés et dans une perspective de croissance durable tournée vers les secteurs d'avenir (économie verte, bleue et numérique) Aligné aux cibles ODD 8.1, 8.3, 8.5
Produits du PPTD	2.1 (UNSDCF) : D'ici 2026, les populations les plus vulnérables disposent des connaissances et des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales adaptées aux besoins des systèmes productifs de l'économie et d'emplois décents Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 3.2, 3.5
	2.4 (UNSDCF) : D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes

	<p>vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d’opportunités d’emplois décents et productifs générés par le développement du système d’information sur l’emploi, le renforcement des systèmes d’appui à l’entrepreneuriat et l’adoption de l’approche à haute intensité d’emplois (notamment l’économie bleue, l’économie verte, le tourisme, le numérique et autres secteurs émergents) <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 3.2, 3.5</i></p>
	<p>2.1.1 : L’offre de services financiers et d’assurances adaptée à l’économie verte et bleue inscrits dans les plans d’actions sectoriels est développée et accessible <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 4.1, 4.3</i></p>
	<p>2.1.2 : Données statistiques et systèmes d’information sur le marché du travail améliorés, en s’appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et l’utilisation des autres sources statistiques <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 2.4</i></p>
Résultat 2.2 du PPTD	<p>D’ici 2026, la formalisation du secteur informel est accrue et les institutions nationales publiques et privées assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d’emplois, y compris l’emploi vert, le développement d’entreprises durables et promeuvent les transitions justes, la propriété intellectuelle, les systèmes de marché et de la sécurité numérique <i>Aligné aux cibles ODD 8.3, 8.5</i></p>
Produits du PPTD	<p>2.2.1 : Les capacités des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l’économie formelle sont accrues <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 4.1, 4.3</i></p>
	<p>2.1.2 : Des données mises à jour sur l’économie informelle sont disponibles <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 1.1, 1.2, 1.4, 4.4</i></p>
	<p>2.1.3 : Le soutien aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité est accru <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 4.1, 4.3</i></p>
	<p>2.1.4 : Les capacités des micro, petites et moyennes entreprises à concevoir et mettre en œuvre des programmes de transition et de sécurité numérique sont renforcées <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l’OIT 4.1, 4.3</i></p>

Priorité 3	Renforcement et extension de la protection sociale pour tous
Résultat 3.1 du PPTD	D'ici 2026, les populations comoriennes y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale <i>Aligné aux cibles ODD 1.3, 8.3, 8.5</i>
Produits du PPTD	3.1.1 : Un cadre juridique sur le salaire minimum interprofessionnel garanti est appliqué <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 6.2, 7.1</i>
	3.1.2 : Les cadres juridiques sur la représentation équilibrée des mandants tripartites au sein des organismes de santé et sécurité sociale touchant le monde du travail sont appliqués <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 7.2</i>
	3.1.3 : Une politique nationale de protection sociale, touchant les acteurs de l'économie informelle, est développée et mise en œuvre <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 6.2, 7.1</i>
	3.1.4 : Le système d'Assurance Maladie Généralisée est adopté et opérationnel <i>Aligné aux produits du P&B 2024-25 de l'OIT 7.1, 7.2</i>
	3.1.5 : Des données désagrégées sur la protection sociale, y compris la santé et sécurité au travail, sont disponibles, fiables et à jour <i>Aligné au produit du P&B 2024-25 de l'OIT 7.2</i>

3.7. Réalisations à court et moyen termes

Priorité 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social.

Résultat 1.1 : *D'ici 2026, l'Union des Comores disposent de mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace.*

Stratégie

Cette réalisation visera à améliorer l'efficacité et l'efficience de l'administration du travail, y compris le service d'inspection du travail, pour qu'elle puisse assumer son rôle sur l'intégrité du marché du travail, notamment dans l'économie informelle. Ses capacités d'adaptation et d'intervention face aux défis engendrés par les changements démographiques, climatiques et technologiques et des conjonctures mondiales seront renforcées. La stratégie consistera à la mise en place effective des directions dotées des ressources humaines qualifiées et compétentes, à temps plein, de moyens de travail et de plan de formation continue. De manière plus insistante, il conviendra d'accélérer également l'opérationnalisation effective de l'inspection du travail par l'adoption du statut de l'inspection du travail, le recrutement et la dotation d'outils et de moyens de travail ainsi que la création d'un corps de formateurs dans ce domaine, en partenariat avec l'Université des Comores et l'OIT. Par ailleurs, étant donné la transversalité d'un certain nombre de domaines du travail, certains portefeuilles associés touchent d'autres ministères et organismes, d'où l'importance du renforcement de la coordination aux niveaux du Ministère en charge du travail et du Commissariat Général au Plan, basé sur une meilleure connaissance des intervenants.

En matière de dialogue social, cette réalisation mènera à capitaliser les bonnes pratiques en matière de représentation et d'influence à travers les différentes structures tripartites mises en place par le pays (CCTE, Commission Tripartite et Plus, Comité national tripartite du dialogue social sur l'économie bleue), afin de construire un mécanisme national de dialogue social plus représentatif, inclusif et efficace.

Le Ministère en charge du travail et les partenaires sociaux (MODEC et CTTE) seront proposés pour conduire les mesures de concertation et de prise de décision avec les parties prenantes élargies. Les conclusions du plan d'action de renforcement de la CCTE seront capitalisées dans ce sens. Les partenaires sociaux développeront des initiatives pour améliorer leur représentativité, en renforçant leur attractivité auprès des micro, petites et moyennes entreprises et constituer des alliances avec les acteurs de l'économie informelle. Ils bénéficieront de l'expertise de l'OIT et de l'apprentissage entre pairs des autres pays aux niveaux régional et mondial.

Indicateurs

Indicateur 1.1.1). Existence de cadres de dépenses de l'administration du travail à moyen terme opérationnel (Indicateur 4.3 (UNSDCF)

Indicateur 1.1.2. Nombre d'inspecteurs et de contrôleurs du travail formés, déployés et opérationnels

Indicateur 1.1.3. Nombre de mécanismes institutionnel au service du dialogue social renforcés

Indicateurs 1.1.4 Nombre d'organisations d'employeurs, d'associations professionnelles et d'organisations de travailleurs bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de service renforcée (avec une parité homme/femme).

Produits

Produit 1.1.1 : La capacité institutionnelle de l'administration du travail est accrue

Produit 1.1.2 : La capacité et l'efficacité du service de l'inspection du travail sont renforcées

Produit 1.1.3 : La stratégie de coordination des initiatives de l'agenda du travail décent est renforcée

Produit 1.1.4 : Des programmes d'actions pour une meilleure représentativité et efficacité des organisations d'employeurs et des travailleurs sont conçus.

Résultat 1.2. D'ici 2026 le cadre normatif et les normes internationales du travail garantissent une et la protection adéquate au travail pour tous.

Stratégies

Afin de consolider les changements intervenus en matière de législation du travail dans le pays, notamment les nouvelles ratifications, les nouveaux accords régionaux et internationaux, cette réalisation sera centrée sur la mise à jour du Code du travail, l'adoption des différents textes d'application, le renforcement de leur vulgarisation et du système de contrôle. La poursuite de l'implication active des mandants tripartites et des différentes organisations professionnelles sectorielles sera incontournable pour la promotion de la législation nationale et des conventions internationales.

Par ailleurs, le ministère en charge du travail accroîtra sa collaboration avec le ministère de la Justice pour assurer la sécurité juridique⁴⁰ en droit du travail, pour les employeurs, les travailleurs et les entreprises ainsi

⁴⁰ La sécurité juridique pouvant se définir comme la clarté, l'absence d'ambiguïté et la stabilité qui doivent caractériser un système de droit afin de permettre aux personnes relevant de ce système de régler leur conduite conformément à la loi. La sécurité juridique étant un élément fondamental du principe de l'état de droit et remplit une triple fonction en étant un facteur de certitude, de sécurité et de bonne foi dans l'élaboration, l'interprétation ou l'application de la loi.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_837477.pdf

que les autres départements ministères en charge des secteurs productifs (économie bleue, technologies de l'information et de la communication, tourisme).

En outre, il s'agira de renforcer les alliances nationales, régionales et mondiales de Comores avec les pays d'accueil, les organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs et la société civile pour réduire les déficits de travail décent en matière de non-protection des droits des travailleurs migrants, de la traite des êtres humains et de travail des enfants dans l'économie informelle. Le pays devra être en mesure d'assurer la coordination et la synergie des appuis des différents partenaires internationaux et régionaux (OIM, OIT, Union Européenne, SADC, etc.) et d'en tirer profit pour une meilleure gouvernance de la migration de la main-d'œuvre et la mise en place des cadres politiques et juridiques appropriés pour assurer la protection des droits des travailleurs migrants. Les mandants tripartites solliciteront l'Etat pour renforcer les capacités des représentations comoriennes à l'extérieur afin de soutenir les travailleurs migrants. Les pratiques réussies en matière de sensibilisation, de renforcement de capacités et d'amélioration des conditions de vie par l'emploi au niveau communautaire seront à dupliquer pour réduire la migration du travail motivée par la recherche de meilleurs revenus. En vue de renforcer les acquis en matière de lutte contre le travail des enfants, cette réalisation concernera le développement des connaissances sur la prévalence du travail des enfants dans le commerce et les secteurs d'avenir et poursuivra les efforts de sensibilisation, de prévention et de suivi à travers la poursuite des initiatives dans le cadre de l'Alliance 8.7 aux Comores ainsi que l'actualisation d'un plan d'action national sectoriel.

Indicateurs

Indicateur 1.2.1. Niveau de conformité des droits au travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD)

Indicateur 1.2.2. Disparité salariale homme/femme

Indicateur 1.2.3. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD).

Produits

Produit 1.2.1 : La législation nationale est mise à jour et est en cohérence avec les nouvelles législations et conventions ratifiées

Produit 1.2.2 : Des mesures tripartites de promotion et de suivi des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées

Produit 1.2.3 : Les Conventions (n°155), (n°187), (n°189), (n°190) sont ratifiées, vulgarisées et suivies

Produit 1.2.4 : Des études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants sont produites, diffusées et exploitées, assorties d'un plan d'action sectoriel

Produit 1.2.5 : Les capacités nationales à assurer un milieu de travail sûr et salubre sont assurées

Produit 1.2.6 : Les capacités nationales à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre sont renforcées.

Priorité 2 : Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive.

Résultat 2.1. *D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d'emplois décents et productifs générés par une économie plus compétitive et inclusive, des partenariats renouvelés et dans une perspective de croissance durable tournée vers les secteurs d'avenir (économie verte, bleue et numérique).*

Stratégies

Ce résultat contribuera au défi national de réduction du chômage à travers le défi « *un jeune, un emploi* ». Pour y arriver, il s'agira d'intensifier les initiatives de développement du capital humain, d'employabilité et de création des opportunités d'emplois décents, que ce soient en salariat, auto-emploi et entrepreneuriat. Cette réalisation soutiendra également le renforcement de capacités de la Maison de l'Emploi, de la Direction en charge du travail, des partenaires sociaux, des organisations professionnelles, des établissements d'enseignement et de formation, en vue d'améliorer le système d'information sur l'emploi dans les secteurs d'avenir. Capitalisant les approches et les acquis, la mise en œuvre du plan d'action pour la promotion du travail décent et de l'entrepreneuriat durable dans l'économie bleue mérite d'être priorisée pour l'atteinte du Résultat 2.1. Cette réalisation appuiera la mise en place de mécanismes de facilitation de l'accès à l'apprentissage des métiers en faveur des diplômés et des certifiés, afin de favoriser l'acquisition des expériences au démarrage de l'activité entrepreneuriale.

Cette réalisation renforcera également les systèmes d'appui à l'entrepreneuriat, en capitalisant les efforts, d'une part, de promotion de l'esprit entrepreneurial dans le système d'enseignement national, notamment la duplication des initiatives de partenariats entre l'OIT, l'Université des Comores et MODEC pour développement de la formation GERME, et d'autre part, la mise en place des centres d'incubation. Elle apportera sa contribution en consolidant le financement de l'entrepreneuriat (soit en fonds national, soit en fonds sectoriels⁴¹ – par exemples, Fonds vert pour le climat, Fonds pour l'accès universel au numérique -), tirant profit de l'accroissement des ressources nationales, de la stratégie de coordination des initiatives, des opportunités de financement mondiale (fonds vert, fonds carbone, initiative « Blue Wall », Coalition mondiale pour la justice sociale).

Le secteur du tourisme sera un secteur cible clé pour développer des initiatives d'écotourisme à fort potentiel d'emploi. Un concept de projet sera développé dans le cadre de l'initiative de la Grande Muraille bleue. Le concept du projet ciblera les aspects suivants :

- Développement des compétences (en abordant de nouveaux types de compétences spécifiques à l'économie bleue) ;
- Création d'emplois (par le biais d'une composante à forte intensité d'emploi, par exemple la formation à l'entrepreneuriat bleue, la construction d'infrastructures de soutien) ;
- Soutien à la chaîne de valeur du tourisme (renforcement des capacités des multiples composantes) ; le développement de la résilience (entreprises et communautés) (très important car les îles sont de plus en plus exposées à des systèmes météorologiques imprévisibles) ;
- Développement d'une politique forte pour éliminer les obstacles à la croissance du secteur et améliorer le dialogue avec le gouvernement.

Cette stratégie créera des opportunités d'emplois en faveur de la population, par l'application de l'approche HIMO structurée de l'OIT, dans le cadre du développement infrastructurel qui facilite la circulation des biens et services, (sites d'approvisionnement, transformation, conservation, commercialisation, bureau de représentation des organisations professionnelles et des coopératives). Cette réalisation développera un plan d'action incluant l'identification des besoins, associant les décideurs et les populations, la planification des infrastructures, le programme de formation avec l'Ecole Nationale Technique Professionnelle (ENTP) et les experts de l'OIT en faveur des formateurs, des bureaux d'études, des entreprises, des populations-cible, l'apprentissage entre pairs avec les pays dans la Région Afrique et la mobilisation des ressources.

⁴¹ Les fonds nationaux ou sectoriels devant figurer dans la Loi de Finances au niveau pays

D'importantes initiatives de création d'emplois sont en cours de réalisation et de planification dans le pays, le PPTD nouveau redoublera d'efforts pour développer un système national d'inventaire, de suivi et de production des données consolidées sur les indicateurs, les résultats et les impacts.

Indicateurs

Indicateur 2.1.4 (UNSDCF). Nombre de personnes insérées durablement sur le marché de l'emploi, désagrégué par sexe et situation de vulnérabilité

Produits

Produit 2.1 (UNSDCF) : D'ici 2026, les populations les plus vulnérables disposent des connaissances et des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales adaptées aux besoins des systèmes productifs de l'économie et d'emplois décents

Produit 2.4 (UNSDCF) : D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d'opportunités d'emplois décents et productifs générés par le développement du système d'information sur l'emploi, le renforcement des systèmes d'appui à l'entrepreneuriat et l'adoption de l'approche à haute intensité d'emplois (notamment l'économie bleue, l'économie verte, le tourisme, le numérique et autres secteurs émergents)

Produit 2.1.1 : L'offre de services financiers et d'assurances adaptée à l'économie verte et bleue inscrite dans les plans d'actions sectoriels est développée et accessible

Produit 2.1.2 : Données statistiques et systèmes d'information sur le marché du travail améliorés, en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et l'utilisation des autres sources statistiques.

Résultat 2.2. D'ici 2026, la formalisation de l'économie informelle est accrue et les institutions nationales publiques et privées assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes, la propriété intellectuelle, les systèmes de marché et de la sécurité numérique.

Stratégies

Cette réalisation accordera une place essentielle au dialogue social tripartite au niveau national (y compris dans les îles) pour construire un plan stratégique favorable à la transition vers la formalité, en veillant à la structuration et la représentativité des unités économiques et des travailleurs informels, le renforcement de leurs capacités de négociation et la mise en place des conditions incitatives et favorables pour une transition juste. Par ailleurs, face aux défis mondiaux du développement durable, les marchés et les partenariats d'affaires exigent davantage le respect des droits socio-économiques et environnementaux. Et, comme l'Union des Comores se projette d'accélérer la transformation numérique, il devient incontournable d'aborder la question de la sécurité numérique.

Cette réalisation déploiera une campagne d'information et de formation sur les concepts liés au travail décent, la durabilité environnementale, la propriété intellectuelle, l'approche axée sur le marché et la chaîne de valeur et les risques numériques, intégrée dans les initiatives d'appui à la création d'emploi et de développement des entreprises et des organisations professionnelles. La campagne associera les partenaires sociaux, la société civile, les organismes d'appuis, les établissements de formation dans l'élaboration des outils de communication et des curricula de formation. Elle s'adressera à la population, notamment aux jeunes, femmes et groupes vulnérables, ainsi qu'aux entreprises et organisations professionnelles naissantes ou en croissance, formelles et informelles.

Tirant profit des leçons apprises suites aux impacts de la Covid-19, cette réalisation mobilisera l'Etat, les partenaires sociaux et les organisations professionnelles à développer un programme d'appui à la

productivité et la résilience des entreprises formelles et informelles de toutes tailles, à moyen et long termes, pour qu'elles soient en mesure de réduire les chocs et faire face aux conséquences des crises mondiales (telles que la Covid-19, les crises économiques mondiales), autour d'un cadre de dialogue public-privé fort. Ce programme inclura des formations pour renforcer les capacités managériales, de dialogue social et de négociation en contextes de crises, des mesures d'intégration et d'intensification des marchés (notamment le commerce intra-régional renforcé par le Zone de libre-échange continentale africaine ou ZLECAF), des mesures de promotion de l'accès à la santé et sécurité au travail, y compris la sécurité sociale, pour les TPE et MPE, etc.)

Indicateurs

Indicateur 2.2.1 : Existence de processus et de mécanismes institutionnels pour faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité

Indicateur 2.1.2 (UNSDCF) : Proportion de micro, petites et moyennes entreprises respectant les normes environnementales incluant la santé et la sécurité au travail

Indicateur 2.2.2. Nombre d'entreprises et organisations professionnelles naissantes ou en croissance ayant mis en place des mesures de protection contre les risques numériques et de résilience face aux crises diverses.

Produits

Produit 2.2.1 : Les capacités des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle sont accrues

Produit 2.2.2 : Le soutien aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir le travail décent et améliorer la productivité est accru

Produit 2.2.3 : Les capacités des micro, petites et moyennes entreprises à concevoir et mettre en œuvre des programmes de transition et de sécurité numérique sont renforcées.

Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous

Résultat 3.1. *D'ici 2026, les populations comoriennes y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale.*

Stratégies

Les mandants tripartites ont réaffirmé la nécessité de reconduire la priorité 2 inscrit dans le PPTD 2 « *Renforcement et extension de la protection sociale* », devant les problématiques structurelles persistantes sur les plans politique, institutionnel et juridique ainsi que la faiblesse de la couverture sociale pour tous.

Cette réalisation se focalisera sur l'adoption du salaire minimum d'embauche par les mandants tripartites, le renforcement du cadre institutionnel et de la représentation des partenaires sociaux dans les structures de gestion des organismes de santé et sécurité au travail, le développement des cadres politiques et juridiques adaptés aux contextes socio-économiques et culturels actuels et aux défis des changements démographiques et climatiques.

En termes d'amélioration des services, cette réalisation apportera sa contribution en matière de plaidoyer pour l'augmentation des ressources publiques en faveur de la protection sociale et les programmes à haute intensité de main-d'œuvre, la mise en place de l'Assurance Maladie Généralisée (initiée par l'AFD), l'intensification des programmes de protection sociale aux ménages pauvres face à des crises multiples. Les efforts à accomplir s'adresseront davantage aux populations vulnérables, travailleurs de l'économie informelle et travailleurs migrants.

Indicateurs (UNSDCF)

Indicateur 2.6. Proportion des travailleurs couverts par un régime de protection sociale, désagrégée par secteur d'activité, type d'emploi, par sexe et statut de vulnérabilité

Indicateur 3.6. Proportion de la population bénéficiant de socles ou de systèmes de protection sociale (désagrégation par sexe, groupes de population, situation de vulnérabilité).

Indicateur 3.5.2. Nombre d'institutions disposant de personnes compétentes en coordination et pilotage des systèmes et des politiques sociales ainsi qu'en gestion des données (désagrégation par sexe et situation de vulnérabilité).

Produits

Produit 3.1.1 : Un cadre juridique sur le salaire minimum interprofessionnel garanti est appliqué

Produit 3.1.2 : Les cadres juridiques sur la représentation équilibrée des mandants tripartites au sein des organismes de santé et sécurité sociale touchant le monde du travail sont appliqués

Produit 3.1.3 : Une politique nationale de protection sociale, touchant les acteurs de l'économie informelle, est développée et mise en œuvre

Produit 3.1.4 : Le système d'Assurance Maladie Généralisée est opérationnel

Produit 3.1.5 : Des données désagrégées sur la protection sociale, y compris la santé et sécurité au travail, sont disponibles, fiables et à jour.

IV. Gestion, plan de mise en œuvre et mécanismes de suivi, de rapportage et d'évaluation du PPTD

4.1. Mise en œuvre et mécanismes de suivi de performance

En capitalisant les acquis des programmes précédents, la dynamique du présent PPTD repose sur des mécanismes et arrangements de gestion forts, dotés de structures institutionnelles stables et des compétences et ressources adéquates. La mise en œuvre de l'actuel PPTD sera toujours sous la responsabilité du Ministère en charge du travail⁴². La supervision et le suivi de la mise en œuvre seront assurés par un Comité de suivi dont le rôle de Secrétariat technique permanent relèverait de la Direction en charge du travail décent⁴³.

Dans ce sens, les textes réglementaires régissant ces structures (comité de suivi et secrétariat technique) devront être actualisés, en veillant à la représentativité dans les îles ; il en est de même des membres du Comité de suivi en capitalisant les acquis du Comité tripartite de rédaction⁴⁴. Le Comité de suivi mettra à jour son règlement et ses modalités de travail. Le renforcement du Comité de suivi prendra en considération la revue du paysage structurel du dialogue social inscrit dans la Priorité 1 de ce PPTD. La dynamique de la mise en œuvre du présent Programme devra être marquée par la volonté politique d'assurer à court terme l'adoption des cadres réglementaires et la dotation de ressources. L'OIT, par le biais de ses différents départements et ses instances régionales, apportera son assistance technique au comité de pilotage en matière de renforcement de capacités, de développement des outils de gestion, de management stratégique et de suivi-évaluation.

Sur les plans programmatique et opérationnel, le PPTD sera régi par les principes de la Gestion axée sur les résultats qui sont déjà appliqués dans le pays. Le suivi et l'évaluation s'intégrera au système national d'alignement et de suivi et évaluation des ODD, du PCE/Plan de relance post-Covid 19 sous l'égide du Ministère en charge de la planification et du COPSED et obéira aux principes, règles et pratiques de l'OIT. Une revue biennale à mi-parcours sera organisée en fin 2024, tandis qu'une évaluation finale interviendra en 2026. A cela s'ajoutent des revues annuelles au sein du Comité de suivi et du Ministère en charge de l'emploi et du travail, afin d'apprécier l'avancement, renforcer le plaidoyer pour sa mise en œuvre ainsi qu'ajuster le processus de réalisation. Par ailleurs, le PPTD 3 programmera l'évaluation d'impact des PPTD antérieurs.

Le Ministère en charge du travail veillera à renforcer la coordination et la synergie des interventions en matière de promotion de l'emploi et du travail décent promues par les institutions publiques, les partenaires au développement, les partenaires sociaux et la société civile, afin de mobiliser les ressources vers des résultats communs et assurer des transformations tangibles impactantes et durables selon la théorie de changement voulue.

⁴² Ministère de la Jeunesse, de l'Emploi, du Travail, des Sports, des Arts et de la Culture

⁴³ La deuxième génération du PPTD ayant prévu la mise en place d'un Secrétariat technique permanent créé au sein du Ministère en charge du travail, sous la supervision du Secrétaire Général, composé d'un coordonnateur, un chargé de programme de la gouvernance et de la promotion de l'emploi, un chargé de programme de la protection sociale, un assistant chargé de la communication. Cet arrangement institutionnel n'a pas du tout fonctionné, faute de nomination et de dotation de ressources. De manière plus pragmatique, il sera plus pertinent de conforter et d'étoffer la Direction en charge du travail (qui dispose déjà des services, tels qu'emploi, normes, protection sociale, inspection du travail, etc.) qui assurera en même temps le Secrétariat technique

⁴⁴ Le processus de formulation du PPTD nouveau se dotant d'un comité tripartite de rédaction suivant l'arrêté n°23-003/MJETSAC/CAB, portant création, organisation et fonctionnement du Comité de rédaction de la troisième génération du Programme Pays pour le Travail Décent

Le PPTD mettra à profit l'expertise nationale dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes et projets qui découleront du PPTD et une attention particulière sera accordée au renforcement des capacités managériales et opérationnelles des parties prenantes dans les îles. D'autant plus que leur autonomie technique permettra de promouvoir une appropriation et un leadership décentralisé, plus prononcés, en faveur du développement local.

4.2. Analyse des risques

La réussite de la mise en œuvre du présent PPTD pourrait être entravée par des risques qu'il est nécessaire d'appréhender et de surveiller. Le plan de gestion présenté ci-dessous apporte des stratégies de mitigation pour réduire les bouleversements y afférents.

Evènement à risque	Probabilité (H, M, F) ⁴⁵	Importance (H, M, F)	Niveau de risque (R, O, V) ⁴⁶	Stratégie de mitigation
La partie nationale ne s'approprie pas suffisamment du PPTD et réduit son engagement en faveur du travail décent ⁴⁷	M	H	O	L'identification objective des priorités doit être éclairée par des données empiriques et décidées de manière consensuelle dans un cadre dialogue social inclusif. Il est nécessaire de renforcer l'intégration du travail décent dans les politiques de développement et renforcer les capacités nationales pour suivre les progrès. La conduite d'une forte campagne de communication autour du PPTD pour sa vulgarisation contribue à la promotion de la participation citoyenne, en termes de planification, de mise en œuvre et de suivi et évaluation.
Les capacités de financement du PPTD ⁴⁸ sont limitées	M	H	V	Il est important de renforcer les stratégies efficaces de mobilisation des ressources internes et externes et de bonne gouvernance. Le fait de veiller au bien-être de la population et à la qualité des emplois contribue au maintien de la paix et de la cohésion sociale.
Le risque n'est pas à l'abri de l'instabilité politique et	H	H	V	Il est primordial que le pays continue la mise en œuvre des réformes devant permettre de

⁴⁵ H = Haute, M = Moyenne, F = Faible

⁴⁶ R = Rouge (léger), O = Orange (exceptionnel), V = Vert (sévère)

⁴⁷ Source : Rapport CCA des Nations Unies aux Comores. 2020

⁴⁸ Idem

Evènement à risque	Probabilité (H, M, F) ⁴⁵	Importance (H, M, F)	Niveau de risque (R, O, V) ⁴⁶	Stratégie de mitigation
institutionnelle reste omniprésent ⁴⁹				consolider le processus de démocratisation.
Les transformations attendues sont moins impactantes	M	H	V	La partie nationale doit assurer la coordination et la synergie de l'ensemble des politiques et programmes de développement nationaux et veiller à ce que les investissements soient accrus en faveur de toutes les îles.
Le Comité de pilotage n'est pas assez efficace dans ses missions de conseil, de pilotage et de suivi	H	H	V	Veiller à ce que les conditions favorables au bon fonctionnement du Comité de suivi du PPTD soient réunies. Renforcer de manière période les capacités des membres, en identifiant de manière systématique les besoins en développement des compétences.
L'Administration du travail n'est pas assez active, efficace et résiliente	H	H	V	La mise en œuvre des mesures de renforcement de capacités doit être effective et les conditions de travail améliorées.

⁴⁹ Idem

V. Plan de financement

La mobilisation des ressources est incontournable pour assurer la réussite du PPTD Comores 2024 - 2026 avec un coût total estimé à USD 20,781,000, tenant compte des leçons apprises des programmes antérieurs marqués par un financement très limité. Pour le présent programme et au vu du dynamisme de développement motivé par le Plan Comores Emergent, d'une certaine manière, certaines actions seront financées en partie par les programmes et projets de développement en cours au pays, qu'ils émanent du Gouvernement, des partenaires au développement et des partenaires sociaux. En effet, les résultats qui y figurent s'orientent vers l'accès au travail décent pour tous, d'où l'importance de la coordination nationale et locale.

La fonction de mobilisation des ressources sera assurée de manière conjointe par l'Etat, les partenaires sociaux et l'OIT, mais l'Etat renforcera son leadership national afin d'accroître durablement les ressources intérieures. Les ressources disponibles proviennent des ressources internes à mobiliser par l'Etat, des partenaires au développement inscrits dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies aux Comores, des contributions des organisations des employeurs et des travailleurs

En prenant soin de poursuivre le processus de mise en œuvre du programme axé sur les résultats, le Secrétariat technique permanent conduira une stratégie de mobilisation de ressources cohérente qui portera sur des actions harmonisées et complémentaires, entre autres :

- Communication forte autour du PPTD, des actions planifiées, des résultats et des impacts
- Appropriation nationale du PPTD, notamment au niveau décentralisé
- Portage au haut niveau de la mobilisation des ressources intérieures et additionnelles
- Implication dans la Coalition mondiale pour le travail décent, avec sa matérialisation au niveau national
- Renforcement de capacités des administrateurs des programmes, des projets et des organismes de développement en termes de leadership, plaidoyer, redevabilité managériale et redevabilité financière
- Renforcement des partenariats public-privé et privé-privé
- Mobilisation et gouvernance transparente, efficace et redevable des transferts des migrants
- Renforcement des mécanismes de contrôle, de suivi et d'évaluation efficaces.

Les sources de financement potentielles seront entre autres le financement du Plan Comores Emergent /Plan relance post-covid, les finances publiques, l'épargne intérieure, l'aide publique au développement, le financement des partenaires au développement (subventions, prêts, dons), le financement du réseau des institutions de financement du développement (subventions, prêts, dons), les transferts des migrants, les fonds nationaux, les contributions du monde du travail.

A travers les revues de la mise en œuvre du PPTD, le Secrétariat technique permanent ajustera la stratégie de mobilisation des ressources en fonction des résultats obtenus et les planifications à venir.

L'OIT fournit déjà des expertises et des appuis pour mettre en place des cadres de dialogue social appropriés ainsi qu'en matière de lobbying, de plaidoyer et de coordination en faveur du financement de la promotion du travail décent aux Comores.

VI. Plaidoyer et communication

Gage de l'appropriation nationale à tous les niveaux, les mandants tripartites devront renforcer leur plaidoyer auprès des autorités publiques, des parlementaires, des partenaires au développement, des partenaires sociaux et de la société civile. Le plaidoyer pourra se matérialiser par des approches partenariales bilatérales et multilatérales, des séries de dialogue social, des ateliers et fora thématiques, des tribunes de communication des résultats.

Une stratégie de communication adaptée aux contextes locaux et cibles à atteindre complètera les activités de plaidoyer. Une attention particulière sera accordée au caractère insulaire de l'Union des Comores et aux besoins financiers y afférents. Les axes stratégiques porteront sur les aspects suivants :

- Mise en place d'un cadre organisationnel et fonctionnel pour la communication (service de communication au sein de la Direction en charge du travail, modalités de communication du Secrétariat technique permanent)
- Conception et production des outils de communication du PPTD et des résultats (document broché, livret de synthèse, autres visuels thématiques)
- Vulgarisation du PPTD auprès des décideurs, de l'Assemblée nationale, des institutions et organismes publics, des employeurs, des travailleurs, des populations et des acteurs la société civile
- Coalition avec le réseau de communication du Gouvernement ainsi que du Système des Nations Unies aux Comores
- Mobilisation et collaboration étroite avec le Réseau des journalistes spécialisés en emploi et travail aux Comores mis en place en 2023
- Communication des rapports d'études, de revues et d'évaluations sur le PPTD
- Communication numérique autour du PPTD (site web, news letters, réseaux sociaux de la Maison de l'Emploi, des mandants et partenaires associés)
- Mobilisation et mutualisation des ressources en faveur de la communication autour du PPTD.

D'autres actions pertinentes pourront être développées en coordonnant et capitalisant les pratiques des partenaires nationaux et les efforts réalisés durant les précédents programmes pays pour le travail décent.

ANNEXE 1 : MATRICE DES RESULTATS

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
PRIORITE 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social					
Résultat 1.1 : D'ici 2026, l'Union des Comores dispose de mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace	<i>Indicateur 1.1.1. (UNSDCF).</i> Existence de cadres de dépenses de l'administration du travail à moyen terme opérationnel	0 (2023)	1	Rapports Ministère en charge du travail, Banque Mondiale	Effectivité de l'Etat de droit et des engagements de lutte contre la corruption
	Nombre d'inspecteurs et de contrôleurs du travail formés, déployés et opérationnels	0 (2023)	7 inspecteurs et 6 contrôleurs	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	Engagement politique et investissement public
	Nombre de mécanismes institutionnels au service du dialogue social renforcés	1 Plan d'action de redynamisation du CCTE (2022)	1 Cadre de dialogue social renforcé	Rapports d'activité du Ministère en charge du travail, partenaires sociaux	Stabilité politique et institutionnelle
	Nombre d'organisations d'employeurs, d'associations professionnelles et d'organisations de travailleurs bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de service renforcée (avec une parité homme/femme)	2 (2023) MODEC, CTTE	6	Rapports d'activité du Ministère en charge du travail, partenaires sociaux	Consolidation de la paix et de la sécurité sur l'ensemble du pays Décentralisation effective et renforcement de capacités de l'administration dans les îles
<i>Produit 1.1.1 : La capacité institutionnelle de l'administration du travail est accrue</i>	Nombre de Directions et services mis en place, opérationnels et efficace	1 Direction opérationnelle (2023)	1 Plan de renforcement de capacités pour l'ensemble de l'administration du travail	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	Implication inclusive des partenaires sociaux, y compris représentation des employeurs et travailleurs de l'économie informelle Développement intégré

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
<i>Produit 1.1.2</i> : La capacité et l'efficacité du service de l'inspection du travail sont renforcées	Statut des inspecteurs du travail adopté et appliqué	0 (2023)	1	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	et inclusif lié aux migrations de la main d'œuvre protégées
<i>Produit 1.1.3</i> : La stratégie de coordination des initiatives de l'agenda du travail décent est renforcée	Une stratégie de coordination disponible	0 (2023)	1	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	
<i>Produit 1.1.4</i> : Des programmes d'actions pour une meilleure représentativité et efficacité des organisations d'employeurs et des travailleurs sont conçus	Nombre de programmes d'actions des organisations des employeurs et des travailleurs	6 organisations d'employeurs au sein du MODEC 24 syndicats des travailleurs au sein du CTTE, y compris l'économie informelle (2023)	10 organisations d'employeurs 30 organisations syndicales	Rapports d'activité des partenaires sociaux, du Ministère en charge du travail	
Résultat 1.2. D'ici 2026, le cadre normatif et les normes internationales du travail garantissent une protection adéquate au travail pour tous	Niveau de conformité des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD)	Information non disponible (2023)	Oui	ILOSTAT	
	Disparité salariale homme/femme	Emploi informel Statut Employeur : Homme : 178 881 KMF Femme : 120 542 KMF	Aucune disparité	INSEED	

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
		Emploi formel Statut Travailleur : Homme : 153 052 KMF Femme : 114 703 KMF			
	Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD)	1,7% (2022)	0,7%	INSEED	
<i>Produit 1.2.1</i> : La législation nationale est mise à jour et est en cohérence avec les nouvelles législations et conventions ratifiées	Code du travail mis à jour	1 Code du travail existant (2023)	1 Code du travail à jour, adopté et en vigueur	Rapport du Ministère en charge du travail	
<i>Produit 1.2.2</i> : Des mesures tripartites de promotion et de suivi des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	Nombre d'activités planifiées et réalisées	≥ 2 (par les mandants, 2023)	≥ 10	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail Rapport d'activités des partenaires sociaux	
<i>Produit 1.2.3</i> : Les Conventions (n°155), (n°187), (n°189), (n°190) sont ratifiées, vulgarisées et suivies	Nombre de conventions ratifiées, vulgarisées et suivies	36 (2023)	40	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail Rapport d'activités des partenaires sociaux NORMLEX OIT	
<i>Produit 1.2.4</i> : Des études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants sont produites, diffusées et exploitées, assorties d'un plan d'action sectoriel	Rapports d'études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants disponibles, incluant un plan d'action	Une section sur le travail des enfants présentée dans le rapport sur l'économie informelle (2022)	≥ 2 Rapports sectoriels sur le travail des enfants, incluant chacun un plan d'action	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail Rapports d'études	

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l’hypothèse
<i>Produit 1.2.5</i> : Les capacités nationales à assurer un milieu de travail sûr et salubre sont assurées	Un programme d’action national de promotion de la santé et sécurité au travail	0 (2023)	1 Programme national	Rapports d’activités du Ministère en charge du travail, de la santé, des partenaires sociaux, du SNU	
<i>Produit 1.2.6</i> : Les capacités nationales à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d’œuvre sont renforcées	Existence de cadres politiques pour protéger les droits au travail des migrants et pour promouvoir la cohérence avec les politiques relatives à l’emploi, au développement des compétences et à la protection sociale, notamment politique et plan d’action cohérents	Non (en cours d’élaboration en 2023)	1 politique et 1 plan d’action aux migrations de la main-d’œuvre disponibles	Rapports d’activités du Ministère en charge du travail, de l’OIM et des partenaires associés	
Priorité 2 : Promotion d’une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d’emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive					
Résultat 2.1. D’ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d’emplois décents et productifs générés par une économie plus compétitive et inclusive, des partenariats renouvelés et dans une perspective de croissance durable tournée vers les secteurs d’avenir (économie verte, bleue et numérique)	<i>Indicateur 2.1.4 (UNSDCF).</i> Nombre de personnes insérées durablement sur le marché de l’emploi, désagrégué par sexe et situation de vulnérabilité	150 dont 85 hommes et 65 femmes (2020)	2 000 dont 1 000 hommes et 1 000 femmes	Rapports Bureau pays de l’OIT, Ministère de l’Emploi, MDE, RJE, MODEC	Stabilité politique et engagement politique Disponibilité des fonds des PTF et du Gouvernement Efficacité de la mise en œuvre des politiques macro-économiques Effectivité de l’Etat de droit et inclusion effective des groupes les plus vulnérables Développement de la capacité d’autonomisation des bénéficiaires-cible

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
<i>Produit 2.1 (UNSDCF) : D'ici 2026, les populations les plus vulnérables disposent des connaissances et des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales adaptées aux besoins des systèmes productifs de l'économie et d'emplois décents</i>	Nombre de programmes de formation sectoriels et multidimensionnels touchant les secteurs d'avenir disponibles et des formations réalisées	0 (2023)	3	Rapports du Ministères en charge de la formation professionnelle, de l'environnement et de la pêche	
<i>Produit 2.4 (UNSDCF) : D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les PVH et les migrants bénéficient d'opportunités d'emplois décents et productifs générés par le développement du système d'information sur l'emploi, le renforcement des systèmes d'appui à l'entrepreneuriat et l'adoption de l'approche à haute intensité d'emplois (notamment l'économie bleue, l'économie verte, le tourisme, le numérique et autres secteurs émergents)</i>	Un plan d'actions de la MDE et ses partenaires, intégrant le développement de l'information sur le marché du travail dans les secteurs d'avenir	0 (2023)	1	Rapports Ministère de l'Emploi, MDE, RJE, MODEC, CTTC, SNU	
<i>Produit 2.1.1 : L'offre de services financiers et d'assurances adaptée à l'économie verte et bleue inscrite dans les plans d'actions sectoriels est développée et accessible</i>	Rapport d'étude de faisabilité sur l'offre de services financiers et d'assurances disponibles	0 (2023)	1	Rapports des Ministères des Finances, de l'Emploi, des Institutions financières et d'Assurances	

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
<i>Produit 2.1.2 : Données statistiques et systèmes d'information sur le marché du travail améliorés, en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et l'utilisation des autres sources statistiques</i>	Un plan de travail de production de données statistiques	1 Rapport sur l'emploi et l'économie informelle (2022)	Au moins 4 rapports touchant l'emploi et le travail diffusés	Ministères en charges du travail, de la santé, INSEED	
Résultat 2.2. D'ici 2026, la formalisation de l'économie informelle est accrue et les institutions nationales publiques et privées assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes, la propriété intellectuelle, les systèmes de marché et de la sécurité numérique	Existence de processus et de mécanismes institutionnels pour faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité	0% (2020)	25%	Rapports des chambres de commerce et d'industries et chambres agricoles	
	<i>Indicateur 2.1.2 (UNSDCF) :</i> Proportion de micro, petites et moyennes entreprises respectant les normes environnementales incluant la santé et la sécurité au travail	Information non disponible (2023)	Au moins 10 entreprises	Rapports d'activités du Ministère en charge de l'environnement	
	Nombre d'entreprises et organisations professionnelles naissantes ou en croissance ayant mis en place des mesures de protection contre les risques numériques et de résilience face aux crises diverses	Information non disponible (2023)	Au moins 10 entreprises	Rapports d'activités du Ministère en charge des TIC	
<i>Produit 2.2.1 : Les capacités des mandants à faciliter la transition des entreprises vers l'économie formelle sont accrues</i>	Cadre programmatique de transition vers l'économie formelle	Non	Oui	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail et des partenaires sociaux	
<i>Produit 2.2.2 : Le soutien aux entreprises – en particulier aux micro, petites et moyennes entreprises – pour promouvoir</i>	Programme d'appui à la productivité et la résilience des entreprises formelles et informelles de toutes tailles	Des projets développés dans le PCE et le Cadre de coopération	Des projets mis en œuvre, touchant les entreprises	Rapports d'activités du CGP, du Ministère en charge du travail, de l'économie et du SNU et autres agences	

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
le travail décent et améliorer la productivité est accru		des Nations Unies aux Comores (2023)			
Produit 2.2.3 : Les capacités des micro, petites et moyennes entreprises à concevoir et mettre en œuvre des programmes de transition et de sécurité numérique sont renforcées	Programmes de transition et de sécurité numérique développés par les micro, petites et moyennes entreprises	Information non disponible (2023)	Au moins 10 entreprises appuyées	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail, des partenaires sociaux	
Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous					
Résultat 3.1. D'ici 2026, les populations comoriennes y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale	Indicateur 2.6 (UNSDCF). Proportion des travailleurs couverts par un régime de protection sociale, désagrégée par secteur d'activité, type d'emploi, par sexe et statut de vulnérabilité	Moins de 20% (2020)	35%	Rapports Banque mondiale et Ministère en charge de la Protection sociale	Stabilité politique et engagement politique Disponibilité des fonds des PTF et du Gouvernement
	Indicateur 3.6 (UNSDCF). Proportion de la population bénéficiant de socles ou de systèmes de protection sociale (désagrégation par sexe, groupes de population, situation de vulnérabilité)	20% (2020)	35%	Rapports du Ministère de l'Emploi, Maison de l'emploi, Bureau pays de l'OIT	Efficacité de la mise en œuvre des politiques macro-économiques Clarté sur l'ancrage institutionnel concerté et accepté par tous quant à la gouvernance de la protection sociale
	Nombre d'institutions disposant de personnes compétentes en coordination et pilotage des systèmes et des politiques sociales ainsi qu'en gestion des données (désagrégation par sexe et situation de vulnérabilité)	4 institutions publiques (2019)	8 institutions publiques	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail, de la protection sociale	Education financière et suivi de la population bénéficiaire sur la finalité de la protection sociale

Résultat / Produit	Indicateur de performance	Période de référence (Année)	Cible (2026)	Source de vérification	Enoncé de l'hypothèse
<i>Produit 3.1.1</i> : Un cadre juridique sur le salaire minimum interprofessionnel garanti est appliqué	Texte sur le salaire minimum interprofessionnel garanti disponible	Une proposition de salaire minimum d'embauche disponible	1 Texte adopté et en vigueur	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail	Forte implication à tous les niveaux assurant la qualité du système de suivi et évaluation de la protection sociale
<i>Produit 3.1.2</i> : Les cadres juridiques sur la représentation équilibrée des mandants tripartites au sein des organismes de santé et sécurité sociale touchant le monde du travail sont appliqués	Cadres juridiques sur la représentation des mandants tripartites mis à jour	Des textes existants sur la représentation des partenaires sociaux au sein des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale (2023)	Des textes mis à jour	Rapports d'activités du Ministère en charge du travail, des partenaires sociaux	
<i>Produit 3.1.3</i> : Une politique nationale de protection sociale, touchant les acteurs de l'économie informelle, est développée et mise en œuvre	Une politique nationale de protection sociale disponible	Des projets de politiques disponibles (2007 et 2014)	1 Politique nationale concertée, acceptée et adoptée par tous les mandants	Rapports d'activités du Ministère en charge de la protection sociale, de l'Assemblée nationale	
<i>Produit 3.1.4</i> : Le système d'Assurance Maladie Généralisée est opérationnel	Le Système d'Assurance Maladie Généralisée opérationnel	Processus de mise en place lancé (2022)	1 Système mis en place	Rapports d'activités du Ministère en charge de la santé, du travail, de l'AFD et autres agences, des partenaires sociaux	
<i>Produit 3.1.5</i> : Des données désagrégées sur la protection sociale, y compris la santé et sécurité au travail, disponibles, fiables et à jour	Un système national de collecte de données harmonisée disponible	Non	Oui	Rapports CGP, INSEED, Organismes de sécurité sociale	

ANNEXE 2 : PLAN DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD POUR L'UNION DES COMORES (2024-2026)

	Mise en œuvre - prévu/actuel												Unité Responsable	Cadre de ressources			Résultats d'étape	Remarques	
	Année 1 (2024)				Année 2 (2025)				Année 3 (2026)					Disponible		Gap (US\$)			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3		T4	Staff m/t				Autres ressources (US\$)
Priorité 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social																			
Résultat 1.1 : D'ici 2026, l'Union des Comores dispose de mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace														6 NO-B : 6 m/t P4 : 2 m/t	221 000,00	164 000,00			
Produit 1.1.1 : La capacité institutionnelle de l'administration du travail est accrue	prévu													MJETSAC	3	55 000,00	40 000,00	Administration du travail dotée des directions et services essentiels avec les moyens adéquats	
	actuel																		
Produit 1.1.2 : La capacité et l'efficacité du service de l'inspection du travail sont renforcées	prévu													MJETSAC	1	10 000,00	5 000,00	Statut des inspecteurs du travail adopté et appliqué	Projet de statut conçu
	actuel																		
Produit 1.1.3 : La stratégie de coordination des initiatives de l'agenda du travail décent est renforcée	prévu													MJETSAC	1	6 000,00	4 000,00	Cartographie des acteurs et stratégie de coordination mise en place	
	actuel																		
Produit 1.1.4 : Des programmes d'actions pour une meilleure représentativité et efficacité des organisations d'employeurs et des travailleurs sont conçus	prévu													MJETSAC - SNU - PARTENAIRES SOCIAUX	1	150 000,00	115 000,00	Processus de programmation menés par les organisations d'employeurs et des travailleurs	
	actuel																		
Résultat 1.2. D'ici 2026, le cadre normatif et les normes internationales du travail garantissent une protection adéquate au travail pour tous														21 NO-B : 18 m/t P4 : 6 m/t	190 000,00	132 000,00			
Produit 1.2.1 : La législation nationale est mise à jour et est en cohérence avec les nouvelles législations et conventions ratifiées	prévu													MJETSAC – PARTENAIRES SOCIAUX – PLATEFORMES DE L'ECONOMIE INFORMELLE	3	5 000,00	3 000,00	Code de travail mis à jour	
	actuel																		

	Mise en œuvre - prévu/actuel												Unité Responsable	Cadre de ressources			Résultats d'étape	Remarques	
		Année 1 (2024)				Année 2 (2025)				Année 3 (2026)				Disponible		Gap (US\$)			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3		T4	Staff m/t				Autres ressources (US\$)
Produit 1.2.2 : Des mesures tripartites de promotion et de suivi des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	prévu													6	50 000,00	40 000,00	Conventions ratifiées et code de travail vulgarisés, appliqués et suivis		
	actuel																		
Produit 1.2.3 : Les Conventions (n°155), (n°187), (n°189), (n°190) sont ratifiées, vulgarisées et suivies	prévu													3	15 000,00	10 000,00	Conventions ratifiées et appliquées	Processus débuté en 2023	
	actuel																		
Produit 1.2.4 : Des études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants sont produites, diffusées et exploitées, assorties d'un plan d'action sectoriel	prévu													MJETSAC - OIT - PARTENAIRES SOCIAUX - RESEAU DE LA SOCIETE CIVILE DE PROTECTION DES DROITS DE L'ENFANT	2	25 000,00	15 000,00	Deux rapports d'études sectorielles sur la prévalence du travail des enfants, incluant chacun un plan d'action, disponibles	Données sur le travail des enfants inscrits dans le Rapport sur l'économie informelle aux Comores, 2021 disponibles
	actuel																		
Produit 1.2.5 : Les capacités nationales à assurer un milieu de travail sûr et salubre sont assurées	prévu													MJETSAC - PARTENAIRES SOCIAUX	4	75 000,00	50 000,00	Processus d'élaboration d'un programme national de promotion de la santé et sécurité au travail	
	actuel																		
Produit 1.2.6 : Les capacités nationales à élaborer des cadres équitables et efficaces relatifs aux migrations de main-d'œuvre sont renforcées	prévu													MJETSAC - MAE - OIT - OIM - PARTENAIRES SOCIAUX	3	20 000,00	14 000,00	Politique et Plan d'action sur les migrations de main-d'œuvre disponibles et opérationnels	Processus lancé en 2023
	actuel																		
Priorité 2 : Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive																			
Résultat 2.1. D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d'emplois décents et productifs générés par une économie plus compétitive et inclusive, des partenariats renouvelés et dans une perspective de croissance durable tournée vers les secteurs d'avenir (économie verte, bleue et numérique)														28 NO-B : 28 m/t P4 : 12 m/t	1 392 000,00	1 007 000,00			
Produit 1.2.1 : La législation nationale est mise à jour et est en cohérence avec les	prévu													MJETSAC – PARTENAIRES SOCIAUX –	3	5 000,00	3 000,00	Code de travail mis à jour	

nouvelles législations et conventions ratifiées	actuel													PLATEFORMES DE L'ECONOMIE INFORMELLE					
Produit 2.1 (UNSDCF) : D'ici 2026, les populations les plus vulnérables disposent des connaissances et des compétences techniques, professionnelles et entrepreneuriales adaptées aux besoins des systèmes productifs de l'économie et d'emplois décents	prévu													MJETSAC – MENERSFIP – MEII – MIN ENV – MIN PÊCHE – MIN AGRICULTURE – MTPE – ANPI – ENTP - PARTENAIRES SOCIAUX	12	850 000,00	600 000,00	Des programmes de formation sectoriels et multidimensionnel s touchant les secteurs d'avenir disponibles et des formations réalisées	
	actuel																		
Produit 2.4 (UNSDCF) : D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les PVH et les migrants bénéficient d'opportunités d'emplois décents et productifs générés par le développement du système d'information sur l'emploi, le renforcement des systèmes d'appui à l'entrepreneuriat et l'adoption de l'approche à haute intensité d'emplois (notamment l'économie bleue, l'économie verte, le tourisme, le numérique et autres secteurs émergents)	prévu													MJETSAC – MDE - ANPI -PARTENAIRES SOCIAUX	12	500 000,00	375 000,00	Plan d'actions de la MDE et ses partenaires, intégrant le développement de l'information sur le marché du travail dans les secteurs d'avenir disponible	Appui technique et financier en cours par l'AFD Projets sectoriels en cours (Economie bleue et verte et autres secteurs inscrits dans le plan de relance post- Covid 19)
	actuel																		
Produit 2.1.1 : L'offre de services financiers et d'assurances adaptée à l'économie verte et bleue inscrite dans les plans d'actions sectoriels est développée et accessible	prévu													MJETSAC – MENERSFIP – MEII – MIN ENV – MIN PÊCHE – MIN AGRICULTURE – MTPE – ANPI – ENTP - PARTENAIRES SOCIAUX	2	12 000,00	12 000,00	Rapport d'étude de faisabilité sur l'offre de services financiers et d'assurances disponibles	
	actuel																		
Produit 2.1.2 : Données statistiques et systèmes d'information sur le marché du travail améliorés, en s'appuyant sur des enquêtes de meilleure qualité et l'utilisation des autres sources statistiques	prévu													MJETSAC - INSEED - SNU - AUTRES PTF	2	30 000,00	20 000,00	Rapports sur des données fiables et à jour disponibles	Données sur l'économie informelle disponibles en 2021
	actuel																		

Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous																		
Résultat 3.1. D'ici 2026, les populations comoriennes y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale													6 NO-B : 6 m/t P4 : 2,5 m/t	16 042 000,00	18 000,00			
Produit 3.1.1 : Un cadre juridique sur le salaire minimum interprofessionnel garanti est appliqué	prévu											MJETSAC – MFBSC – AN – PARTENAIRES SOCIAUX	1	5 000,00	-	Processus de formulation et d'adoption d'un cadre juridique sur le salaire minimum interprofessionnel garanti mené		
	actuel																	
Produit 3.1.2 : Les cadres juridiques sur la représentation équilibrée des mandants tripartites au sein des organismes de santé et sécurité sociale touchant le monde du travail sont appliqués	prévu											MJETSAC – MFBSC – AN – PARTENAIRES SOCIAUX – ORGANISMES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	1	5 000,00	-	Processus de mise à jour et d'adoption des cadres juridiques existants mené	Textes existants mais non adéquats au contexte actuel et non appliqués	
	actuel																	
Produit 3.1.3 : Une politique nationale de protection sociale, incluant aussi les acteurs de l'économie informelle, est développée et mise en œuvre	prévu											MJETSAC – MFBSC – MSSPSG – PARTENAIRES SOCIAUX – ORGANISMES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	1	12 000,00	8 000,00	Politique nationale de protection sociale adoptée	Des projets de politiques disponibles	
	actuel																	
Produit 3.1.4 : Le système d'Assurance Maladie Généralisée est adopté et opérationnel	prévu											MJETSAC – MSSPSG – MFBSC – AFD – PARTENAIRES SOCIAUX – ORGANISMES DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	1	16 000 000,00	-	Système d'Assurance Maladie Généralisée adopté et en vigueur	Processus déjà lancé en 2022 avec le soutien de l'AFD	
	actuel																	
Produit 3.1.5 : Des données désagrégées sur la protection sociale, y compris la santé et sécurité au travail, sont disponibles, fiables et à jour	prévu											MJETSAC – MSSPSG – CGP – INSSD – CAISSE DE RETRAITES DES COMORES, CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITE ET DE PREVOYANCE SOCIAE, MUTUELLES DE SANTE - PARTENAIRES SOCIAUX	2	20 000,00	10 000,00	Un système de collecte de données opérationnel		
	actuel																	
Total Budget PPTD 3 (US\$)															18 820 000,00	1 961 000,00		

ANNEXE 3 : PLAN DE SUIVI DES RESULTATS DU PPTD POUR L'UNION DES COMORES (2024-2026)

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

		Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
					2024	2025	2026		Required	Available funds
Priorité 1 : Renforcement de la gouvernance du travail et de l'application des normes internationales du travail par le dialogue social									36 000,00	22 000,00
Résultat 1.1 : D'ici 2026, l'Union des Comores dispose des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace									21 000,00	15 000,00
	Indicateur 4.1 (UNSDCF). Existence de cadres de dépenses de l'administration du travail à moyen terme opérationnel	Rapports Ministère en charge du travail	MJETSAC	0 (2023)	1	1	1	1	5 000,00	5 000,00
	Indicateur 1.1.1. Nombre d'inspecteurs et de contrôleurs du travail formés, déployés et opérationnels	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	MJETSAC	0 (2023)	4	5	4	7 inspecteurs et 6 contrôleurs	6 000,00	6 000,00
	Indicateur 1.1.2. Nombre de mécanismes institutionnels au service du dialogue social renforcés	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	MJETSAC	0 (2023)	1	1	1	1 Mise à jour en 2024 et 2026	4 000,00	2 000,00

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

	Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
				2024	2025	2026		Required	Available funds
Indicateur 1.1.3. Nombre d'organisations d'employeurs, d'associations professionnelles et d'organisations de travailleurs bénéficiant de systèmes de gouvernance améliorés, de stratégies d'élargissement de la représentation et/ou d'une prestation de service renforcée (avec une parité homme/femme)	Rapport d'activité des partenaires sociaux, du Ministère en charge du travail	Partenaires sociaux	2 (2023) MODEC, CTTE	2	2	2	3 organisations d'employeurs et associations professionnelles 3 organisations des travailleurs	6 000,00	2 000,00
Résultat 1.2. D'ici 2026, le cadre normatif et les normes internationales du Travail garantissent une protection adéquate au travail pour tous								15 000,00	7 000,00
Indicateur 1.2.1. Niveau de conformité des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'OIT et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire (indicateur 8.8.2 des ODD)	Rapport sur l'emploi Rapport sur les ODD	MJETSAC - INSEED - OIT	Information non disponible	Oui	Oui	Oui	Oui	6 000,00	4 000,00

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

		Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
					2024	2025	2026		Required	Available funds
	Indicateur 1.2.2. Disparité salariale homme/femme.	Rapport sur l'emploi et l'économie informelle Rapport sur les ODD	MJETSAC - INSEED - OIT	<i>Emploi informel</i> Statut Employeur : Homme : 178 881 KMF Femme : 120 542 KMF <i>Emploi formel</i> Statut Travailleur : Homme : 153 052 KMF Femme : 114 703 KMF	Aucune disparité	Aucune disparité	Aucune disparité	Aucune disparité	5 000,00	2 000,00
	Indicateur 1.2.3. Proportion et nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui travaillent, par sexe et âge (indicateur 8.7.1 des ODD)	Rapport d'activité du Ministère en charge du travail	MJETSAC - OIT	1,7% (2022)	0	0,5	0	0,5	4 000,00	1 000,00
Priorité 2 : Promotion d'une économie compétitive, moderne, résiliente et créatrice d'emplois décents grâce à une croissance forte, durable et inclusive									48 000,00	16 000,00
Résultat 2.1. D'ici 2026, les jeunes, les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les migrants bénéficient d'emplois décents et productifs générés par une économie plus compétitive et inclusive, des partenariats renouvelés et dans une perspective de croissance durable tournée vers les secteurs d'avenir (économie verte, bleue et numérique)									30 000,00	10 000,00
	Indicateur 2.1.4 (UNSDCF). Nombre de personnes insérées durablement sur le marché de l'emploi, désagréé	Rapports Ministère de l'Emploi, MDE, RJE, MODEC, CTTC, SNU	MJETSAC – MDE - ANPI – OIT - PARTENAIRES SOCIAUX	150 dont 85 hommes et 65 femmes	750	750	500	2000 dont 1000 hommes et 1000 femmes	30 000,00	10 000,00

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

	Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
				2024	2025	2026		Required	Available funds
par sexe et situation de vulnérabilité			(2020)						
Résultat 2.2. D'ici 2026, la formalisation de l'économie informelle est accrue et les institutions nationales publiques et privées assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes, la propriété intellectuelle, les systèmes de marché et de la sécurité numérique								18 000,00	6 000,00
Indicateur 2.2.1 : Existence de processus et de mécanismes institutionnels pour faciliter la transition des entreprises et des travailleurs qu'elles emploient vers la formalité	Rapports de MJETSAC, Partenaires sociaux, OIT	MJETSAC - PARTENAIRES SOCIAUX - OIT	2 (2023) reconnus représentatifs au niveau de l'OIT (MODEC, CTC)	1	0	0	3	6 000,00	2 000,00
Indicateur 2.1.2 (UNSDCF) : Proportion de micro, petites et moyennes entreprises respectant les normes environnementales incluant la santé et la sécurité au travail	Rapports des institutions MJETSAC, MIN ENV, ANPI et des agences	MJETSAC – MEII – MIN ENV – MIN PÊCHE – MIN AGRICULTURE – MTPE – ANPI – PARTENAIRES SOCIAUX	683 (ANPI 2023)	2%	3%	5%	10%	6 000,00	2 000,00
Indicateur 2.2.2. Nombre d'entreprises et organisations professionnelles naissantes ou en croissance ayant mis en place des mesures de protection contre les risques numériques et les crises nationales et mondiales	Rapports des institutions MJETSAC, MEII, ANPI et des agences	MJETSAC – MEII – ANPI – PARTENAIRES SOCIAUX	Information non disponible (2023)		5	5	10 entreprises appuyées	6 000,00	2 000,00

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

		Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
					2024	2025	2026		Required	Available funds
Priorité 3 : Renforcement et extension de la protection sociale pour tous									31 000,00	12 000,00
Résultat 3.1. D'ici 2026, les populations comoriennes y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale									31 000,00	12 000,00
	Indicateur 2.6 (UNSCDF). Proportion des travailleurs couverts par un régime de protection sociale, désagrégée par secteur d'activité, type d'emploi, par sexe et statut de vulnérabilité	Rapports INSEED, SNU, Banque mondiale, Ministère en charge de la Protection sociale	MJETSAC – MSSSPSG – CGP – INSEED – CAISSE DE RETRAITES DES COMORES, CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITE ET DE PREVOYANCE SOCIAE, MUTUELLES DE	Moins de 20% (2020)	5%	15%	15%	35%	25 000,00	10 000,00
	Indicateur 3.6 (UNSCDF). Proportion de la population bénéficiant de socles ou de systèmes de protection sociale (désagrégation par sexe, groupes de population, situation de vulnérabilité)	Rapports INSEED, SNU, Banque mondiale, Ministère en charge de la Protection sociale	SANTE - PARTENAIRES SOCIAUX	Moins de 20% (2020)	5%	15%	15%	35%		
	Indicateur 3.5.2 (UNSDCF). Nombre d'institutions disposant de personnes compétentes en coordination et pilotage des systèmes et des politiques sociales ainsi qu'en gestion des données (désagrégation par sexe et situation de vulnérabilité)	Rapports CGP, INSEED, Organismes de sécurité sociale, SNU, Banque Mondiale	CGP - INSEED - CAISSE DE RETRAITES DES COMORES, CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITE ET DE PREVOYANCE SOCIAE, MUTUELLES DE SANTE	4 (2019)	4	2	2	8	6 000,00	2 000,00

First preparation date: Mars 2024

Revision date: Avril 2025

	Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff / entity	Baseline and date	Milestones			End target and date	Cost for monitoring (US\$)	
				2024	2025	2026		Required	Available funds
Total général (US\$)								115 000,00	50 000,00

ANNEXE 4 : LISTE DES CONVENTIONS RATIFIEES PAR L'UNION DES COMORES EN VIGUEUR

- C001 - Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919
- C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919
- C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921
- C012 - Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921
- C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921
- C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921
- C017 - Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925
- C018 - Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925
- C019 - Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925
- C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928
- C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 **P029** - *Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 ratifié le 15 juil. 2021 (En vigueur)*
- C042 - Convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934
- C052 - Convention (n° 52) sur les congés payés, 1936
- C077 - Convention (n° 77) sur l'examen médical des adolescents (industrie), 1946
- C078 - Convention (n° 78) sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels), 1946
- C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- C097 - Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- C099 - Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- C101 - Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952
- C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- C106 - Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- C122 - Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- C143 - Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975
- C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

REFERENCES

- Banque Centrales des Comores. *Rapport annuel 2018*.
- Banque Centrale des Comores. *Rapport annuel 2019*.
- Banque Centrale des Comores. *Rapport annuel 2020*.
- Banque Centrale des Comores. *Rapport annuel 2021*.
- N.U Comores; Union des Comores (2021, Mai). Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF). Union des Comores 2022-2026.
- Union des Comores. (2010). *Programme pays pour le travail décent (2010-2014)*.
- Union des Comores. (2014). *Programme pays pour le travail décent (2015-2019)*.
- Union des Comores. (2022). *Plan relance post-Covid 19 2022-2026*.
- Union des Comores. Plan Comores Emergent 2030.
- Union des Comores. Nations Unies Commission économique pour l'Afrique. (2018, Juillet). Cadre national stratégique pour une politique nationale sur l'économie bleue Union des Comores.
- Union des Comores. Autorité nationale de régulation des TIC. (2022). *Observatoire du numérique. Premier trimestre 2022*.
- Groupe de la Banque africaine de développement. Union des Comores. (2021, Février). Document de stratégie pays 2021-2025.
- Commission de l'Union Européenne. UCLG Africa. Association nationale des Maires Comoriens. (2020, Décembre). Rapport analytique : Implication des autorités locales des Comores dans le processus de programmation de la coopération européenne 2021-2027.
- FIDA. (2021, Septembre). L'Union des Comores : Programme d'options stratégiques pour le pays 2020-2025.
- Gilberte KEDOTE HOUNSOUNOU, C. i., & Ibrahima Ahamada, C. n. (2014). *Politique nationale de protection sociale de l'Union des Comores*.
- Nations Unies Comores. (2020). *Analyse Commune de Pays du Système des Nations Unies des Comores*.
- OIM. (2021). *Union des Comores. Profil 2021. Indicateurs de Gouvernance des Migrations*.
- OIT. (Octobre 2021). *Revue finale du Programme pays pour le travail décent Union des Comores 2015-2021*.
- PNUD. (2020). *Rapport sur le développement humain Comores*.
- Présidence de l'Union de Comores; Secrétariat Général du Gouvernement; Commissariat Général au Plan. (Edition 2020). *Rapport national volontaire de l'Union des Comores au Forum Politique de haut niveau sur le développement durable*.
- Nations Unies. (Mars 2022). *2021 Rapport annuel Nations Unies*.