



Organisation
internationale
du Travail

► PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DECENT (PPTD)

2024 - 2027

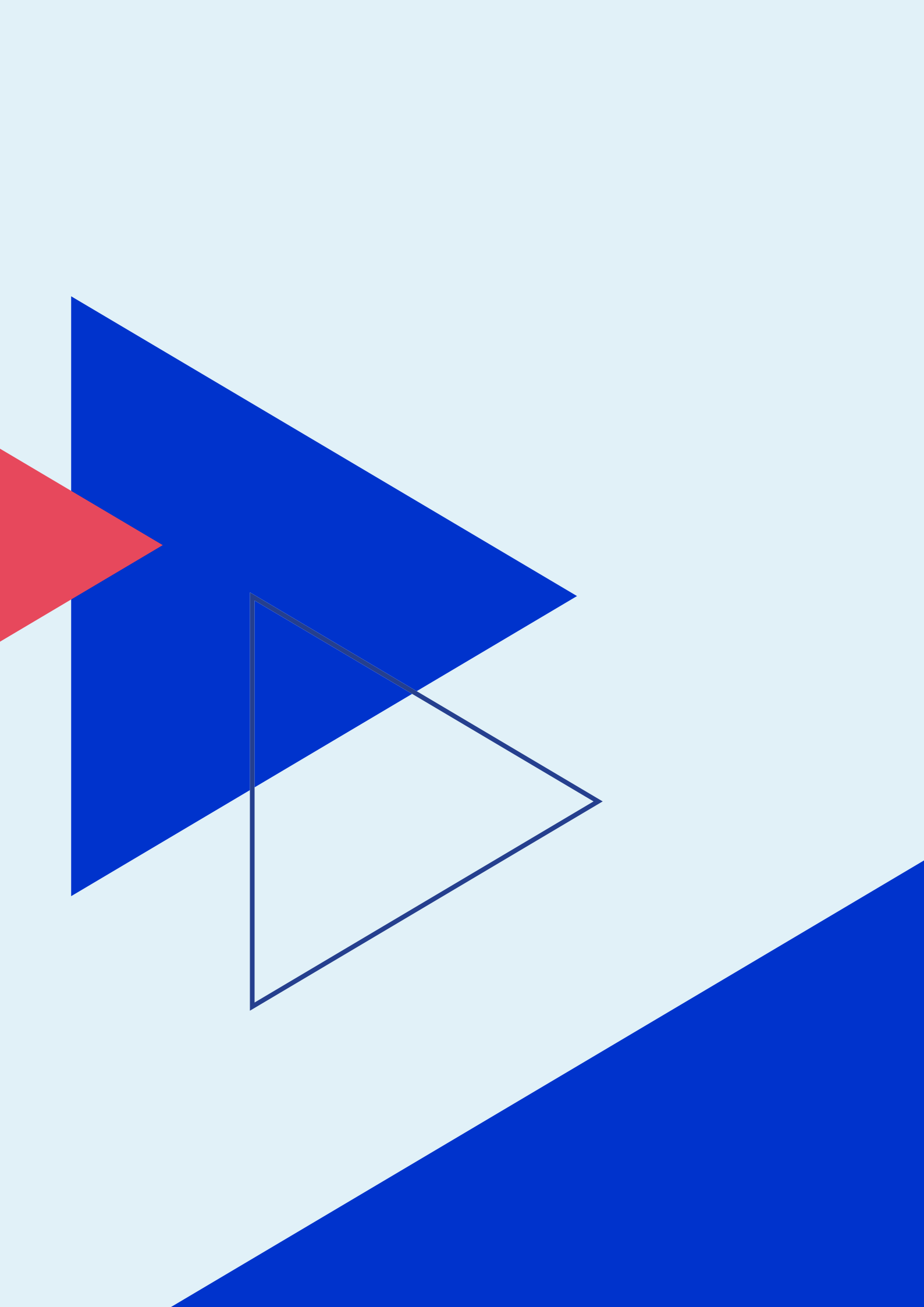
Approuvé en Mai 2024



**PROGRAMME PAYS POUR
LA PROMOTION DU
TRAVAIL DECENT (PPTD)
2024 - 2027**

Approuvé en Mai 2024





► PRÉFACE

Ce PPTD exprime la volonté renouvelée du gouvernement et la vision partagée par les partenaires sociaux à placer l'emploi au centre de la politique macroéconomique, en tant qu'un puissant levier transversal pour la croissance économique, la réduction de la pauvreté, le chômage et le sous-emploi en vue de l'atteinte des Objectifs de Développement Durable, notamment l'ODD 8 : *« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».*

Il s'inscrit dans la continuité des différentes résolutions et stratégies internationales issues des sommets mondiaux et régionaux de haut niveau, notamment le Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique en 2004, qui préconise que l'Emploi soit au centre de tout programme de développement et de lutte contre la pauvreté. C'est ainsi que de nombreux pays ont adopté la formule de Programme Pays pour le Travail décent (PPTD) qui est devenue cruciale dans la mesure où l'ensemble de la communauté internationale et des partenaires au développement cherche à canaliser les efforts de croissance et de développement vers la création d'emplois décents, sous l'impulsion de l'OIT. Le PPTD constitue donc le principal outil de mise en cohérence des stratégies de développement à travers la promotion de l'emploi décent. IL permet également d'accompagner la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi.

Au regard du contexte national actuel, le présent PPTD met l'accent sur l'approche multidisciplinaire dont la démarche consiste à renforcer le partenariat bi et multilatéral avec d'autres acteurs du développement, plus particulièrement le Système des Nations Unies et les Institutions de Bretton Woods, pour une meilleure synergie des interventions, en matière de création d'emplois et de développement des entreprises, de formation professionnelle et entrepreneuriat, de protection sociale, de dialogue social, de tripartisme et de respect des Normes Internationales du Travail.

Il vise à promouvoir un leadership fort et un engagement réel des acteurs publics et privés, à mettre en œuvre des actions à impacts immédiats pour une société juste et équitable et pour un développement inclusif et durable dans un cadre cohérent et consensuel dont l'efficacité est garantie par la prise en compte d'actions pertinentes et réalistes. Le présent PPTD est élaboré selon un processus participatif impliquant les mandants tripartites et prend en compte le Plan national de Développement de la Transition (PNDT 2023 - 2026) et le plan cadre de coopération des nations unies pour le développement durable (UNSDCF- 2023-2027).

Le gouvernement s'engage à assurer une bonne coordination entre les interventions du pays et celles des partenaires techniques et financiers et réaffirme son engagement à œuvrer pour la réalisation des priorités définies dans ce programme avec l'appui des partenaires, au premier rang desquels l'OIT. Les partenaires sociaux, membres du comité tripartite de suivi de la mise en œuvre du PPTD, doivent renforcer leur collaboration pour la mise en œuvre effective de ce programme.

Enfin, je salue les efforts des mandants tripartites et remercie, au nom du Gouvernement de la République et en mon nom personnel, le Directeur Général de l'OIT, et à travers lui le Bureau Pays de l'OIT - Kinshasa, pour son appui et ses encouragements constants qui ont contribué à l'élaboration et à la signature de ce PPTD.

Raymond Ndong Sima

Premier Ministre

Chef du Gouvernemen

► AVANT-PROPOS

Faisant siennes les conclusions du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, 3-9 septembre 2004), le Gouvernement Gabonais avait organisé le Forum national sur l'emploi en 2007. Les recommandations de cette importante activité ont orienté le processus d'élaboration de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle adoptée en novembre 2015.

Ce PPTD repose sur la vision du Gouvernement et des partenaires sociaux de la République du Gabon en vue de placer le travail décent en général, et l'emploi en particulier, au cœur des priorités nationales.

Une mission conduite par la directrice du Bureau de l'OIT/Kinshasa portant sur plusieurs aspects du travail décent a eu lieu en novembre 2023. Les résultats de ladite mission ont permis de mieux cerner le contexte national du pays et de proposer des alternatives multisectorielles adaptées. Ces résultats ont permis également d'enclencher le processus de révision du présent PPTD avec la pleine participation des mandants tripartites et d'autres organisations de la société civile.

Au cours de ces premiers mois, j'ai été réconforté, à la tête du Ministère en charge du travail et de la lutte contre le chômage, par l'approche programme du travail décent plutôt que par l'approche fragmentaire dans la recherche des solutions durables à la problématique de l'emploi. En effet, il ressort que la promotion du travail décent doit s'appuyer sur une approche globale intégrant les objectifs et les cibles en matière d'emplois, dans les cadres nationaux et sectoriels de développement. Cette démarche repose sur une politique coordonnée et à composantes multiples, adaptée aux conditions et contextes locaux et négociées par les mandants tripartites.

Depuis l'avènement de la transition, l'amélioration de certaines tendances socioéconomiques est perceptible, même si les efforts doivent être davantage déployés. Ce PPTD vise à corriger la dispersion des efforts dans le domaine de l'emploi décent et à renforcer, dans un cadre cohérent et consensuel, l'ensemble des initiatives en matière de promotion de l'emploi et de la protection sociale.

Ce PPTD se veut un outil permettant d'accroître le rôle de la promotion du travail décent dans la réduction de la pauvreté, et dans la concrétisation des Objectifs de Développement Durable. Les priorités définies sont en cohérence avec les objectifs nationaux tels qu'identifiés à travers le Plan National de Développement de la Transition (2023-2026) et l'UNSDCF 2023 - 2027. Il s'agit de :

1. *D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques ;*
2. *D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites ;*
3. *D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD)*

La mise en œuvre de ce programme requiert certes beaucoup d'efforts de la part de la partie nationale, mais également des partenaires techniques et financiers et de tout un chacun. Fort heureusement, l'appropriation et l'enthousiasme démontrés lors de l'élaboration du présent document, les appels permanents de l'OIT en faveur du travail décent, ainsi que la dynamique mondiale qui mise de plus en plus sur une croissance créatrice d'emplois, permettent d'espérer que le travail décent n'est pas qu'un slogan, mais plutôt une dynamique ascendante. Ainsi, j'exhorte toutes les parties prenantes à la mise en œuvre de ce document, à conjuguer leurs efforts pour la réalisation effective de ce programme dans les délais impartis, selon le plan de mise en œuvre et le cadre des résultats y afférents.

Je remercie le Président de la Transition, Président de la République et Chef de l'Etat ainsi que le Premier Ministre, pour la volonté politique soutenue et l'accompagnement constant dans l'engagement pour la promotion du travail décent en République Gabonaise. J'adresse également mes sincères remerciements à l'OIT pour son appui substantiel dans l'élaboration de ce programme, pour ses conseils avisés et son assistance soutenue pour la promotion du travail décent.

Mes remerciements s'adressent aussi aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur engagement en faveur du dialogue social et leur participation effective au processus d'élaboration de ce PPTD.

Adrien NGUEMA MBA

Ministre du travail et de la lutte contre le chômage

**PROTOCOLE D'ACCORD
PORTANT PROGRAMME PAYS
POUR LA PROMOTION
DU TRAVAIL DECENT**

**ENTRE LE GOUVERNEMENT
DE LA REPUBLIQUE DU GABON
ET L'ORGANISATION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL REPRESENTEE PAR LE
BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

► **PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT PROGRAMME PAYS
POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT
ENTRE LE GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE DU GABON
ET L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
REPRÉSENTÉE PAR LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

Attendu que le Gouvernement de la République du Gabon, les organisations de travailleurs et les organisations 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 République du Gabon.

Attendu que les Parties souhaitent renforcer leur coopération technique établie depuis que le pays a adhéré à l'OIT comme Etat membre, le 14 octobre 1960.

Attendu que le Gouvernement de la République du Gabon a adhéré à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) le 29 juin 1961 et à son annexe I relative à l'OIT le 30 novembre 1982 ;

Attendu que le Programme Pays Pour la Promotion du Travail Décent (PPTD), 2024-2027 prend en compte les principes et valeurs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), telle qu'amendée en 2022 et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, le Plan National de Développement de la Transition (2023-2026) et le Plan-Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable du Gabon 2023 – 2027.

Les Parties au présent mémorandum conviennent de ce qui suit :

1. *Les Parties s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du PPTD, et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes : (i) d'ici 2027, les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques ; (ii) D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites ; (iii) D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays.*
2. *L'OIT s'engage à contribuer à la mise en œuvre du PPTD en aidant à mobiliser les ressources et en assurant une coopération technique, sous réserve des dispositions de ses divers règlements, réglementations, directives et procédures, en fonction des ressources disponibles et sous certaines conditions, lesquelles devront être convenues par écrit.*
3. *Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes menées par l'OIT dans le pays, le Gouvernement appliquera à l'OIT, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par l'OIT pour exécuter des tâches en son nom, les dispositions de la convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et de son annexe I relative à l'OIT.*

4. *Le présent mémorandum d'accord pourra être modifié par consentement mutuel des Parties.*
5. *Rien de ce qui figure dans le présent mémorandum d'accord ou qui s'y rapporte ne saurait être interprété comme une renonciation aux privilèges et immunités dont jouit l'OIT.*
6. *Le document du PPTD est joint en annexe du présent mémorandum d'accord. En cas d'incompatibilité entre les contenus de ces deux documents, y inclus les dispositions de l'article 3 du mémorandum d'accord, c'est ce dernier qui fera foi. L'original du présent mémorandum d'accord portant les signatures officielles (a été rédigé en Français) fera foi.*
7. *Le présent mémorandum, qui rend caduques toutes les communications sur le sujet entre les Parties, entrera en vigueur lorsqu'il aura été signé par les représentants autorisés des Parties.*

En foi de quoi, les signataires habilités des Parties ont signé le présent Mémorandum d'Accord en quatre copies originales.

Pour et au nom de la République du Gabon

Mr Alexandre BARRO CHAMBRIER

Vice-Premier Ministre, Ministre de la Planification et de la Prospective



Mr Jean Pierre TCHOUA

Représentant des Employeurs



Pour l'Organisation Internationale du Travail

Mr Etienne Lambert BOUDZANGA

Représentant des Travailleurs



Pour le Système des Nations Unies au Gabon

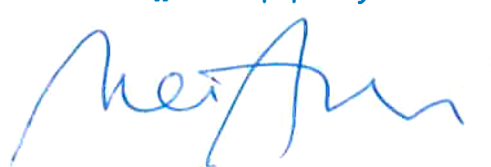
Mme Fanfan RWANYINDO KAYIRANGWA

*Sous-Directrice Générale,
Directrice Régionale pour la Région Afrique*



Mme Savina AMMASSARI

*Coordonnatrice Résidente
Cheffe de l'Equipe-Pays*





▶ TABLE DES MATIÈRES

▶ PRÉFACE	5
▶ AVANT-PROPOS	6
▶ PROTOCOLE D'ACCORD PORTANT PROGRAMME PAYS POUR LA PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT	9
▶ RÉSUMÉ EXÉCUTIF	17
▶ 1. INTRODUCTION	21
▶ 2. PROGRÈS ACCOMPLIS EN MATIÈRE DU TRAVAIL DÉCENT ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	22
2.1. Contexte du pays	23
2.2. Contexte socioéconomique	23
2.3. Diagnostic de la situation du pays en matière de travail décent au regard des ODD	25
2.4. Situation de l'emploi	26
2.5. Développement des compétences et employabilité	29
2.6. Protection sociale	30
2.7. Santé et sécurité au travail	32
2.8. Situation des Normes Internationales du Travail	33
2.9. Tripartisme et dialogue Social	34
2.10. Situation des organisations d'employeurs	35
2.11. Situation des organisations de travailleurs	35
2.12. Aperçu de l'égalité de genre	35
2.13. Leçons de l'assistance antérieure de l'OIT au Gabon	36
2.14. Avantage comparatif de l'OIT au Gabon	38
2.15. Alignement avec les cadres de développement internationaux, régionaux et nationaux... ..	38
2.16. Théorie de Changement du PPTD	39
▶ 3. PRIORITÉS ET RÉSULTATS DU PROGRAMME	43
3.1. Priorité 1	43
3.2. Priorité 2	48
3.3. Priorité 3	53
▶ 4. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	58
4.1. Pilotage et coordination	59
4.2. Rôle du BIT	59
4.3. Évaluation des risques et stratégies de mitigation	60
4.4. Gestion, évaluation et suivi	61
4.5. Mobilisation de ressources	62
4.6. Plaidoyer et Plan de communication	62
▶ ANNEXES	64
ANNEXE 1 : CADRE DES RESULTATS	65
ANNEXE 2 : PLAN DE SUIVI DES RESULTATS	78
ANNEXE 3 : PLAN DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE	82

► LISTE DES ACRONYMES

AFD	: Agence Française de Développement
APERP	: Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté
ARV	: Antirétroviraux
BAD	: Banque Africaine de Développement
BIT	: Bureau International du Travail
BTP	: Bâtiment et Travaux Publics
CDD	: Contrat à Durée Déterminée
CDI	: Contrat à Durée indéterminée
CEACR	: Commission d'Experts sur l'Application des Conventions et des Recommandations
CES	: Conseil Economique et Social
CIPRES	: Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CLE	: Connaître votre Entreprise
CNAMGS	: Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
CNDS	: Conseil National du Dialogue Social
CNP	: Comité National de Pilotage
CNSS	: Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
COP26	: Conférence des parties (26 ^{ème} session)
CPG	: Confédération Patronale Gabonaise
CPPF	: Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des Agents de l'Etat
CRADAT	: Centre Régional Africain d'Administration du Travail
CREE	: Créer votre Entreprise
CSBO	: Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire
CRTI	: Comité pour la Transition et la Restauration des Institutions ()
CSU	: Couverture Santé Universelle
CTAS	: Commission du Travail et des Affaires Sociales de l'Union Africaine
DGE	: Direction Générale de l'Emploi
DGS	: Direction Générale de la Sécurité Sociale
DGSST	: Direction Générale de la Santé et Sécurité au Travail
EAT	: Equipe d'Appui Technique au Travail Dément
EGEP	: Enquête Gabonaise sur l'Evaluation et le Suivi de la Pauvreté
ENEC	: Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage

ETP	: Enseignement Technique et Professionnel
FAO	: Fonds des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation
FIR	: Fonds d'aide à l'Insertion et à la Réinsertion Professionnelles
FMI	: Fonds Monétaire International
GAR	: Gestion Axée sur les Résultats
GEF	: Gabonais Économiquement Faibles
GERME	: Gérer Mieux votre Entreprise
HIMO	: Haute Intensité des Mains d'Œuvre
IIES	: Institut International d'Etudes Sociales
IPS	: Institution de Prévoyance Sociale
LAB/ADMIN	: Administration du Travail
MEEDD	: Ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement Durable
NIT	: Normes Internationales du Travail
OE	: Organisations des Employeurs
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONE	: Office National de l'Emploi/Gabon
ONUSIDA	: Programme des Nations Unies sur le VIH/SIDA
OT	: Organisations des Travailleurs
PAO	: Plan d'Action Opérationnel
PAT	: Plan d'Accélération et de la Transformation
P&B	: Programme et Budget de l'OIT
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PMI	: Petites et Moyennes Industries
PNDT	: Plan National de Développement de la Transition
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi
PNPE	: Pôle National pour la Promotion de l'Emploi
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PRODIAF	: Programme de Promotion de Dialogue Social en Afrique
PPTD	: Programme par Pays pour un Travail Dément
PSGE	: Plan Stratégique Gabon Emergent

PTF	: <i>Partenaires Techniques et Financiers</i>
R200	: <i>Recommandation N°200 de l'OIT sur le VIH/SIDA</i>
REDD+	: <i>Programme de réduction des émissions dues à la déforestation et à la dégradation des forêts</i>
ROME	: <i>Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois</i>
SIAMT	: <i>Système d'Informations et d'Analyses du Marché du Travail</i>
SIME	: <i>Système d'Informations sur le Marché de l'Emploi Travail</i>
SNU	: <i>Système des Nations Unies</i>
SST	: <i>Santé et sécurité au travail</i>
UNDAF	: <i>Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement</i>
UNESCO	: <i>Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture</i>
UNFPA	: <i>Fonds des Nations Unies pour la Population</i>
UNICEF	: <i>Fonds des Nations Unies pour l'Enfance</i>
VIH	: <i>Virus de l'Immunodéficience Humaine</i>

RESUME EXECUTIF ▶

The image features a vibrant background with a red-to-blue gradient. Overlaid on this are several geometric shapes: a large solid blue triangle pointing right, a smaller grey triangle pointing left that overlaps the blue one, and a white outline of a triangle pointing right. The text 'RESUME EXECUTIF' is in bold white uppercase letters, followed by a white right-pointing triangle symbol.

Le Gabon a décidé de se doter d'un PPTD dans l'objectif de disposer d'un cadre cohérent de promotion de l'emploi décent durant les quatre prochaines années. Ce programme est élaboré dans une mouvance participative convoquant les mandants tripartites et les autres partenaires autour de la résolution des déficits de travail décent.

Le regard critique posé sur les différentes composantes du travail décent, laisse apparaître, en matière d'emploi, l'hypertrophie du secteur informel dominé par des étrangers, la persistance du chômage frappant plus particulièrement les jeunes, les femmes et les ruraux, la faible employabilité des jeunes liée à la faible adéquation de la formation aux besoins du marché du travail, l'insuffisance des profils adéquats pour une exploitation maximale des opportunités d'emploi.

En matière de Normes Internationales du Travail, les déficits sont relatifs à la persistance de gaps dans l'effort d'adaptation des textes nationaux aux conventions ratifiées, à la faible vulgarisation et appropriation des normes sur les lieux de travail, aux difficultés d'application des normes dans le secteur informel, aux déficits dans la mise en application des droits fondamentaux du travail décent.

Dans le secteur de la protection sociale, on observe, la très faible extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle et de l'économie rurale, la faible effectivité des normes de protection sociale pour les travailleurs du secteur formel. La SST aussi n'est pas suffisamment implantée, en particulier les outils de gestion systémique tels que la politique nationale, le profil national et le programme national qui ne sont pas encore élaborés alors que le SST est devenue un droit fondamental depuis juin 2022.

à l'absence des cadres tripartites national et sectoriel, la pluralité syndicale et le problème de la représentativité, l'obsolescence des conventions collectives et leur absence dans certains secteurs, l'insuffisante impulsion des mécanismes de dialogue social de la part de l'administration du travail et la faible maîtrise par les organisations de travailleurs des fondamentaux du syndicalisme. L'efficacité du dialogue social se heurte aux insuffisances d'organisation et de structuration des différentes parties y compris les partenaires sociaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs rencontrent des difficultés pour asseoir leur représentativité. Leur atomisation et faiblesses importantes en termes de capacités opérationnelles sont à relever.

Au sortir de l'analyse des principaux défis liés à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent au Gabon, les mandants tripartites ont décidé de focaliser le PPTD sur trois priorités :

1. *Priorité 1 : D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques. (ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17).*
2. *Priorité 2 : D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites (ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17).*
3. *Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD).*

Chacune de ses priorités, en lien avec les principes de la GAR, est déclinée en résultats et produits dotés d'indicateurs et accompagnés d'une stratégie de mise en œuvre.

Sur le plan opérationnel, le Ministère du travail et de la lutte contre le chômage mettra en place, par Arrêté ministériel, un Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre du PPTD élargi à d'autres ministères ayant un lien direct avec les dimensions promues dans ce PPTD ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Pour maximiser ses chances de réussite, le PPTD sera assorti d'une stratégie de mobilisation des ressources, d'un plan de communication et de plaidoyer et d'un dispositif de suivi – évaluation.

PRIORITES	RESULTATS
Priorité 1 : Les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques. (ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17).	1.1. Les mandants gabonais assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert et bleu, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes
	1.2. Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue ainsi dans l'économie rurale basée sur une transition vers l'économie formelle (ODD 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12).
Priorité 2 : D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites (ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10,16,17).	2.1. Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10)
	2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale.
Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD).	2.3. Résultat 3.1 : Le Gabon dispose d'un système de dialogue social permanent, efficace et transparent qui garantit une meilleure gouvernance du monde du travail et un développement durable et équitable. (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)
	2.4. Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)



1. INTRODUCTION ▶



Etat membre des Nations Unies (1960), la République Gabonaise s'est engagée à atteindre les ODD en 2030. Dans ce cadre, le Gouvernement est assisté par les agences des Nations Unies dont l'OIT qui apporte son appui aux mandants tripartites à travers l'élaboration d'un PPTD. En effet, le PPTD constitue un cadre de collaboration orienté vers l'atteinte des résultats en partenariat entre l'OIT et les mandants tripartites pour une période donnée. Impliquant les mandants tripartites et les partenaires au développement, le PPTD est aussi un cadre de coopération pour l'appui aux stratégies nationales de développement. Il consiste en des choix stratégiques et opérationnels de mise en œuvre de la programmation dans les meilleurs intérêts des mandants, y compris l'allocation des ressources et une réponse appropriée aux besoins exprimés par le gouvernement.

Le Gabon se dote d'un PPTD dans l'objectif de disposer d'un cadre cohérent de promotion de l'emploi décent durant les quatre prochaines années, soit de 2024 à 2027. Pour assurer son appropriation par le monde du travail gabonais et l'engagement à sa réalisation, ce programme repose sur la participation directe des mandants (gouvernement, organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs et autres parties prenantes). En janvier 2024, à la demande du gouvernement de la République gabonaise, le bureau de l'OIT à Kinshasa, a effectué une mission à Libreville en vue de lancer processus.

La formulation du programme a tenu compte des leçons tirées de l'ancien PPTD 2013-2016, en particulier la nécessité du respect des délais d'exécution des activités et d'un suivi plus assidu pour plus d'efficacité. La formulation d'un nouveau PPTD répond aussi au besoin d'alignement aux nouveaux instruments nationaux de planification, en particulier le Plan National de Développement pour la transition (2024 – 2026) dont la vision stratégique de développement de la période de transition qui consiste à « *restaurer les institutions de l'Etat, consolider une croissance économique inclusive et durable soutenue par une gouvernance nationale plus efficace en misant sur le développement du capital humain et des infrastructures* ».

L'ensemble des acteurs de la formulation du PPTD, forts des valeurs incarnées par l'OIT, ont reconnu l'impérative nécessité d'adopter, une approche institutionnelle concertée, intégrée et cohérente pour organiser la réalisation de l'Agenda du Travail Décent dans le pays, partant du Plan National de Développement pour la transition (2024 – 2026). Par cette démarche engagée, les parties prenantes à la base de la réalisation du Travail Décent marquent leur ferme volonté de faire progresser le Gabon, tant socialement qu'économiquement vers une croissance saine dans un climat social apaisé, en tant que fondement de la bonne gouvernance.

Dès lors, placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur de la politique économique et social devait obéir aux Objectifs Stratégiques de l'OIT, autour desquels s'articulent son « *Agenda pour le Travail Décent* » et les conclusions du Sommet des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'Emploi et la Lutte contre la pauvreté tenu à Ouagadougou en septembre 2004.

Sous le leadership du Ministre du travail et de la lutte contre le chômage et en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et les organisations de la société civile, le PPTD 2024 – 2027 a été formulé de façon participative avec l'ensemble des parties prenantes.

Au plan formel, le PPTD traite du contexte socio-économique national, définit trois priorités au niveau national, décline un cadre de mise en œuvre et un mécanisme de suivi-évaluation. A l'instar d'autres documents prévisionnels, le PPTD reste susceptible d'amélioration sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation de sa mise en œuvre.



2. PROGRÈS ACCOMPLIS ► EN MATIÈRE DU TRAVAIL DÉCENT ET DU DÉVELOP- PEMENT DURABLE

► 2.1. CONTEXTE DU PAYS

Situé dans le golfe de Guinée, le Gabon s'étend sur 267 667 km². Le pays partage ses frontières avec la Guinée équatoriale, le Cameroun et le Congo. Il dispose aussi d'une façade maritime de 850 km donnant sur l'océan Atlantique. En 2013, le Gabon comptait environ 1'811'000 habitants, soit une densité de 6,8 habitants/Km². Les jeunes de moins de 25 ans représentent 54,6% de la population gabonaise. Le Gabon affichait un taux d'urbanisation de 87,1% en 2013 et 90% en 2020, ce qui fait de ce pays le plus urbanisé en Afrique. Aujourd'hui, la population du pays est estimée à plus de deux millions de personnes¹.

Sur le plan politique, depuis le 30 août 2023, le Gabon est rentré dans une nouvelle ère institutionnelle avec l'avènement du Comité pour la Transition et la Restauration des Institutions (CTRI) que dirige le Général de Brigade, Brice Clotaire OLIGUI NGUEMA, Président de la Transition et Président de la République. Le Gabon connaît la pluralité politique qui permet d'asseoir une forme démocratique favorisant la participation aux débats politiques nationaux en vue de la transformation du pays. Cependant, face aux insuffisances, dans le respect des principes démocratiques, il convient de relever les défis relatifs à la restauration de la stabilité des institutions qui passe par un dialogue national et une consultation publique.

En outre, sur la période 2009-2023, le Gabon a conduit plusieurs réformes dans le sens du renforcement de sa gouvernance politique et juridique. Ces efforts ont été marqués par l'adoption d'un arsenal juridique abondant mais peu appliqué, du fait d'une absence de nombreux textes d'application rendant les textes législatifs et normatifs inopérants. Malgré une volonté appréciable de réformer et d'instaurer un dispositif de contrôle interne, la méconnaissance de ces outils dans les services publics par les managers, administrateurs et directeurs généraux a constitué un facteur limitant. De plus, les chevauchements constatés dans l'application des textes ont contribué à créer une confusion juridique et des conflits institutionnels entre des organes de pilotage du développement social, économique et environnemental du Gabon. Cela donne lieu à de nombreux recours auprès du Conseil d'Etat par les gouvernés ou auprès de la Cour Constitutionnelle pour régler les conflits institutionnels et les refus d'application de la loi.

A ces défis s'ajoutent ceux de l'impunité constatée à tous les niveaux de gouvernance de l'Etat. Il s'agit entre autres de : (i) la non application des décisions prises par les juridictions administratives et pénales sur le plan financier ; (ii) le manque d'évaluation périodique du coût financier de l'application des lois aussi bien par l'exécutif que par les parlementaires ; (iii) le déficit d'inventaire complet des insuffisances et des doublons dans les textes législatifs, réglementaires en matière de bonne gouvernance.

► 2.2. CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE

2.2.1. Sur le plan macroéconomique

Le Gabon fait partie des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Cinquième producteur de pétrole d'Afrique, il a enregistré au cours des deux dernières décennies une forte croissance économique portée notamment par la production du pétrole, du bois et de manganèse. Le rythme d'évolution de la croissance alterne des phases d'expansion et de récession sur la période 2009 à 2023, corrélé aux prix des matières premières, notamment du pétrole.

¹ Plan- Cadre de Coopération des Nations Unies pour le Développement Durable du Gabon (UNSDCF 2024 - 2027)

Entre 2010 et 2014, on observe une évolution rapide de la croissance soit 6.0% en moyenne en lien avec les investissements publics des grands travaux de l'émergence dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Plan Stratégique Gabon Emergent (PSGE). Suite au ralentissement de l'économie mondiale et à la baisse des cours de certaines matières premières, dont le pétrole et le bois, le taux de croissance moyen du PIB s'est situé à 3.0% sur la période 2014 à 2017, en repli par rapport à la période précédente².

Entre 2017 et 2019, on note une reprise de la croissance avec une moyenne de 2.35% en lien avec la mise en œuvre du Plan de Relance de l'Economie (PRE) initié en 2017 par le Gouvernement, avec l'appui du FMI et la BAD visant à assurer une stabilité macroéconomique et renouer avec une croissance forte et durable. Parmi les réformes proposées, la priorité était accordée à l'apurement de la dette intérieure et l'amélioration de la gestion des finances publiques.

L'année 2020 a été marquée par une récession avec une croissance de -1.8% liée à l'apparition de la pandémie de la Covid-19. Pour juguler les effets négatifs de la crise sanitaire, le Gouvernement a adopté le Plan d'Accélération et de la Transformation (PAT), principalement axé sur le renforcement de la structure économique, l'amélioration des infrastructures d'éducation, de santé et du système social combiné à des mesures conjoncturelles stratégiques qui ont eu pour effet une reprise de la croissance économique avec une moyenne de 2.3% sur la période 2021-2023.

Dans ce contexte, une transformation structurelle de l'économie gabonaise est essentielle pour atteindre un meilleur modèle de croissance. Pour y parvenir le Gabon doit diversifier son économie y compris à travers l'économie verte qui offre une opportunité unique d'atteindre plus rapidement une croissance inclusive et durable.

L'urgence est de renforcer la promotion d'une croissance économique inclusive et durable à travers la diversification du potentiel économique national et un accroissement de la mobilisation d'investissements importants en faveur des secteurs clés pour leur mise à l'échelle. L'impératif d'améliorer la gestion des finances publiques et de renforcer l'environnement des affaires sont également des défis majeurs. Une maîtrise des tensions inflationnistes pour lutter contre la vie chère et réduire les coûts des intrants dans plusieurs secteurs.

Au regard du potentiel en termes de croissance riche en emplois et de résilience économique dont regorge le secteur hors pétrolier, le Gabon est désormais déterminé à réduire sa dépendance vis-à-vis des matières premières, notamment les hydrocarbures, et de transformer son économie afin de devenir un pays émergent d'ici 2025. Le pays a mis en place une politique industrielle basée sur l'aménagement de zones économiques spéciales et l'attraction des investissements directs étrangers. Cette approche a été concrétisée par exemple par le Partenariat Public-Privé avec la société OLAM, dont le but est de promouvoir l'agriculture de subsistance et d'exportation comme relai de croissance.

L'État continue à investir massivement dans les infrastructures, notamment routières, pour rester une destination attractive pour les investissements étrangers. Une stratégie adoptée récemment est d'encourager les partenariats-publics privés dans les infrastructures de production, ainsi que dans les constructions à vocation commerciale. Cette solution innovante permet de palier les problèmes de financement actuels. Un autre volet consiste à rationaliser les infrastructures en cours et prévues, afin d'optimiser leur impact sur la croissance et la réduction de la pauvreté.

² Plan National de Développement de la Transition

2.2.2. Sur le plan social

Le taux national de pauvreté reste élevé (33,4%) mais est en baisse par rapport à 2005 (41,8%)^{8,9}. Environ 59,5 % de la population rurale vit dans la pauvreté, contre 29,4 % dans les zones urbaines. La profondeur de la pauvreté est plus marquée en milieu rural : selon les estimations de la Banque mondiale, les ressources nécessaires permettant aux ménages pauvres d'échapper à la pauvreté sont trois fois plus élevées en milieu rural qu'en milieu urbain. Il faut noter que 8,2% de personnes vivent dans l'extrême pauvreté. Bien que la pauvreté soit en recul, les inégalités persistent dans le pays. Le coefficient de Gini, une mesure courante de l'inégalité des revenus, indique un GINI moyen de 38.

Bien que la pauvreté soit en recul, les inégalités persistent dans le pays. Sur la base de l'analyse faite par le Bilan Commun Pays, menée par les Nations Unies au Gabon, les principaux groupes vulnérables dans le pays sont les : (i) populations pauvres en zone urbaine et péri-urbaine, notamment celles vivant dans les quartiers sous-intégrés ; (ii) populations rurales enclavées ; (iii) migrants et les réfugiés ; (iv) personnes vivant avec le VIH/Sida ; (v) femmes et les filles, notamment vivant dans des ménages pauvres ayant comme chef du foyer une femme et (vi) enfants.

La situation de vulnérabilité de ces groupes met en lumière une forme de transmission intergénérationnelle de la pauvreté selon les antécédents familiaux et sociaux.

► 2.3. DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DU PAYS EN MATIÈRE DE TRAVAIL DÉCENT AU REGARD DES ODD³

Le Gabon a réalisé des progrès significatifs dans la mise en œuvre des ODD. L'analyse contenue dans « *Africa SDGs Index and Dashboards Report* », publié en septembre 2020 par le Centre des ODD pour l'Afrique et le Réseau des solutions de développement durable, donne un aperçu des progrès et des défis. Ce rapport classe le Gabon au 14^{ème} rang des 52 pays évalués sur le continent africain pour le progrès vers les ODD, avec un indice de 58,07 sur un total possible de 100.

Plus encourageant encore, le Gabon se classe 9^{ème}, avec un indice de 62,24, sur l'indice « *Leave No One Behind* » du même rapport. Ce qui témoigne des performances relativement bonnes du Gabon en matière d'égalité et d'inclusion. Selon le rapport ENV sur les progrès du Gabon vers les ODD, et au regard des tendances observées depuis 2015, le pays est bien avancé surtout en matière de protection de l'environnement, de la biodiversité et d'engagement dans la lutte contre les changements climatiques (ODD 13, 14 et 15) ainsi qu'en matière de promotion de l'égalité des genres (ODD 5). Il sied de noter que Seules 43,3% des femmes adultes sont économiquement actives, principalement dans les secteurs des services (51,5%) et agricole (45,8%)²⁵. Seulement 2,8% des femmes travaillent dans le secteur industriel. Ces données prouvent .

Le Gabon est également en bonne voie pour atteindre les ODD 3 (Bonne santé et Bien-être), ODD 6 (Eau Propre et Assainissement), ODD 7 (Énergie propre et Assainissement), ODD 9 (Industrie, Innovation et Infrastructure) et ODD 12 (Consommation et Production responsable). L'atteinte d'autres ODD reste à la portée du pays moyennant des efforts conséquents, c'est le cas de l'ODD 4 (Éducation de qualité), de l'ODD 8 (Travail décent et Croissance économique), de l'ODD 10 (Inégalités réduites) et de l'ODD 17 (Partenariats pour la réalisation des ODD). Quant aux ODD 1 (Pas de pauvreté), ODD 2 (Zéro faim), ODD 11 (Villes et Communautés durables) et ODD 16 (Paix, Justice et Infrastructures efficaces), des progrès sont possibles, mais leur atteinte sera très difficile car ils vont nécessiter des efforts plus substantiels pour inverser significativement les tendances actuelles et accélérer leurs avancées d'ici 2030.

Les succès du Gabon sont plus nets dans la préservation de l'environnement et de la biodiversité, comme le montrent la faible empreinte carbone du pays, la forte superficie des aires marines protégées (63,7%), à des fins de préservation et la conservation de son massif forestier couvrant environ 88% du territoire national. Tous ces efforts font du Gabon un important puit de carbone contribuant à la forte séquestration carbone des forêts du Bassin du Congo dont elle représente 13% de la superficie. Grâce à ces très importantes avancées et son fort engagement dans la lutte globale contre les changements climatiques, le Gabon a joué depuis de nombreuses années un rôle important dans les négociations climatiques. En effet, il était le pays chef de file des négociateurs africains lors de la 26^{ème} « *Conférence des parties* » (COP26) en 2021 à Glasgow.

Le Gabon est donc bien placé pour atteindre les ODD relatifs à la préservation de l'environnement et à la lutte contre les changements climatiques. L'enjeu pour le Gabon est de continuer à se conformer au Programme de réduction des émissions dues à la déforestation et à la dégradation des forêts (REDD+), en maintenant son couvert forestier. Le cap de la neutralité carbone reste maintenu et le couvert forestier du pays garde intact l'essentiel de son pouvoir de séquestration de carbone en dépit des menaces sur l'environnement que constituent le développement de l'agro-industrie, la réalisation des infrastructures.

► 2.4. SITUATION DE L'EMPLOI ⁴

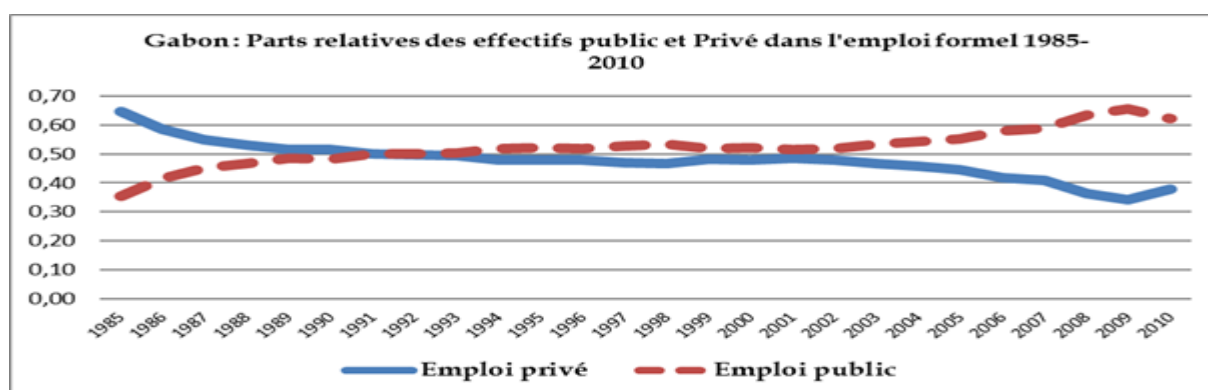
En dépit d'un taux d'emplois non négligeable de l'ordre de 42,6% en 2019, illustrant un niveau d'occupation satisfaisant de la population active au Gabon, le marché du travail évolue dans un cadre fortement influencé par l'économie informelle (presque 40% du PIB est informel). Cela se traduit par une forte présence de travailleurs dans l'informel, en témoigne le niveau assez élevé des emplois vulnérables.

L'emploi informel est cependant dominé par les étrangers, en particulier venant de l'Afrique de l'Ouest et de l'Afrique centrale dans un contexte de migration économique. Ayant en moyenne un niveau d'instruction faible, ceux-ci exercent en majorité en tant qu'artisans, vendeurs, salariés et indépendants dans les secteurs du commerce, des services et de l'agriculture. Les services (transport, restauration, couture, réparation mécanique...) représentent 38% des effectifs globaux du secteur informel contre 29% pour le commerce et 19% pour l'agriculture. Les industries et le BTP (principalement la construction) représentent respectivement 9% et 5%. Les nationaux sont plus visibles dans la construction, la menuiserie et les services. Dans l'ensemble, les personnes exerçant dans les entreprises informelles n'ont pas de niveau d'éducation et de formation de base élevé. En général, ils acquièrent leur formation sur le tas.

Le secteur public, avec 21% du total de la population active occupée, est le deuxième employeur du pays. L'emploi public comprend les effectifs permanents de la fonction publique, le personnel des collectivités locales et la main-d'œuvre non permanente de l'Etat. Les effectifs des administrations sociales qui en représentaient 36% en 2010 et les forces de sécurité qui constituent près de la moitié des agents publics en sont les plus importantes composantes. Evalué à environ 47 000 agents en 1985, l'emploi public a plus que doublé en 25 ans, pour atteindre plus de 100 000 agents en 2010 d'après les résultats de l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage (ENEC), suite à des recrutements massifs de personnels n'obéissant pas à une programmation ni à l'expression de besoins réels de l'administration. L'accès à la fonction publique est perçu comme le seul moyen d'avoir une situation professionnelle stable.

En 2010, le secteur public fournissait 102 245 emplois (soit 26,3% du total des emplois) et les entreprises privées formelles 62 272 emplois (soit 15,7% au niveau national). Mais, en tendance, c'est à partir de 2002 que l'on observe un effet de ciseaux qui place l'emploi public au-dessus de l'emploi privé (voir graphique ci-après).

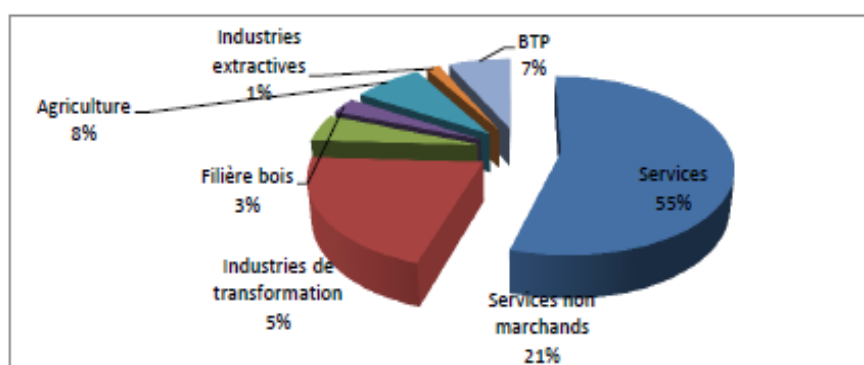
⁴ Les données utilisées pour cette partie sont tirées de la PNE du Gabon, pp 17-25



Graphique 1 – Evolution de l'emploi formel entre 1985 et 2010

La tendance s'amplifie sur la période 2010–2015. D'après les données de la loi de finances exercice 2015, les effectifs de la fonction publique sont passés de 70 935 agents à 109 050 (non compris ceux des collectivités locales), soit une augmentation de 38 115 agents en cinq ans (+53,73%). Les effectifs du secteur privé sont passés de 43 330 salariés en 2009 à 75 752 en 2014, soit une hausse de 32 422 emplois (+74,83%).

Globalement, l'administration publique absorbe l'essentiel de la main-d'œuvre qualifiée. La répartition de la main-d'œuvre, selon la branche d'activité révèle une prédominance du secteur tertiaire.



Graphique 2 - Répartition de l'emploi global par branches d'activités
(En % du total des actifs occupés)

Il faut noter que le nombre d'emplois publics n'a véritablement pas varié depuis 2015, en s'établissant à 102 000 environ selon la loi de finances de 2019. Dans un contexte de contrôle de la progression de la masse salariale, les plafonds d'autorisations d'emploi des ministères, des autorités administratives et des institutions ont été fixés au total 102 079 agents salariés. Cela signifie que c'est au niveau du secteur privé et de l'économie informelle qu'il faut s'attendre à une création massive d'emplois, à politique inchangée.

La répartition de la force de travail par catégorie socioprofessionnelle fait ressortir la forte proportion de patrons/employeurs et de travailleurs indépendants dans le secteur informel. Le marché du travail gabonais se caractérise également par la forte proportion d'emplois vulnérables. Le tiers de la population active exerce un emploi vulnérable au Gabon

Le niveau du chômage est le point le plus frappant du marché du travail gabonais. Evalué à 18% lors du recensement général de la population de 1993, le taux de chômage au Gabon, au sens du BIT, a été estimé par l'ENEC à 20,4% en 2010 et le taux de chômage élargi incluant les « chômeurs découragés », à 27,6%. Il est en accroissement de 5 points entre 2005 et 2010 puisque l'Enquête Gabonaise d'Evaluation de la Pauvreté (EGEP) de 2005 l'évaluait à 16,3%. Le taux de chômage est élevé en milieu urbain (21%) et en milieu rural (19%). Plus récemment, les projections réalisées par l'OIT sur la base des hypothèses contextuelles, font état d'un taux de chômage global estimé à 18,5% et un taux de chômage des jeunes au-delà des 30% en 2016.

La crise économique consécutive à la pandémie de COVID 19 a notamment eu pour effet une augmentation du taux de chômage, qui s'élevait à 20,5% en 2020, selon les estimations de l'OIT, touchant en particulier les jeunes de 15-24 ans (36%) et les femmes (32%). Selon la Direction Générale de la Statistique, en juin 2020, plus de 104 000 personnes ont perdu leur emploi dont 46% des femmes, avec un impact estimé sur le taux de chômage de +7% (Impact socio-économique de la COVID 19 au Gabon, PNUD, juillet 2020). Elles illustrent le dysfonctionnement du marché du travail dont une des causes seraient liées à la conjoncture défavorable sur le marché des hydrocarbures et à l'impact de la pandémie de la COVID 19. L'analyse causale de ce dysfonctionnement du marché de travail réalisée dans le contexte de préparation d'une politique nationale de l'emploi en 2017, a identifié comme problème majeur le chômage et le sous-emploi, en particulier chez les jeunes. Il en ressort quatre causes majeures pour expliquer cette situation : (i) la faible capacité d'absorption de la main-d'œuvre par l'économie nationale ; (ii) la faible employabilité des demandeurs d'emplois ; (iii) la faible promotion du climat des affaires, du secteur privé et de l'entrepreneuriat ; (iv) la défaillance de la gouvernance du marché du travail.

Les jeunes sont les plus affectés par le chômage. Le taux de chômage atteint 36% selon le Plan d'Accélération de la Transformation 2021 chez les jeunes de 15 à 24 ans, quel que soit le milieu de résidence. Les jeunes rencontrent beaucoup de difficultés à s'insérer professionnellement en sortant du système scolaire. Un taux de chômage aussi important parmi les jeunes est une source potentielle de problèmes économiques et sociaux et révèle l'urgence à mettre en œuvre des mesures énergiques encourageant la création massive d'emplois.

L'accès à l'éducation et à la formation professionnelle ne protège pas contre le chômage au Gabon. Les données sur l'activité de placement du Pôle National pour la Promotion de l'Emploi montrent, qu'en dépit d'une demande d'emplois supérieure aux offres, plus d'un tiers des offres d'emplois ne sont pas satisfaites. Plusieurs raisons, dont l'absence de profils correspondants et le manque d'un dispositif sur les besoins de compétences et métiers y afférents, expliquent cette situation. Ce faible taux de satisfaction est relevé pour toutes les catégories de qualifications. Il est cependant plus faible pour les demandeurs ayant un profil d'ouvriers qualifiés, de techniciens et d'ingénieurs.

Les femmes sont très vulnérables vis-à-vis du marché du travail. D'abord elles sont 39,1% à travailler pour leur propre compte, essentiellement dans des emplois informels agricoles et du commerce ou à exercer des emplois non rémunérés contre 27,6% chez les hommes. Ensuite, le chômage des femmes est d'environ deux fois celui des hommes et c'est parmi elles que l'on observe plus de chômeurs découragés. En conséquence, elles sont moins présentes sur le marché du travail avec un taux d'activité évalué à 34,5% soit plus de 15 points d'écart avec celui des hommes qui s'élève à 49,6%.

Les politiques et programmes publics de l'emploi sont insuffisants et limités. Le code du travail de novembre 2021 a élargi l'offre en termes de programmes d'accès à l'emploi. Cependant ces programmes s'ils ne sont pas bien gérés auront tendance à conduire à la précarisation de l'emploi.

Pour créer des emplois, le Gouvernement a pris des mesures importantes consignées dans divers textes (lois, ordonnances, décrets). Par ailleurs, il a organisé des rencontres, avec les partenaires sociaux, techniques et financiers, qui ont abouti à la mise en place de programmes et projets de promotion de l'emploi. Cela illustre bien la volonté et la détermination de l'Etat de s'attaquer au fléau du chômage. Cependant, et de façon globale, les objectifs fixés n'ont pas été pleinement atteints, ce qui justifie le niveau toujours élevé du chômage.

Au total, pour promouvoir les emplois décents et productifs, le Gouvernement compte, en collaboration avec les partenaires sociaux et les partenaires au développement, décliner sa vision en 3 piliers, notamment : le développement des infrastructures stratégiques ; l'intensification de la stratégie de diversification de l'économie ; le développement social inclusif.

En outre, le diagnostic réalisé révèle qu'en matière d'emplois, on observe la persistance du chômage frappant plus particulièrement les jeunes, les femmes et les ruraux, la faible employabilité des jeunes liée à la faible adéquation de la formation aux besoins du marché, l'insuffisance des profils adéquats pour une exploitation maximale des opportunités d'emploi des projets phares du PNDT, l'hypertrophie d'un secteur informel sans référence aux principes de base du travail décent, la faible exploitation des niches d'emploi territoriales liée à la faible diversification de l'économie.

Le Gabon était classé 169ème sur 190 pays selon l'indice Doing Business 2020 de la Banque Mondiale. Plusieurs structures d'appui au secteur privé et à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes existent (ANPI-GABON, OGAPI, AGANOR, AGASA, DGPME, PromoGabon, Centre de Développement des Entreprises, Chambre consulaire...). Il conviendrait de rationaliser et de renforcer ce dispositif d'appui au secteur privé. (ii) La faible culture entrepreneuriale qui tire son origine dans les représentations sociales qui font du fonctionnaire le modèle social de réussite. Ainsi, le choix d'entreprendre pour les jeunes est plutôt une option par défaut. (iii) Les faibles compétences entrepreneuriales des promoteurs. Il s'agit ici de compétences entrepreneuriales liées à la bonne gestion, à la pérennisation de l'entreprise et de la compréhension de l'environnement (réglementaire, institutionnelle) dans lequel les entreprises évoluent. L'éducation à l'entrepreneuriat reste largement à promouvoir dans le système éducatif. Quand elle existe, l'offre de formation en entrepreneuriat est inadéquate, car elles manquent généralement une dimension pratique ainsi qu'une adaptation ciblée au secteur et au contexte. (iv) Les difficultés d'accès aux crédits. Le taux de crédit intérieur fourni au secteur privé était seulement de 13,4% du PIB en 2019⁵. Effectivement, peu de TPME trouvent des solutions à leurs problèmes de financement. Cette incapacité du système financier à accompagner le développement du secteur privé, en particulier des PME et TPME, est due à des obstacles multiples tels que le manque d'institutions de financement appropriées, les garanties insuffisantes, le coût élevé du crédit et les risques perçus comme élevés.

► 2.5. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ

Comme la plupart des pays africain, le Gabon connaît une situation de l'emploi qui se traduit par la prépondérance de l'inadéquation formation-emploi : les niveaux de compétences de la main-d'œuvre sont insuffisants et pas en phase avec les besoins du système de production, transformation et commercialisation. Cette situation n'est pas de nature à favoriser les investissements qui amélioreront la productivité des secteurs productifs dans le contexte du Gabon, tels que l'agriculture, l'agro-industrie, la transformation du bois ou l'exploitation forestière, pour assurer l'autosuffisance alimentaire, réduire les importations des produits de base et permettre à la fois la création d'emplois et l'accroissement des revenus : ce déficit de compétence, constitue un frein potentiel à la mise en œuvre du PNPT.

Cette disjonction entre l'offre et la demande de travail est imputable au manque de prévisibilité et d'anticipation des besoins de formation et de corps de métiers susceptibles d'être absorbés par le circuit économique dans les différentes phases de production, transformation, commercialisation, etc. Le pays est par ailleurs marqué par la forte présence de la main-d'œuvre étrangère dans des domaines de compétence qui auraient pu promouvoir la main-d'œuvre locale.

Ce dysfonctionnement du marché du travail illustré par une sous-utilisation de la main-d'œuvre, est par ailleurs amplifié par l'offre limitée de possibilités de formations, et une faible productivité et compétitivité des entreprises sur le marché intérieur et extérieur, faute d'ouvriers qualifiés dans les secteurs productifs.

Face à cette situation, il est indéniable que les besoins de compétence ou de qualification pour développer les filières agricoles et non agricoles dans les différents maillons de leurs chaînes de valeur, demeureront un défi constant à relever pour réussir une transformation structurelle du pays s'appuyant en particulier sur la valorisation des compétences locales.

Il est par conséquent essentiel que les acteurs en charge du développement des compétences et de l'employabilité, soient capables d'anticiper en collaboration avec les organisations d'employeurs sur les besoins de compétences futurs et les métiers y afférents (avec une attention particulière pour les métiers innovants (notamment dans l'économie verte ou l'économie digitale) et d'adapter l'offre de formation avec l'évolution du marché du travail.

⁵ www.donnees.banquemondiale.org.

En matière de formation professionnelle, le processus devant aboutir au développement de cette filière au Gabon, devrait être sous tendu par une vision et des objectifs clairs, en phase avec les politiques globales ou sectorielles de développement du pays, de même que les engagements pris au niveau continental et international. Pour ce secteur aussi important dans la lutte contre le chômage, l'Etat s'est engagé à mettre en place un système de formation professionnelle intégré et réaliste, à travers une offre de formation en adéquation avec les besoins de l'économie du pays. La priorisation de l'Enseignement Technique et Professionnel (ETP) et de la Formation Professionnelle devrait permettre de réorienter les flux scolaires au profit de l'ETP et de la Formation Professionnelle ainsi que renforcer la formation initiale et le recrutement en privilégiant l'ETP et la Formation Professionnelle.

L'objectif global de la stratégie du secteur de la formation professionnelle est de proposer une offre de formation diversifiée à l'endroit de toutes les populations cibles, par le biais d'un dispositif de Formation Professionnelle adapté et accessible, qui donne accès pour l'acquisition de compétences exigées pour les besoins de la base productive de l'économie, en voie de diversification.

La stratégie de ce secteur est articulée autour des axes suivants : (i) la réorganisation de la gouvernance administrative de la formation professionnelle ; (ii) l'optimisation de l'offre de formation professionnelle par une implémentation territoriale ; (iii) la mise en place d'un cadre de références dédié aux partenariats et à la coopération ; (iv) la promotion et la mise en œuvre d'une politique active d'insertion, et de réinsertion par une implémentation ; (v) l'Arrimage du fonctionnement de l'Agence et des Centres de Formation aux standards de Gestion par objectifs de performance.

► 2.6. PROTECTION SOCIALE

Soucieux des préoccupations des populations et afin d'améliorer les conditions de vie de sa population, l'Etat gabonais s'est engagé à concentrer d'importants efforts sur l'amélioration de l'habitat, l'éducation, la santé, les affaires sociales, la solidarité et la famille. En dépit de ces efforts, des insuffisances sont notées dans certains domaines notamment la protection pour les travailleurs. A cet effet, l'accent a été mis sur l'accélération de la mise en place des prestations de la CNAMGS. Aussi, dans le cadre de l'extension de la protection sociale, si la prise en charge des salariés du secteur privé, public et la frange de la population économiquement faible est effective, l'immatriculation des travailleurs indépendants et mobiles sera effective dès 2024.

En application des dispositions de l'article 47 de la Constitution, le Gabon a adopté en 2017, la loi n°028/2016 portant Code de Protection Sociale en République Gabonaise. Ce Code consacre un système de protection sociale visant à garantir une meilleure couverture des différents risques économiques et sociaux prévus par la convention 102 et la recommandation 202 de l'Organisation Internationale du Travail et le Traité instituant une Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale, à travers un dispositif législatif, réglementaire et conventionnel, ainsi qu'à travers des mécanismes et des moyens dont les modalités de mise en œuvre sont définies par loi et les textes en vigueur. Ce code définit la protection sociale comme l'ensemble des mécanismes de prévoyance sociale permettant aux individus de faire face aux conséquences des risques de la vie notamment la maternité, la vieillesse, l'invalidité, la maladie, les charges de famille, la précarité, la pauvreté ou l'exclusion sociale et le chômage.

Mais d'importants efforts restent à faire notamment en matière d'état civil. Dans le cadre du Fond conjoint de développement durable, le Gabon représenté par le Gouvernement et les Nations Unies (UNICEF, UNFPA, OMS, UNESCO, ONUSIDA, OIT) ont signé un programme conjoint permettant d'appuyer le pays dans la réalisation de certains Objectifs de Développement Durable (ODD) en s'attaquant à un obstacle majeur lié à l'accès des populations à la protection sociale. Un nombre restreint mais significatif et persistant de personnes nées au sein de populations «difficiles à atteindre au Gabon ne sont pas enregistrées à la naissance. Il s'agit notamment des naissances à venir, mais aussi d'un important arriéré de femmes et d'hommes issus des populations rurales.

Le système national de protection sociale au Gabon vise à : réduire la pauvreté, promouvoir la cohésion sociale, l'égalité des droits et l'investissement humain ; rendre effectif le droit humain à la sécurité sociale en établissant des garanties légales ; promouvoir une activité économique productive ainsi que la réduction de l'informalité et de la précarité ; coordonner le développement social avec l'économie, l'emploi et d'autres politiques ; assurer progressivement à tous et en toutes circonstances l'accès à des soins de santé essentiels et à un revenu élémentaire ; garantir progressivement des niveaux de protection plus élevés. En vue d'atteindre les objectifs dans chacune des branches de risque, le service public de protection sociale met en œuvre des régimes adaptés relevant de : la sécurité sociale ; la garantie sociale ; l'assurance complémentaire et l'aide sociale.

Cependant, il est relevé que les taux de cotisations pratiqués à ce jour par rapport à l'immatriculation ou à l'affiliation n'incitent pas à sortir de l'informalité.

Le code de protection sociale couvre les catégories de population résidant sur le territoire national ci-après : les travailleurs salariés du secteur privé, les travailleurs mobiles et indépendants, les agents publics, les salariés du secteur public, les chômeurs, les invalides et les personnes vivant avec un handicap, les inactifs mineurs ou majeurs, les retraités et les travailleurs domestiques.

La CNSS est un organisme privé qui gère, sous la tutelle conjointe du ministère en charge des affaires sociales et du travail, le régime de sécurité sociale qui comprend la couverture des accidents du travail et maladies professionnelles, des pensions et la délivrance des prestations familiales. La CNSS regroupe un ensemble d'antennes régionales composé des centres médico-sociaux, des centres d'action sanitaire et sociale et des agences de paiement des prestations. Toute activité, pour tous statuts confondus, doit obligatoirement être déclarée à la CNSS dans un délai maximum de 8 jours après l'embauche, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, apprentis, stagiaires).

La CNAMGS gère, sous la tutelle du ministère en charge des affaires sociales : le régime obligatoire d'assurance maladie pour tous et la prise en charge des évacuations sanitaires ainsi que le service de prestations familiales aux Gabonais Économiquement Faibles (GEF).

Cependant, nous relevons que les missions techniques de l'administration du travail relèvent aujourd'hui des affaires sociales, fragilisant la cohérence entre l'emploi et la protection sociale (conformément aux dispositions de la Convention 150 sur l'administration du travail, de la Convention 81 sur l'Inspection du travail, de la Convention 187 et du Décret 1376). Le Ministère du travail doit ainsi être restauré dans ses pleines missions.

Le PNPE, sous la tutelle du ministère en charge du travail a pour mission de contribuer à la lutte contre le chômage, d'assister les personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation, d'assister les employeurs à l'embauche et au reclassement, de consentir des aides financières via le Fonds d'aide à l'Insertion et à la Réinsertion Professionnelles (FIR). Cependant, nous relevons que la formation professionnelle n'est plus sous la tutelle du ministère en charge du travail. Cette situation mériterait à être remédiée car la formation professionnelle relève des prérogatives de ce ministère.

Placée sous la tutelle conjointe du ministère de l'Economie et du ministère des Comptes publics, la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales des Agents de l'Etat (CPPF) est un établissement public à caractère administratif. Elle assure, à titre exclusif, la gestion des pensions et des prestations familiales des agents de l'Etat.

En vue de garantir la pérennité de cet organisme, un regard particulier doit être porté sur la remise à plat des régimes spéciaux accordés aux membres des institutions. En outre, sa gestion doit être rendue autonome.

En adhérant à la Conférence Interafricaine de Prévoyance Sociale, le Gabon marque sa volonté d'améliorer la gouvernance des Institutions de Prévoyance Sociale. Les IPS des Etats-membres sont appelés à :

- *Respecter le Plan Comptable CIPRES (enregistrement au jour le jour et sans retard de toutes les opérations financières et comptables ; production de façon régulière et à bonne date de toutes les informations comptables sous la forme préconisée) ;*
- *Respecter la codification des gestions ;*
- *Tenir la comptabilité d'engagement (enregistrement des cotisations en produits dès lors que la dette est connue et enregistrement des droits dus aux prestataires dès la naissance de la dette) ;*
- *Communiquer à la CIPRES des états financiers et annexes suivant le Plan Comptable de Référence CIPRES ;*
- *Mettre en place une structure d'audit interne et veiller à l'applications des recommandations en résultant.*

► 2.7. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Direction Générale de la Santé et de la Sécurité au Travail est placée sous la tutelle du ministère en charge du travail. Elle assure la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de sécurité et santé au travail.

La situation de la santé et sécurité au travail n'est pas reluisante à cause notamment : (i) des insuffisances en ressources humaines, matérielles et financières, (ii) un déficit de la culture de la santé et sécurité au travail dans de nombreuses entreprises, (iii) une absence de renforcement de capacité des inspecteurs et contrôleurs du travail, (iv) de l'insuffisance de sensibilisations des employeurs et des travailleurs, etc.

Le Gabon doit pallier les insuffisances suivantes en matière de santé et sécurité au travail :

- *L'absence des outils de gestion systémique de SST (politique, profil et programme)*
- *En entreprises, il y a une pléthore des contrôles par des services sectoriels (CNSS, ministère de la santé, mairies, ministère du travail) ;*
- *Le problème d'équipements constitue un frein au fonctionnement optimal de la Direction Générale de la Sécurité et de la Santé au Travail ;*
- *Des visites de contrôle sont souvent effectuées sur le terrain avec une absence criarde de médecins du travail ;*
- *Le texte relatif à la liste des maladies professionnelles est caduc et doit être révisé ;*
- *L'absence des questions liées à la sécurité et santé au travail dans les stratégies de développement des entreprises ;*
- *L'absence des observatoires sectoriels sur les risques professionnels dans des différents secteurs au Gabon.*

Les syndicats des travailleurs jouent un rôle crucial dans la promotion et amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail (SST). Ils doivent contribuer à l'amélioration des conditions de SST à travers la formation et sensibilisation des travailleurs aux questions de SST, la surveillance et signalement des problèmes de SST aux autorités compétentes, la participation aux comités de SST et le plaidoyer pour les politiques de SST.

Concernant le VIH/Sida, la prévalence est passée de 3 à 1 cas pour 1000 habitants entre 2000 et 2018. La féminisation de l'épidémie et le nombre de nouvelles infections chez les jeunes, et surtout les jeunes femmes de 15-24 ans, sont un défi majeur à relever. L'accès aux traitements antirétroviraux (ARV), qui devrait être universel, n'a pas pu être assuré à cause des fréquentes ruptures des stocks de médicaments. La prise en charge pédiatrique reste insuffisante avec moins de 35% d'enfants de moins de 15 ans ayant accès aux ARV en 2021. Les chaînes d'achat et d'approvisionnement en médicaments et produits essentiels de santé, déjà faibles, ont été davantage affaiblies par la pandémie de la Covid-19. La pandémie de la Covid-19 a également concentré l'essentiel des ressources du système de santé et du service public au détriment des autres urgences sanitaires.

Les entreprises et leurs organisations doivent développer des stratégies pour une meilleure protection des travailleurs et favoriser ainsi la productivité dans le pays.

Selon un rapport conjoint de l'OIT, de Lloyd's Register Foundation et de Gallup cité par Gabon Matin, La violence et le harcèlement au travail, y compris ceux basé sur le genre touche plus d'une personne sur cinq au Gabon (soit près de 23%) des personnes ayant un emploi. Ces Personnes ont subi de la violence ou du harcèlement au travail, que ce soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel.

► 2.8. SITUATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Depuis son adhésion à l'OIT en tant qu'Etat Membre, le 14 octobre 1960, le Gabon a ratifié 42 Conventions dont les huit Conventions fondamentales de l'OIT. Il a ratifié trois des quatre Conventions de gouvernance (prioritaires) et 31 sur 177 Conventions techniques. Sur les 42 Conventions ratifiées, 37 sont en vigueur, trois conventions ont été dénoncées ; deux instruments abrogés et aucune n'a été ratifiée au cours des 12 derniers mois. Les dernières Conventions ratifiées datent du 28 juillet 2015. Il s'agit de la C.167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 ; de la C.155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ; et de la C.161 sur les services de santé au travail, 1985. 2015. Le Gouvernement a sollicité du BIT de faire un diagnostic in situ du système d'administration et d'inspection du travail à la lumière de la C.81 sur l'Inspection du Travail, 1947 et de la Convention N°150 sur l'Administration du Travail, 1978.

Le statut d'Etat Membre confère des devoirs et des obligations constitutionnels auprès de l'organisation dans l'adoption et l'application des normes internationales du travail. En vertu l'article 22 de la constitution de l'OIT, les pays membres ont l'obligation constitutionnelle de rapporter annuellement, selon les demandes de la CEACR. De même, selon l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le Gabon, pays membre de l'Organisation, a l'obligation de transmettre annuellement des rapports sur les conventions non ratifiées et d'autres instruments (rapports d'études d'ensemble), et de soumettre à l'autorité compétente les instruments adoptés par la Conférence Internationale du Travail. Concernant ce dernier point, la CEACR note dans son rapport de 2023, avec profonde consternation que le pays n'a pas répondu depuis plus de 10 ans à ses commentaires. La Commission une fois de plus urge le Gouvernement à fournir les informations concernant la soumission au parlement des 27 instruments adoptés aux 82^e, 83^e, 85^e, 86^e, 88^e, 89^e, 90^e, 92^e, 95^e, 96^e, 99^e, 100^e, 101^e, 103^e, 104^e, 106^e et 108^e Sessions de la CIT. La Commission rappelle également que le pays peut solliciter l'appui technique du BIT, si c'est nécessaire, pour se conformer à ses obligations sous l'article 19.

En 2022, la CEACR notait avec préoccupation que pour la deuxième année consécutive, les rapports attendus du Gabon sur des conventions ratifiées n'avaient pas été reçus. La commission espérait que le gouvernement soumettrait bientôt tous ses rapports, conformément à son obligation constitutionnelle, et qu'ils répondront aux commentaires qu'elle a formulés. La commission avait également rappelé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT à cet égard.

Les efforts notables ont été fournis pour corriger cette situation. En 2023, le gouvernement a soumis 17 rapports de l'article 22 sur un total de 21 rapports qui étaient attendus par la CEACR.

Par ailleurs, au cours de la même année, le gouvernement a sollicité l'appui du BIT dans le renforcement des capacités des mandants, particulièrement les nouveaux fonctionnaires du ministère du travail dans la préparation des rapports et la compréhension des NIT. Le ministère du travail souffre d'un déficit de compétence dans la préparation des rapports. Cette carence résulte des transferts constants des fonctionnaires déjà formés par l'OIT vers d'autres ministères. C'est ainsi qu'il est nécessaire de renforcer les capacités nationales à tout le niveau afin de permettre au pays d'être en ordre dans le rapportage des conventions ratifiées.

Ainsi, en matière de NIT, les déficits sont relatifs à la persistance de gaps dans l'effort d'adaptation des textes nationaux aux conventions ratifiées, à la faible vulgarisation/appropriation des normes sur les lieux de travail, aux difficultés d'application des normes dans le secteur informel, aux déficits dans la mise en application des droits fondamentaux du travail décent.

► 2.9. TRIPARTISME ET DIALOGUE SOCIAL

En matière de Dialogue Social, en dépit de la signature de la charte nationale du dialogue social, le 02 décembre 2011, le CNDS n'a pas vu le jour. Au nombre des difficultés rencontrées, il y'a la non tenue des élections professionnelles qui laisse transparaître la question de la représentativité syndicale. A ce jour, le Gabon compte 17 centrales syndicales enregistrées et plusieurs syndicats professionnels. Il connaît des conflits qui sont devenus récurrents et affectent plusieurs secteurs, particulièrement les secteurs public et pétrolier, en lien notamment à la baisse des cours du pétrole. Le système d'administration du travail, quoique doté de structures et d'un effectif du personnel non négligeable, n'arrive pas à jouer efficacement son rôle de régulateur par manque de formation technique et d'outils de travail adéquats.

Par ailleurs, l'existence d'une nouvelle classe d'acteurs du monde du travail surtout au niveau des organisations des travailleurs qui ne maîtrisent pas les fondamentaux du syndicalisme et du dialogue social et le climat politique du pays rendent encore plus délicate la mission de l'administration du travail.

L'enjeu majeur aujourd'hui est de promouvoir le dialogue social nécessaire pour favoriser une pleine implication de tous les acteurs nationaux dans la dynamique de modernisation de son économie, afin de lutter durablement et de façon inclusive contre la pauvreté et les inégalités. Le rôle de l'administration du travail et des acteurs du monde du travail dans l'atteinte de cet objectif est essentiel.

Pour aider les mandants tripartites à pallier cette situation, l'OIT s'est engagée à apporter un appui technique en vue de créer des cadres permanents de dialogue social et de concertation tripartite et bipartite, de la détermination de la représentativité syndicale et du renforcement des capacités des acteurs tripartites en matière de dialogue social. Ces derniers se sont engagés en retour en 2022, avec l'appui de l'OIT, dans une démarche de formulation d'un pacte social incluant la construction d'un cadre de dialogue social et la promotion d'une reprise économique et sociale durable dans le pays. Après l'atelier tripartite de validation du pacte, il reste la validation politique du document par les autorités nationales.

Le Gabon a dressé, avec l'appui de l'OIT, un diagnostic de son système d'administration et d'inspection du travail à la lumière de la Convention N°81 sur l'Inspection du Travail, 1947 et de la Convention N°150 sur l'Administration du Travail, 1978. C'est ainsi qu'un accompagnement a été réalisé en vue de la dynamisation du dialogue social à travers notamment : i) la mise en place d'un cadre national de concertation (Conseil National du Dialogue Social), ii) l'organisation des rencontres qui ont abouti à la validation d'une feuille de route prévoyant la tenue des élections professionnelles ; iii) l'organisation de diverses actions de renforcement des capacités des mandants tripartites aux techniques de médiation et de conciliation et aux méthodes de dialogue social.

D'autres initiatives nationales appuyées par les partenaires devraient concourir à renforcer l'ancrage de la culture du dialogue social. Cependant, pour des raisons diverses liées notamment au problème de représentativité des organisations syndicales, le processus n'a pas suffisamment avancé comme souhaité.

► 2.10. SITUATION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

Le contexte gabonais est marqué par une dichotomie du mouvement patronal. D'un côté, la CPG et de l'autre, il y a d'autres organisations composées de micro entreprises, de PME/PMI qui ont toutes leur place mais dont la compréhension et le profil sont parfois en décalage avec celui que l'on attend d'une organisation patronale classique. Organisation libre et indépendante, la Fédération des Entreprises du Gabon (FEG) est l'unique organisation patronale sur les questions sociales.

La FEG participe régulièrement aux cadres d'animation du dialogue public –privé qui se fait de façon formelle et informelle et à tous niveaux du pays. Elle participe régulièrement aux activités des organes tripartites tels que le Conseil Economique et social, la caisse CNSS, l'ONE.

Cependant cette implication en raison du contexte socio-économique en changement constant devrait être renforcée en vue de permettre aux employeurs de contribuer de façon efficace à la promotion du secteur privé et renforcer ainsi sa contribution à la justice sociale dans le pays.

► 2.11. SITUATION DES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS

Du fait de la fragmentation des syndicats, il existe au Gabon de nombreuses organisations syndicales couvrant un nombre limité de travailleurs, principalement dans le secteur formel, avec des ressources et un personnel et des compétences insuffisants pour les négociations avec les gouvernements et les employeurs. La conséquence en est un mouvement ouvrier fragmenté et affaibli sur plusieurs plans.

Le faible taux d'adhésion des syndicats, dû à la réduction de l'emploi formel, et l'incapacité des syndicats à organiser intensivement les travailleurs informels affectent leur situation financière, ce qui les empêche d'améliorer les services qu'ils offrent à leurs membres. En outre, la faible application des normes du travail en particulier la négociation des conventions collectives dans différents secteurs et entreprise et l'inefficacité du dialogue social contribue également à la situation difficile dans laquelle se trouvent les syndicats.

On ne saurait trop insister sur la nécessité de soutenir les syndicats dans cette situation difficile afin de leur permettre de jouer efficacement leur rôle en tant qu'organisations solides capables de défendre, protéger et promouvoir les intérêts des travailleurs.

► 2.12. APERÇU DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

Le Gabon a fait des progrès importants en matière d'égalité de genre qui se sont traduits par l'amélioration de son score sur l'Indice Women, Business and Law qui est passé de 51,3 en 2000 à 82,5 en 2021. Ce résultat s'explique en partie par la révision complète du Code civil et du Code pénal pour en extirper les dispositions discriminatoires à l'égard des femmes et des filles. Cette activité a été conduite dans le cadre de la Stratégie nationale « Gabon Égalité » (2021-2023), qui a aussi contribué à la promulgation de la Loi 006/2021 du 06 septembre 2021 sur l'élimination des violences faites aux femmes qui représente une avancée majeure en matière de lutte contre les violences basées sur le genre.

Seules 43,3% des femmes adultes sont économiquement actives, principalement dans les secteurs des services (51,5%) et agricole (45,8%)²⁵. Seulement 2,8% des femmes travaillent dans le secteur industriel. La majorité d'entre elles travaillent dans l'informel ou à leur propre compte ou sont des femmes au foyer.

Dans la plupart des cas de violences basées sur le genre, les victimes ne réagissent pas. Le recours à la justice est délaissé au profit du règlement à l'amiable entre voisins ou dans le cadre familial moyennant de l'argent.

Par rapport aux indicateurs clé du marché du travail basés sur l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, le chômage, le sous-emploi, force est de constater que d'une manière générale, les femmes sont dans une situation plus défavorable comparées aux hommes. Le déficit de travail décent est plus important au niveau des femmes.

La loi n°3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail proscrit toute discrimination de travailleurs basée sur le sexe mais des pratiques sexistes persistent dans la réalité.

De nombreux textes destinés à réglementer le monde du travail ne sont pas respectés dans la pratique et cela pose problèmes aux groupes vulnérables et en particulier aux femmes. C'est le cas des textes applicables aux travailleuses domestiques, des dispositions sur le salaire minimum, des textes sur la traite des enfants, de la réglementation de la protection de la maternité au travail, etc. L'économie gabonaise est dominée par le secteur informel qui, échappant à tout contrôle, favorise l'exploitation des groupes vulnérables. C'est ainsi que beaucoup de femmes, pour subvenir aux charges de ménage, acceptent des emplois précaires, sans cotisations sociales, pénibles sans contrats et dépouillés des conditions minimales de travail décent (travaux agricoles, nettoyage, restauration, etc.).

Le nouveau Code pénal, promulgué le 5 juillet 2019, prévoit une définition du harcèlement sexuel plus large et des sanctions plus lourdes. L'article 402 considère comme atteintes aux mœurs : "tout comportement, attitude ou parole assidue ou suggestive répétés, directement ou indirectement imputable à une personne qui, abusant de l'autorité ou de l'influence que lui confèrent ses fonctions ou son rang social, a pour but d'obtenir des faveurs sexuelles d'un individu de l'un ou l'autre sexe." L'article 402 nouveau prévoit la sanction : "Quiconque se rend coupable de harcèlement sexuel... est puni d'un emprisonnement de six mois au plus et d'une amende de 2.000.000 de francs au plus. Même s'il faut saluer l'initiative législative, force est de constater que l'application du texte dans le monde du travail est encore balbutiante, en l'absence d'une législation sur la violence et le harcèlement au travail.

► 2.13. LEÇONS DE L'ASSISTANCE ANTÉRIEURE DE L'OIT AU GABON

Pays membre de l'OIT depuis son indépendance en 1960, le Gabon a bénéficié des services d'appui technique multiformes de l'OIT, notamment les actions de renforcement des capacités, d'appui-conseils et l'élaboration des politiques et stratégies sectorielles dans les quatre piliers du travail décent.

Au niveau stratégique, l'OIT a ainsi de manière spécifique accompagné la formulation et le processus de validation de la politique nationale de l'Emploi du Gabon en 2017. L'OIT a également soutenu le pays dans le contexte de la crise sanitaire liée au COVID19, à réaliser l'évaluation socioéconomique de ladite crise sur l'emploi et le marché du travail, dans un cadre de collaboration avec le Système des Nations Unies. L'OIT a par ailleurs appuyé les travaux de mainstreaming de l'emploi dans le cadrage macroéconomique et budgétaire en mettant en place un modèle d'équilibre général calculable (MEGC), entre 2021 et 2022.

Au niveau opérationnel, le nombre relativement négligeable des projets de coopération au développement d'envergure nationale est dû à des raisons exogènes, notamment le statut de pays à revenu intermédiaire qui limite l'accès au financement. Cependant, l'OIT, à travers son Centre international de formation à Turin en Italie, le CRADAT, l'IIES, ACTRAV, ACT/EMP, LABADMIN, DIALOGUE, NORMES, SKILLS, EMPLOI, SOCPRO, ENTREPRISE, etc. ont contribué activement et de ma-

nière substantielle au processus de renforcement des capacités des cadres du Gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres structures.

Plusieurs missions techniques et quelques projets de coopération au développement ont été menées, et depuis trois ans, un projet est en cours et deux autres en attente de signature, le cadre de la promotion des quatre objectifs stratégiques du travail décent. De façon générale, la coopération entre le Gabon et l'OIT est jugée satisfaisante. Néanmoins, pour atteindre les objectifs de promotion du travail décent, une mobilisation plus accrue s'avère nécessaire en vue d'un plus grand impact des activités de coopération de l'OIT pour contribuer au processus d'affranchissement de la pauvreté par la promotion de l'emploi.

Les leçons tirées des précédents projets mis en œuvre au Gabon par l'OIT et autres partenaires bi et multilatéraux tels que, l'Union Européenne, la BAD, les initiatives UNDG, etc. vont orienter la mise en œuvre du PPTD dans divers domaines tels que la protection sociale et la formation professionnelle et dont les rapports d'évaluations mettent en exergue les résultats qui ont sanctionné ces activités. Ainsi, les enseignements et les leçons tirés ainsi que le partage d'informations et la coopération avec d'autres partenaires et projets permettent des synergies et des complémentarités, accroissant la portée des réalisations du projet et renforçant leur impact et leur durabilité future. Les recommandations des évaluations des différents projets mis en œuvre au Gabon par l'OIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/ievaldiscovery

Les leçons tirées des années de mise en œuvre montrent aussi que le succès, la réalisation des résultats et un impact significatif des actions de l'OIT seraient améliorés si les conditions préalables sont observées, notamment :

- *La signature effective du PPTD par les mandants tripartites ainsi que la mise en place d'un Comité tripartite élargi responsable de surveiller la mise en œuvre efficace et suivre régulièrement les progrès accomplis dans la réalisation du PPTD, l'atteinte des résultats, la gestion des risques possibles et l'évaluation du PPTD ;*
- *Une bonne planification et une plus grande portée des actions grâce à une collaboration renforcée et la coordination avec d'autres départements ministériels en dehors des partenaires nationaux traditionnels de l'OIT ;*
- *Elaboration, dans le cadre du processus de formulation du PPTD, d'une stratégie de mobilisation des ressources alignée sur les résultats du PPTD ainsi que les plans nationaux et sectoriels de développement ;*
- *Meilleure appropriation du PPTD en tant que document stratégique de collaboration avec l'OIT pour la promotion du travail décent à l'échelle nationale. A ce titre, il doit être soutenu autant par les ressources internes du gouvernement que par d'autres ;*
- *Renforcement des partenariats externes avec le système des Nations Unies, les universités, les entités de base au niveau décentralisé, les universités, les médias, et autres partenaires au développement ;*
- *La conception des PPTD devrait inclure des indicateurs et des objectifs SMART pour l'égalité des sexes qui permettent de mesurer la performance du programme dans ce domaine ;*
- *Renforcer la sensibilisation des responsables politiques et administratifs au sein du gouvernement et au parlement, le système des Nations Unies et toutes les autres parties prenantes clés pour une meilleure compréhension de l'Agenda du travail décent.*

La question du genre et de la non-discrimination revêt une importance particulière tout au long du développement des activités de ce PPTD. Bien qu'il n'y ait pas de mention d'activités dans le passé qui soient liées à l'égalité femmes-hommes et donc aucune base pour construire ou tirer avantages des leçons apprises et des bonnes pratiques, il sera fait appel, dans le contexte de ce PPTD, à l'expertise de l'OIT en ce domaine spécifique afin de combler ce déficit dans les activités à développer dans ce cadre.

A travers ce PPTD 2020-2024, le souci est d'assurer la plus large appropriation nationale du programme, proposant un ensemble de priorités et de résultats nettement alignés sur le PNDD et sur les principales préoccupations manifestées par nos partenaires. Plus qu'une liste d'activités, ce PPTD est organisée autour d'un nombre limité des stratégies et des politiques structurantes qui mobiliseront l'assistance technique de l'OIT.

▶ 2.14. AVANTAGE COMPARATIF DE L'OIT AU GABON

Dans la mise en œuvre de ce PPTD, l'OIT établira de nouveaux partenariats et renforcera les partenariats existants avec les agences des Nations Unies dans le contexte de la réforme et d'autres acteurs concernés dans des domaines potentiels pour des interventions conjointes des Nations Unies dans le cadre des résultats spécifiques du PNUAD actuellement dénommé l'UNSDCF. La collaboration sera renforcée, notamment dans les cadre de trois priorités ciblées par ce PPTD : la promotion de l'emploi décent pour les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables ; l'extension de la Protection Sociale pour tous ; ainsi que le renforcement du dialogue social et le respect des Normes Internationales du Travail.

▶ 2.15. ALIGNEMENT AVEC LES CADRES DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAUX, RÉGIONAUX ET NATIONAUX

Le PPTD du Gabon est aligné sur les résolutions des principaux organes et initiatives aux niveaux sous-régional, continental et mondial, comme indiqué ci-dessus. L'alignement du PPTD sur les cadres de planification nationaux, notamment, le Plan National de Développement de la Transition et le Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNDAF) 2023 - 2027 est décrit dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Alignement du PPTD aux priorités des ODD, de l'UNSDCF et du PNDT

Priorités du PPTD	ODD	Priorité stratégique de l'UNSDCF (2023 - 2027)	Axes stratégiques et domaines du PNDT
Priorité 1 : D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques.	(ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10,	- La transformation vers une économie verte et bleue L'égalité des chances et l'inclusion	Axe 4. Le développement durable et économique Axe 5. L'éducation et la sensibilisation
Priorité 2 : D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 16,17.	- L'égalité des chances et l'inclusion	Axe 5. l'éducation et la sensibilisation
3. Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD).	Tous les 17 ODD	- Bonne gouvernance	Axe1. la restauration de la stabilité et de la confiance Axe 3. la lutte contre la corruption Axe 5. l'éducation et la sensibilisation Axe 2 la réforme institutionnelle et législative Axe 6. le dialogue national et la consultation publique

Dans le cadre de la réforme des Nations Unies, le SNU au Gabon s'est engagé à une plus grande solidarité inter agence et à un alignement encore plus étroit aux priorités nationales pour plus d'efficacité. Le Gouvernement de la République Gabonaise et les agences du SNU se sont engagés à travailler ensemble pour la réalisation des objectifs contenus dans l'UNSCDF pour la période 2023-2027. Il constitue la réponse commune des Nations Unies aux priorités du Gouvernement inscrites dans son PNDT. Sa mise en œuvre sera assurée à travers les documents de programme pays des diverses entités du SNU opérant au Gabon ainsi qu'à travers le développement des plans de travail conjoints des agences, fonds et programmes. A travers ce plan, les Nations Unies s'engagent à renforcer le dialogue politique et le partenariat stratégique avec le Gouvernement et d'autres acteurs clés sur les politiques publiques en vue de permettre au Gabon de prendre une trajectoire ascendante dans l'atteinte des ODD à l'horizon 2030.

Sur la base de la vision stratégique de l'Equipe Pays inscrite dans l'UNSCDF, dégagée à partir des orientations de plusieurs référentiels comme l'agenda 2030 relatif aux ODD, les conclusions du Bilan Commun de Pays et les leçons apprises de la mise en œuvre de l'UNDAF précédent, ainsi que de l'analyse des avantages comparatifs du SNU, l'assistance du Système des Nations Unies au Gabon se focalise sur trois axes stratégiques : la bonne gouvernance, la transformation vers une économie verte et bleue ainsi que l'égalité des chances et l'inclusion.

Le PPTD concourt à la réalisation de ces trois axes stratégiques de l'UNSCDF. En particulier, l'inclusivité qui est érigée en principe d'action dans l'UNSCDF (Axes 1 et 2) est une des priorités du PPTD. Ainsi, même si l'OIT, compte tenu de son mandat et de ses avantages comparatifs, est la locomotive du système pour l'appui à la conception, à la réalisation et au suivi-évaluation du PPTD, ce programme s'inscrit dans le cadre de l'appui que le SNU au Gabon, sous la houlette du coordonnateur-résident bénéficie, au pays et, en particulier, aux mandants tripartites.

► 2.16. THÉORIE DE CHANGEMENT DU PPTD

La théorie de changement articule la voie par laquelle le Système des Nations Unies au Gabon en général et l'OIT en particulier contribuera au respect de l'Agenda 2030 ainsi que celui du travail décent et accompagnera la transition du modèle économique du Gabon, en surmontant les principaux défis et en saisissant toutes les opportunités pour accélérer les progrès déjà enregistrés.

Sur la base des axes stratégiques de l'UNSCDF 2023 – 2027 et des consultations avec les mandants tripartites, trois priorités stratégiques ont été identifiées à l'horizon 2027, à savoir :

1. *D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques. (ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17).*
2. *D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites (ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17).*
3. *D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD).*

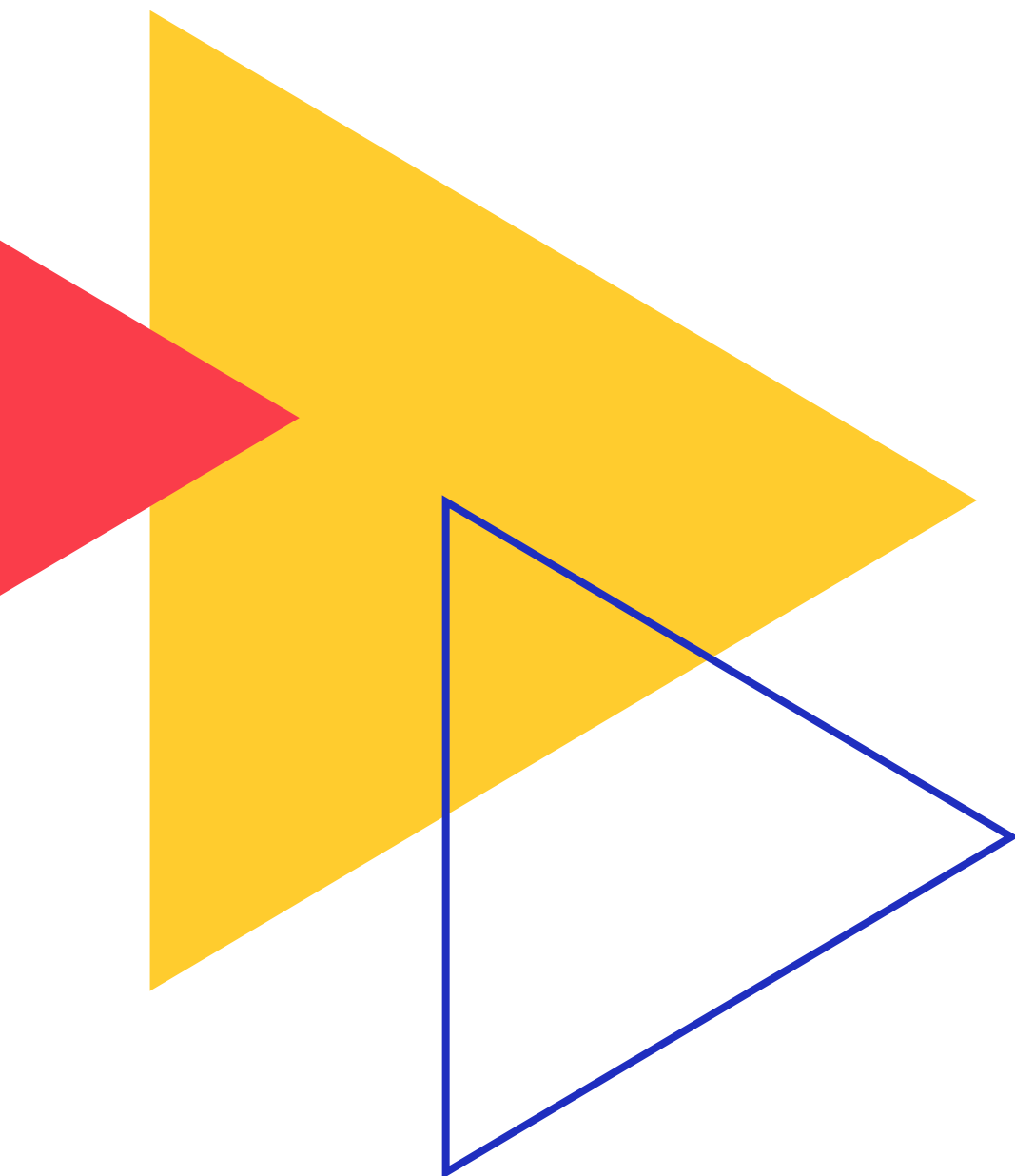
Pour chaque priorité, le PPTD identifie les réalisations ainsi que les produits qui permette de : de promouvoir l'agenda du travail décent sous ses quatre piliers, réduire l'incidence de la pauvreté, des inégalités sociales et des genres tout en préservant les écosystèmes. Cela permettra d'assurer le développement durable du pays, en alignement avec la vision du pays d'améliorer la gouvernance et la transparence de tous les secteurs. Mais aussi de renforcer les efforts vers un développement durable inclusif en consolidant les instruments de financement et en accélérant la transformation de l'économie comme prévu par les plans de développement nationaux.

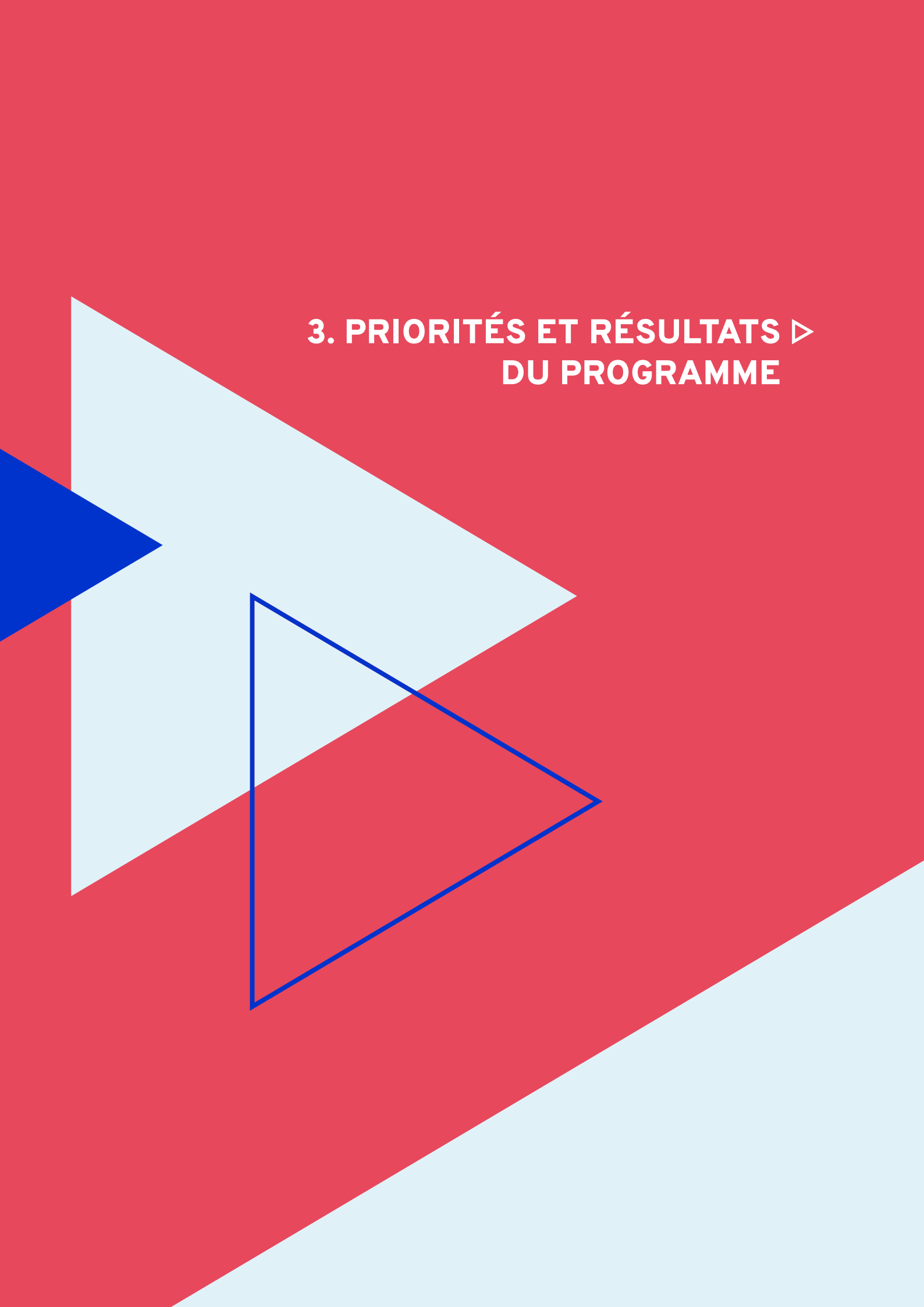
La théorie de changement du présent PPTD s'annonce de la manière suivante :

- *Si le gouvernement, les institutions du pays, les acteurs sociaux, les partenaires techniques et financiers, les entreprises du secteur privé créent des mécanismes de participation de jeunes et des femmes, assurent leur renforcement de capacités en gestion dans le secteur de l'environnement et le changement climatique, l'agriculture et les autres secteurs apparentés ;*
- *Si le gouvernement, les institutions du pays, les acteurs sociaux, les partenaires techniques et financiers travaillent ensemble pour créer les conditions qui favorisent l'accès équitable aux services sociaux de base des populations Gabonaises vivant dans le milieu rural et urbain,*
- *Si le gouvernement, les institutions du pays, les institutions et organisations d'employeurs et des syndicats, les partenaires techniques et financiers investissent dans des réformes des cadres légaux et institutionnels, de certaines lois du pays, la ratification de normes et conventions internationales,*

Alors, en 2027, il y aura amélioration des conditions sociales, économiques et financières des populations Gabonaises favorisées par un cadre légal renforcé, par une gouvernance orthodoxe et inclusive et développement durable et équitable, par un accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre réduits et d'une gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques.

Parce que le gouvernement, les institutions du pays, les institutions et organisations d'employeurs et des syndicats, les partenaires techniques et financiers travaillent ensemble pour engager les réformes de loin et cadres légaux et institutionnels, la ratification des conventions internationales, la création de conditions favorisant l'accès aux services de base, la réduction des inégalités sociales et celles liées au genre, mobilisent les ressources nécessaires pour la promotion du travail décent, la bonne gouvernance et l'économie verte et bleue.





3. PRIORITÉS ET RÉSULTATS ► DU PROGRAMME

Ce PPTD est un cadre de planification pour parvenir à un travail décent pour tous dont la mise en œuvre implique le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres parties prenantes intégrés dans le cadre de résultats. La formulation des priorités, des résultats et des produits du programme a été rendue possible dans le cadre d'un vaste processus de consultation piloté par le Ministère de l'Emploi, de la Fonction Publique, du Travail et de la Formation Professionnelle, chargé du Dialogue Social au cours de la période de mai 2019 à Mars 2020. Avec l'appui du BIT, des ateliers ont été tenus en mai 2019 entre les organisations de travailleurs et le Gouvernement d'une part, et d'autre part, en septembre 2019 pour les organisations d'employeurs. Des fonctionnaires d'autres ministères clés ont également participé à ce processus. Les spécialistes techniques de l'OIT (ETD/Yaoundé) et le BP/Kinshasa ont également appuyé le processus de formulation des Priorités, résultats et stratégies du PPTD.

Au sortir de l'analyse des principaux défis liés à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent au Gabon, les mandants tripartites ont décidé de focaliser le PPTD sur trois priorités :

1. *D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques ;*
2. *D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites ;*
3. *D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions et organisations d'employeurs et des syndicats sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays.*

Il s'agit d'objectifs jugés prioritaires à réaliser dans le court terme. D'autres défis, comme la production de statistiques de qualités pour renseigner en temps réel les indicateurs de travail décent, restent en repérage pour le moyen terme et pourraient être priorisés dans le prochain PPTD.

► **3.1. PRIORITÉ 1 : D'ICI 2027, LES POPULATIONS, NOTAMMENT LES JEUNES DE DEUX SEXES ET LES FEMMES, PARTICIPENT À LA GESTION DURABLE DES RESSOURCES NATURELLES SEULES OU EN ENTREPRISE ET BÉNÉFICIENT DES FRUITS D'UNE TRANSITION MAÎTRISÉE VERS L'ÉCONOMIE VERTE ET BLEUE DANS UN ENVIRONNEMENT PLUS RÉSILIENT AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES (ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17).**

A travers cette priorité, le gouvernement gabonais cherche à assurer une meilleure formulation, intégration, et coordination des programmes et initiatives de promotion de l'emploi, à renforcer les capacités des acteurs impliqués à tous les niveaux de responsabilité. Une attention particulière sera accordée au respect des principes transversaux de genre, de droits humains et de l'environnement notamment l'économie bleue et verte. A cet effet, les structures de formation professionnelle existantes seront redynamisées afin de répondre aux besoins du marché du travail. En outre, le service public de l'emploi sera renforcé pour soutenir l'intermédiation et le placement de la main-d'œuvre, et dans ce sillage, les programmes actifs de l'emploi seront renforcés dans leur contenu stratégique et opérationnel sur la base de diagnostics actualisés et mieux éclairés. Par ailleurs, des appuis structurels seront apportés à l'entrepreneuriat et à l'approche HIMO afin d'accélérer la création d'emplois. L'environnement institutionnel de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'entrepreneuriat sera renforcé.

Cette priorité est alignée à l'axe 2 « La transformation vers une économie verte et bleue) et à l'axe 3 (L'égalité des chances et l'inclusion) de l'UNSDCF 2023 – 2027. Elle est également alignée aux axes 4 (Le développement durable et économique) et 5 (L'éducation et la sensibilisation) du PNDT. Elle est en adéquation avec les ODD 2, 4, 5, 8, 10 et 13. Elle est en lien avec le Résultat 3 : Plein emploi productif pour des transitions justes, le Résultat 4 : Des entreprises durables pour une croissance

inclusive et un travail décent ; et le Résultat 7 : Réponses politiques et institutionnelles intégrées pour la justice sociale par le travail décent, du P&B 2024 – 2025.

Cette priorité concourt également à la mise en œuvre des domaines d'intérêt suivants de la « Déclaration d'Abidjan » : (a) : Faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité pour la jeunesse en Afrique; développer les compétences, les technologies et la productivité en tant qu'outils essentiels pour améliorer l'avenir du travail en Afrique; transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent; respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social et réaliser l'égalité entre hommes et femmes ; et (d) : Promouvoir une croissance et un développement économiques, inclusifs et durables, le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous.

Cette priorité comporte deux réalisations suivantes :

- *Les opportunités d'emplois particulièrement pour les jeunes filles et garçons dans l'économie dans l'économie verte et bleue, ainsi que dans les secteurs ;*
- *L'employabilité est améliorée par la mise en œuvre des mécanismes d'insertion et l'adéquation entre les formations et la demande du marché de l'emploi.*

Résultat 1.1. Les mandants gabonais assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert et bleu, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes.

THÉORIE DE CHANGEMENT

La mise en œuvre de cette réalisation est se basée sur la théorie de changement suivante :

- *Si la politique ou la stratégie de la diversification économique du Gabon ainsi que les politiques et les stratégies des ministères faisant partie des piliers de la diversification sont élaborées et mises en œuvre de façon cohérente ;*
- *Si les capacités du système statistique national sont renforcées pour produire régulièrement des données fiables, récentes, désagrégées et sensibles aux droits humains, en vue de l'élaboration, le suivi-évaluation et la mise en œuvre des politiques publiques, des programmes et projets de développement ;*
- *Si la résilience des populations, particulièrement des jeunes filles et garçons au changement climatique, aux catastrophes naturelles et aux différentes crises est renforcée ;*
- *Si les entreprises du secteur privé, les institutions gouvernementales, les partenaires techniques et financiers, les organisations communautaires et celles de jeunes filles et garçons, les populations et toutes les couches de la société travaillent ensemble ;*
- *Si les capacités et compétences de jeunes filles garçons sont renforcées dans le secteur de l'économie verte et bleue et les autres secteurs ;*
- *Si des programmes de promotion de l'emploi et de la formation seront élaborés ;*
- *Si les services chargés de promouvoir l'emploi et la formation (PNPE, Système d'informations sur le marché du travail, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, etc.), seront accompagnés ;*
- *Si les lois et les règlements élaborés par le gouvernement sont compatibles avec les normes, valeurs et convictions des travailleurs de l'économie informelle ;*

- *Alors, en 2027, les populations, particulièrement les jeunes filles et garçons vivants les zones ciblées accèderont à des emplois décents et autres opportunités d'employabilités; ils mettront en œuvre des activités économiques diversifiées, durables, résilientes au changement climatique, créatrices d'emplois décents en faveurs d'autres groupes de population ce qui accroîtra les revenus dans les domaines de l'agriculture durable, la sécurité alimentaire, l'écotourisme en respectant les normes environnementales ;*
- *Parce que le gouvernement, le secteur privé, la population, la communauté et les PTF s'efforceront ensemble de mettre en œuvre la stratégie nationale de la diversification, les politiques et les stratégies des ministères qui constituent les piliers de la diversification, et la politique nationale de l'emploi dans le secteur de l'économie verte et bleue en faveur de jeunes filles et garçons.*

La réalisation de cette théorie du changement suppose la mise en place des mesures de prévention et de mitigation des risques suivants : l'instabilité politique et institutionnelle ; les mouvements sociaux des enseignants et des élèves ; la grève de travailleurs des secteurs productifs ; la réduction ou la faible allocation du budget de l'État ; la diminution, la suspension ou l'arrêt des financements extérieurs ; les effets du changement climatique et des catastrophes naturelles ainsi que des chocs extérieurs.

Cette théorie du changement requiert la mise en place des hypothèses suivantes : la sensibilisation des différents départements ministériels sur les enjeux liés à la promotion de l'agenda du travail décent dans le pays, la sensibilisation pour un meilleur positionnement du travail décent dans les politiques publiques, l'engagement et le leadership du gouvernement dans le développement du secteur privé, de l'agriculture, du tourisme ; la coordination intersectorielle ; l'accroissement du budget alloué au secteur et le renforcement de sa résilience au changement climatique, aux catastrophes naturelles ainsi qu'aux chocs extérieurs ; la lutte contre toutes les formes de violence conformément à la convention C190 de l'OIT et le renforcement de capacités de jeunes filles et garçons par des formations diplômantes.

STRATÉGIE

Pour l'atteinte de ce résultat prioritaire, la stratégie sera axée sur la participation de l'ensemble des départements ministériels clés et des partenaires sociaux en tenant compte de l'approche genre ainsi que l'approche droits de l'homme. Ainsi, la stratégie sera opérationnalisée dans le cadre de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de promotion de l'emploi. Pour rappel, une politique nationale de l'Emploi (PNE) a été élaborée et validée en 2017 avec l'appui technique de l'OIT. Il s'agit de créer les conditions favorables à une opérationnalisation efficiente de ladite politique dans le sillage du plan national de développement accompagnant la transition et la période post-transition du pays. L'appui de l'OIT dans la formulation d'un Plan d'action opérationnel (PAO) sera l'occasion de promouvoir les principes de la nouvelle génération des politiques de l'emploi indiquant la nécessité de prise en compte des opportunités et des défis qui se pose à l'avenir du travail sans oublier la dimension spécifique des jeunes, des femmes et des acteurs de l'économie informelle. A cet effet, des actions prioritaires seront identifiées en termes de valorisation du potentiel de création d'emplois décents et productifs par la promotion de l'économie rurale, de l'économie verte et bleue, de l'économie digitale/TICs, de la transition vers l'économie formelle, des jeunes, etc.), et intégreront les questions de genre.

Pour accompagner ce saut qualitatif national vers un travail décent, des programmes de promotion de l'emploi et de la formation seront élaborés d'une part et d'autre part, les services chargés de promouvoir l'emploi et la formation (PNPE, Système d'informations sur le marché du travail, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois, etc.), seront accompagnés notamment par un renforcement de leurs capacités à exercer leur mandat et leurs missions spécifiques, en vue de faciliter la transition vers un travail décent répondant au modèle de la nouvelle génération des politiques de l'emploi.

L'accent sera mis sur la cohérence entre les politiques et programmes d'emploi nationaux, sectoriels ou locaux et les référentiels stratégiques de développement du pays pour contribuer à l'amélioration de l'employabilité des jeunes et la mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée nationale compatible avec les besoins de l'économie nationale. De même, le comité de suivi qui sera mis en place devrait veiller stratégiquement à ce qu'il soit de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les exercices de programmation budgétaire (notamment le budget na-

tional, le cadre de dépenses à moyen terme global (CDMT) et les CDMT sectoriels), les programmes d'investissements publics, dans les infrastructures à forte intensité d'emploi (HIMO) aux fins du développement local. L'opérationnalisation de ces choix stratégiques passera par la mise en œuvre avec l'appui technique de l'OIT de programmes de développement de l'entrepreneuriat pour la création d'emplois décents et productifs pour les jeunes de deux sexes, les femmes, les groupes vulnérables et les personnes vivant avec un handicap.

INDICATEURS

- *Taux de chômage des jeunes (15 ans et plus) ;*
- *Taux d'emplois (par sexe/secteur/âge) ;*
- *Proportion des emplois salariés et indépendants créés par an en ratio des diplômés.*

PRODUITS

- 1.1.1. *Des outils et mécanismes sur l'emploi sont élaborés, mis en place et opérationnelles (SIME, PAO-PNE, commission emploi et stratégie HIMO) ;*
- 1.1.2. *Les services de promotion de l'emploi (PNPE, SIAMT) sont renforcés pour accompagner la transition vers le travail décent ;*
- 1.1.3. *Les capacités des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvopastorales et halieutiques et au développement d'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME, TRIE, etc.) ;*
- 1.1.4. *Des programmes d'entrepreneuriat durable créatrice d'emplois pour les jeunes filles, les garçons et les personnes vulnérables sont conçus et mis en œuvre ;*
- 1.1.5. *Les capacités des ministères en charge de l'emploi et du travail ainsi que et de l'institut national de la statistique sont renforcées sur la production des données sur l'emploi et la gouvernance du marché du travail ;*
- 1.1.6. *Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et opérationnalisés par secteur d'activités ;*
- 1.1.7. *La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du Travail Dément dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée.*

Résultat 1.2 : Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue ainsi dans l'économie rurale basée sur une transition vers l'économie formelle (ODD 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12).

THÉORIE DE CHANGEMENT

La théorie de changement ci-après sera mise en œuvre :

- *Si les capacités techniques et managériales des MPME, des organisations de producteurs intervenant dans les piliers de la diversification sont renforcées, et leur accès aux services financiers adaptés aux innovations est amélioré ;*
- *Si les entreprises du secteur privé mettent en place de conditions qui favorisent l'employabilité de jeunes filles et garçons ;*
- *Si le gouvernement renforce les capacités opérationnelles des centres de formation professionnelle et services publics de l'emploi ;*

- *Si des programmes de formations professionnelles basés sur les besoins du marché de l'emploi sont mis en place et administrés en faveur des jeunes filles et garçons ;*
- *Si la marge budgétaire et les budgets alloués sont suffisants pour permettre aux institutions d'agir efficacement, aux lois d'être appliquées et aux politiques relatives à l'emploi et aux activités d'être mises en œuvre ;*
- *Si une collaboration et une coordination solides sont établies entre toutes les parties prenantes concernées ;*

Alors, en 2027, les hommes et les femmes, les garçons et les filles ainsi que les autres catégories de populations (les vulnérables et peuples autochtones) bénéficieront des conditions favorables à leur employabilité, jouiront des conditions optimales de mise en œuvre des activités économiques diversifiées, durables, créatrices d'emplois décents, divers et de revenus en faveur des femmes, des jeunes (filles et garçons) et des personnes vulnérables, tant de l'économie formelle qu'informelle ;

Parce que le Gouvernement, les institutions nationales de formations professionnelles et celles productrices de statistiques travaillent ensemble pour l'amélioration des conditions favorisant l'employabilité des populations.

STRATÉGIE

La stratégie consiste à mobiliser les mandants tripartites et autres partenaires de la société civile pour élaborer des programmes et prendre des initiatives novatrices tendant à améliorer l'employabilité des groupes cibles.

L'expertise et les avantages comparatifs de l'OIT seront mis à profit pour la formulation d'une stratégie sectorielle pour la formation professionnelle et la prise en compte du développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles et nationales des ministères sectoriels clés. Les questions de suivi/évaluation et de revue des programmes et politiques relatifs à la formation professionnelle seront opérationnalisées par la mise en place ou le renforcement des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et qui diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail. Des données seront recueillies pour orienter la réalisation des programmes tout comme des actions de renforcement de capacités seront nécessaires pour accompagner le processus.

INDICATEURS

- *Taux d'insertion sur le marché de l'emploi des jeunes sortants du système de formation professionnelle*
- *Nombre des programmes et projets d'investissement public et projets de développement ayant intégré de façon adéquate les questions d'emploi, de développement des compétences et de travail décent ;*
- *Proportion de personnes employées vivant avec un handicap (par sexe/secteur/âge).*

PRODUITS

- 1.2.1. *Des outils/ mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y afférent et une stratégie sur la formation professionnelle ainsi que le ROME (agriculture et élevage) sont élaborés ;*
- 1.2.2. *Les curricula sur la base des métiers identifiées et validées par le secteur privé et la zone économique spéciale sont mis à jour ;*
- 1.2.3. *Les jeunes femmes et hommes sont formés sur les métiers validés à travers les centres de formation pilotes en vue de faciliter la mise à disposition d'une main d'œuvre qualifiée nationale ;*

- 1.2.4. *La Politique nationale, la stratégie sectorielle des PME, et la stratégie/mécanisme facilitant l'accès des entreprises locales/des jeunes/femmes à des marchés des zones économiques spéciales avec une prise en compte des besoins des entreprises rurales et des jeunes sont élaborées ;*
- 1.2.5. *Les cadres de ministères sectoriels clés, les organisations d'employeurs et les cadres des ZES sont renforcées pour la promotion de la création d'emplois décents (verts et bleus), la facilitation des entreprises locales à des contrats de sous traitance et des jeunes à l'apprentissage et à des emplois ;*
- 1.2.6. *Les capacités du service public de l'emploi sont renforcées pour orienter les jeunes sur les métiers porteurs, utiles et pertinents pour le secteur de l'agriculture y compris les métiers verts et bleus ;*
- 1.2.7. *Les comités locaux TREE dotés des plans d'action sont mis en place ;*
- 1.2.8. *Les entreprises des ZES contractualisent avec les entreprises locales et fournissent des marchés aux entreprises coopératives mis en place par les communautés*
- 1.2.9. *Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et mis au point par secteur d'activités.*
- 1.2.10. *La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du TD dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée*
- 1.2.11. *Un mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent en étroite collaboration avec les mandants tripartites et la commission emploi du parlement est mis en place*
- 1.2.12. *Un cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel pour faciliter leur transition vers l'économie sociale mis en place*

► **3.2. PRIORITÉ 2 : D'ICI 2027, LES POPULATIONS, NOTAMMENT LES PLUS VULNÉRABLES BÉNÉFICIENT D'ACCÈS AUX SERVICES SOCIAUX DE QUALITÉ, INTÉGRÉS, RÉSILIANTS ET INCLUSIFS ET LES INÉGALITÉS SOCIALES ET DE GENRE SONT RÉDUITES (ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10,16,17).**

La priorité 2 du PPTD reflète et met en exergue l'engagement du gouvernement et des partenaires sociaux de faire de la protection sociale, de la SST ainsi que de la lutte contre le VIH-Sida, une des principales priorités de leurs actions, au regard de l'ampleur de la situation telle que repris dans le diagnostic.

Cette priorité est alignée à l'axe 3 de l'UNSDCF 2023-2027 (Egalité des chances et l'inclusion). Elle est également alignée à l'axe 5 du PNDT relatif à l'éducation et la sensibilisation. Elle appui la mise en œuvre des ODD. Cette priorité fait référence aux ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 et 16. Elle est également alignée à l'objectif 1 de l'agenda 2063 de l'Union Africaine : les populations africaines ont un niveau et une qualité de vie élevés, une bonne santé et le bien-être » et l'objectif 3 « Citoyens en bonne santé et bien nourris ». Elle est en lien avec les résultats 5 : Protection au travail et égalité des chances pour tous et le résultat 6 : Protection sociale universelle, du P&B 2024 – 2025.

Elle est aussi en phase avec la deuxième priorité de la « Déclaration d'Abidjan », à savoir : "renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation".

Il s'agira pour cet axe de faire bénéficier les populations les plus vulnérables de l'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et de réduire les inégalités sociales et de genre (ODD). Pour y parvenir, les réalisations suivantes s'avèrent essentielles :

- *Le cadre institutionnel et réglementaire en matière de protection sociale amélioré notamment pour les populations les plus vulnérables ;*
- *Les personnes les plus vulnérables ont un accès accru à des filets de protection sociale et à la couverture maladie universelle. (ODD 3,5,10) ;*
- *Amélioration de la santé et sécurité au travail ;*
- *La lutte contre le VIH-SIDA en milieu du travail est intensifiée.*

Résultat 2.1 : Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10).

Théorie de changement (même théorie de changement pour les résultats 2.1 et 2.2)

- *Si les investissements dans le secteur de la protection sociale sont accrus grâce à l'augmentation de la part du budget de l'État et des financements extérieurs mobilisés et alloués au secteur ;*
- *Si des lois, politiques et stratégies nationales en matière de protection sociale sont élaborées, vulgarisées, appliquées et mise en œuvre ;*
- *Si le gouvernement, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les entreprises du secteur privés ainsi que les autres parties prenantes travaillent ensemble pour la mise en œuvre des actions de protection sociale ;*
- *Si la gouvernance du système de santé est efficace, efficiente et transparente ;*
- *Si le gouvernement met en place des mécanismes de protection sociale de qualité à la population, particulièrement vulnérables, sans discrimination ni violence basée sur le genre ;*
- *Alors, en 2027, la population gabonaise en générale et celle plus vulnérable bénéficiera des conditions de vie plus saine et d'une couverture santé universelle ;*
- *Parce que le gouvernement, les partenaires sociaux, le secteur privé, les OSC, les communautés et les PTF travailleront ensemble pour relever les défis majeurs du secteur et créer les conditions optimales d'accès équitable aux services sociaux de base et à la CSU.*

La réalisation de cette théorie de changement pourrait être compromise par la survenance de certains risques si des mesures de prévention et de mitigation ne sont pas prises. Il s'agit des risques suivants : l'instabilité politique et institutionnelle ; la faible allocation du budget de l'État dans ce secteur ; le faible décaissement ; les effets du changement climatique et des catastrophes naturelles ainsi que des chocs extérieurs ; la résurgence des maladies endémiques.

Cette théorie de changement requiert la mise en place des hypothèses suivantes : l'engagement et le leadership du gouvernement dans le secteur de la santé et de la protection sociale ; la coordination intersectorielle ; l'accroissement du budget alloué au secteur et le renforcement de sa résilience au changement climatique, aux catastrophes naturelles ainsi qu'aux chocs extérieurs ; la lutte contre toutes les formes de violence dans le secteur, la création d'un comité tripartite de suivi ; le plaidoyer auprès du ministère et des partenaires sociaux pour avoir un haut soutien politique au processus de mise en place de la CSU.

STRATÉGIE

Le mode opératoire pour atteindre ce résultat repose sur l'identification des améliorations à apporter du point de vue institutionnel et réglementaire et la correction progressive des insuffisances constatées. L'accent est à mettre sur la recherche de l'amélioration du cadre juridique, de la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux NIT. La mise en place d'un comité tripartite de pilotage et du suivi du processus qui tienne compte de l'approche genre sera le gage de l'efficacité dans la mise en œuvre des réformes envisagées. Pour le suivi permanent de l'efficacité des réformes, il sera mis en place un mécanisme visant l'amélioration de la base de connaissances et d'informations sur le fonctionnement du système de protection sociale. La mise en cohérence et la documentation de toutes les initiatives nationales et locales en matière de protection sociale sera assurée par un document de politique qui sera élaboré à cet effet.

Il s'agira aussi de mettre en place des outils performants pour améliorer les services rendus aux assurés. Pour procéder à l'extension, un état de lieux est à réaliser pour mesurer les gaps de couverture et procéder à des calculs de coûts pour les nouveaux régimes à introduire. L'objectif est de faire en sorte que tous les résidents bénéficient progressivement au moins des prestations constitutives d'un socle national de protection sociale (accès aux soins de santé, garantie de revenu) à développer à travers la CNAMGS ou d'autres structures. La conception et l'introduction de nouvelles prestations permettront au système national de protection sociale d'être plus inclusif, avec la perspective d'une amélioration progressive de la qualité et des niveaux de prestations. Il s'agit aussi particulièrement d'inclure de plus en plus de travailleurs de l'économie informelle dans les régimes de sécurité sociale de manière qu'ils bénéficient, de la même façon que les salariés du secteur formel, des prestations de sécurité sociale telles que les pensions, les prestations au titre des risques professionnels, etc. Pour y arriver, il est important d'appuyer l'organisation des travailleurs de l'économie informelle en fédérations afin d'atteindre une masse critique de membres et encourager leur affiliation aux régimes de sécurité sociale existants.

INDICATEURS :

- *Proportion de personnes ayant accès à un système de protection sociale ;*
- *Proportion des dépenses publiques affectée à la protection sociale (%)*

PRODUITS

- 2.1.1. *Les code de sécurité sociale, l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS), et le Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF) sont révisés ;*
- 2.1.2. *Les capacités des institutions de protection sociale sont évaluées et renforcées ;*
- 2.1.3. *Le Système d'information sur la sécurité sociale est mis en place et vulgarisé ;*
- 2.1.4. *L'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS) est opérationnalisée et le projet de décret du code de protection sociale est élaboré ;*
- 2.1.5. *Le dialogue politique sur la protection sociale en vue d'assurer une harmonisation des interventions et la formulation de la politique nationale de la protection sociale est organisée ;*
- 2.1.6. *La politique nationale de protection sociale élargie aux groupes vulnérables et assortie d'un plan d'action est adoptée ;*
- 2.1.7. *La mise en place de la CSU par le gouvernement est effective ;*
- 2.1.8. *Une étude de faisabilité d'un socle de protection sociale réalisée ;*

2.1.9. *Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs sur le système formel de protection sociale renforcées ;*

2.1.10. *Les institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS, CPPF) outillées pour des prestations mieux adaptées à certaines catégories de la population.*

Résultat 2.2 : La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale.

THÉORIE DE CHANGEMENT

- *Si les capacités institutionnelles et techniques des institutions étatiques et des partenaires sociaux sont renforcées pour l'application effective des conventions ratifiées ;*
- *Si les droits les principes et droits fondamentaux du travail notamment la C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs et la C187 relative au cadre promotionnel de la sécurité et santé au travail (SST) sont vulgarisés et respectés ;*
- *Si le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux met en place un système performant et durable de prévention des risques professionnels, renforce les capacités des acteurs ;*
- *Si des mesures d'hygiène (installations saines et propres) sont mises en place dans les lieux de travail ;*
- *Si des aménagements qui permettent l'accessibilité au lieu du travail aux personnes en situation de handicap sont effectués ;*
- *Si les capacités techniques du gouvernement et des partenaires sociaux sont renforcées pour lutter contre toutes formes de violence et de discrimination et autres facteurs de propagation du VIH/SIDA en milieu du travail ;*
- *ALORS d'ici 2027, les travailleurs (hommes et femmes) jouiront de conditions améliorées de santé et de sécurité au travail seront améliorées*
- *Alors, en 2027, le taux de prévalence des maladies et accidents du travail seront réduit en milieu de travail et les travailleurs pourront jouir de bonne santé au lieu de travail ainsi que d'un bon accroissement du rendement professionnel.*
- *Alors, en 2027, les populations auront un accès équitable à des paquets de soins et de services essentiels de santé (y compris la nutrition, le VIH, l'eau, l'hygiène et l'assainissement, la santé reproductive et la planification familiale – SR/PF), à une sécurité sociale, à une protection sociale pour valoriser le capital humain et garantir le dividende démographique.*

Parce que le gouvernement, les partenaires sociaux, la société civile, les ONG ainsi que les autres acteurs du monde du travail conjuguent ensemble leurs efforts pour améliorer la santé en milieu du travail et réduire les risques professionnels en mettant l'accent sur le renforcement des capacités des acteurs, l'aménagement des lieux de travail accessible à tous y compris les personnes vivant avec handicaps et aussi à aménager des conditions d'hygiène pour tous.

STRATÉGIE

La stratégie consiste à mettre à jour le cadre réglementaire en la matière en soumettant à ratification les conventions pertinentes du BIT, renforcer les capacités des services de prévention, approfondir la recherche pour assurer une meilleure compréhension du phénomène. La mise en place d'un observatoire et d'un dispositif fonctionnel de collecte des données statistiques sur la survenue des risques professionnels permettra de renforcer la gestion stratégique de la question des risques professionnels et de mieux évaluer l'efficacité des actions menées avec l'appui du BIT. Au niveau opérationnel, des campagnes de sensibilisation sur les lieux de travail pour la sécurité environnementale et la médecine du travail contribueront à une meilleure appropriation des bonnes pratiques par le monde du travail.

Par ailleurs, il s'agira également de doter le pays d'une politique nationale de lutte contre le VIH qui s'inspirera des principes de la R200 de l'OIT dans l'objectif de renforcer durablement le monde du travail sur une vision cohérente de la réponse des acteurs face à la pandémie du Sida. Dans ce cadre, les mandants tripartites et les acteurs clés seront appuyés dans la mise en œuvre du plan opérationnel de cette politique qui sera assorti d'un guide de suivi et de mobilisation des ressources.

INDICATEURS

- *Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail ou ayant intégré la question de la sécurité et santé dans leurs stratégies de développement.*
- *Nombre d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH/SIDA et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils de l'OIT ;*

PRODUITS

- 2.2.1. *La sensibilisation, l'éducation et la formation à la santé et sécurité au travail ainsi que sur le VIH/SIDA renforcées ;*
- 2.2.2. *Des ressources additionnelles consenties pour la formation en médecine du travail renforcées ;*
- 2.2.3. *Des statistiques annuelles sur la survenue des risques professionnels sont disponibles ;*
- 2.2.4. *Une monographie nationale sur les risques professionnels réalisée ;*
- 2.2.5. *Les capacités du service de prévention des risques professionnels de la CNSS renforcées ;*
- 2.2.6. *Un projet de texte sur la création d'un Observatoire national des accidents de travail et des maladies professionnelles élaboré par la DGSST ;*
- 2.2.7. *La ratification des conventions pertinentes de l'OIT dont la C.155, la C189 et la C190 est effective ;*
- 2.2.8. *La politique et le profil national de santé et sécurité au travail sont adoptés ;*
- 2.2.9. *Un Plan opérationnel de la riposte au VIH/SIDA intégrant la dimension genre est élaboré ;*
- 2.2.10. *Un comité de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail au sein du Ministère en charge du travail opérationnalisé.*

► **3.3. PRIORITÉ 3 : D'ICI 2027, LE CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL EST RENFORCÉ ET LES INSTITUTIONS SONT PLUS REDEVABLES, TRANSPARENTES ET EFFICACES EN VUE D'ASSURER UNE GOUVERNANCE ORTHODOXE ET INCLUSIVE ET UN DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ÉQUITABLE, EN LIGNE AVEC LES ENGAGEMENTS NATIONAUX ET INTERNATIONAUX PRIS PAR LE PAYS. (TOUS LES 17 ODD)**

L'appui aux mandants tripartites permettra de renforcer leurs capacités de manière qu'ils soient dotés des compétences indispensables pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour qu'ils participent plus efficacement au processus de développement national. La promotion des NIT et le renforcement des capacités des mandants permettront non seulement de ratifier des nouvelles conventions internationales du travail et de reporter régulièrement mais aussi et surtout de suivre leur application. Il s'agira par ailleurs de sensibiliser et inciter les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre des mesures concrètes en leur sein pour la promotion du dialogue bi et tripartite, tout en leur rappelant l'intérêt de cette forme de collaboration et à s'approprier cet exercice. Les outils développés par l'OIT et son expertise technique seront mis à profit.

Cette priorité est alignée à l'axe 1 de l'UNSDCF 2023 - 2027. Elle est également alignée aux objectifs spécifiques du PNPT 2023-2026 en matière de gouvernance. Elle concourt à la mise en œuvre de l'ensemble des ODD de manière générale et en particulier des ODD 5, ODD 10, ODD 16 et ODD 17.

Il est en cohérence avec les objectifs de l'Agenda 2030, et notamment l'objectif 11 (les valeurs, les pratiques démocratiques, les principes universels des droits de l'homme, de la justice et de l'État de droit seront pleinement ancrés), l'objectif 12 (des institutions capables et un leadership transformateur à tous les niveaux) et l'objectif 13 (la paix, la sécurité et la stabilité sont préservées).

Cette priorité est également alignée sur les résultats 1, 2 et 6 du programme et budget de l'OIT pour 2024 - 2025 (Résultat 1 : Une action normative forte et modernisée pour la justice sociale, le Résultat 2 : Des mandants tripartites forts, représentatifs et influents et un dialogue social efficace et le Résultat 6 : Protection au travail pour tous). Elle est également alignée à la troisième priorité de la « Déclaration d'Abidjan », à savoir : renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs.

Cette priorité comprend quatre réalisations :

- *La gouvernance du dialogue social est améliorée en vue du renforcement, de la prévention et de la gestion des conflits sociaux ;*
- *La participation des partenaires tripartites à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales est renforcée ;*
- *Les capacités des mandants tripartites à ratifier et appliquer les normes internationales du travail sont renforcées ainsi que les dispositifs juridiques arrimés aux normes internationales du travail ;*
- *La garantie des normes fondamentales du travail est assurée.*

Pour atteindre les résultats escomptés, il impérieux : (i) de réaliser le plaidoyer pour la mise en place d'un cadre national de concertation (CNDS), pour la prévention des conflits sociaux en vue de préserver la paix sociale ; (ii) de renforcer les capacités des acteurs du dialogue social afin de s'impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales sectorielles ; (iii) de dynamiser la négociation collective à travers notamment la révision des conventions collectives obsolètes tant au niveau interprofessionnel que sectoriel ; (iv) de renforcer la coopération sur le lieu de travail et du dialogue intra entreprise à travers notamment les élections des délégués du personnel et l'installation des comités de sécurité et santé au travail entre autres ; (v) de renforcer les capacités de l'administration du travail et des partenaires sociaux pour participer aux activités d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de développement économique et social ; (vi) d'appuyer les mandants dans le processus de ratification et l'application des conventions ratifiées en vigueur et (vii) de renforcer les capacités dans l'élaboration et la présentation de rapports sur l'application des conventions ratifiées et non ratifiées ainsi que les rapports de soumission.

Résultat 3.1 : Le Gabon dispose d'un système de dialogue social permanent, efficace et transparent qui garantit une meilleure gouvernance du monde du travail et un développement durable et équitable. (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)

THÉORIE DE CHANGEMENT

- *Si les capacités institutionnelles et techniques des institutions étatiques et des acteurs non étatiques sont renforcées pour l'application effective des lois en s'appuyant sur des cadres légaux et réglementaires améliorés et conformes aux standards et normes internationaux ;*
- *Si le dialogue interne au sein des organisations d'employeurs et des organisations des travailleurs ainsi que les mécanismes d'exercice des fonctions de responsabilité sont transparents et démocratiques ;*
- *Si les structures de dialogue social au niveau bi et tripartite sont promues et qu'elles sont dotées de capacités techniques dans la prévention et la gestion de conflits sociaux ;*
- *Si des actions des consolidations de la paix, des actions en faveur de la justice sociales sont mises en œuvre impliquant le gouvernement, les acteurs sociaux et les organisations professionnelles ;*
- *Alors, en 2027, les organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs seront dotées des capacités techniques pour contribuer davantage à la consolidation de la paix sociale indispensables au développement socio-économique du pays ;*
- *Parce que les partenaires tripartites s'investiront davantage dans le dialogue social et la mise en œuvre des dispositions qui privilégient le renforcement des capacités, le conseil stratégique, le travail normatif, les actions de plaidoyer, le développement des partenariats et la mobilisation des ressources pour soutenir la promotion d'une gouvernance inclusive et efficace.*

Les mesures de prévention et de mitigation des risques susceptibles de garantir la mise en œuvre harmonieuse de cette réalisation sont nécessaires. Parmi les principaux risques identifiés, il faut noter : l'instabilité politique et institutionnelle ; le manque d'implication des autorités nationales dans la mise en œuvre des activités et leur manque de contribution financière, humaine et matérielle ; le manque de collaboration des partenaires sociaux avec les autorités nationales ; la persistance, voire l'aggravation de la pandémie avec des mesures restrictives pouvant empêcher toute activité, etc.

Elle suppose aussi la mise en place des hypothèses ou des conditions nécessaires pour garantir la réalisation des résultats escomptés, notamment l'engagement et le leadership du gouvernement et des organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs, l'accompagnement de l'OIT et d'autres PTF.

STRATÉGIE

La stratégie consiste à mettre en place un cadre national de concertation, le CNDS, pour la prévention des conflits sociaux en vue de préserver la paix sociale, gage de la croissance économique, et de permettre aux acteurs du dialogue social de s'impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales sectorielles. Ce cadre servira également de mécanisme tripartite permettant aux mandants de participer efficacement à la mise en œuvre des normes internationales du travail au niveau national, y compris en rendant compte aux organes de contrôle. La couverture du territoire nationale sera assurée par la mise en place de Comités locaux et/ou sectoriels de dialogue social tenant compte du genre aussi bien dans leur composition que dans leurs missions. Pour ce faire, des appuis aussi bien techniques (notamment le renforcement des capacités) que financiers seront recherchés auprès des partenaires au développement.

La négociation collective sera également redynamisée, à travers notamment la révision des conventions collectives obsolètes tant au niveau interprofessionnel que sectoriel et la conclusion de nouvelles convention collectives dans les secteurs non encore couverts.

Le renforcement de la coopération sur le lieu de travail et du dialogue intra entreprise sera aussi renforcé à travers notamment les élections des délégués du personnel et l'installation des comités de sécurité et santé au travail entre autres.

INDICATEURS

- *Nombre des structures ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social ;*
- *Nombre de conventions collectives révisées ou adoptées ;*
- *Nombre d'instances de dialogue social fonctionnelles ;*
- *Taux d'adhésion aux organisations d'employeurs et de travailleurs.*

PRODUITS

- 3.1.1. *Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) est mis en place, dispose d'outils de planification et de gestion notamment d'un recueil de bonnes pratiques en matière de tripartisme qui prend en compte la dimension « genre » avec des membres dont les capacités sont renforcées ;*
- 3.1.2. *Les capacités de l'inspection du travail et des tribunaux du travail sont renforcées pour assurer la mise en œuvre effective des normes du travail en soutien à la bonne gouvernance, au droit humaine (droit des travailleurs) et à la justice sociale ;*
- 3.1.3. *Les capacités des mandants tripartites pour la mise en place du cadre national de dialogue social en vue de faciliter les consultations tripartites sur le monde du travail (C144) sont renforcées ;*
- 3.1.4. *Les capacités des organisations syndicales sur le dialogue social et la représentativité sont renforcées pour soutenir la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, le dialogue social et la bonne gouvernance dans le monde du travail ;*
- 3.1.5. *Les capacités des OT à représenter et défendre les intérêts de leurs membres sont renforcées.*

Résultat 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)

THÉORIE DE CHANGEMENT

- *Si les capacités institutionnelles et techniques des institutions étatiques et des partenaires sociaux sont renforcées pour la ratification et l'application effective des conventions et des normes internationales du travail ;*
- *Si le gouvernement enregistre, dans ses priorités nationales, la ratification et l'application des normes internationales du travail et met en place des dispositifs juridiques ;*
- *Si les consultations tripartites en matière de rapportage sur les conventions ratifiées et non ratifiées son garanties ;*
- *Si les mécanismes de mises en œuvre, de suivi et évaluation ainsi que de rapportage sur l'application des normes internationales du travail ainsi que les dispositifs juridiques sont opérationnels ;*
- *Si les capacités des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que des juges assesseurs sont renforcées pour le respect du code du travail ;*
- *Si des mécanismes existants d'élaboration et de mise en œuvre des politiques économiques et sociales assurent l'implication et la participation des mandants tripartites ;*
- *Si les mandants tripartites participent à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales du pays ;*
- *Alors d'ici 2027, les conventions ratifiées seront appliquées et les rapports y afférents seront produits et partagés dans les délais requis ;*
- *Alors d'ici 2027 ; le pays sera exempt des sanctions internationales inhérents au non-respect des conventions internationales ;*
- *Parce que les gouvernements et les partenaires sociaux auront mis en place les conditions favorables pour la ratification et l'application des normes internationales du travail.*
- *ALORS les populations bénéficieront davantage d'un système de gouvernance amélioré et participatif pour un développement inclusif et respectueux des droits de tous.*

STRATÉGIE

La stratégie pour la réalisation de ce résultat sera principalement axée sur l'amélioration et la mise en œuvre des mécanismes du tripartisme en concertation avec les partenaires du monde du travail d'une part, et d'autre part, sur la participation des mandants tripartites (en tenant compte de l'approche genre) aux consultations tripartites, aux fins de réviser la législation du travail et pénale sur la liberté syndicale et l'exercice du droit syndical, ainsi que les normes forestières et minières inhérentes aux conditionnalités d'obtention des marchés publics. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités de l'administration du travail, et des partenaires sociaux à participer aux activités d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de développement économique et social, promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination, mettre en place un plan pour la redynamisation du dialogue social, la mise à disposition des informations nécessaires pour leur orientation, la mise en évidence des bonnes pratiques sur les questions de genre et le reporting systématique sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales.

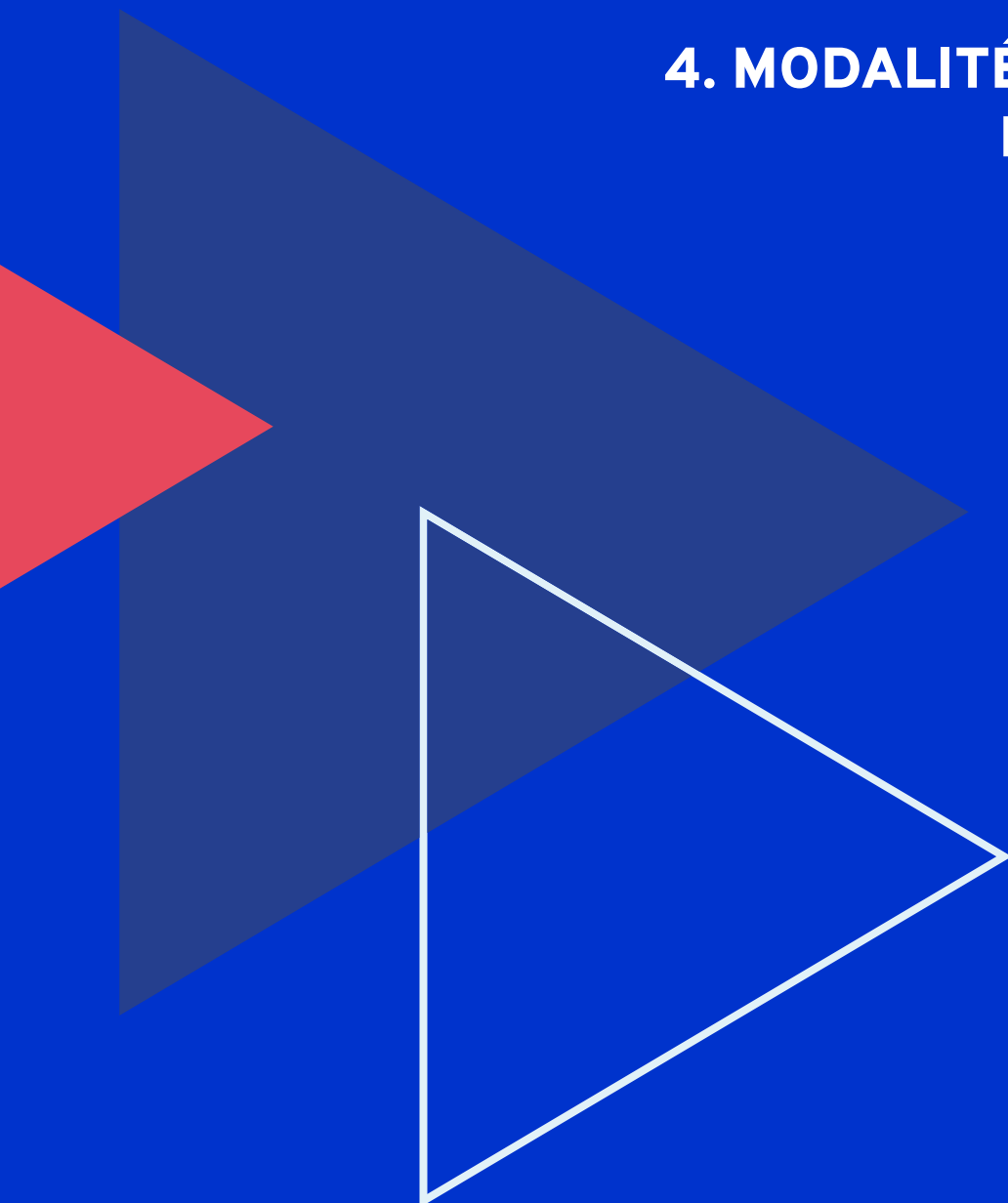
INDICATEURS

- *Nombre de nouvelles ratifications des Conventions internationales du travail de l'OIT ;*
- *Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle ;*
- *Proportion de rapports sur les conventions ratifiées présentés dans les délais*

PRODUITS

- 3.2.1. *Les textes réglementaires nationaux (code du travail gabonais) du travail ainsi que d'autres Conventions de l'OIT sont révisées et ratifiées ;*
- 3.2.2. *Le Gouvernement s'acquiesse de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT*
- 3.2.3. *Des mesures spécifiques concernant l'application des huit conventions fondamentales en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT (CEACR, Commission d'Application des Normes de la Conférence, et Comité de la Liberté Syndicale) élaborées et mises en œuvre*
- 3.2.4. *Les mandants tripartites sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des textes réglementaires nationaux et les conventions ratifiées et leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier*
- 3.2.5. *Les capacités des femmes leaders des organisations syndicales à promouvoir les Conventions internationales et leur application en faveur des travailleuses dans le secteur formel et informel sont renforcées*
- 3.2.6. *les conditions d'obtention des marchés publics et des concessions forestières sont révisées et complétées*
- 3.2.7. *Les capacités structurelles et organisationnelles des Partenaires sociaux sont améliorées.*
- 3.2.8. *L'adhésion du Gabon à l'Alliance 8.7 est effective et la feuille de route mise en œuvre*
- 3.2.9. *Un mécanisme de suivi et de remédiation du travail des enfants est mis en place et opérationnalisé*

4. MODALITÉS DE MISE ► EN ŒUVRE



► 4.1. PILOTAGE ET COORDINATION

Le Ministère du travail et de la lutte contre le chômage mettra en place, par Arrêté ministériel, un Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre du PPTD élargi à d'autres ministères ayant un lien direct avec les dimensions promues dans ce PPTD ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ce Comité sera le mécanisme consultatif national entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour fournir des orientations générales, un leadership et assumer la responsabilité de la mise en œuvre efficace du Programme. La mise en œuvre du PPTD pour le Gabon et ses progrès seront un « point permanent » de toutes les réunions du Comité qui devrait intégrer les partenaires tripartites qui ont fait partie du processus d'élaboration de ce PPTD.

Le Comité tripartite de mise en œuvre du PPTD aura pour principale rôle de :

- *Assumer la responsabilité de superviser la planification, le suivi de la mise en œuvre, les rapports et évaluer le PPTD du Gabon ;*
- *Convoquer des réunions trimestrielles pour guider, suivre et examiner la mise en œuvre du programme, se voir confier la responsabilité de définir les priorités des plans de mise en œuvre développés dans le cadre du PPTD au début de chaque année financière.*

Le Ministère en charge du travail, en collaboration avec le Comité tripartite et le BIT, élaborera un plan de travail annuel conjoint au début de chaque exercice.

Le Ministère en charge du travail assurera la coordination interne et externe et les synergies avec les autres institutions gouvernementales en consultation avec les partenaires sociaux. Le BIT apportera son soutien au Ministère en charge du travail et au Comité tripartite pour la mise en œuvre du PPTD pour :

- *Assurer une planification, un suivi de la mise en œuvre, des rapports et une évaluation efficace du PPTD du Gabon ;*
- *Contribuer à la formulation des plans de travail communs du pilier de l'UNDAF en faisant rapport, y compris des contributions au rapport annuel conjoint du Rapport des résultats du Coordonnateur Résident des Nations Unies.*

Le recours à l'expertise nationale sera privilégié comme démarche stratégique favorable à l'appropriation des acquis et à leur pérennisation.

► 4.2. RÔLE DU BIT

La Directrice du Bureau de l'OIT / Kinshasa assumera la responsabilité générale de fournir un appui à la mise en œuvre du PPTD en collaboration avec la Ministre en charge du Travail ainsi que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le BIT veillera à ce qu'un soutien technique de haute qualité soit fourni en temps opportun pour une mise en œuvre efficace du programme à travers un réseau composé du BP/Kinshasa, l'EAT/Yaoundé, le Bureau régional pour l'Afrique et les Unités techniques au siège de l'OIT à Genève ainsi que le Centre international de formation de l'OIT/Turin (Italie).

La pleine implication des mandants tripartites (gouvernement, Organisations d'Employeurs, Organisations de travailleurs) de l'OIT dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation nécessitera un renforcement de leurs capacités. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT (EVAL, PROGRAM, INTEGRATION, EMP/POLICY, HIMO, ACTRAV, ACT/EMP, PARDEV, EIIP, GENDER, TURIN (CIF-OIT)) permettront d'aider les mandants à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre du PPTD au Gabon. En termes de programmation, le PPTD est régi par l'approche basée sur les résultats.

► 4.3. ÉVALUATION DES RISQUES ET STRATÉGIES DE MITIGATION

Voici quelques-uns des principaux risques à gérer pour assurer une mise en œuvre efficace et la réalisation des objectifs du PPTD du Gabon :

4.3.1. Coordination et collaboration

La réussite de la mise en œuvre et du suivi de ce PPTD dépendra en grande partie de partenariats efficaces et une meilleure coordination entre les ministères, les organisations d'employeurs, les syndicats, les organisations de la société civile et d'autres parties prenantes nationales clés ainsi que le Système des Nations Unies et partenaires au développement au Gabon.

Il existe un risque élevé que la mise en œuvre effective du PPTD soit affectée négativement par la mauvaise coordination et collaboration. Certains ministères travaillent en isolement sans collaboration et coordination des programmes. Cela a entraîné une fragmentation des Initiatives gouvernementales ayant un impact limité au fil du temps.

4.3.2. Instabilité économique, politique et sociale

L'économie gabonaise connaît une phase de ralentissement avec des taux de croissance du PIB réel qui est passé de 6,3 en 2010 à 2,9% en 2016 suite à la chute des cours du pétrole, principal produit d'exportation du pays. Les fluctuations au niveau des recettes pétrolières, et dans une certaine mesure, de l'exploitation minière et forestière, impactent les dépenses publiques dans les secteurs sociaux et induisent des mesures d'austérité et des risques sociaux (dégraissage des effectifs des travailleurs, retard de paiement des salaires, grèves, etc.)

Les périodes électorales dans le contexte des pays africains, dont le Gabon fait partie, engendrent des perturbations généralisées dont les conséquences sont perceptibles même plusieurs années après. La remise en cause des résultats des élections présidentielles par certains partis politiques a entraîné une instabilité politique. Aussi la fragmentation du mouvement syndical affecte l'efficacité du dialogue social et de la représentativité des syndicats de travailleurs. Ce qui présente un risque élevé d'efficacité pour la mise en œuvre du PPTD.

En tirant les leçons des violences post électorales et les conflits sociaux récurrents ces dernières années, le PPTD intégrera la promotion des principes de prévention des conflits dans le monde du travail par la promotion du dialogue social.

4.3.3. Engagement des partenaires sociaux

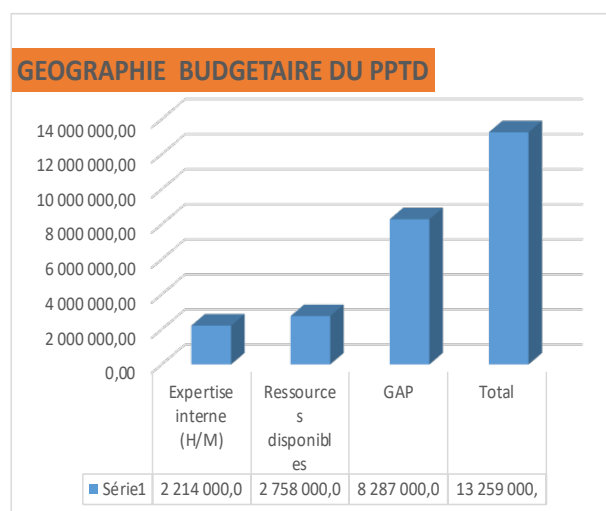
Le rôle de surveillance du Comité de suivi de la mise en œuvre du PPTD sera renforcé en tant que mécanisme de renforcement de la bonne gouvernance. Aussi, les capacités des détenteurs d'obligations et la promotion de la voix des titulaires de droits seront renforcées. La capacité des organisations d'employeurs et des syndicats à contrôler efficacement la mise en œuvre du PPTD sera améliorée. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT permettront d'aider les partenaires sociaux à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre de ce programme.

4.3.4. Mobilisation limitée des ressources

Dans le contexte actuel du Gabon, pays à revenu intermédiaire de tranche supérieure, les agences des Nations Unies font face à des difficultés de mobilisation des financements externes et des ressources publiques internes. Cela a une implication directe sur le dimensionnement des projets/programmes des agences des Nations Unies et leur capacité à jouer un rôle de catalyseur et d'accompagnateur des initiatives nationales. Si cette tendance se confirme dans les années à venir, la contribution aux axes de l'UNSDCF pourrait en être affectée.

Dans le cadre de ce PPTD, ce risque sera atténué en renforçant la mobilisation des fonds et le partenariat, dimensions essentielles, avec les PTF ainsi que le secteur privé pour le financement des activités. Aussi, les institutions gouvernementales impliquées dans la mise en œuvre du PPTD seront encouragées à utiliser leurs politiques nationales et sectorielles annuelles et améliorer la coordination de l'allocation des ressources.

La mise en œuvre de ce PPTD requiert des ressources à hauteur de 13'259'000.00 USD. Les partenaires techniques et financiers soutenant le PPTD et déjà identifiés contribueront à hauteur de 2'758'000.00 USD. La contribution des spécialistes et autres fonctionnaires du BIT, estimée en temps de travail par mois, est de 2'214'000.00 USD. Ainsi le gap à mobiliser est de 8'287'000.00 USD.



► 4.4. GESTION, ÉVALUATION ET SUIVI

Le Gouvernement gabonais, par l'intermédiaire du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage, sera responsable de la gestion globale du PPTD. Le suivi sera assuré par le Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre du PPTD. L'OIT soutiendra la mise en œuvre du programme en fournissant une assistance technique. Tous les projets de coopération au développement de l'OIT en cours ou à venir au Gabon devraient être inclus dans le PPTD afin d'améliorer la synergie entre leurs activités. Un plan indicatif d'exécution – Cadre intégré des Résultats – est annexé à ce document.

Pour ce qui est du suivi et de l'évaluation du PPTD, il est prévu que le Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre du PPTD établisse des rapports d'activités annuels et procède, en fin de cycle, à une évaluation interne avec l'appui de l'OIT. Chaque résultat comporte un certain nombre d'indicateurs qui permettront de mesurer la performance du PPTD en utilisant des rapports, des statistiques officielles, des études ou toute autre information utile et crédible. Le PPTD étant dynamique, il pourrait faire l'objet de réajustement en fonction des besoins du pays. Une évaluation à mi-parcours interviendra en fin 2025, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites.

Le renforcement des capacités des mandants en matière de suivi-évaluation et de gestion axée sur les résultats sera une priorité pour l'aide au développement dans le cadre de la mise en œuvre de ce PPTD.

► 4.5. MOBILISATION DE RESSOURCES

Le Ministère du travail et de la lutte contre le chômage jouera le rôle de coordonnateur du processus de mobilisation des ressources nationales en vue de la mise en œuvre du PPTD. L'assistance technique financée directement par l'OIT (ou par des projets de l'OIT en cours) doit nécessairement être renforcée par des ressources complémentaires de l'aide au développement. Dans ce contexte, une approche par résultat semble la plus pertinente en vue de déterminer les partenaires du PPTD. La stratégie de mobilisation des ressources doit également être approfondie par le Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre avec l'appui de l'OIT lorsque le document sera officiellement signé.

L'UNSCDF présente également une opportunité de mobilisation de fonds en tenant compte de l'alignement de ce programme dans ses grandes orientations.

Ainsi, la mobilisation des ressources du PPTD est une responsabilité conjointe du Gouvernement, des partenaires sociaux et de l'OIT. Le Gouvernement assurera le leadership du processus de mobilisation des ressources locales, soit à travers le budget national, soit à travers les ressources des partenaires techniques et financiers. Les partenaires sociaux prendront part à la mobilisation des ressources, à travers des initiatives de partenariat public-privé. L'OIT appuiera l'élaboration, sous le leadership national, d'une stratégie de mobilisation de ressources (partenariat public-privé, programmes conjoints du système des Nations Unies, etc.).

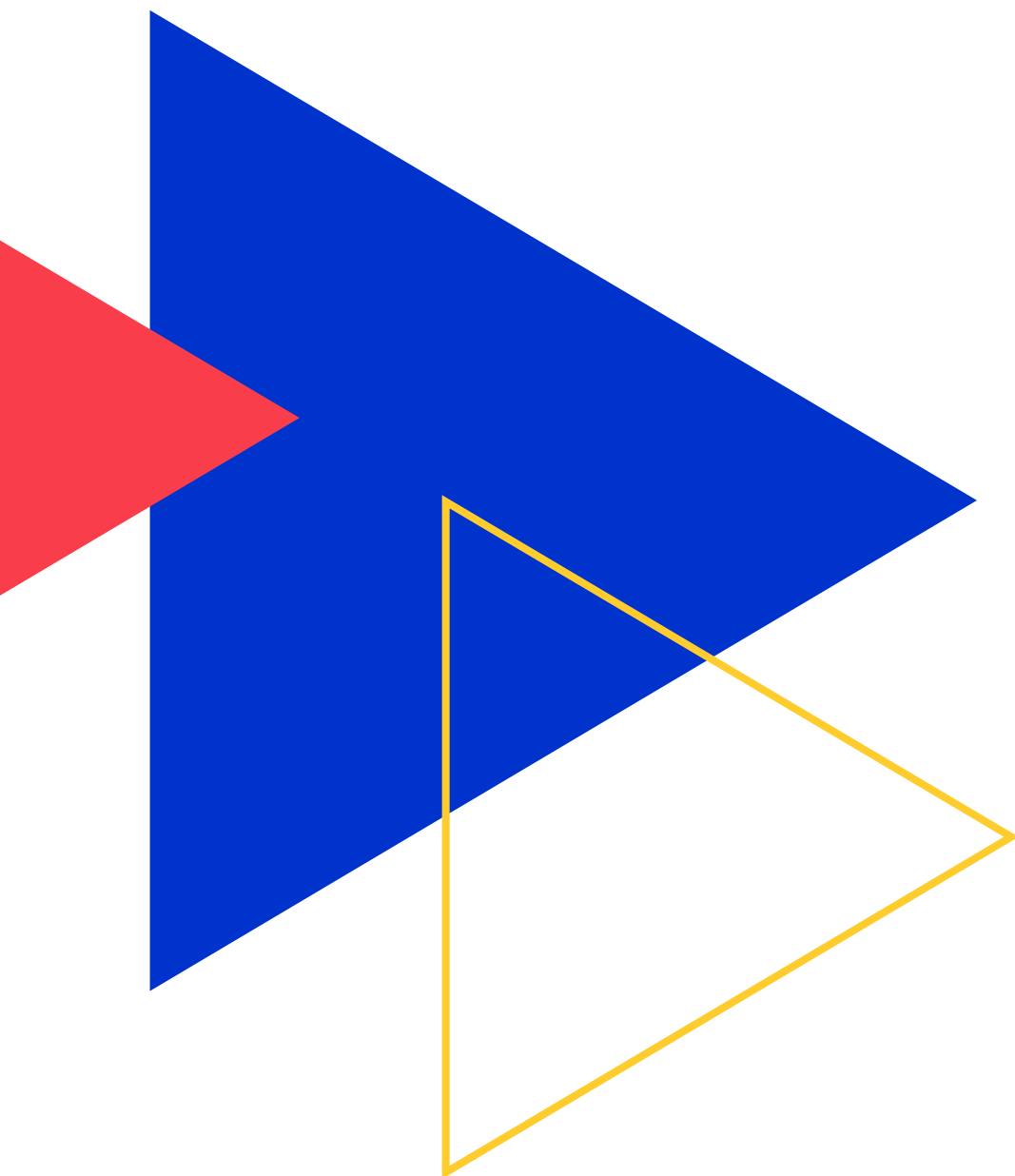
► 4.6. PLAIDOYER ET PLAN DE COMMUNICATION

Le PPTD est une plate-forme pour communiquer à tous les intéressés, quoi et comment les partenaires nationaux en collaboration avec l'OIT, le système des Nations Unies et d'autres partenaires au développement, peuvent s'attaquer collectivement aux déficits de travail décent conformément aux ODD en général et de l'ODD 8 en particulier.

Le PPTD est également un outil pour renforcer la collaboration avec les Nations Unies et / ou les institutions multinationales ou régionales, l'investissement privé et les autres partenaires au développement impliqués dans la promotion d'une croissance économique durable, le plein emploi productif et le travail décent pour tous au Gabon.

Le Ministère du travail et de la lutte contre le chômage, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ainsi que d'autres parties prenantes clés sont responsables pour :

- *Attirer l'attention et sensibiliser le public au travail décent. Les médias et autres moyens sociaux de communication sociale seront engagés pour améliorer la couverture et la communication des activités mises en œuvre dans le cadre du PPTD ;*
- *Élaborer et diffuser un calendrier des événements internationaux sur la promotion du travail décent ;*
- *Élaborer et diffuser des publications régulières sur les sites Web et les bulletins d'événements clés et activités du PPTD ;*
- *Mettre en place un plan de communication pour informer le public sur le PPTD du Gabon, les progrès sur la mise en œuvre ; les rôles des différents partenaires de mise en œuvre ainsi que les résumés des examens des programmes et des rapports d'évaluation.*



ANNEXES ▷



► **ANNEXE 1 : CADRE DES RESULTATS**

MATRICE DES RÉSULTATS PPTD DU GABON POUR LA PÉRIODE 2024 À 2027

ANNEXE – MATRICE DE RÉSULTATS DU PPTD

PPTD (Programme Pays pour le Travail Dément) du Gabon 2024 – 2027						
MATRICE DES RESULTATS						
Impact / Priorités de développement national /Cadres régionaux/ODD et cibles des ODD						
Priorité 1 : D'ici 2027, les populations, notamment les jeunes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles et bénéficient des fruits d'une transition maîtrisée vers l'économie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques. (ODD 1, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17)						
Plan National de Développement de la Transition - Pilier 2: Intensification de la stratégie de diversification de l'économie; Pilier 4: Renforcement de la durabilité environnementale et résilience aux changements climatiques						
Domaine : CHANGEMENTS CLIMATIQUE						
Résultat : Appui à la mise en œuvre des actions de la Contribution Déterminée au niveau National (CDN)						
ODD : 2 ; 7 ; 9 ; 12 ; 13 ; 14 ; 15 ; 16						
Priorité stratégique 2 : Transition vers l'économie verte et bleue (UNSDCF 2023-2027)						
Résultats	Indicateurs de performance (Détaillés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse	
Résultat 1.1 Les mandants gabonais assurent pleinement la gouvernance, le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert et bleu, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes.	- Taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) ; - Proportion des emplois salariés et indépendants créés par an en ratio des diplômés.	F : H : Tx global : 35,7% (année 2010) F : ND H : ND Tx global: ND (année 2024)	F : H : Tx global : 30% (année 2010) F : 50% H : 50% Tx global : 10% (année 2024)	1- Statistiques du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage 2- Statistiques du Plan cadre des Nations Unies pour le développement du Gabon (2024 – 2027) 3- Statistiques des organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussi-gnées et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 2024 – 2027	1- Bonne Coordination et Parfaite Collaboration des différents partenaires 2- Stabilité économique, politique et sociale au Gabon 3- Engagement des partenaires sociaux 4- Mobilisation des ressources	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 1.1.1: Des outils et mécanismes sur l'emploi sont élaborés, mis en place et opérationnels (SIME, PAO-PNE, commission emploi et stratégie HIMO)	Nombre des mécanismes sur l'emploi élaborés, mis en place et opérationnels Existence des outils sur l'emploi	Baseline : 0	Target: 1	Document du PAO de la PNE	
Produit (output) 1.1.2: Les services de promotion de l'emploi (PNPE, SIAMT) sont renforcés pour accompagner la transition vers le travail décent ;	Nombre de services de promotion de l'emploi renforcés	Baseline : 0	Target: 2	Rapports produits après les activités de renforcement des services	
Produit (output) 1.1.3: Les capacités des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvopastorales et halieutiques et au développement d'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME, TRIE, etc.)	Nombre des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvopastorales et halieutiques et au développement d'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME, TRIE, etc.) dont les capacités sont renforcées	Baseline : ND	Target: 100	Rapports du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage Rapports de l'OIT	
Produit (output) 1.1.4: Des programmes d'entrepreneuriat durable créatrice d'emplois pour les jeunes filles, les garçons et les personnes vulnérables sont conçus et mis en œuvre.	Nombre de programmes conçus et mis en œuvre ; Nombre de personnes bénéficiant de nouveaux emplois générés par les programmes mis en place	Baseline : ND	Target:3000	Ministère de l'économie	
Produit (output) 1.1.5 : Les capacités des ministères en charge de l'emploi et du travail ainsi que de l'institut national de la statistique sont renforcées sur la production des données sur l'emploi et la gouvernance du marché du travail	Nombre d'emplois créés Nombre des institutions (ministères) ciblées ayant atteint des capacités opérationnelles et des résultats conformes aux standards internationaux reconnus par les secteurs public et privé	Baseline : 0	Target: 2	- Statistiques du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage - Rapports produits par les ministères	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 1.1.6 : Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et opérationnalisés par secteur d'activités.	Nombre de mécanismes d'insertion qui sont en place et fonctionnels	Baseline : ND	Target:	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage Rapports de l'OIT	
Produit (output) 1.1.7 : La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du Travail Décant dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée	Nombre de personnes (Hommes et Femmes) et mandants disposant des compétences renforcées dans les différents programmes et projets nationaux	Baseline : 500	Target: 200	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage Rapports de l'OIT	
Résultat 1.2 Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue, l'économie rurale basée sur une transition vers le formelle.	- Nombre des jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap, qui s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue, l'économie rurale basée sur une transition vers le formelle.	Baseline : 200	Target: 500	1- Statistiques du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage 2- Statistiques du Plan cadre des Nations Unies pour le développement du Gabon (2024 – 2027) 3- Statistiques des organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussignées et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 2024 – 2027	1-Bonne Coordination et Parfaite Collaboration des différents partenaires 2-Stabilité économique, politique et sociale au Gabon 3-Engagement des partenaires sociaux Mobilisation des ressources
Produit (output) 1.2.1 : Des outils/ mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent et une stratégie sur la formation professionnelle ainsi que le ROME (agriculture et élevage) sont élaborés	Existence/mécanisme des outils sur les compétences	Baseline : 0	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	
Produit (output) 1.2.2 : Les curricula sur la base des métiers identifiés et validés par le secteur privé et la zone économique spéciale sont mis à jour	Nombre de curricula sur base des métiers identifiés et validés par le secteur privé et la zone économique spéciale	Baseline :	Target:	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 1.2.3 : Les jeunes femmes et hommes sont formés sur les métiers validés à travers les centres de formation pilotes en vue de faciliter la mise à disposition d'une main d'œuvre qualifiée nationale	Nombre de jeunes disposant des compétences renforcées sur les métiers identifiés	Baseline :	Target:	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	
Produit (output) 1.2.4 : La Politique nationale, la stratégie sectorielle des PME, et la stratégie/mécanisme facilitant l'accès des entreprises locales/des jeunes/femmes à des marchés des zones économiques spéciales avec une prise en compte des besoins des entreprises rurales et des jeunes sont élaborées	Existence de la politique nationale et la stratégie sectorielle des PME	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère des PME	
Produit (output) 1.2.5 : Les cadres de ministères sectoriels clés, les organisations d'employeurs et les cadres des ZES sont renforcés pour la promotion de la création d'emplois décents (verts et bleus), la facilitation des entreprises locales à des contrats de sous traitance et des jeunes à l'apprentissage et à des emplois	Nombre de cadres de ministères sectoriels clés, les organisations d'employeurs et les cadres des ZES sont renforcés pour la promotion de la création d'emplois décents (verts et bleus), la facilitation des entreprises locales à des contrats de sous traitance et des jeunes à l'apprentissage et à des emplois	Baseline : ND	Target: 150	Rapports de ministères concernés Rapports de l'OIT	
Produit (output) 1.2.6 : Les capacités du service public de l'emploi sont renforcées pour orienter les jeunes sur les métiers porteurs, utiles et pertinents pour le secteur de l'agriculture y compris les métiers verts et bleus	Pourcentage de jeunes orientés sur les métiers porteurs, utiles et pertinents pour le secteur de l'agriculture y compris les métiers verts et bleus	Baseline :	Target: 10%	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 1.2.7 : Les comités locaux TREE dotés des plans d'action sont mis en place	Nombre de comités locaux TREE dotés de plans d'action	Baseline : 1	Target: 5	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	
Produit (output) 1.2.8 : Les entreprises des ZES contractualisent avec les entreprises locales et fournissent des marchés aux entreprises coopératives mis en place par les communautés	Nombre des entreprises ZES contractualisent avec les entreprises locales et fournissent des marchés aux entreprises coopératives mis en place par les communautés	Baseline : ND	Target: 10	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	
Produit (output) 1.2.9 : Un cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel pour faciliter leur transition vers l'économie sociale mis en place	Existence du cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel afin de faciliter leur transition vers l'économie sociale	Baseline : ND	Target: Oui	Rapports ministériels	
Produit (output) 1.2.10 : La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du TD dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée	Nombre de personnes (Hommes et Femmes) et mandants disposant des compétences renforcées dans les différents programmes et projets nationaux	Baseline : 500	Target: 200	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage Rapports de l'OIT	
Produit (output) 1.2.11 : Un mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent en étroite collaboration avec les mandants tripartites et la commission du parlement est mis en place	Existence du mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent en étroite collaboration avec les mandants tripartites et la commission emploi du parlement	Baseline: ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage	
Produit (output) 1.2.12 : Un cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel pour faciliter leur transition vers l'économie sociale mis en place	Existence du cadre d'appui aux acteurs du secteur informel pour leur formalisation	Baseline : ND	Target: oui	Rapports ministériels Rapports OIT	

Priorité 2 : D'ici 2027, les populations, notamment les plus vulnérables bénéficient d'accès aux services sociaux de qualité, intégrés, résilients et inclusifs et les inégalités sociales et de genre sont réduites (ODD 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 16, 17).						
Plan National de Développement de la Transition- Pilier 1: Développement des infrastructures stratégiques; Pilier 3: Développement social inclusif						
Domaine: Protection sociale; Résultats: Renforcement de la protection sociale						
ODD: 3 ; 5 ; 8 ; 9 ; 10 ; 16						
Priorité stratégique 3: �galit� des chances et Inclusion (UNSDCF 2023-2027)						
Résultats	Indicateurs de performance (Détaillés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source / MoV	énoncé de l'hypothèse	
Réalisation (outcome) 2.1. Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10)	Nombre de personnes ayant accès à un régime de protection sociale	2024 -2027		Les lois et réglementations votées en matière de protection sociale par le Gabon (2024 - 2027)	Volonté politique de la part des autorités gabonaises	
Produit (output) 2.1.1 : Les code de sécurité sociale, l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS), et le Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF) sont révisés	Disponibilité du code de sécurité sociale, l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS), et le Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF) révisé	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage		
Produit (output) 2.1.2 : Les capacités des institutions de protection sociale sont évaluées et renforcées	Nombre d'institutions de protection sociale évaluées dont les capacités sont renforcées	Baseline : 0	Target: 2	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage		
Produit (output) 2.1.3 : Le Système d'information sur la sécurité sociale est mis en place et vulgarisé	Système d'information sur la sécurité sociale mis en place et vulgarisé	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan		
Produit (output) 2.1.4 : L'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS) est operationalis�e	Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS) est operationalis�e	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan		

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source / MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 2.1.5 : Les codes de sécurité sociale, l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS), et le Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF) sont révisés	Existence du code de protection sociale, de l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales et du Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF)	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.1.6 : Le dialogue politique sur la protection sociale en vue d'assurer une harmonisation des interventions et la formulation de la politique nationale de la protection sociale est organisée	Nombre de mesures/décisions prises dans le processus du dialogue social mis en place	Baseline : ND	Target : 10	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.1.7 : La politique nationale de protection sociale élargie aux groupes vulnérables et assortie d'un plan d'action est adoptée	La politique nationale de protection sociale élargie aux groupes vulnérables et assortie d'un plan d'action est adoptée	Baseline : ND	Target : Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.1.8 : La mise en place de la CSU par le gouvernement est effective	La CSU est effective	Baseline : ND	Target : Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.1.9 : Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs sur le système formel de protection sociale renforcées	Nombre d'organisations d'employeurs et de travailleurs renforcés en capacités sur la protection sociale	Baseline : 0	Target : 15		
Produit (output) 2.1.10 : Les institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS, CPPF) utilisées pour des prestations mieux adaptées à certaines catégories de la population.	Nombre d'institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS, CPPF) utilisées	Baseline : 0	Target : 3	Rapports des activités de renforcement	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source / MoV	Énoncé de l'hypothèse
Réalisation (outcome) 2.2 : La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale 1.3 ; 5.2 ; 8.8 ; 10.4 ; 10.7)	- Nombre de sessions de renforcement des capacités de l'administration du travail organisées pour assurer un meilleur suivi de la mise en œuvre du Code du travail ; - Nombre de médecins du travail formés ; - Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail ou ayant intégré la question de la sécurité et santé dans leurs stratégies de développement.	2024 - 2027		1- Statistiques Les institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS) (2024 - 2027) 2- Statistiques mutuelles de santé dans l'économie informelle du Gabon (2024 - 2027) 3- Statistiques des organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussignées et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 2024 - 2027	1- Bonne Coordination et Parfaite Collaboration des différents partenaires 2- Stabilité économique, politique et sociale au Gabon 3- Engagement des partenaires sociaux Mobilisation des ressources
Produit (output) 2.2.1 : La sensibilisation, l'éducation et la formation à la santé et sécurité au travail ainsi que sur le VIH/SIDA renforcées	Nombre de campagnes de sensibilisation, d'éducation et de formations sur la santé et sécurité au travail réalisées	Baseline : 0	Target: 10	Rapports de services concernés	
Produit (output) 2.2.2 : Des ressources additionnelles consenties pour la formation en médecine du travail renforcées	Proportion du budget national alloué à la formation en médecine du travail renforcées	Baseline : ND	Target: 10%	Rapport du ministère du budget, des finances, etc.	
Produit (output) 2.2.3 : Des statistiques annuelles sur la surveillance des risques professionnels sont disponibles	Nombre de documents statistiques annuelles sur la survenue de risques professionnels produits	Baseline : ND	Target: 5	Rapports Ministère du plan, ministères sectoriels	
Produit (output) 2.2.4 : Une monographie nationale sur les risques professionnels réalisée	Existence de la monographie sur les risques professionnels	Baseline : ND	Target: oui	Rapports ministériels Rapports OIT	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source / MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 2.2.5 : Les capacités du service de prévention des risques professionnels de la CNSS renforcées	Taux de réduction des risques professionnels de la CNSS	Baseline : 0	Target: 20%	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.2.6 : Un projet de texte sur la création d'un Observatoire national des accidents de travail et des maladies professionnelles élaboré par la DGSST	Projet de texte élaboré	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.2.7 : La ratification des conventions pertinentes de l'OIT dont la C.155, la C189 et la C190 est effective	Nombre des conventions pertinentes de l'OIT dont la C.155, la C189 et la C190 ratifiées	Baseline:0	Target: 3	Ministères sectoriels	
Produit (output) 2.2.8 : La politique et le profil national de santé et sécurité au travail sont adoptés	Existence de la politique et du profil national de santé et sécurité au travail ;	Baseline : ND	Target: Oui	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage et Ministère du Plan	
Produit (output) 2.2.9 : Un Plan opérationnel de la riposte au VIH/SIDA intégrant la dimension genre est élaboré	Existence du plan opérationnel	Baseline : 0	Target: 1	Rapports de services concernés	
Produit (output) 2.2.10 : Un comité de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail au sein du Ministère en charge du travail opérationnalisé	Existence d'un comité de lutte contre le VIH/SIDA	Baseline : ND	Target: 1	...	

Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays. (Tous les 17 ODD)						
Plan National de Développement de la Transition - Pilier 5: Reformes des institutions et transition politique						
Domaine; Reformes des institutions et modernisation de l'Etat; ODD: 16 ; 17						
Priorité stratégique 1: Bonne Gouvernance (UNSDCF 2023-2027)						
Résultats	Indicateurs de performance (Détaillés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	énoncé de l'hypothèse	
Réalisation (outcome) 3.1. Le Gabon dispose d'un système de dialogue social permanent, efficace et transparent qui garantit une meilleure gouvernance du monde du travail et un développement durable et équitable. (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)	- Nombre de consultations ayant eu lieu entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les questions normatives dans les domaines de l'art 5 de la convention 144 ; - Nombre des structures ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social ; - Nombre de conventions collectives révisées ou adoptées ; - Nombre de session de renforcement des capacités des animateurs du cadre national de dialogue social - Nombre d'instances de dialogue social fonctionnelles ; - Taux d'adhésion aux organisations d'employeurs et de travailleurs.	2024 -2027		PV et/ou Rapports des comités, cellules et organisation �ouvrant pour le dialogue social et le règlement des conflits sociaux sur l'étendu du territoire Gabonais (2024 – 2027)	Volonté politique de la part des autorités gabonaises pour la mise en place de comités, cellules et organisation �ouvrant pour le dialogue social et le règlement des conflits sociaux sur l'étendu du territoire Gabonais (2024 – 2027)	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 3.1.1 : Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) est mis en place, dispose d'outils de planification et de gestion notamment d'un recueil de bonnes pratiques en matière de tripartisme qui prend en compte la dimension « genre » avec des membres dont les capacités sont renforcées	Nombre de sessions annuelles statutaires de l'organe en charge du dialogue social tenues	Baseline : 0	Target: 4	Rapports de sessions du CNDS	
Produit (output) 3.1.2 : Les capacités de l'inspection du travail et des tribunaux du travail sont renforcées pour assurer la mise en œuvre effective des normes du travail en soutien à la bonne gouvernance, au droit humain (droit des travailleurs) et à la justice sociaux.	Nombre d'actions de renforcement de capacités de l'inspection du travail entreprises	Baseline : 0	Target: 0		
Produit (output) 3.1.3 : Les capacités des mandants tripartites pour la mise en place du cadre national de dialogue social en vue de faciliter les consultations tripartites sur le monde du travail (C144) sont renforcées	Nombre de mandants tripartites pour la mise en place du cadre national de dialogue social en vue de faciliter les consultations tripartites sur le monde du travail (C144)	Baseline : 30	Target: 100		
Produit (output) 3.1.4 : Les capacités des organisations syndicales sur le dialogue social et la représentativité sont renforcées pour soutenir la mise en œuvre de l'agenda du travail décent, le dialogue social et la bonne gouvernance dans le monde du travail	Nombre des organisations syndicales sur le dialogue social et la représentativité renforcées	Baseline : 0	Target: 10		
Produit (output) 3.1.5 : Les capacités des OT à représenter et défendre les intérêts de leurs membres sont renforcées	- Nombre des OT renforcées	Baseline : 0	Target: 50		

Résultats	Indicateurs de performance (Détaillés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	énoncé de l'hypothèse
Réalisation (outcome) 3.2 : L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)	- Nombre de nouvelles ratifications des Conventions internationales du travail de l'OIT ; - Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle ; - Proportion de rapports sur les conventions ratifiées présentés dans les délais - Nombre d'inspecteurs et contrôleurs du travail formés	2024- 2027		1- Journal Officiel du Gabon (2024- 2027) 2- Rapports et PV de l'OIT sur le Gabon (2024-2027)	1-Bonne Coordination et Parfaite Collaboration des différents partenaires 2-Stabilité économique, politique et sociale au Gabon 3-Engagement des partenaires sociaux Mobilisation des ressources
Produit (output) 3.2.1 : Les textes réglementaires nationaux (code du travail gabonais) et nouvelles ratifications des Conventions de l'OIT sont révisées et ratifiées	Nombre de textes réglementaires (code du travail gabonais) et nouvelles ratifications des Conventions internationales du travail de l'OIT	Baseline : 6	Target: 12	Rapports de ministères sectoriels	
Produit (output) 3.2.2 : Le Gouvernement s'acquitte de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT	Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle	Baseline : 6	Target: 12	Rapports de ministères sectoriels	
Produit (output) 3.2.3 : Des mesures spécifiques concernant l'application des huit conventions fondamentales en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT (CEACR, Commission d'Application des Normes de la Conférence, et Comité de la Liberté Syndicale) �labor�es et mises en œuvre	Nombre de mesures spécifiques concernant l'application des huit conventions fondamentales en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT	Baseline : 3	Target: 5	Rapports de ministères sectoriels	

Résultats	Indicateurs de performance (Détailés)	Etat de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
Produit (output) 3.2.4 : Les mandants tripartites sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des textes réglementaires nationaux et les conventions ratifiées et leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier	Nombre des mandants tripartites sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées et leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier	Baseline : 0	Target: 100	Rapports des activités Rapports OIT	
Produit (output) 3.2.5 : Les capacités des femmes leaders des organisations syndicales à promouvoir les Conventions internationales et leur application en faveur des travailleuses dans le secteur formel et informel sont renforcées	Proportion des femmes leaders des organisations syndicales dont les capacités sont renforcées qui promeuvent les conventions internationales et leur application en faveur des travailleuses dans le secteur formel et informel	Baseline : 0	Target: 0	Rapports des activités Rapports OIT	
Produit (output) 3.2.6 : Les conditions d'obtention des marchés publics et des concessions forestières sont révisées et complétées	Nombre de décisions/arrestés portant conditions d'obtention des marchés publics et des concessions forestières par les autorités nationales du gabon	Baseline : 0	Target: 0	Rapports du ministère de l'environnement, de l'économie nationale et autres Rapports OIT	
Produit (output) 3.2.7 : Les capacités structurelles et organisationnelles des Partenaires sociaux sont améliorées.	Nombre de partenaires sociaux dont les capacités sont renforcées	Baseline : 0	Target:	Rapports des partenaires sociaux Rapports OIT	
Produit (output) 3.2.8 : L'adhésion du Gabon à l'Alliance 8.7 est effective et la feuille de route mise en œuvre	L'adhésion du Gabon à l'alliance 8.7 est effective	Baseline : ND	Target: oui		
Produit (output) 3.2.9 : Un mécanisme de suivi et de remédiation du travail des enfants est mis en place et opérationnel	Existence du mécanisme de suivi et de remédiation du travail des enfants	Baseline : ND	Target: oui	Rapports ministériels Rapports OIT	

► ANNEXE 2 : PLAN DE SUIVI DES RESULTATS

APENDICE 4 : PPTD DU GABON (2024-2027) PLAN DE SUIVI DES RESULTATS

	Moyens de vérification (sources de données, fr�- quence et méthodes de col- lecte, y compris tout lien de S & E vers des projets de TC)	Entité /Fonctionnaire responsable	Baseline et date	Résultats d�tape				Objectif final et date	Coût du suivi (en \$US)		
				2024	2025	2026	2027		Requis	Fonds disponibles	
Priorité 1 : D�ici 2027, les populations, notamment les jeunes de deux sexes et les femmes, participent à la gestion durable des ressources naturelles seules ou en entreprise et bénéficient des fruits d'une transi- tion maîtrisée vers l�conomie verte et bleue dans un environnement plus résilient aux changements climatiques.											
Réalisation 1.1: Les mandants gabonais assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert et bleu, le développement d'en- treprises durables et promeuvent les transitions justes.											
Taux de chômage des jeunes (15 ans et plus)	Sources : Politique Nationale de l'Emploi	Ministère du travail et de la lutte contre le ch�ma- ge, INS	42%	40%	38%	36%	36%	35%	30 000,00	5 000,00	
Taux d'emplois (par sexe/sec- teur/Age)	Sources : Politique Nationale de l'Emploi	Ministère du travail et de la lutte contre le ch�ma- ge, INS	58%	60%	65%	70%	70%	60%	40 000,00	10 000,00	
Proportion des emplois sala- ri�s et indépendants créés par an en ratio des diplômés	Sources : Rapports du Minis- tère du travail et de la lutte contre le chômage, INS	Ministère du travail et de la lutte contre le ch�ma- ge, INS	ND	10%	10%	5%	5%	15%	15 000,00	4 000,00	
Réalisation 1.2 : Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l�conomie verte et bleue ainsi dans l��cono- mie rurale basée sur une transition vers l��conomie formelle (ODD 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12).											
Nombre des programmes et projets d'investissement public et projets de dévelop- pement ayant intégré de façon adéquate les questions d'emploi, de développement des compétences et de travail décent	Sources : Rapports ministère du travail et de la lutte contre le chômage, ministères secto- ri�ls, ONE	ministère du travail et de la lutte contre le chômage	0	3	3	3	3	15	15 000,00	3 000,00	
Nombre de jeunes filles et garçons formés/outillés en en- trepreneuriat par les organes	Sources : Rapports ministère de l'agriculture; ministère du travail et de la lutte contre le chômage	ministère de l'agricultu- re; ministère du travail et de la lutte contre le chômage	500	150	200	200	200	1000	10 000,00	4 000,00	
Proportion de personnes en- ploy�es vivant avec un handi- cap (par sexe/secteur/Age)	Sources : Rapports ministère de l'emploi et formation quali- fiante, ministères sectoriels	Ministère de l'emploi et formation qualifiante	ND	5%	5%	10%	10%	20%	10 000,00	4 000,00	

	Moyens de vérification (sources de données, fréquence et méthodes de collecte, y compris tout lien de S & E vers des projets de TC)	Entité /Fonctionnaire responsable	Baseline et date	Résultats d'étape					Objectif final et date	Coût du suivi (en \$US)		
				2024	2025	2026	2027	Requis		Fonds disponibles		
Priorité 2 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays.												
Réalisation 2.1. Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10)												
Nombre de conventions prises en compte dans la révision ou l'application de la législation nationale	Sources : Rapports de la CNSS, CNAMGS, et du ministère du travail et de la lutte contre le chômage	Ministère en charge de la sécurité sociale	ND	3	4	4	2	13	20 000,00	5 000,00		
Nombre d'institutions de protection sociale disposant d'un organigramme et d'un manuel de procédures actualisés en vue d'une meilleure efficacité	Source : Rapports de la CNSS et du Ministère en charge du travail	Ministère en charge de la sécurité sociale	ND	1	1	1	0	3	10 000,00	5 000,00		
Proportion de la population ayant accès à un système de protection sociale	Sources: Rapports du ministère de la protection sociale, DGP, etc	Ministère de la protection sociale	ND	20%	25%	25%	30%	30%	20 000,00	5 000,00		
Nombre de mutuelles de santé mises en place	Sources: Rapports du ministère de la santé, de la protection sociale	Ministère de la santé	ND	5	5	5	5	20	10 000,00	5 000,00		
"Proportion des dépenses publiques affectée à la Protection sociale"	Sources: Rapport du ministère de finances, de budget, etc	Ministères de finances et de budget	5%	10%	10%	10%	10%	10%	15 000,00	0,00		
Nombre d'actes de naissances établis et enregistrés la CNAMGS	Sources : Rapports de la CNSS, CNAMGS, et du ministère du travail et de la lutte contre le chômage	Ministère en charge de la sécurité sociale	ND	312	500	500	200	1512	10 000,00	5 000,00		
Réalisation 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale.												
Nombre de sessions de renforcement des capacités de l'administration du travail organisées pour assurer un meilleur suivi de la mise en œuvre du Code du travail	Sources : Rapports du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage BIT, Direction Générale du Travail (DGT)	Ministère du travail, BIT, Direction Générale du Travail (DGT)	2 (2022)	1	1	1	1	4	10 000,00	2 000,00		
Nombre de médecins du travail formés C35	Sources : Rapport du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage, Direction Générale du Travail (DGT)	Ministère du travail, BIT, Direction Générale du Travail (DGT)	ND	0	20	20	20	60	35 000,00	5 000,00		
Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail	Sources : Rapport du Ministère du travail et de la lutte contre le chômage, BIT, Direction Générale du Travail (DGT)	Ministère du travail et de la lutte contre le chômage, BIT, Direction Générale du Travail (DGT)	Pas de session (2020)	20	30	30	20	100	30 000,00	7 000,00		

	Moyens de vérification (sources de données, fréquence et méthodes de collecte, y compris tout lien de S & E vers des projets de TC)	Entité /Fonctionnaire responsable	Baseline et date	Résultats d'étape					Objectif final et date	Coût du suivi (en \$US)	
				2024	2025	2026	2027	Requis		Fonds disponibles	
Réalisation 2.2. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale.											
Nombre d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH/SIDA et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils de l'OIT	Sources : Rapports Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, PNLS, CPG, organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, PNLS	ND	0	10	15	15	10 000,00	5 000,00	10 000,00	
Nombre de campagne de lutte contre la stigmatisation des travailleurs (H/F) vivant avec le VIH/SIDA en milieu de travail	Sources : Rapports Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, PNLS, CPG, organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, PNLS	ND	2	2	4	1	10 000,00	5 000,00	5 000,00	
Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays.											
Réalisation 3.1. Le Gabon dispose d'un système de dialogue social permanent, efficace et transparent qui garantit une meilleure gouvernance du monde du travail et un développement durable et équitable. (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)											
Nombre des personnes (H/F) dont les capacités ont été renforcées dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	ND	0	20	20	20	60	10 000,00	4 000,00	
Nombre de session de renforcement des capacités organisées en faveur des mandants tripartites sur les politiques économiques et sociales	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	ND	2	4	4	2	8	10 000,00		
Nombre de consultations ayant eu lieu entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les questions normatives dans les domaines de l'art 5 de la convention 144	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0	2	2	2	6	10 000,00	6 000,00	
Nombre des structures ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	2	4	4	4	14	15 000,00	5 000,00	
Nombre de conventions collectives révisées ou adoptées ;	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0	2	2	2	6	5 000,00	0,00	
Nombre de session de renforcement des capacités des animateurs du cadre national de dialogue social	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	1	2	2	1	6	15 000,00	5 000,00	

	Moyens de vérification (sources de données, fréquence et méthodes de collecte, y compris tout lien de S & E vers des projets de TC)	Entité /Fonctionnaire responsable	Baseline et date	Résultats d'étape				Objectif final et date	Coût du suivi (en \$US)	
				2024	2025	2026	2027		Requis	Fonds disponibles
Priorité 3 : D'ici 2027, le cadre légal et institutionnel est renforcé et les institutions sont plus redevables, transparentes et efficaces en vue d'assurer une gouvernance orthodoxe et inclusive et un développement durable et équitable, en ligne avec les engagements nationaux et internationaux pris par le pays.										
Réalisation 3.1. Le Gabon dispose d'un système de dialogue social permanent, efficace et transparent qui garantit une meilleure gouvernance du monde du travail et un développement durable et équitable. (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)										
Nombre d'instances de dialogue social fonctionnelles	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0	1	1	1	1	10 000,00	5 000,00
Taux d'adhésion aux organisations d'employeurs et de travailleurs.	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0,1	0,15	0,15	0,1	0,4	20 000,00	10 000,00
Nombre d'inspecteurs et contrôleurs du travail formés	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage,	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0	50	50	50	150	20 000,00	5 000,00
Réalisation 3.2. L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)										
Nombre de mécanismes et instances de dialogue social suscités ou accompagnés par l'administration du travail.	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage,	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, CPG, Organisations des travailleurs	ND	1	1	1	1	1	2 000,00	2 000,00
Nombre de nouvelles ratifications des Conventions internationales du travail de l'OIT	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage, NORMLEX	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0	1	1	1	1	5 000,00	2 000,00
Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage,	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	0%	100%	100%	100%	100%	10 000,00	10 000,00
Proportion de rapports sur les conventions ratifiées présentés dans les délais	Rapports du Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage,	Ministère du Travail et de la lutte contre le chômage	ND	60%	100%	100%	100%	100%	10 000,00	10 000,00

PLAN DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PPTD DU GABON 2020 - 2024

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)						Unité/ fonctionnaire Responsable	Résultats d'étape	Remarques						
		2024			2025						2026			2027		
		S1	S2	S1	S2	S1	S2				S1	S2	S1	S2	S1	S2
Résultat 1. Les mandants gabonais assurent pleinement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent la création d'emplois, y compris l'emploi vert et bleu, le développement d'entreprises durables et promeuvent les transitions justes.																
Produit 1. Des outils et mécanismes sur l'emploi sont élaborés, mis en place et opérationnelles (SIME, PAO-PNE, commission emploi et stratégie HIMO)	Prévu Actuel									Spécialiste Emploi	21	300 000	1 215 000	En 2027, Net accroissement des opportunités d'emploi pour les jeunes		
Produit 2.. Les services de promotion de l'emploi (PNPE, SIAMT) sont renforcés pour accompagner la transition vers le travail décent	Prévu Actuel									Spécialiste Emploi	1	15 000	60 000	Elaboration et adoption du Plan d'Action Opérationnel de la Politique Nationale d'Emploi		
Produit 3. Les capacités des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvopastorales et halieutiques et au développement d'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME, TRIE, etc.)	Prévu Actuel									Spécialiste Emploi, Skills & Entreprises	2	15 000	130 000	Renforcement es services de promotion de l'emploi (ONE, SIAMT)		
Produit 4. Des programmes d'entrepreneuriat durable créatrice d'emplois pour les jeunes filles, les garçons et les personnes vulnérables sont conçus et mis en œuvre	Prévu Actuel									spécialiste Emploi, Skills & Entreprises	3	25 000	150 000	Le système d'information sur le marché de l'emploi (SIME) est opérationnalisé		
Produit 5.Les capacités des ministères en charge de l'emploi et du travail ainsi que et de l'institut national de la statistique sont renforcées sur la production des données sur l'emploi et la gouvernance du marché du travail	Prévu Actuel									spécialiste Emploi, Skills, Himo & Entreprises	4	120 000	500 000	Les approches HIMO sont vulgarisées		
Produit 6.Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et opérationnalisés par secteur d'activités	Prévu Actuel									spécialiste Emploi, Statistique, Skills, Himo & Entreprises	5	40 000	125 000	Elaboration, validation et mise en œuvre du projet pilote d'une stratégie nationale HIMO		
Produit 7. La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du Travail Décent dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée.	Prévu Actuel									spécialiste Emploi, Skills, Himo & Entreprises	4	35 000	100 000	Les capacités des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvopastorales et halieutiques et au développement de l'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME, TRIE)		
										Spécialistes SKILLS, Entreprises	2	50 000	150 000	La politique nationale de développement des TPME est élaborée et validée		

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)								Unité/ fonctionnaire Responsable	Résultats d'étape	Remarques			
		2024				2025							Available		Gap (US\$)
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2				"Staff m/t"	"Autres ressources (US\$)"	
Résultat 2 : Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue ainsi dans l'économie rurale basée sur une transition vers l'économie formelle (ODD 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12).															
1.2.1. Des outils/ mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent et une stratégie sur la formation professionnelle ainsi que le ROME (agriculture et élevage) sont élaborés ;	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS	24 1 80 000	715000 1215000	D'ici à 2027, Mise en œuvre des mécanismes d'insertion		
1.2.2. Les curricula sur la base des métiers identifiées et validées par le secteur privé et la zone économique spéciale sont mis à jour	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS	1 40 000	60 000	D'ici 2026, Un ROME est disponible		
1.2.3. Les jeunes femmes et hommes sont formés sur les métiers validés à travers les centres de formation pilotes en vue de faciliter la mise à disposition d'une main d'œuvre qualifiée nationale	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS, Entreprises	2 200 000	250 000	D'ici 2027, 500 jeunes formés sur les métiers		
1.2.4. La Politique nationale, la stratégie sectorielle des PME, et la stratégie/mécanisme facilitant l'accès des entreprises locales/des jeunes/femmes à des marchés des zones économiques spéciales avec une prise en compte des besoins des entreprises rurales et des jeunes sont élaborées	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS, Entreprises, ACTEMP	3 60 000	225 000	D'ici 2025, Une stratégie d'accès des entreprises locales aux ZES est adoptée		
1.2.5. Les cadres de ministères sectoriels clés, les organisations d'employeurs et les cadres des ZES sont renforcées pour la promotion de la création d'emplois décents (verts et bleus), la facilitation des entreprises locales à des contrats de sous traitance et des jeunes à l'apprentissage et à des emplois	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS, Entreprises, ACTEMP	3 40 000	90 000	D'ici 2027, 200 cadres formés		
1.2.6. Les capacités du service public de l'emploi sont renforcées pour orienter les jeunes sur les métiers porteurs, utiles et pertinents pour le secteur de l'agriculture y compris les métiers verts et bleus	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS, Emploi	2 50 000	120 000	D'ici 2026, les capacités des services publics de l'emploi renforcées		
1.2.7. Les comités locaux TREE dotés des plans d'action sont mis en plac	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS	1 70 000	120 000	D'ici 2027, 5 comités locaux TREE sont mis en place		
1.2.8. Les entreprises des ZES contractualisent avec les entreprises locales et fournissent des marchés aux entreprises coopératives mis en place par les communautés	Prévu Actuel									Spécialiste SKILLS, Entreprises	2 30 000	50 000	D'ici 2026, les entreprises locales opérants dans les ZES contractent les coopératives		

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)								Unité/ fonctionnaire Responsable	Résultats d'étape	Remarques					
		2024				2025							2026		2027		
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2				S1	S2			
Résultat 2 : Les populations gabonaises (jeunes, femmes et personnes vivant avec handicap) s'engagent dans l'entrepreneuriat et l'innovation dans le secteur de l'économie verte et bleue ainsi dans l'économie rurale basée sur une transition vers l'économie formelle (ODD 1, 4, 5, 8, 9, 11, 12).		Prévu														D'ici à 2027, Mise en œuvre des mécanismes d'insertion	
1.2.9. Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et mis au point par secteur d'activités.	Actuel																
1.2.10. La capacité des mandants en matière d'intégration de l'emploi et du TD dans les différents programmes et projets nationaux est renforcée	Prévu																
	Actuel																
1.2.11. Un mécanisme d'anticipation sur les besoins en compétences et métiers y affèrent en étroite collaboration avec les mandants tripartites et la commission emploi du parlement est mis en place	Prévu																
	Actuel																
1.2.12. Un cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel pour faciliter leur transition vers l'économie sociale mis en place	Prévu																
	Actuel																
Résultat 3. Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10)																	
Produit 1. Les code de sécurité sociale, l'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS), et le Décret portant création de la Caisse des Pensions et des Prestations Familiales (CPPF) sont révisés	Prévu																
	Actuel																
Produit 2. Les capacités des institutions de protection sociale sont évaluées et renforcées	Prévu																
	Actuel																
Produit 3. Le Système d'information sur la sécurité sociale est mis en place et vulgarisé	Prévu																
	Actuel																

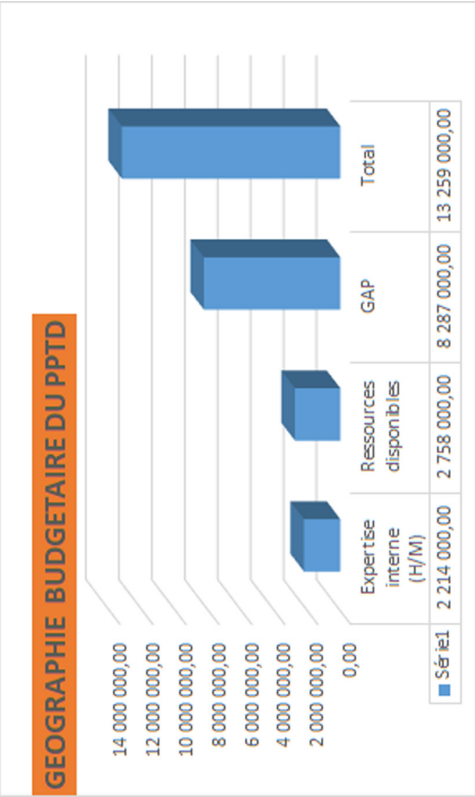
Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut									Unité/ fonctionnaire Responsable	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)				Résultats d'étape	Remarques
		2024		2025		2026		2027			Available		Gap (US\$)			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2		"Staff m/€"	"Autres ressources (US\$)"				
Résultat 3. Les populations gabonaises y compris les plus vulnérables ont un accès accru à la protection sociale (ODD 1,3,5,8,10)																
Produit 4. L'Ordonnance portant création de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garanties Sociales (CNAMGS) est opérationnalisée et le projet de décret du code de protection sociale est élaboré ;	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	2	45 000	872000	498000	D'ici 2027, Amélioration du cadre institutionnel et réglementaire en matière de protection sociale	
	Actuel															
Produit 5. Le dialogue politique sur la protection sociale en vue d'assurer une harmonisation des interventions et la formulation de la politique nationale de la protection sociale est organisé	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	2	45 000	80 000		D'ici 2025, une table ronde des acteurs de la protection sociale est organisée	
	Actuel															
Produit 6. La politique nationale de protection sociale élargie aux groupes vulnérables et assortie d'un plan d'action est adoptée	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	2	50 000	65 000		D'ici 2027, la politique nationale de protection sociale est adoptée	
	Actuel															
Produit 7. La mise en place de la CSU par le gouvernement est effective	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	2	45 000	150 000		D'ici 2027, la CSU est opérationnelle au Gabon	
	Actuel															
Produit 8. Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle élaborée	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	1	40 000	60 000		En 2025, Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle élaborée	
	Actuel															
Produit 9. Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs sur le système formel de protection sociale renforcées	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	1	60 000	85 000		A l'horizon 2027, Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs sur le système formel de protection sociale sont renforcées	
	Actuel															
Produit 10. Les institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS, GPPF) outillées pour des prestations mieux adaptées à certaines catégories de la population.	Prévu									Spécialiste Protection Sociale	1	50 000	120 000		A l'horizon 2027, Les institutions de protection sociale (CNSS, CNAMGS) sont outillées	
	Actuel															

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	2024202520262027								Unité/ fonctionnaire Responsable	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)			Résultats d�tape	Remarques	
		2024		2025		2026		2027			Available		Gap (US\$)			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2		"Staff m/t"	"Autres ressources (US\$)"				
Résultat 4. La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont améliorées dans les secteurs public, privé, y compris dans l�conomie informelle et rurale																
"Produit 1. La sensibilisation, l�ducation et la formation à la santé et sécurité au travail ainsi que sur le VIH/SIDA renforcées"	Prévu Actuel									Spécialistes SST, ACTRAV et ACTEMP	27	440000	665000	A l'horizon 2027, Amélioration de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail		
Produit 2. Des ressources additionnelles consenties pour la formation en médecine du travail renforcées	Prévu Actuel									Spécialistes SST, ACTRAV et ACTEMP	3	60 000	110 000	La sensibilisation, l�ducation et la formation à la santé et sécurité au travail renforcées		
Produit 3. Des ressources additionnelles consenties pour la formation en médecine du travail renforcées	Prévu Actuel									Spécialistes SST, ACTRAV et ACTEMP	3	30 000	45 000	D'ici 2026, des ressources additionnelles consenties pour la formation en médecine du travail sont renforcées		
Produit 3.Des statistiques annuelles sur la survenue des risques professionnels sont disponibles	Prévu Actuel									Spécialistes SST , ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Statistique	3	50 000	150 000	D'ici fin 2026, Des statistiques annuelles sur la survenue des risques professionnels sont disponibles		
Produit 4. Une monographie nationale sur les risques professionnels réalisée	Prévu Actuel									Spécialistes SST , ACTRAV et ACTEMP	3	50 000	60 000	D'ici 2026, une monographie nationale sur les risques professionnels est réalisée.		
Produit 5.Les capacités du service de prévention des risques professionnels de la CNSS renforcées	Prévu Actuel									Spécialistes SST , ACTRAV et ACTEMP	3	40 000	85 000	A l'horizon 2025,Les capacités du service de prévention des risques professionnels de la CNSS renforcées		
Produit 6. Un projet de texte sur la création d'un Observatoire national des accidents de travail et des maladies professionnelles élaboré par la DGSST	Prévu Actuel									Spécialistes SST , ACTRAV et ACTEMP	3	25 000	25 000	D'ici 2027, Un projet de texte sur la création d'un Observatoire national des accidents de travail et des maladies professionnelles est élaboré.		
Produit 7. La ratification des conventions pertinentes de l'OIT dont la C.155, la C189 et la C190 est effective	Prévu Actuel									Spécialiste SST , NIT	2	50 000	60 000	D'ici 2027, 3 conventions adoptées		
Produit 8. La politique et le profil national de santé et sécurité au travail sont adoptés	Prévu Actuel									Spécialiste SST	1	50 000	45 000	D'ici 2026, Une politique et un profil national SST sont adoptés		
Produit 9. Un Plan opérationnel de la riposte au VIH/SIDA intégrant la dimension genre élaboré	Prévu Actuel									Spécialiste GEDI , ACTRAV et ACTEMP	3	50 000	60 000	Un Plan opérationnel de la riposte au VIH/SIDA intégrant la dimension genre est élaboré		
"Produit 10.Un comité de lutte contre le VIH/ SIDA en milieu du travail au sein du Minis- tère en charge du travail opérationnalisé"	Prévu Actuel									Spécialiste GEDI , ACTRAV et ACTEMP	3	35 000	25 000	Un comité de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail au sein du Minis- tère en charge du travail est opérationnalisé		

[illegible]

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut									Unité/ fonctionnaire Responsable	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)				Résultats d'étape	Remarques
		2024		2025		2026		2027			"Staff m/t"	"Autres ressources (US\$)"	Gap (US\$)			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2							
Résultat 6. L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)																
Produit 1. Les textes réglementaires nationaux (code du travail gabonais) du travail ainsi que d'autres Conventions de l'OIT sont révisées et ratifiées	Prévu									Spécialiste NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre	22	515000	38900000	D'ici 2027, Les capacités des mandants tripartites pour ratifier et appliquer les normes internationales du travail sont renforcées,		
	Actuel										3	50 000	60 000			
Produit 2. Le Gouvernement s'acquiesse de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT avec l'implication des partenaires sociaux	Prévu									Spécialiste NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre	2	60 000	110 000	D'ici 2027, le Gouvernement s'acquiesse de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT		
	Actuel															
Produit 3. Des mesures spécifiques concernant l'application des huit conventions fondamentales en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT (CEACR, Commission d'Application des Normes de la Conférence, et Comité de la Liberté Syndicale) élaborées et mises en œuvre	Prévu									Spécialiste NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre	2	55 000	65 000	D'ici 2025, les mesures spécifiques concernant l'application des huit conventions fondamentales sont élaborées et mises en œuvre		
	Actuel															
Produit 4.Les mandants tripartites sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées et leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier	Prévu									Spécialiste NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre	2	50 000	60 000	Les mandants tripartites sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées d'ici 2027		
	Actuel															
Produit 5. Les capacités des femmes leaders des organisations syndicales à promouvoir les Conventions internationales et leur application en faveur des travailleuses dans le secteur formel et informel sont renforcées	Prévu									Spécialiste NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre	3	50 000	85 000	D'ici 2025, 100 femmes leaders des organisations syndicales sont formées		
	Actuel															
Produit 6. Les conditions d'obtention des marchés publics et des concessions forestières sont révisées et complétées	Prévu									Spécialiste ACTEMP, Entreprises, Emploi,	3	50 000	50 000	D'ici 2026, le nouveau code de marche public est adopté		
	Actuel															
Produit 7. Les capacités structurelles et organisationnelles des Partenaires sociaux sont améliorées	Prévu									Spécialistes NIT, ACTRAV et ACTEMP, Spécialiste Genre, Dialogue social	4	50 000	160 000	D'ici 2027, 150 partenaires sociaux sont formés		
	Actuel															

Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	Unité/ fonctionnaire Responsable								Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)				Résultats d'étape	Remarques
		2024		2025		2026		2027		Available		Gap (US\$)			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	"Staff m/t"	"Autres ressources (US\$)"				
Résultat 6. L'application des Normes nationales et internationales du Travail améliorée (5.2 ; 8.5 ; 8.8 ; 16.7)															
Produit 8. L'adhésion du Gabon à l'Alliance 8.7 est effective et la feuille de route mise en œuvre	Prévu									1	50 000	2 500 000	D'ici 2027, Les capacités des mandants tripartites pour ratifier et appliquer les normes internationales du travail sont renforcées,		
	Actuel														
Produit 9. Un mécanisme de suivi et de médiation du travail des enfants est mis en place et opérationnalisé	Prévu									2	100 000	800 000	Le Gabon dispose de la feuille de route de l'alliance 8.7		
	Actuel														



► PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU PROGRAMME ET BUDGET DE L'OIT 2024 – 2025



