



RÉPUBLIQUE DE MADAGASCAR

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DÉCENT

2015 – 2019



PREFACE

L'adoption de la Politique Générale de l'Etat (PGE) et du Plan National de Développement (PND) 2015-2019 par le Gouvernement marque une étape décisive dans le redressement du pays après la longue période de crise. Ces documents reflètent la vision du Président de la République et traduisent l'engagement pris pour ériger une société malgache moderne, inclusive et prospère, respectueuse de la dignité humaine et des droits de l'homme à travers des actions concrètes à impacts immédiats. Et ce, en considérant les principes fondamentaux de respect, de travail et de dialogue pour faire des diversités du pays une richesse et une opportunité réelle.

En effet, la PGE place la création d'emplois décents au centre de l'orientation générale du pays pour réduire les inégalités et la pauvreté. Le PND fixe parmi les défis majeurs à relever la création d'emplois et le développement du secteur privé. Le travail décent se trouve au cœur de ces choix afin d'atteindre l'objectif national d'asseoir un développement inclusif et durable fondé sur une croissance partagée pour combattre la pauvreté. Le Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2015-2019 s'inscrit ainsi dans la mise en œuvre de ces vision, politique et plan de développement pour Madagascar.

Le PPTD 2015-2019 comporte deux priorités qui ont reçu l'adhésion du Gouvernement, des Organisations des Employeurs et des Travailleurs. Il s'agit de : (i) favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi, (iii) améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, le respect des principes et des droits fondamentaux au travail ainsi que l'effectivité de la protection sociale.

Fier de disposer de son Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019, Madagascar le mettra en œuvre en conjuguant les efforts des acteurs du monde du travail pour contribuer à une véritable reconstruction des bases d'un Etat de droit, d'une société paisible et d'une économie qui se diversifie. Grâce à ces efforts collectifs, le pays pourra retrouver la cohésion et la solidarité nationale en renouant avec la croissance économique et le développement social.

Le Gouvernement compte ainsi sur la coopération internationale, notamment sur le soutien du Bureau international du Travail, pour accompagner les mandants tripartites et les autres acteurs concernés dans son implémentation en vue de faire du travail décent une réalité à Madagascar.



29 AVR 2015

Jean RAVELONARIVO
Premier Ministre, Chef du Gouvernement

Protocole d'accord

entre

la République de Madagascar

et

**l'Organisation internationale du Travail
représentée par le Bureau international du Travail**

- Attestant de la qualité des relations entre le Gouvernement de la République de Madagascar et l'Organisation internationale du Travail,
- Attendu que l'Organisation internationale du Travail (OIT) coopère avec ses Etats Membres en vue de réaliser les principes et objectifs énoncés dans sa Constitution,

Attendu que l'Organisation internationale du Travail et les mandants tripartites de la République de Madagascar souhaitent renforcer la coopération technique et travailler ensemble pour atteindre les objectifs du Programme Pays pour le Travail Décent (ci-après « le Programme ») établi à cet effet,

- Attendu que la République de Madagascar a adhéré à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées de 1947 et à son Annexe I concernant l'OIT et que la République de Madagascar et l'OIT ont conclu un accord de siège en date du 14 avril 1975,

Il a été convenu entre, d'une part, le Gouvernement de la République de Madagascar et, d'autre part, l'Organisation internationale du Travail, des points suivants :

Article I

De coopérer pour la mise en œuvre du Programme joint et annexe de ce Protocole d'Accord, en vue de renforcer les capacités de chacun des mandants tripartites à Madagascar.

Article II

L'Organisation internationale du Travail s'engage à fournir l'appui technique nécessaire pour mettre en œuvre ce Programme et déployer, avec les mandants tripartites, les efforts nécessaires pour mobiliser les ressources en vue du financement de ses activités.

Article III

L'Organisation internationale du Travail ne sera tenue de remplir les obligations prévues dans le présent Protocole d'Accord que dans la mesure où elle aura reçu les fonds nécessaires. Si les fonds ne sont pas perçus, l'assistance prévue par ce Protocole d'Accord peut être réduite ou suspendue avec effet immédiat ou résiliée. En vue de réaliser les activités prévues par le présent Protocole, l'OIT et la République de Madagascar concluront, des accords écrits détaillant pour chaque activité leurs droits et obligations.

Article IV

Le Programme sera mis en œuvre dès la signature de ce Protocole d'Accord par les deux parties et jusqu'au 31 décembre 2019. Le Programme sera revu conformément aux dispositions pertinentes du document concernant le suivi et l'évaluation (point é) joint en annexe de ce Protocole d'Accord. La décision de proroger le délai de mise en œuvre du Programme stipulé ci-dessus sera prise conformément aux dispositions pertinentes dudit document.

Article V

Pour toutes les questions liées à l'exécution du présent Protocole d'Accord, le Gouvernement de la République de Madagascar appliquera au Bureau international du Travail, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par le Bureau international du Travail pour exécuter des tâches en son nom dans le cadre de ce Protocole d'Accord, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947), et de son annexe I relatif à l'Organisation internationale du Travail.

Dans le cas où une réclamation ou un litige découlant des opérations en vertu de ce Protocole d'Accord est dirigé contre l'Organisation internationale du Travail, ses fonctionnaires ou toute autre personne fournissant des services pour son compte et que ce litige ou cette réclamation survient par la négligence grave ou la faute intentionnelle de ces personnes, les parties se consulteront pour trouver une solution satisfaisante.

Aucune disposition du présent Protocole d'Accord et aucun acte s'y rapportant ne peuvent être considérés comme comportant une renonciation aux privilèges et immunités de l'Organisation internationale du Travail, ni comme une reconnaissance de principe par le Gouvernement de Madagascar de sa responsabilité en cas de litige.

Article VI

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

Article VII

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

Le protocole d'Accord est signé le 7 mai 2015, à Antananarivo, Madagascar.

Pour et au nom de
La République de Madagascar



Jean RAVELONARIVO
Premier Ministre, Chef du Gouvernement

Pour et au nom de
L'Organisation internationale du Travail



Aeneas Chapinga CHEMA
Sous-Directeur Général du BIT
et Directeur Régional pour l'Afrique

PROTOCOLE D'ACCORD

entre

**le Gouvernement de la République de Madagascar,
le Groupement des Entreprises de Madagascar et la Conférence des Travailleurs de Madagascar**

- Rappelant que le Programme Pays pour le Travail Décent représente des outils importants pour les mandants tripartites de promouvoir l'agenda du travail décent à Madagascar,
- Reconnaisant que le Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019, contribue à la promotion de l'emploi et au renforcement des principes et droits fondamentaux au travail, de la protection sociale et du dialogue social pour le développement de Madagascar,
- Comprenant que le Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019 de Madagascar aspire à des emplois décents à la population active, d'une part, et définit les rôles de chacun des mandants dans la réalisation des objectifs assignés, d'autre part.

Les parties conviennent ce qui suit :

Article 1

Le Programme Pays pour le Travail Décent s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Générale de l'Etat et du Plan National de Développement 2015-2019 du Gouvernement malagasy et contribue à la mise en œuvre des axes stratégiques portant sur la création d'emplois décents, dont particulièrement ceux se rapportant à : (i) la croissance inclusive et ancrage territorial du développement, (ii) au capital humain adéquat au processus de développement.

Article 2

Les mandants tripartites conviennent que le Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019 s'articule autour des deux priorités suivantes :

- **Priorité 1** : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi.
- **Priorité 2** : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, le droit du travail et la sécurité sociale.

Article 3

Les mandants tripartites s'engagent à collaborer effectivement pour la bonne mise en œuvre du Programme Pays pour le Travail Décent en vue de l'accomplissement des résultats liés aux deux priorités sus-évoquées.

Article 4

Le présent Protocole d'Accord lie les parties pendant la période de mise en œuvre du Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019. Aucune modification au Protocole d'Accord ne pourra être effectuée à moins qu'il ait fait l'objet d'un accord écrit et dûment signé par les parties.

Article 5

Le présent Protocole d'Accord entre en vigueur dès sa signature par les représentants dûment autorisés des parties et restera en vigueur pendant toute la durée du Programme, à moins qu'il ne soit dénoncé par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois.

Ce Protocole d'Accord est signé le 7 mai 2015, à Antananarivo, Madagascar.



Jean RAVELONARIVO
Premier Ministre, Chef du Gouvernement



Noro ANDRIAMAMONJIARISON
Président
Groupement des Entreprises de Madagascar



José RANDRIANASOLO
Coordonnateur Général
Confédération des Travailleurs de Madagascar

SIGLES ET ACRONYMES

BIT	:	Bureau international du Travail
BTP	:	Bâtiments et Travaux Publics
CNaPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNLTE	:	Comité National de la Lutte contre le Travail des Enfants
CNMF	:	Coordination Nationale de la Microfinance
CNT	:	Conseil National du Travail
CRTT	:	Conseil Régional Tripartite du Travail
CTD	:	Collectivité Territoriale Décentralisée
CTM	:	Conférence des Travailleurs de Madagascar
DSRP	:	Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
FIVMPAMA	:	<i>Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy</i>
GEM	:	Groupe des Entreprises de Madagascar
HIMO	:	Haute Intensité de Main d'œuvre
IMF	:	Institution de Microfinance
INSTAT	:	Institut National de la Statistique
LTE	:	Lutte contre le Travail des Enfants
MIN. AGRI	:	Ministère en charge de l'Agriculture et du Développement Rural
MIN. FP	:	Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MEN	:	Ministère en charge de l'Education Nationale
MIN. AT	:	Ministère en charge de l'Aménagement du Territoire
MIN. ECO	:	Ministère en charge de l'Economie
MIN. TP	:	Ministère en charge des Travaux Publics
MIN. TRAVAIL	:	Ministère en charge du Travail
MIN. PS	:	Ministère en charge du Secteur Privé et des PME
MIN. SP	:	Ministère en charge de la Protection Sociale
MSP	:	Ministère en charge de la Santé Publique
OCF	:	Organisme de Collecte de Fonds
ODD	:	Objectifs pour le Développement Durable
OIT	:	Organisation internationale du Travail
OMD	:	Objectifs du Millénaire pour le Développement
PAMODEC	:	Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration
PANEF	:	Plan d'Action National de l'Emploi et de la Formation
PDFT	:	Principes et Droits Fondamentaux au Travail
PGE	:	Politique Générale de l'Etat
PIB	:	Produit Intérieur Brut
PME	:	Petite et Moyenne Entreprise
PND	:	Plan National de Développement
PNE	:	Politique Nationale de l'Emploi
PNSE	:	Programme National de Soutien à l'Emploi
PPTD	:	Programme Pays pour le Travail Décent
SMIE	:	Service Médical Inter-Entreprises
SNU	:	Système des Nations-Unies
UNDAF	:	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement

RESUME EXECUTIF

Madagascar a depuis son indépendance connu une succession de périodes de stabilité relative et de croissance entrecoupées de crises de nature sociopolitique et de récession. Les faiblesses structurelles de l'économie du pays, malgré d'importantes potentialités, jointes à la récurrence des crises, se traduisent entre autres par une redistribution déséquilibrée de la richesse nationale et une pauvreté touchant une grande partie de la population. En 2010, 76,5% de la population vivent en dessous du seuil de pauvreté. De même, l'Indice de Développement Humain se situe à 0,480 en 2011, ce qui classe Madagascar dans la catégorie des pays à développement humain faible.

En matière d'emploi, le pays se caractérise par un chômage relativement faible, un sous-emploi très élevé et un important chômage déguisé. En 2012, le taux de chômage s'élève à 1,3%, alors que le chômage déguisé touche 20% des actifs, tandis que la proportion des emplois inadéquats est de 47%. Plus alarmant encore, la proportion des emplois non protégés est de 90% selon les derniers chiffres officiels. De manière globale, les emplois inadéquats et les emplois non protégés sont beaucoup plus répandus en milieu rural et chez les groupes les plus vulnérables, en particulier chez les femmes et chez les jeunes. Parmi les facteurs à l'origine de cette situation, on souligne particulièrement le faible accès à la formation professionnelle, l'inadéquation des compétences aux besoins du marché du travail, et la prépondérance de l'économie informelle – y compris le secteur agricole – qui emploie 9 actifs sur 10.

Dans ces conditions, l'application stricte des textes régissant le secteur du travail reste un défi considérable pour le pays. Malgré la ratification des 42 Conventions de l'OIT par Madagascar dont 8 sur les 8 Conventions fondamentales et 4 sur les 4 Conventions de gouvernance (prioritaires), d'importantes lacunes persistent. Ainsi, des disparités entre hommes et femmes sont toujours observées, notamment sur le plan des rémunérations. L'ampleur du travail des enfants reste préoccupante, 28% des enfants de 5 à 17 ans étant toujours concernés en 2012 bien que des progrès significatifs aient été obtenus pour limiter le phénomène.

A l'échelle nationale, la couverture de la protection sociale est faible, du fait d'une part de la très forte concentration des travailleurs dans le secteur informel, ce qui les exclut d'emblée des dispositifs conventionnels de protection sociale, et d'autre part de la faible adhésion des entreprises formelles à ces mêmes dispositifs : en 2012, seulement 32,67% des entreprises formelles se sont adhérees à un organisme de prévoyance sociale, et 16,81% se sont affiliées à des services médicaux du travail. En matière de protection sociale, le défi est donc double : l'extension de la couverture du régime actuel aux adhérents ainsi que l'amélioration de la qualité des services, et l'identification de stratégies de protection sociale pour l'ensemble des actifs de l'économie non formelle.

Le dialogue social est institutionnalisé grâce à la mise en place d'instruments juridiques et d'organes tripartites s'occupant des questions relatives à l'emploi et au travail. Si l'on peut affirmer que le principe est plus ou moins adopté, ses impacts et sa portée sont encore limités en l'état actuel. La principale faiblesse du dialogue social à Madagascar est sans doute due à la faible représentation des travailleurs du secteur informel, qui sont pourtant majoritaires.

Par rapport à ces problématiques, Madagascar s'est résolument engagé dans une stratégie qui accorde à l'emploi une place de plus en plus importante dans ses politiques de développement. Depuis 2004 et le sommet d'Ouagadougou, le pays s'est doté entre autres d'une Politique Nationale de l'Emploi, d'une stratégie sectorielle de promotion de l'emploi décent, et d'un Programme National de Soutien à l'Emploi. En 2008, conformément aux recommandations de l'Agenda du Travail Décent, les mandants tripartites ont procédé à l'élaboration d'un Programme Pays pour le Travail Décent qui n'a pas pu être finalisé en raison de la crise politique survenue en 2009. Depuis la normalisation de la situation politique et institutionnelle, le processus a été repris avec l'élaboration du Plan d'Action National de l'Emploi et de la Formation ainsi que la mise à jour du PPTD.

Le PPTD entend apporter des réponses concrètes aux principales problématiques relatives à l'emploi et au travail. La pertinence du programme est renforcée par les impacts conjugués de la crise nationale et de la crise internationale, qui se sont traduites par des pertes massives d'emplois et la précarisation alarmante de ceux qui subsistent. A ce titre, le programme ambitionne de contribuer activement à la réduction de la pauvreté et des inégalités, et s'aligne aux principaux cadres nationaux du développement, dont la Politique Générale de l'Etat, le Plan National de Développement 2015-2019 et le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement 2015- 2019.

La formulation du programme a été menée suivant une approche participative et inclusive, impliquant les mandants tripartites, les partenaires techniques et financiers, et la société civile, avec l'appui notable du Bureau Pays de l'OIT

à Antananarivo. Le programme cible en priorité les groupes identifiés comme vulnérables sous l'angle de l'emploi et du travail, incluant les enfants, les travailleurs de l'agriculture et de l'économie informelle, les personnes en situation de handicap, les chômeurs, les travailleurs de l'industrie extractive et du secteur maritime, et spécialement les jeunes et les femmes. Deux priorités sont identifiées, à savoir : (i) *Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi*, et (ii) *Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale*. Ces priorités sont déclinées en réalisations et en produits. La mise en œuvre du programme, qui couvre la période 2015-2019, sera pilotée par un comité tripartite élargi. Le coût estimatif du PPTD est de 15 985 000 USD.

SOMMAIRE

I	CONTEXTE PAYS	1
1	SITUATION POLITIQUE, SOCIALE ET ECONOMIQUE.....	1
2	SITUATION DU SECTEUR DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL	2
2.1	<i>Droit du Travail et engagements en matière de Normes Internationales du Travail</i>	<i>2</i>
2.2	<i>Emploi et formation professionnelle</i>	<i>3</i>
2.3	<i>Sécurité sociale</i>	<i>4</i>
2.4	<i>Dialogue social</i>	<i>5</i>
3	STRATEGIES NATIONALES DE DEVELOPPEMENT	5
3.1	<i>Objectifs du millénaire pour le développement.....</i>	<i>5</i>
3.2	<i>Politique Générale de l'Etat.....</i>	<i>5</i>
3.3	<i>Plan National de Développement 2015 – 2019.....</i>	<i>6</i>
3.4	<i>Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement 2015 - 2019.....</i>	<i>7</i>
3.5	<i>Politiques sectorielles</i>	<i>7</i>
4	COOPERATION TECHNIQUE AVEC LE BIT ET LEÇONS TIREES.....	9
II	PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT	10
1	PPTD : CONCEPT ET PRINCIPES	10
2	LA POPULATION VULNERABLE, CIBLE PRINCIPALE DU PPTD.....	10
3	PRIORITES DU PROGRAMME	11
3.1	<i>Principes généraux</i>	<i>11</i>
3.2	<i>Stratégies de mise en œuvre</i>	<i>12</i>
4	REALISATIONS A COURT ET MOYEN TERMES	13
4.1	<i>«Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi»</i>	<i>13</i>
4.2	<i>« Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, le droit du travail et la sécurité sociale »</i>	<i>17</i>
5	MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	20
6	MODALITES DE SUIVI ET EVALUATION	21

I CONTEXTE PAYS

1 Situation politique, sociale et économique

Madagascar est une île de l'Océan Indien, située au large de la côte mozambicaine et dont la superficie est de 587 540 km². Estimée à 20,8 millions d'habitants en 2010 avec un taux d'accroissement évalué à 2,5% par an, la population malgache est jeune avec la moitié ayant moins de 20 ans, et un âge moyen de 21 ans. Les femmes représentent 50,6% de la population et la taille d'un ménage est de 5,2 personnes. 79,7% de la population réside en milieu rural.

Madagascar a connu une dynamique de croissance soutenue de 2004 à 2008, avec un accroissement annuel de 5%. Malgré cette performance sur le plan macroéconomique, la fragilité de la situation socio-économique du pays n'a pas permis d'amorcer un recul significatif et durable de la pauvreté. En 2007, 67,5% de la population vit en dessous du seuil de pauvreté. La pauvreté touche plus fortement le milieu rural où réside la majorité de la population. Cette situation a été aggravée par les effets de la crise politique de 2009, conjugués à ceux de la crise financière mondiale. Tout cela s'est traduit par une aggravation de la pauvreté, qui touche 76,5% de la population en 2010. De même, l'Indice de Développement Humain (IDH) est passé de 0,533 en 2008 à 0,480 en 2011 ce qui classe Madagascar dans la catégorie des pays à développement humain faible.

La crise a entre autres occasionné une perte massive d'emplois et provoqué une fragilité ainsi qu'une déstabilisation alarmante du marché du travail marquée par une précarisation accrue de l'emploi. Par ailleurs, la perturbation engendrée par la crise sur les aides financières met en difficulté une grande partie des services d'appui au développement au niveau des communautés. Le climat des affaires avec les impacts socioéconomiques de la fermeture d'entreprises et l'environnement général de fonctionnement du secteur privé se sont également détériorés. La pauvreté touche plus fortement le milieu rural où réside la majorité de la population, mais suit une tendance à l'urbanisation, étant donné que le phénomène gagne en étendue dans le milieu urbain. Une autre caractéristique de la pauvreté à Madagascar est qu'elle semble moins toucher les ménages féminins ; toutefois, son évolution laisse apparaître une féminisation grandissante en milieu urbain. La situation démontre que les retombées des efforts demeurent limitées et insuffisantes pour sortir la grande majorité de la population de la pauvreté et souligne entre autres les limites des mécanismes de redistribution. La réduction de la pauvreté à travers une croissance économique résolument pro-pauvre et à base sociale élargie représente par conséquent un des défis majeurs auxquels le pays a à faire face actuellement.

L'adoption d'importantes mesures économiques et sociales, notamment la création d'emploi et l'amélioration des conditions de travail – mesures déjà adoptées par plusieurs pays pour faire face à la récession économique mondiale – se trouve d'autant plus urgente eu égard au contexte international caractérisé par les crises alimentaire, financière et énergétique ainsi que leurs retombées à l'échelle planétaire. Par ailleurs, suite aux conséquences de la grave crise politique, sociale et économique que le pays a traversé de 2009 à 2014, la nécessité de disposer de mesures efficaces d'amortissement de choc et de redressement social et économique à travers une stratégie de création d'emploi est devenue impérative.

Depuis le sommet des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur la pauvreté et l'emploi en septembre 2004 à Ouagadougou, Madagascar a initié une démarche plus volontariste accordant à l'emploi une place centrale dans la stratégie de réduction de la pauvreté. Un pas significatif dans la concrétisation de cette démarche a été l'élaboration et l'adoption d'une Politique Nationale de l'Emploi (PNE) en 2005, assortie d'un programme actif et intégré, le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE) en 2006, pour assurer sa mise en œuvre ainsi que la cohérence et la complémentarité de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi. Face aux multiples enjeux impliqués par la réduction de la pauvreté et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement, ainsi que du Pacte Mondial pour l'emploi, Madagascar a choisi, à travers son plan quinquennal de développement de réduire la pauvreté par la mise en œuvre de stratégies de création de richesses impliquant les pauvres par le travail et l'emploi. Par ailleurs, en tant que membre de l'OIT, Madagascar a réaffirmé à travers la Déclaration¹ de l'OIT en 2008 son engagement à œuvrer pour la justice sociale pour une mondialisation équitable, notamment

¹ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Juin 2008

par l'intermédiaire des normes internationales du travail, et à placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales.

En définitive, la crise mondiale, conjuguée à la crise politique qui a frappé le pays de plein fouet ont provoqué une déstabilisation alarmante d'un marché du travail déjà fragile, et une précarisation accrue de l'emploi. Tout cela renforce la nécessité pour Madagascar de disposer d'instruments pertinents et à jour, et de mobiliser encore plus d'efforts afin d'apporter des réponses concrètes et efficaces aux problématiques de l'emploi et du développement.

2 Situation du secteur de l'emploi et du travail

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

Depuis son adhésion à l'OIT en 1960, Madagascar a ratifié 42 conventions de l'OIT dont 8 sur les 8 Conventions fondamentales et 4 sur les 4 Conventions de gouvernance (prioritaires). Cependant, l'application effective de ces conventions est conditionnée par la mise en cohérence des textes nationaux qui reste à poursuivre, la prise en compte de ces conventions par les tribunaux et cours lors de la survenance de litiges de travail qui doit être généralisée, ainsi que par une vulgarisation à plus grande échelle des textes ainsi que des droits et obligations qui en découlent.

En effet, les formes de garanties offertes par l'application du Code du Travail et des textes garantissant les droits du travail ne concernent pas les 80% des actifs exerçant dans l'économie non formelle – parmi lesquels les femmes et les enfants sont les plus nombreux – ce qui aggrave d'autant plus leur situation de vulnérabilité et leur exposition aux risques économiques et sociaux.

En matière de lutte contre le travail des enfants, des progrès significatifs ont été obtenus avec notamment la création du cadre institutionnel dont l'adoption d'un plan national d'action de lutte contre le travail des enfants en 2004 et la mise en place du CNLTE et des CRLTE dans 11 Régions, l'élaboration et la signature de code de conduite contre l'ESEC par les acteurs dans le tourisme, ainsi que des interventions actives de sensibilisation, de prévention, de retrait d'enfants du marché du travail et leur insertion dans l'éducation. Madagascar est également l'un des premiers pays à avoir mis en place un programme assorti de délais (PAD) pour l'abolition immédiate des pires formes du travail des enfants. Ces efforts restent à poursuivre et à intensifier étant donné que le travail des enfants reste un problème de grande ampleur à Madagascar malgré les résultats positifs obtenus. Le travail des enfants est un phénomène qui touche 28% des enfants Malgaches entre 5 et 17 ans. En effet, 2 030 000 enfants entre 5 et 17 ans sont recensés comme économiquement actifs en 2012. Parmi eux, 95% travaillent sous les pires formes de travail, qui sont des travaux inacceptables « par leur nature » et « par les conditions dans lesquelles ils s'exercent », et légalement interdits aux moins de 18 ans.

Sur la question du genre, la législation garantit l'égalité des femmes et des hommes en matière de travail. Différents dispositifs sont en place afin d'interdire toute forme de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion des femmes au travail. Cependant, l'on constate la persistance de diverses formes de discrimination qui se manifestent le plus souvent à l'embauche et à la rémunération se traduisant par un accès plus restreint des femmes aux postes d'encadrement et également par un revenu plus faible pour l'ensemble du secteur de l'emploi².

Dans tous les secteurs, la faible observation de droits considérés comme fondamentaux au niveau des assises internationales se pose à des degrés différents. La défectuosité des conditions de l'emploi se manifeste sous différentes formes et est générée par diverses circonstances. L'on relève généralement le manquement à l'observation de la législation et de la réglementation du travail ou de la législation sociale en général, la méconnaissance des textes juridiques en vigueur, le caractère informel de l'activité recourant à la main-d'œuvre salariée, les lacunes du dialogue social, la négligence des mesures d'hygiène, de sécurité, de santé au travail et

² L'écart du revenu de l'homme et de la femme est en moyenne de 33%. INSTAT/EPM - 2010

d'environnement. Enfin, la situation de précarité sociale et monétaire amène souvent de nombreux travailleurs à être beaucoup plus flexibles par rapport aux conditions de travail.

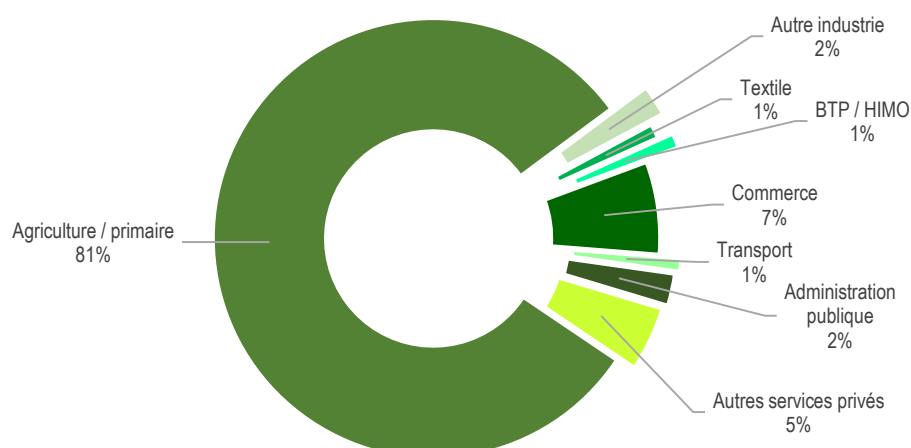
2.2 Emploi et formation professionnelle

Madagascar se caractérise par un chômage relativement faible mais un sous-emploi très élevé. En 2012, le taux de chômage s'élève à 1,3%, touchant essentiellement le milieu urbain où il s'élève à 3,4% alors qu'il est quasiment inexistant en milieu rural (0,7%). Parmi les chômeurs, 62% sont des jeunes primo-demandeurs âgés de 22,7 ans en moyenne. L'âge moyen est de 30,3 ans pour les anciens occupés c'est-à-dire ceux qui ont perdu leur emploi.

En 2012, 83% des primo-demandeurs ont entre 15 et 30 ans. Les primo-demandeurs ont également un niveau d'instruction élevé (7,2 ans), supérieur à celui des chômeurs déguisés (4,1 ans), des inactifs volontaires (2,6 ans) et des actifs occupés (4,0 ans). Les chômeurs déguisés représentent 20% des inactifs. Un peu plus de la moitié d'entre eux habitent en milieu rural (60%). Le taux de chômage déguisé est plus important chez les femmes (9,2%) que chez les hommes (6,9%). Les femmes représentent 55% des chômeurs déguisés. Les chômeurs déguisés sont principalement des jeunes : la moitié a moins de 29 ans. En 2012, 9 emplois sur 10 se trouvent dans le secteur informel dont 75% dans les entreprises informelles agricoles. Le milieu rural demeure et reste le milieu le plus touché par le marché informel : selon l'enquête périodique auprès des ménages, 80% des malgaches vivent de l'agriculture en 2010. L'offre de travail féminin est importante dans le secteur informel hors agriculture : 21% des emplois féminins contre 14% des emplois masculins.

Le marché du travail à Madagascar s'articule autour de trois principaux secteurs³ à savoir l'agriculture qui fournit 80% des emplois, le secteur moderne public et privé avec 12,5% des emplois et le secteur informel non agricole avec 7,5% des emplois. Les ¾ de la population sont des petits exploitants agricoles dont 90% en milieu rural ; outre la situation de sous-emploi qui touche particulièrement cette frange de la population, leur activité est également peu productive et faiblement rémunératrice, plus de ¾ des ménages des exploitants agricoles ayant un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Le poids important des actifs ruraux fragilise le marché du travail dans le pays, du fait des difficultés quasi-chroniques des agriculteurs à obtenir un niveau de bien-être acceptable. En effet, devant les chocs externes et internes répétés, la faible productivité et la faible diversification du secteur agricole ainsi que le taux élevé de sous-occupation rurale, Madagascar est généralement confronté à un dysfonctionnement du marché du travail qui se traduit surtout par l'exode rural massif avec la déstabilisation des offres sur le marché. En ce qui concerne le secteur moderne, celui-ci se caractérise surtout par la proportion d'emplois salariés non protégés puisque 75,2% des travailleurs salariés ne bénéficient pas des avantages des régimes de protection sociale. En outre, 31,4% des emplois rémunérés se situent en-dessous du salaire minimum. Pour les emplois informels, l'on remarque la poussée d'une pluriactivité des actifs pour pouvoir mieux s'adapter aux effets du chômage et du sous-emploi, surtout en milieu urbain. Enfin, le revenu des femmes est en moyenne inférieur de 34% de celui des hommes, ce qui confirme l'existence de discrimination, que ce soit en matière de salaire que de promotion ou d'accès aux opportunités de renforcement de l'employabilité.

³ Source : Enquête Périodique auprès des Ménages, 2010. INSTAT



Dans le domaine de la formation professionnelle, l'on constate que 94%⁴ des travailleurs n'ont pas eu de formation professionnelle. Seulement 3% des agriculteurs et 13%⁵ des indépendants du secteur non agricole ont suivi une formation. Cette situation est d'autant plus dangereuse pour le pays qu'un important développement des investissements est attendu eu égard aux avantages comparatifs de Madagascar sur les secteurs tels que les mines, le textile, le tourisme, la pêche.

En définitive, la fragilité du marché du travail se cristallise autour du chômage des jeunes, l'importance du sous-emploi et la proportion d'emplois vulnérables.

2.3 Sécurité sociale

La structure du marché du travail à Madagascar et la forte proportion d'emplois dans les secteurs de l'économie informelle impliquent que la grande majorité des travailleurs n'est pas couverte par le système de sécurité sociale. Cette situation les amène à recourir à d'autres mécanismes amortisseurs en cas de choc, tels le système d'entraide, l'emprunt, etc. Les systèmes institutionnels de sécurité sociale ne couvrent le plus souvent qu'une partie des travailleurs du secteur moderne public et privé, ces cadres institutionnels n'ont pas sa florescence. Même le taux de couverture sociale des travailleurs du secteur formel est faible ; sur les 65.557 entreprises enregistrées, seules 21.423 c'est-à-dire 32,67% ont effectué leurs adhésions à un organisme de prévoyance sociale, et les 16,81% seulement s'affilient à des Services Médicaux du travail. La structure multipolaire du système qui se traduit par la multiplicité des institutions et des départements en charge des différents volets de la protection sociale, ne favorise pas, par ailleurs, son fonctionnement harmonieux.

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

En définitive, le défi majeur en matière de protection sociale comporte deux aspects, à savoir : d'une part, l'extension de la couverture du régime actuel aux adhérents ainsi que l'amélioration de la qualité des services, et d'autre part, l'identification de stratégies de protection sociale pour l'ensemble des actifs de l'économie non formelle. Actuellement, le processus d'élaboration d'une Politique Nationale de Protection Sociale est enclenché sous le leadership du Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme.

⁴ Source : Enquête Périodique auprès des Ménages, 2010. INSTAT

⁵ Source : Enquête Périodique auprès des Ménages, 2010. INSTAT

2.4 Dialogue social

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

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

3 Stratégies nationales de développement

Pour Madagascar, la Politique Nationale de l'Emploi est le principal instrument qui adresse spécifiquement les questions relatives à l'emploi et au travail. Cependant, les thématiques de l'emploi et du travail, de par leur caractère central, se reflètent également à travers de nombreuses stratégies nationales et plusieurs politiques sectorielles. L'emploi est devenu une préoccupation majeure, aussi bien au niveau national qu'international.

3.1 Objectifs du millénaire pour le développement

Les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ont servi de cadre commun pour l'action et la coopération au niveau mondial sur le développement depuis qu'ils ont été adoptés en 2000. Madagascar a intégré les OMD ses stratégies de développement successives. Cependant, le bilan sur la réalisation des OMD est très mitigé, avec des progrès significatifs pour certains objectifs, et très peu de progrès, voire une régression pour d'autres. Les Nations Unies, en étroite collaboration avec les différents partenaires internationaux travaillent pour assurer un développement durable au-delà de 2015, dont l'élaboration d'un ensemble d'objectifs pour le développement durable (ODD), qui sont appelés à être un outil utile pour la poursuite de l'action ciblée et cohérente en matière de développement durable. Ces ODD sont d'ores et déjà adoptés et intégrés dans les stratégies nationales, notamment à travers le PND.

3.2 Politique Générale de l'Etat

La Politique Générale de l'Etat est le principal document de référence qui fixe les grandes orientations du pays en matière de développement. La PGE, validée en mai 2014, a pour objectif d'«asseoir un développement inclusif et durable fondé sur une croissance inclusive pour combattre la pauvreté». Les axes prioritaires de la PGE sont :

- le renforcement de la Gouvernance, de l'Etat de droit et l'instauration d'une justice équitable ;
- la reprise économique à travers l'instauration d'un environnement social et politique stable, le maintien de la stabilité macroéconomique et le rétablissement d'un climat des affaires attrayant, et ;
- l'élargissement de l'accès aux services sociaux de base de qualité.

Ces axes prioritaires regroupent 22 « Défis à relever » déclinés en orientations stratégiques. L'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale constituent des défis à part entière. D'autres défis sont également en rapport direct avec les thématiques du PPTD, principalement :

- Défi à relever 5 : Protection sociale
- Défi à relever 7 : Reprise économique
- Défi à relever 8 : Création d'emplois
- Défi à relever 13 : Redynamisation du monde rural
- Défi à relever 14 : Renforcement du système éducatif et formation professionnelle
- Défi à relever 18 : Développement du tourisme.

3.3 Plan National de Développement 2015 – 2019

Le Plan National de Développement, élaboré en 2014, identifie les axes prioritaires et les stratégies de développement pour la période 2015 – 2019. Le PND est articulé autour d'objectifs consacrant les visions décrites dans la PGE, à savoir :

Sur le plan macroéconomique :

- Equilibre interne et externe
- Maîtrise de l'inflation
- Stabilité des taux de change
- Croissance économique inclusive.

Sur le plan sectoriel :

- Création d'emplois décents et formalisation de l'informel
- Réduction de la fragilité et des inégalités
- Réduction de la pauvreté.

Afin d'atteindre ces objectifs globaux, la stratégie de la PND est déclinée en cinq axes stratégiques :

- Axe 1 : «Gouvernance, Etat de Droit, Sécurité, Décentralisation, Démocratie, Solidarité nationale»
- Axe 2 : «Préservation de la stabilité macroéconomique et appui au développement»
- Axe 3 : «Croissance inclusive et ancrage territorial du développement»
- Axe 4 : «Capital humain adéquat au processus de développement»
- Axe 5 : «Valorisation du Capital naturel et renforcement de la résilience aux risques de catastrophes»

La création d'emplois décents a été identifiée parmi les objectifs globaux du PND, et plusieurs dimensions relatives à l'emploi décent figurent parmi les objectifs spécifiques, notamment :

Par rapport à l'axe 3 :

- Renforcer les secteurs porteurs à forte valeur ajoutée et intensifs en emplois décents et pérennes
- Renforcer les infrastructures d'épaulement et structurantes
- Optimiser l'organisation et la structuration territoriale de l'économie
- Développer le secteur privé et les secteurs relais.

Par rapport à l'axe 4 :

- Promouvoir et valoriser l'enseignement technique et professionnel et/ou professionnalisant
- Assurer une formation universitaire répondant aux normes, aux besoins et à l'assurance qualité
- Intégrer le sport et la culture dans le processus de développement
- Renforcer la protection sociale en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables.

3.4 Plan Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement 2015 - 2019

Le processus de formulation de l'UNDAF qui a été fait de manière participative, a permis de dégager trois Effets majeurs pour la période 2015-2019, lesquels sont alignés sur les axes prioritaires de la Politique Générale de l'Etat :

- les populations vulnérables, dans les zones d'intervention, accèdent aux opportunités de revenus et d'emplois, améliorent leurs capacités de résilience et contribuent à une croissance inclusive et équitable pour un développement durable. L'objectif visé est de ramener le taux d'extrême pauvreté de 52,7% (2012) à 40% d'ici 2019 ;
- les institutions publiques, la société civile et les médias, au niveau central et décentralisé, exercent efficacement leurs rôles et sont redevables pour une gouvernance apaisée, protectrice des droits humains. L'objectif visé est d'augmenter le pourcentage de dépenses publiques sous la responsabilité des structures territoriales décentralisées et déconcentrées de 5% (2010) à 15% d'ici 2019, de manière à renforcer les capacités des Collectivités Territoriales Décentralisées à contribuer significativement au développement régional, et ;
- les populations des zones d'intervention, particulièrement les groupes vulnérables, accèdent et utilisent des services sociaux de base pérennes et de qualité.

3.5 Politiques sectorielles

3.5.1 Politique Nationale de l'Emploi

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

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

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

Toutefois, compte tenu de l'évolution des contextes à Madagascar marquée essentiellement par la double crise financière mondiale et politique interne qui a frappé le pays, et qui a entraîné une récession généralisée ayant fortement pénalisé le développement de l'emploi, il fut reconnu l'urgente nécessité de revoir la pertinence de la PNE et du PNSE. C'est dans cette optique qu'ont été organisés les États Généraux de l'Emploi et de la Formation (EGEF) qui ont permis de faire le bilan de la politique de l'emploi et de la formation menée depuis 2005 à travers ses plans d'actions et les structures d'opération qu'elle a créées pour sa mise en œuvre, d'une part, et d'autre part, de définir la vision, les priorités et les objectifs du pays en matière d'emploi et de formation professionnelle assortis d'instruments de mise en œuvre pour la période 2015-2019. La finalité de ces EGEF était de sortir un Plan d'Actions National de l'Emploi et de la Formation (PANEF) couvrant la période 2015-2019 précitée, lequel remplace donc le PNSE.

3.5.2 Formation technique et professionnelle

La formation professionnelle et technique initiale est sous la tutelle du Ministère en charge de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Les objectifs sont d'assurer des formations efficaces, d'une part en répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs des secteurs de production, et d'autre part, en partageant les coûts de formation entre l'Etat et les bénéficiaires. Les stratégies adoptées sont de (i) diversifier les offres de formation de façon à répondre aux besoins de toutes les catégories socioprofessionnelles et en «prolongeant la chaîne de valeur», (ii) de favoriser le partenariat public-privé en assignant à l'Etat un rôle de facilitateur, régulateur et de gardien des normes ainsi que de la qualité des formations ; (iii) d'améliorer le système de financement de façon à assurer le partage du coût de formation entre l'Etat et les bénéficiaires et, (iv) de développer des formations de qualité et permettant l'apprentissage tout au long de la vie.

3.5.3 Développement rural

Le Programme national de développement rural (PNDR) définit les orientations retenues par le gouvernement pour accélérer la croissance de l'économie rurale. L'objectif global du PNDR est de créer un environnement porteur et de développer les partenariats entre les institutions publiques, les agriculteurs et le secteur privé, afin d'améliorer la production rurale, de valoriser et de protéger les ressources naturelles, et de développer les marchés et l'organisation des filières. L'ensemble de la stratégie tourne autour de trois piliers :

- Développer les filières : Consolider les plates-formes de concertation et les structures d'appui au niveau régional, appuyer les acteurs locaux pour développer des formules de coopératives de production et/ou de transformation
- Renforcer les services : Renforcer les services de proximité et d'appui aux producteurs agricoles, mettre en œuvre la stratégie nationale de microfinance, mettre en place un système de financement pour le développement rural au niveau des banques primaires, assurer la diffusion de technologies appropriées dont la mécanisation
- Appui aux entreprises : Formation des artisans ruraux, programme d'accès aux équipements amont et aval, appuyer les petites entreprises à l'accès aux technologies de transformation, promouvoir la création d'unités de transformation artisanale et industrielle.

3.5.4 Secteur privé et PME

Le Programme national d'appui au secteur privé a été validé en 2005. Le programme vise notamment à créer un environnement propice au développement des entreprises. Les priorités sont les suivantes : (i) réforme des politiques pour améliorer le climat d'investissement, (ii) développement de l'agro-industrie, du tourisme et de l'artisanat, promotion des PME et des microsociétés, (iii) partenariats secteur public-secteur privé et dialogue renforcé entre les pouvoirs publics et le secteur privé, (iv) consolidation des organisations professionnelles, et (v) mise en place de services d'appui à l'intention des sociétés privées.

En janvier 2007, les axes stratégiques de la politique nationale de promotion des PME ont été proposés par le Ministère en charge de l'Economie. Cette politique s'adresse explicitement aux PME mais ne prend pas en compte les microentreprises, pour lesquelles actuellement aucune politique spécifique n'existe. Elle prévoit :

- un meilleur accès à l'information pour les PME ;
- la promotion des exportations ;
- la promotion des investissements ; et
- la promotion de l'emploi.

3.5.5 Microfinance

Une Stratégie nationale de la microfinance (SNMF) a été approuvée par tous les acteurs en 2004, répondant à une prise de conscience de la nécessité de coordonner les interventions des bailleurs de fonds, de créer un cadre légal et réglementaire favorable à l'activité, de renforcer les capacités des associations professionnelles et de

définir clairement une stratégie globale pour le secteur. Elle vise à «disposer d'un secteur de la microfinance professionnel, viable et pérenne, intégré au secteur financier, diversifié et innovant, assurant une couverture satisfaisante de la demande du territoire et opérant dans un cadre légal, réglementaire, fiscal et institutionnel adapté et favorable». Les axes stratégiques sont les suivants : (i) *amélioration du cadre économique, légal et réglementaire pour un développement harmonieux et sécurisé du secteur ; (ii) offre viable et pérenne de produits et services adaptés, diversifiés et en augmentation, notamment dans les zones non encore couvertes par des IMF professionnelles ; (iii) organisation du cadre institutionnel de manière à permettre une bonne structuration du secteur, une meilleure information et communication entre les acteurs, une coordination efficace du secteur et une conduite efficiente de la SNMF*. La coordination est assurée par le gouvernement essentiellement grâce à la Coordination Nationale de la Microfinance (CNMF). La SNMF a été reconduite pour un nouveau cycle de 2008 à 2012. Enfin, une nouvelle stratégie, la Stratégie Nationale de la Finance Inclusive (SNFI) a été élaborée pour la période 2013-2017. Elle a pour objectif ultime de permettre un meilleur accès à une diversité de produits et services financiers pour la population. Elle marque un tournant dans le développement de ce secteur, puisqu'elle cherche prioritairement à répondre aux besoins de services financiers de la population, plutôt que de se concentrer sur la structuration des institutions. La stratégie de la SNFI se fonde sur les axes suivants : (i) *le soutien de la demande de produits et services financiers, (ii) le développement de l'offre de produits et services financiers, (iii) la coordination et le plaidoyer de la finance inclusive, et (iv) le cadre légal, la supervision et l'environnement de la finance inclusive*.

4 Coopération technique avec le BIT et leçons tirées

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

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

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

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

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

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

II PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT

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

1 PPTD : concept et principes

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

Ainsi, le PPTD constitue :

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

2 La population vulnérable, cible principale du PPTD

Dans l'absolu, et compte tenu de la situation nationale en matière d'emploi et de Travail Décent, l'ensemble de la population active constituerait la cible d'un programme de promotion du Travail Décent. Néanmoins, considérant l'ampleur d'un tel chantier, une priorisation des groupes cibles est indispensable, dans l'optique d'optimiser l'efficacité, l'efficience et l'impact des actions.

Afin de définir la population cible, la conception moderne et généralement admise de la vulnérabilité est utilisée comme critère de base.

En premier lieu, il est important de noter que la notion de vulnérabilité est relative, c'est-à-dire indissociable de l'idée de «risques», de «chocs» ou plus généralement de «situation défavorable», en l'occurrence ceux inhérents au marché de l'emploi pour ce qui intéresse le PPTD. Ce cadre conceptuel est évidemment à nuancer et à adapter pour être en adéquation avec le contexte du Travail Décent à Madagascar, et la notion de risque / choc ne doit pas être interprétée uniquement selon une vision dynamique. Une typologie simplifiée des risques / chocs en matière de Travail Décent peut comporter :

1. L'accès à un emploi précaire et / ou non protégé
2. Le sous-emploi
3. Le chômage et la perte d'emploi
4. Les mauvaises conditions de travail, notamment la faible rémunération, les mauvaises conditions de sécurité et d'hygiène, l'inexistence de protection sociale, la non-jouissance des droits au travail, et l'ineffectivité du dialogue social.

En second lieu, trois composantes sont considérées pour évaluer la vulnérabilité :

1. l'exposition aux risques / chocs, c'est-à-dire la probabilité pour une catégorie de population que l'un des risques / chocs précédemment définis se concrétise ; plus la probabilité est élevée, plus elle est exposée. Par exemple, il est avéré que les jeunes sont parmi les plus exposés au chômage ; de même, les travailleurs de l'économie informelle sont exposés aux emplois non protégés tandis que les travailleurs en milieu rural sont fortement exposés au sous-emploi ;

2. la sensibilité aux risques / chocs c'est-à-dire la manière dont le choc considéré affecte négativement les conditions de vie de la catégorie de population considérée ; ainsi, les travailleurs à faible qualification sont très sensibles à la perte d'emploi dans la mesure où dans un marché de l'emploi très concurrentiel, ils auront peu de chances de retrouver du travail, et cela peut se traduire par une dégradation significative de leurs conditions de vie ;
3. la résilience, c'est-à-dire la capacité à retrouver la situation d'avant le choc ; en matière d'emploi, la résilience est surtout conditionnée par l'employabilité, l'accès au capital productif et les réseaux sociaux.

En considérant l'ensemble de ces critères, plusieurs groupes sont identifiés comme vulnérables sous l'optique du Travail Décent, à savoir : les enfants, les travailleurs de l'agriculture, de l'économie informelle, les personnes en situation de handicap, les chômeurs diplômés et sans diplômes, les travailleurs de l'industrie extractive (pêche, mines) et ceux du secteur maritime, et spécialement les jeunes et les femmes.

3 Priorités du Programme

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

- La conjoncture nationale caractérisée par les effets de la crise et les nouveaux défis qui en découlent ;
- le contexte international marqué par la morosité économique, résultante des crises alimentaire, énergétique et financière ;
- les engagements du pays en matière de développement en général, et en matière de travail décent en particulier. A cet effet, les priorités du PPTD s'articulent essentiellement autour des Objectifs du Millénaire pour le Développement ainsi que des grands axes définis par les principaux outils de référence en matière de développement, en particulier *l'Agenda du travail décent en Afrique : 2007–2015*.

A l'issue du processus de formulation de la première version du PPTD ayant appelé la concertation et l'accord des mandants tripartites, ainsi que les consultations des autres entités et des partenaires nationaux et internationaux, deux priorités ont été retenues. A la reprise du processus de formulation – interrompu par la crise – les mandants tripartites et l'ensemble des parties prenantes ont constaté que la pertinence de ces priorités se trouve renforcée. Il s'agit de :

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

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

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

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

3.1 Principes généraux

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

L'implication des mandants tripartites. Il s'agit de valoriser les avantages comparatifs des partenaires sociaux dans la réalisation des objectifs du Programme. A ce titre, le Programme appuiera les entités représentatives des partenaires sociaux et des organes tripartites à fort potentiel de mobilisation et de plaidoyer en faveur des

populations en situation de vulnérabilité. A cet effet, deux stratégies ont été retenues par le programme ; la première passera par le renforcement de leurs capacités, en créant un espace de dialogue entre elles et la deuxième stratégie consistera à appuyer la responsabilisation des organes tripartites en les impliquant dans le processus de pilotage stratégique, la réalisation des produits du programme et le suivi-évaluation, en particulier. Parallèlement, le programme visera l'amélioration de leur organisation et structuration afin de les renforcer pour mieux jouer les rôles indiqués plus haut.

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

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

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

3.2 Stratégies de mise en œuvre

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

Cette priorité comporte trois aspects principaux :

- *Le renforcement de l'employabilité* à travers la formation professionnelle et l'adéquation de la qualification avec les besoins du marché du travail. Les cibles prioritaires sont les jeunes, les femmes, les travailleurs agricoles, les personnes en situation de handicap, les chômeurs et les travailleurs de l'économie extractive. Dans l'optique de la promotion de l'emploi décent, dans ce contexte, un prérequis essentiel est donc de renforcer la qualification de ces groupes afin, d'une part, de leur donner une meilleure chance d'accéder à des emplois plus rémunérateurs, et d'autre part, de renforcer leur capital savoir-faire pour une meilleure productivité dans une optique d'auto-emploi.
- *La création d'emploi* par l'appui aux principaux viviers d'emploi, à savoir, pour Madagascar, l'agriculture, le secteur des BTP, le tourisme, l'artisanat, les mines et les PME. Il s'agit notamment de : (i) développer un mécanisme institutionnel favorisant l'accès aux ressources productives, (ii) mettre en place un environnement incitatif à la formalisation progressive des entreprises, notamment les MPE, (iii) valoriser les approches impliquant des créations massives d'emplois. Enfin, l'intégration de la dimension «emploi» dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation permet de renforcer la convergence et le flux des ressources en direction de l'emploi.
- *L'amélioration de la productivité* de l'économie rurale et du secteur privé qui doit contribuer à assurer la sécurité et la pérennité de l'emploi dans le contexte d'ouverture économique et de crise financière qui appelle une forte compétitivité. Le renforcement des capacités et la valorisation impliqués par ce défi nécessitent l'élaboration de programmes spécifiques visant à un meilleur accès aux informations pour les principaux acteurs de l'économie rurale, la mise en place d'un système de formation professionnelle continue pour le secteur privé et la révision du système de classification professionnelle pour tous les secteurs pour une adéquation plus en mesure de refléter la situation actuelle.

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

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

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

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

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

4 Réalisations à court et moyen termes

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

4.1.1 Indicateurs

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

- Taux de sous-emploi lié à l'inadéquation du travail
- Taux de chômage des jeunes hommes de 15–24 ans
- Taux de chômage des jeunes femmes de 15–24 ans
- Taux de satisfaction des demandeurs d'emploi
- Taux de satisfaction des entreprises offrant des emplois
- Taux de pluriactivité en milieu rural
- Taux de croissance du secteur privé.

4.1.2 Réalisations

4.1.2.1 La stabilité de l'emploi et l'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, sont renforcées

a. Stratégie

A Madagascar, malgré les progrès en matière d'éducation, une grande partie de la population n'a reçu qu'un enseignement de base. Par ailleurs, 94% des travailleurs n'ont pas eu de formation professionnelle et cette faible employabilité représente définitivement un facteur majeur de vulnérabilité, illustrée par la forte corrélation entre niveau d'instruction et pauvreté. Considérant cette situation, le renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables s'avère prioritaire et constitue une condition de base à la création de revenu, particulièrement en milieu rural.

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

Afin de proposer une alternative au système de formation en place et de capitaliser les compétences disponibles, il est indispensable de mettre en place un cadre national de qualification, qui s'appuie sur un système de validation des acquis d'expériences (VAE) et un système de validation des acquis professionnels (VAP). Ces types de validation permettraient de trouver une alternative au chômage des jeunes et des professionnels en réinsertion au chômage, dans le sens où aujourd'hui les compétences et l'expertise s'acquièrent par l'expérience mais également en pratique en étant autodidacte. Le fait de valider ses acquis permet au travailleur de valoriser son parcours professionnel et «d'être employable». Ce système permettrait également aux personnes n'ayant pas forcément le diplôme théorique requis par le poste, mais qui a pu valider une expérience de manière officielle, de s'insérer plus facilement sur le marché du travail. De par son concept, cette réalisation permettra de réduire les disparités hommes/femmes en permettant à ces dernières – généralement défavorisées par rapport à l'accès à l'éducation et la formation professionnelle conventionnelle – en leur offrant l'opportunité de valoriser ses capacités.

Pour cette réalisation, une coordination minutieuse entre les différents départements, programmes et institutions en charge de la formation est primordiale, notamment le Ministère en charge de l'Education, le Ministère en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le Ministère en charge de l'Enseignement Supérieur, le secteur privé et les CTD.

b. Indicateurs

- Proportion des travailleurs ayant reçu une formation professionnelle
- Proportion des emplois inadéquats.

c. Produits

Les produits associés à cette réalisation sont :

- Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD
- Les programmes de formation sont adaptés en fonction de l'évolution technologique et de besoins du marché du travail
- Les capacités des structures décentralisées du Ministère en charge de la Formation Professionnelle et des établissements de formation sont renforcées
- L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité
- Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé
- Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué.
- L'insertion au travail des groupes vulnérables est facilitée
- Les travailleurs déflatés et les travailleurs émigrés de retour sont reconvertis au travail

- Un cadre national de qualification est mis en place.

4.1.2.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés

a. Stratégie

En dehors du secteur agricole, l'économie informelle est le plus grand pourvoyeur d'emplois. Cependant, les secteurs informels sont caractérisés par leur faible contribution à la création de richesse nationale, et la précarité des emplois qu'ils génèrent. La formalisation de l'économie informelle est à cet effet une condition à la sécurisation et au développement des emplois. Pour les autres secteurs fortement pourvoyeurs d'emplois, il est important de mettre en place un environnement incitatif pour dynamiser leur développement.

Le développement de ces secteurs est généralement conditionné par plusieurs facteurs, notamment la qualification des travailleurs et l'accès des promoteurs aux ressources productives. En effet, pour Madagascar, le financement de l'économie reste fragmentaire et les ressources allouées aux entreprises sont marginales ; les conditions d'accès au crédit demeurent prohibitives vu la faiblesse des ressources dont disposent les IMF. A cet effet, le développement de l'emploi implique un programme de réformes du système financier afin de mieux promouvoir l'intermédiation financière. Les interventions à ce niveau viseront à développer des pistes spécifiques à la promotion de l'emploi décent dans le cadre global de la stratégie nationale de la microfinance. Une coordination efficace avec les différents programmes en cours ou futurs est indispensable afin d'assurer une synergie des compétences et une utilisation optimale des ressources.

Cette réalisation se focalise sur la mise en place d'un environnement favorable à la formalisation progressive des entreprises informelles, l'instauration de mesures fiscales incitatives pour les entreprises fortement créatrices d'emplois, le développement de la microfinance, la promotion des coopératives et des PME, de l'approche HIMO et de l'auto-emploi des groupes vulnérables incluant les jeunes et les femmes et le renforcement du système d'information sur l'emploi et la formation. L'étendue de cette réalisation implique une coordination efficace entre les différentes institutions impliquées, notamment la BCM, le Ministère de l'Industrie, Ministère de l'Economie, le Ministère du Commerce, le Ministère des Travaux Publics, le Ministère de l'Agriculture, le Ministère de l'Elevage et le Ministère de la Pêche, le Ministère de l'Emploi et le Ministère du Travail.

b. Indicateurs

- Taux de croissance de l'emploi
- Taux de pénétration de la microfinance
- Proportion des entreprises formalisées
- Taux d'accès des femmes à la microfinance.

c. Produits

Les produits associés à cette réalisation sont :

- L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective
- Une stratégie nationale de transition vers l'économie formelle est élaborée
- Un système d'incitation fiscale pour les entreprises qui font des créations d'emplois conséquentes est instauré
- Des mécanismes viables et pérennes de fonds de garantie et de crédit accessibles au niveau de toutes les institutions financières en particulier aux IMF
- Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME, des jeunes entrepreneurs et des femmes entrepreneures sont institués
- L'approche HIMO est adoptée comme outil générateur d'emplois dans les programmes d'investissements publics
- Les activités génératrices de revenu sont développées et transformées en travail décent

- Le regroupement des PME par secteur d'activités et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale.

4.1.2.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée

a. Stratégie

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

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

b. Indicateurs

- Proportion des travailleurs du secteur privé ayant reçu une formation professionnelle
- Proportion du revenu généré par les activités agricoles chez les agriculteurs.

c. Produits

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

4.1.2.4 L'insertion et la réinsertion professionnelle des actifs sont facilitées

a. Stratégie

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

La stratégie sera basée sur la production d'informations sur l'emploi et la formation professionnelle, – notamment dans les Régions – et par l'appui méthodologique des institutions responsables de la production statistique. Dans la même optique, ces organismes devront être en mesure d'identifier les facteurs qui pourraient avoir des impacts négatifs sur le marché de travail afin de prendre des mesures appropriés.

b. Indicateurs

- Les ICMT annuels disponibles.

c. Produits

- Un système d'information sur l'emploi et la formation est mis en place pour faciliter la rencontre entre les offreurs et les demandeurs d'emploi

4.1.2.5 La promotion de l'entrepreneuriat est renforcée

a. Stratégie

Il s'agit de mettre en place les conditions qui favorisent l'entrepreneuriat, avec une emphase spécifique sur les jeunes, les femmes et les sans-emploi. Cette réalisation s'appuie sur, d'une part l'élargissement des compétences, et d'autre part sur le développement des petits métiers en s'appuyant sur des actions de plaidoyer auprès des partenaires publics et privés.

b. Indicateurs

- Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans
- Taux de chômage déguisé chez les femmes.

c. Produits

- Les capacités de la population active et le partenariat publics et privés en matière de la promotion de l'emploi sont renforcés
- Les chômeurs et les sous-employés, notamment les jeunes et les femmes orientés vers l'auto-emploi, sont formés et capables de monter et gérer leurs projets.

4.2 « Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, le droit du travail et la sécurité sociale »

4.2.1 Indicateurs

Les indicateurs d'impacts associés à cette réalisation sont :

- Taux d'activité des moins de 15 ans
- Disparité salariale homme/femme
- Taux de diminution des litiges de travail
- Taux de couverture sociale des travailleurs
- Taux de prévalence du VIH/SIDA chez les travailleurs
- Nombre d'accidents de travail.

4.2.2 Réalisations

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

a. Stratégie

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

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

b. Indicateurs

- Proportion d'emplois non protégés
- Disparité salariale homme/femme.

c. Produits

- La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées ;
- L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés ;
- Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées ;
- Les Conventions (n°151), (n°154), (n°188), (n°181), (n°113), (n°114), (n°189) et la Convention du travail maritime sont ratifiées.

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

a. Stratégie

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

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

b. Indicateurs

- Observatoire du Dialogue Social en place.

c. Produits

- Le système de représentativité est institué et opérationnel ;
- Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées ;
- Un Observatoire National pour le suivi du Dialogue Social est en place et fonctionnel ;
- Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels.
- Une Commission Nationale Tripartite du secteur maritime est instituée.

4.2.2.3 Le système de sécurité sociale étendu et amélioré

a. Stratégie

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

Pour répondre à ces impératifs, la consultation des mandants durant le processus d'élaboration du PPTD a dégagé la nécessité de développer une politique nationale de sécurité sociale spécifique aux travailleurs qui définira les mécanismes à adopter en matière de médecine du travail, de prévoyance sociale et d'assurance sociale, notamment en ce qui concerne le cadre réglementaire, le mode de financement et les modalités d'accès

des bénéficiaires. Cette politique identifiera également un système adapté à la masse des travailleurs du secteur informel et des travailleurs indépendants qui, jusqu'à présent, ne bénéficient pas du régime actuel.

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

b. Indicateurs

- Proportion des travailleurs affiliés à un système de protection sociale
- Nombre annuel d'accidents de travail.

c. Produits

- Une politique nationale de sécurité sociale des travailleurs incluant les statuts particuliers des marins et des pêcheurs est élaborée ;
- La gouvernance du système de sécurité sociale est améliorée ;
- Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées.

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

a. Stratégie

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

La réalisation sera focalisée sur l'appui du secteur privé dans la mise en place de stratégies de lutte contre le VIH/Sida.

Suite à la Recommandation 200 adoptée à Genève durant la 101^{ème} Conférence Internationale du Travail en 2010, les pays membres de l'Organisation internationale du Travail sont invités à élaborer une Politique Nationale de Lutte contre le VIH/SIDA en milieu de Travail.

Madagascar, sous l'égide de la Direction de la Sécurité et Santé au Travail du Ministère du Travail, et en collaboration avec le BIT possède actuellement sa propre Politique intitulée : « Politique Nationale de Riposte au VIH et au SIDA dans le monde du travail », validée par les partenaires sociaux élargis le 7 août 2013.

La Politique Nationale de Riposte au VIH et au sida dans le monde du travail constitue une contribution sectorielle à l'atteinte de la vision nationale «Madagascar avec zéro nouvelle infection, zéro décès lié au sida et zéro discrimination» ainsi qu'à la promotion du travail décent dans le pays. Celle-ci présente les orientations stratégiques qui peuvent aider les employeurs et les travailleurs, sans distinction de secteurs et de catégories, dans la démarche de maîtrise et d'atténuation de la propagation du VIH et du sida sur les lieux de travail. Elle véhicule aussi les grands principes liés à la réponse du monde du travail, à savoir : non-discrimination, égalité des sexes, salubrité du milieu de travail, interdiction du dépistage à l'embauche, confidentialité et continuation de la relation de travail.

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

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

b. Indicateurs

- Pourcentage d'entreprises disposant de politique de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail
- Nombre des cibles et bénéficiaires touchés par les activités du projet VIH/Sida
- Nombre de membres du CNT formé en stratégie de lutte contre le VIH/Sida.

c. Produits

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

4.2.2.5 La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée

a. Stratégie

Face à la gravité du phénomène du travail des enfants, qui n'a cessé de prendre de l'ampleur après les 4 années de crise traversées par le pays, l'intensification de la lutte contre les pires formes de travail des enfants s'avère nécessaire. En effet, de 1 873 000 en 2007, le nombre des enfants économiquement actifs entre 5 et 17 ans est passé à 2 030 000 (Source ENTE 2012).

Les stratégies porteront sur la mise jour du PNA afin d'orienter les nouveaux axes d'intervention et prioriser les actions de lutte contre les pires formes de travail des enfants dans les régions et les secteurs à haute incidence.

b. Indicateurs

- Nombre d'enfants entre 5 et 17 ans économiquement actifs.

c. Produits

- Le PNA est mis à jour avec de nouvelles orientations
- Le cadre juridique et institutionnel est amélioré
- Les actions et projet de LCE sont renforcés.

5 Modalités de mise en œuvre

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

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

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

6 Modalités de suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation du Programme seront assurés par le Comité de pilotage représentant les mandants tripartites qui garantira une meilleure visibilité des activités. Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques en matière de mise en œuvre de programmes, en l'occurrence l'établissement des rapports à mi-parcours et final d'évaluation. Le suivi et évaluation porteront sur les réalisations, les résultats et l'impact du PPTD en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.

CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE
PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi								
1.1 La stabilité de l'emploi et l'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, sont renforcées	1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	1.1.1.1 Etablir un référentiel national sur les filières prioritaires et les métiers émergents des Régions et des Communes sur la base des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD)						MIN. TRAVAIL MEN MIN. SP MIN. AGRI MEM
		1.1.1.2 Réaliser une étude des besoins en formation de la population suivant les filières et les métiers prioritaires identifiés						MIN. FP
		1.1.1.3 Réaliser un atelier national avec les mandants, le MEN et les autres départements concernés afin de formuler des recommandations et de proposer des réalisations à intégrer dans les plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN						Régions
	1.1.2 Les programmes de formation sont adaptés en fonction de l'évolution technologique et de besoins du marché du travail	1.1.2.1 Mettre en place un dispositif de formation continue ou qualifiante (Curricula, Plan et Programme de formation, Sessions)						MIN. TRAVAIL MIN. FP
		1.1.2.2 Créer un espace de concertation périodique public/privé						MIN. TRAVAIL MIN. FP
		1.1.2.3 Mettre en place un pool de formateurs (appui aux CFP, suivi, ...)						MIN. TRAVAIL MIN. FP
	1.1.3 Les capacités des structures décentralisées du Ministère en charge	1.1.3.1 Développer les compétences des DRETFP et des chefs d'Etablissement						MIN. TRAVAIL MIN. FP

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	de la Formation Professionnelle et des établissements de formation sont renforcées	1.1.3.2 Renforcer les compétences des formateurs en compétence technique et en pédagogie de la formation professionnelle						MIN. TRAVAIL MIN. FP
		1.1.3.3 Reforme les structures de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et mettre à jour les programmes de formation						MIN. TRAVAIL MIN. FP
	1.1.4 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	1.1.4.1 Concevoir et développer un programme de "formation pour la promotion de l'employabilité et de l'autonomie économique" adapté aux besoins des populations défavorisées						MIN. TRAVAIL MEN MIN. SP MIN. AGRI MEM
		1.1.4.2 Identifier les structures partenaires et procéder à la formation des formateurs et des intervenants issus de celles-ci						MIN. FP MIN. AGRI
		1.1.4.3 Organiser la réalisation du programme dans les communes sélectionnées						Régions
	1.1.5 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	1.1.5.1 Sur la base des plans de formation régionaux (PFR) établis par le MEN, des plans régionaux de développement (PRD) et des plans communaux de développement (PCD), identifier les métiers à appuyer dans le cadre du programme à cycle court «Développement des Métiers Ruraux» impulsé par le PANEF.						MIN. TRAVAIL MEN MIN. SP MIN. AGRI
		1.1.5.2 Etablir la liste des établissements publics et privés de formation professionnelle susceptibles de mettre en œuvre le programme DMR, sélectionner les établissements partenaires sur la base des critères d'éligibilité prédéfinis et procéder à la mise en place du partenariat						Régions

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	1.1.6 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	1.1.6.1 Réaliser et valider une étude pour la mise à jour du répertoire des métiers						MIN. TRAVAIL CNT
		1.1.6.2 Concevoir un nouveau système de classification professionnelle à valider par le Conseil National du Travail (CNT)						
		1.1.6.3 Soumettre une proposition de classification professionnelle mise à jour aux instances de décision en vue d'une adoption nationale						
	1.1.7 L'insertion au travail des groupes vulnérables est facilitée	1.1.7.1 Redynamiser et coordonner les activités des organismes de placement						MIN. TRAVAIL MINJUS CNT Groupement des entreprises MIN de l'Industrie
		1.1.7.2 Etablir des accords de partenariat avec les entreprises cibles						
		1.1.7.3 Promouvoir l'accès au travail des populations vulnérables						
	1.1.8 Les travailleurs déflatés et les travailleurs émigrés de retour sont reconvertis au travail	1.1.8.1 Identifier les travailleurs émigrés de retour et le profil des travailleurs déflatés						MIN. TRAVAIL INISAR Centre de formation professionnelle Groupement des entreprises
		1.1.8.2 Assurer la formation professionnelle des dits travailleurs pour leur insertion au travail ou à l'auto-emploi						
		1.1.8.3 Mettre en relation les travailleurs formés avec les entreprises cibles						
	1.1.9 Un cadre national de qualification est mis en place	1.1.9.1 Elaborer un cadre national de qualification						MIN. FP
		1.1.9.2 Appuyer à l'adoption et à l'opérationnalisation du cadre national de qualification						
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés	1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et	1.2.1.1 Réaliser une étude d'évaluation des actions menées dans le cadre de l'intégration de la dimension "emploi" en matière de programmation et de suivi-évaluation						MIN. SP

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	1.2.1.2 Organiser des ateliers de renforcement de capacités pour l'appropriation par les responsables concernés par l'approche méthodologique de convergence programmatique "emploi"						MFB
	1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de fonds de garantie et de crédit accessibles au niveau de toutes les institutions financières en particulier aux IMF	1.2.2.1 Conduire une étude sur la faisabilité de mise en place ou de renforcement des mécanismes de garantie et de crédit ouverts aux IMF et aux institutions bancaires						MFB
		1.2.2.2 Etablir un diagnostic sur les IMF et institutions bancaires potentiellement partenaires						BCM
		1.2.2.3 Sécuriser une dotation en fonds de garantie au sein de l'entité gestionnaire du fonds						CNMF
	1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME, des jeunes entrepreneurs et des femmes entrepreneures sont institués	1.2.3.1 Mener une étude sur la réforme des systèmes de refinancement direct auprès de la Banque Centrale de Madagascar (BCM) pour un dispositif allégé en matière de transformation financière ouverte aux institutions de microfinance (IMF)						MFB
		1.2.3.2 Sur la base des résultats de l'étude, élaborer des propositions techniques, sous l'égide de la Coordination Nationale de la Microfinance, pour mieux diversifier les systèmes de financement en direction de la promotion des PME et des coopératives						BCM
		1.2.3.4 Appuyer les IMF dans le renforcement de leurs capacités pour rendre plus efficaces leurs interventions par rapport aux objectifs de promotion des PME, des coopératives et de l'emploi indépendant						CNMF
		1.2.3.5 Rendre opérationnel un mécanisme de roulement de fonds auto-renouvelables alloués au microcrédit qui implique les groupements de femmes/associations engagées dans la promotion du genre dans sa gestion						

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activités et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	1.2.4.1 Appuyer le regroupement des PME						Groupement des entreprises
		1.2.4.2 Renforcer les capacités de plaidoyer et de négociation des PME						
	1.2.5 L'approche HIMO est adoptée comme outil générateur d'emplois dans les programmes d'investissements publics	1.2.5.1 Relancer la mise en place de la cellule «Emploi Investissement» au sein du Ministère en charge de l'Economie						MIN. ECO MIN. TRAVAUX PUBLICS MIN. AT
		1.2.5.2 Mener une étude de faisabilité sur la mise en place des mécanismes régionaux de formation au système HIMO						MIN. TRAVAIL MEN MTP
		1.2.5.3 Identifier des procédures de facilitation d'accès des PME et des BE au centre de formation HIMO						Ministère de la Décentralisation
		1.2.5.4 Appuyer la mise en place et l'opérationnalisation des mécanismes régionaux de formation au système HIMO						Régions
		1.2.5.5 Réaliser des formations au profit des opérateurs et des CTD selon l'approche HIMO						CF HIMO
		1.2.5.6 Exécuter des programmes d'investissement selon l'approche HIMO						CF HIMO
	1.2.6 Les activités génératrices de revenus sont développées et transformées en travail décent	1.2.6.1 Concevoir des projets d'appui à la création d'activités génératrices de revenus						MIN. TRAVAIL INISAR IMF BIT Bailleurs de Fond
		1.2.6.2 Etudier, mettre en place et suivre les activités des structures d'appui à la promotion des AGR						
		1.2.6.3 Mettre en place des mesures favorisant le développement du travail salarié et indépendants						
		1.2.6.4 Favoriser le partenariat public-privé en vue de développer la promotion des AGR						

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	1.2.7 Une stratégie d'accompagnement à la formalisation est mise en place	1.2.7.1 Réaliser un état des lieux du secteur informel à Madagascar						MIN. ECO, MIN. TRAVAIL, INSTAT, BCM, DGI
		1.2.7.2 Elaborer une stratégie nationale d'accompagnement à la formalisation						
	1.2.8 Un système d'avantages fiscaux pour les entreprises fortement créatrices d'emploi est mis en place	1.2.8.1 Réaliser une table ronde entre le secteur privé, l'administration fiscale et les autres parties prenantes sur les mesures fiscales incitatives à la création d'emploi						GEM, FIVMPAMA, SIM, MIN. ECO, MFB, DGI
		1.2.8.2 Appuyer à l'élaboration et à la mise en place d'un système d'avantages fiscaux pour les entreprises fortement créatrices d'emploi est mis en place						
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée	1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	1.3.1.1 Identifier les besoins des communes et des paysans sur le plan de la recherche de la qualité, de la compétitivité et de la productivité en vue d'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois						MIN. AGRI
		1.3.1.2 Appuyer la promotion de la qualité et de la productivité par le renforcement des capacités des "Tranoben'ny Tantsaha" et des groupements professionnels d'artisans						MIN. SP
	1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franchises est améliorée	1.3.2.1 Etudier avec le GEFP les modalités de renforcement de capacités du dispositif mis en place pour la formation des travailleurs						MIN. SP GEFP
		1.3.2.2 Appuyer le GEFP dans le renforcement et le développement du dispositif de formation des travailleurs du secteur des entreprises franchises						MIN. SP GEFP
	1.3.3 L'Organisme de Collecte de Fonds à gestion paritaire est mis en place et opérationnel	1.3.3.1 Appuyer les groupements des employeurs et les groupements des travailleurs dans la mobilisation de partenaires financiers et dans la définition des mécanismes de contribution pour la mise en place de l'Organisme de Collecte de Fonds						Groupements des employeurs

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
		1.3.3.2 Renforcer les capacités du groupement des employeurs et des syndicats des travailleurs en matière de gestion paritaire de fonds destinés à la formation professionnelle continue en entreprise						Organisations des travailleurs
		1.3.3.3 Appuyer les groupements d'employeurs et de travailleurs à l'identification des besoins, à l'établissement de partenariats et à la réalisation de la formation professionnelle continue financé par l'OCF						Organisations des travailleurs
	1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	1.3.4.1 Identifier et mettre en œuvre des mécanismes de facilitation d'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue						MIN. TRAVAIL MEN
1.4 L'insertion et la réinsertion professionnelle des actifs sont facilitées	1.4.1 Un système d'information sur l'emploi et la formation est mis en place pour faciliter la rencontre entre les offreurs et les demandeurs d'emploi	1.4.1.1 Mettre en place des bases de données en ligne pour stocker les offres d'emploi, les offres de stages, les demandes d'emploi et la recherche de stage						MIN. TRAVAIL MIN. FP INISAR
		1.4.1.2 Mettre en place des bases de données sur les Projets/ Programmes existants dans toutes les Régions						MIN. TRAVAIL MIN. FP INISAR
		1.4.1.3 Réaliser un bilan annuel de l'emploi et de la formation						MIN. TRAVAIL MIN. FP INISAR
		1.4.1.4 Produire, publier et diffuser les documents sur le marché du travail, l'emploi et la formation professionnelle						MIN. TRAVAIL MIN. FP INISAR
1.5 La promotion de l'entrepreneuriat est renforcée	1.5.1 Les capacités de la population active et le partenariat publics et privés en matière de la promotion de l'emploi sont renforcés	1.5.1.1 Former les jeunes et les sans-emploi sur des divers métiers afin d'acquérir de nouvelles compétences. (Elargissement de compétence des jeunes)						MIN. TRAVAIL MIN. FP
		1.5.1.2 Plaidoyer auprès des partenaires publics et privés pour le développement des petits métiers						MIN. TRAVAIL MIN. FP

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
	1.5.2 Les chômeurs et les sous-employés, notamment les jeunes et les femmes orientés vers l'auto-emploi, sont formés et capables de monter et gérer leurs projets	1.5.2.1 Identifier et sélectionner les bénéficiaires à appuyer, notamment les jeunes et les femmes orientés vers l'auto-emploi et qui ont reçu des formations professionnelles						MIN. FP
		1.5.2.2 Former les bénéficiaires en matière d'entrepreneuriat et de montage de projets						MIN. FP
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale								
2.1 L'application de la législation en faveur de l'emploi décent est renforcée	2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	2.1.1.1 Réaliser un état des lieux de l'application de la législation nationale et sa mise en cohérence avec les conventions ratifiées						MIN. TRAVAIL
		2.1.1.2 Produire des supports documentaires relatifs à la pratique du droit du travail à destination des cadres du Ministère du Travail et des dirigeants d'entreprise						MINJUS
		2.1.1.3 Appuyer les ministères concernés à l'élaboration de nouveaux textes et/ou à l'amendement des textes actuels						CNT
		2.1.1.4 Réaliser la formation de l'inspection du travail et du tribunal du travail sur la mise en conformité du droit interne avec les NIT						
	2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	2.1.2.1 Réaliser une évaluation du dispositif actuel afin d'identifier les lacunes, les secteurs déficitaires, les moyens et capacités mis en œuvre						MIN. TRAVAIL
		2.1.2.2 Sur la base de l'évaluation, établir et réaliser un programme de renforcement des capacités de l'inspection du travail						MFB
		2.1.2.3 Appuyer les moyens logistiques de l'inspection du travail						
	2.1.3 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	2.1.3.1 Renforcer l'appropriation institutionnelle des principes et droits fondamentaux au travail						MIN. TRAVAIL
		2.1.3.2 Renforcer la communication médiatique de promotion des principes et droits fondamentaux au travail						CNT

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
		2.1.3.3 Réaliser la traduction en langue malgache des Conventions fondamentales et des textes juridiques relatifs aux PDFT						BIT/PAMODEC
		2.1.3.4 Initier des études relatives à l'application des PDFT à Madagascar						
	2.1.4 Les Conventions (n°151), (n°154), (n°188), (n°181), (n°113), (n°114), (n°188), (n°189) et la Convention du travail maritime sont ratifiées	2.1.4.1 Proposer la ratification des Conventions (n°151), (n°154), (n°188), (n°181), (n°113), (n°114), (n°188), (n°189) et la Convention du travail maritime aux institutions responsables						MIN. TRAVAIL MINJUS
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible	2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	2.2.1.1 Appuyer l'organisation des élections simultanées des délégués syndicaux à l'échelle nationale suivant les critères convenus						CTM GEM/FIVMPAMA
	2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	2.2.2.1 Poursuivre et appuyer la mise en place des CRTT						CNT/CRTT
		2.2.2.2 Appuyer le renforcement des capacités financières et méthodologiques du CNT et des CRTT						
	2.2.3 Un Observatoire National du Dialogue Social est en place et fonctionnel	2.2.3.1 Appuyer l'établissement d'un état des lieux et d'une base de données sur le dialogue social à Madagascar						MIN. TRAVAIL
		2.2.3.2 Appuyer l'institutionnalisation et la mise en place de l'Observatoire National du Dialogue Social						CNT
		2.2.3.3 Renforcer les capacités financières, méthodologiques et organisationnelles de l'Observatoire National du Dialogue Social						
	2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	2.2.4.1 Appuyer les partenaires sociaux à l'élaboration d'un protocole d'accord relatif à la stratégie et aux modalités d'application des dispositions législatives sur la mise en place des comités d'entreprise						CTM GEM/FIVMPAMA
	2.2.5 Une Commission Nationale Tripartite du secteur maritime est instituée	2.2.5.1 Réaliser un atelier national de concertation						MIN. TRAVAIL CTM GEM/FIVMPAMA MIN PECHE APMF

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
		2.2.5.2 Appuyer à la mise en place de la Commission Nationale Tripartite sur le Secteur Maritime (CNTSM)						MIN. TRAVAIL CTM GEM/FIVMPAMA
2.3 Le système de protection sociale étendu et amélioré	2.3.1 Une politique nationale de protection sociale des travailleurs incluant les statuts particuliers des marins et des pêcheurs est élaborée	2.3.1.1 Réaliser une expertise du système de sécurité sociale des travailleurs						MIN. TRAVAIL MINSAN MIN. PS
		2.3.1.2 Mener une consultation nationale en vue de la formulation d'un document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs						MIN. TRAVAIL MINSAN MIN. PS
		2.3.1.3 Procéder à une validation nationale du document-cadre de politique nationale de protection sociale des travailleurs						MIN. TRAVAIL MINSAN MIN. PS
	2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	2.3.2.1 Appuyer la mise à jour de la liste des maladies professionnelles et des emplois à risques pour le secteur moderne, le secteur agricole et le secteur informel						MIN. TRAVAIL MIN. PS
		2.3.2.2 Réaliser la formation de formateurs en hygiène, secourisme et médecine du travail						
	2.3.3 La gouvernance du système de protection sociale est améliorée	2.3.3.1 Appuyer la mise en place d'une base de données nationale sur le système de protection sociale des travailleurs						MIN. TRAVAIL MINSAN
		2.3.3.2 Renforcer les capacités organisationnelles et méthodologiques de la Direction de la Sécurité Sociale des Travailleurs						MIN. TRAVAIL
2.4 La lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est intensifiée	2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent de politiques de lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail	2.4.1.1 Renforcer l'implication des SMIE dans la lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail						MIN. TRAVAIL MINSAN/CNLS SMIE
		2.4.1.2 Renforcer la sensibilisation auprès des entreprises du secteur privé sur le VIH/Sida						
	2.4.2 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/Sida sont poursuivis	2.4.2.1 Appuyer les initiatives des entreprises en matière de prévention et de lutte contre le VIH/Sida						MIN. TRAVAIL

Réalisations	Produits	Activités	Chronogramme					Institutions responsables
			2015	2016	2017	2018	2019	
		2.4.2.2 Mettre en place un système coordonné de suivi de l'évolution du VIH/Sida en milieu de travail						MIN. TRAVAIL CNLS SNISE SMIE
	2.4.3 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail sont renforcées	2.4.3.1. Réaliser des ateliers d'appui méthodologique des membres du CNT en matière de lutte contre le VIH/Sida						
2.5 La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée	2.5.1 Le PNA est mis à jour avec de nouvelles orientations	2.5.1.1 Lancer le processus de consultation et de mise à jour du PNA						MIN. TRAVAIL CNLTE
		2.5.1.2 Procéder à la validation du PNA mis à jour						
	2.5.2 Le cadre juridique et institutionnel de la LCE est amélioré	2.5.2.1 Réaliser des ateliers d'appui en matière de plaidoyer pour le CNLTE et les CRLTE en vue du renforcement du cadre juridique et institutionnel de la LCE						MIN. TRAVAIL MIN JUS CNLTE
	2.5.3 Les actions et projet de LCE sont renforcés	2.5.3.1 Renforcer la mise en œuvre des actions de LCE						MIN. TRAVAIL CNLTE
		2.5.3.2 Renforcer le suivi des actions de LCE						

CADRE DE SUIVI
PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi.					
	Taux de sous-emploi lié à l'inadéquation du travail	80	50	68	INSTAT
	Taux de chômage urbain des jeunes de 15 - 24 ans	14	6	10	INSTAT
	Taux de sous-occupation en milieu rural	30	15	25	INSTAT
	Taux de satisfaction des entreprises offrant des emplois	88,7	91,3	90	INSTAT
1.1 La stabilité de l'emploi et l'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, sont renforcées					
	Proportion des travailleurs ayant reçu une formation professionnelle	6	20	12	INSTAT
	Proportion des emplois inadéquats	47	20	35	INSTAT
1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	Un programme de formation pour la promotion de l'employabilité et l'autonomie économique est disponible et mis en œuvre	Non disponible	Disponible	Disponible	MIN. TRAVAIL MIN. FP
1.1.2 Les programmes de formation sont adaptés en fonction de l'évolution technologique et de besoins du marché du travail	Proportion des salariés formés et des conventions avec Entreprise/CFP signées	Non disponible	Disponible	Disponible	MIN. FP
1.1.3 Les capacités des structures décentralisées du Ministère en charge de la Formation Professionnelle et des établissements de formation sont renforcées	Proportion de Chefs de service des DRETFP formés en Ingénierie de Formation Professionnelle	0	100	100	
	Proportion des établissements privés ayant bénéficié des actions de renforcement de capacités et mise aux normes	0	60	40	
1.1.4 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	Mécanismes régionaux de formation professionnelle mis en place	Non disponible	22	14	MIN. FP MIN. TRAVAIL

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
1.1.5 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	Le document du programme DMR élaboré, disponible et validé	Non disponible	Disponible	Disponible	MIN. FP MIN. AGRI
1.1.6 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	Pourcentage des secteurs d'activité disposant d'un système de classification professionnelle actualisé et conforme aux normes internationales	0	100	30	MIN. TRAVAIL
1.1.7 L'insertion au travail des groupes vulnérables est facilitée	Proportion des groupes vulnérables insérés au travail	Non disponible	75	40	MIN. TRAVAIL
	Convention sur les travailleurs handicapés ratifiée	Non	Oui		MIN. TRAVAIL
1.1.8 Les travailleurs déflatés et les travailleurs émigrés de retour sont reconvertis au travail	Les décisions prises en conseil du gouvernement sur la reconversion et la réinsertion des travailleurs émigrés de retour et des travailleurs déflatés appliquées	Non disponible	65	25	MIN. TRAVAIL
1.1.9 Un cadre national de qualification est mis en place	Cadre national opérationnel	Non disponible	1	1	MIN. FP
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés					
	Taux de croissance de l'emploi	ND	10	4	INSTAT
	Taux de pénétration de la microfinance	4	15	8	BCM/CNMF
	Proportion des entreprises formalisées	ND	25	10	INSTAT
	Taux d'accès des femmes à la microfinance	ND	20	16	BCM/CNMF
1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	Pourcentage de documents de programmation macro-économique et sectorielle renfermant des objectifs « emploi »	0	100	30	Ministère Economie, Commerce, Industrie, Finance et Budget
1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de fonds de garantie et de crédit accessibles au niveau de toutes les institutions financières en particulier aux IMF	Fonds de refinancement et de financement des IMF (FRIF) disponibles et validés	Non disponible	13 Disponible	FRIF disponible et opérationnel	BCM-CNMF-MFB

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME, des jeunes entrepreneurs et des femmes entrepreneures sont institués	Part de crédit bancaire au secteur privé dans le PIB	10	15	11	BCM-CNMF-MFB
1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	Nombre d'association ou de groupements de PME créés	-	-		MIN. SP INSTAT
	Nombre de protocoles conclus entre les associations de PME et des groupements professionnels existants	-	-		GEM/FIVMPAMA
	Nombre de dirigeants de PME formés	-	-		GEM/FIVMPAMA
1.2.5 L'approche HIMO est adoptée comme outil générateur d'emplois dans les programmes d'investissements publics	Manuels de procédures développées disponibles	Procédures à portée limitée	Manuels de procédures actualisés	Mécanisme de révision structuré	MIN. ECO - MEN - CF HIMO-MIN. TRAVAIL-MTP-MIN. SP-CTD
	Cellule « Emploi Investissement » fonctionnelle au sein du MIN. ECO	Non	Oui	Oui	MIN. ECO
1.2.6 Les activités génératrices de revenus sont développées et transformées en travail décent	Revenu moyen généré par les AGR	Non disponible	-	-	INSTAT
1.2.7 Une stratégie d'accompagnement à la formalisation est mise en place	Proportion des entreprises formalisées	0	25	10	INSTAT
1.2.8 Un système d'avantages fiscaux pour les entreprises fortement créatrices d'emploi est mis en place	Système d'avantages fiscaux pour les entreprises fortement créatrices d'emploi mis en place	Non	Oui	Oui	
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée					
	Proportion des travailleurs du secteur privé ayant reçu une formation professionnelle	13	28	19	IN STAT
	Proportion du revenu généré par les activités agricoles chez les agriculteurs	90	80	86	MIN. AGRI
	Nombre de <i>Tranoben'ny Tantsaha</i> bénéficiant de l'appui des dispositifs de promotion de l'emploi	ND	22	14	MIN. AGRI MIN. TRAVAIL INISAR

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	Edifice de compétences locales adaptées aux opportunités dans les Régions				
		11	22	16	
1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franchises est améliorée par le travail décent	Généralisation et mise à jour ou mis en place de la convention collective et la classification professionnelle	ND	100	-	GEM
1.3.3 L'Organisme de Collecte de Fonds (OCF) à gestion paritaire est mis en place et opérationnel	Pourcentage d'entreprises adhérant à l'OCF	-	100	50	GEM/FIVMPAMA
	Montant du fonds collecté par l'OCF		5 000 000 USD		GEM/FIVMPAMA
1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	Part de travailleurs formés et qualifiés dans les entreprises	Non disponible	30		GEM/FIVMPAMA
1.4 L'insertion et la réinsertion professionnelle des actifs sont facilitées					
	Les ICMT annuels disponibles	Non	Oui	Oui	MIN. TRAVAIL
1.4.1 Un système d'information sur l'emploi et la formation est mis en place pour faciliter la rencontre entre les offreurs et les demandeurs d'emploi	Site web mis en place et fonctionnel	INISAR	Site web opérationnel et intégré	Bases de données sur le marché du travail et la formation professionnelle continue constituées	MIN. TRAVAIL INISAR
	Bases de données sur l'emploi et la formation créées et mis en place dans les Directions régionales	-	22	10	MIN. FP
	Base de données sur les Projets/ Programmes créés et mis en place dans les Directions régionales	-	22	10	MIN. FP
1.5 La promotion de l'entrepreneuriat est renforcée					
	Proportion de l'auto-emploi	25	50	35	INSTAT
	Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans	3	1	2,2	INSTAT

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
	Taux de chômage déguisé chez les femmes	9,2	5	7	INSTAT
1.5.1 Les capacités de la population active et le partenariat publics et privés en matière de la promotion de l'emploi sont renforcés	Proportion des jeunes et des sans-emplois formés dans les 22 régions	Non disponible	40	20	MIN. FP
1.5.2 Les chômeurs et les sous-employés, notamment les jeunes et les femmes orientés vers l'auto-emploi, sont formés et capables de monter et gérer leurs projets	Proportion de jeunes et de femmes ayant monté et réalisé leurs projets d'auto-emploi	Non disponible	10	5	MIN. FP
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale					
	Taux de diminution des litiges de travail				MIN. TRAVAIL
	Taux d'activité des moins de 15 ans	20	10	15	INSTAT
	Disparité salariale homme/femme	34	0	10	INSTAT
	Taux de prévalence du VIH/SIDA chez les femmes enceintes	0,95			MINSP
2.1 L'application de la législation en faveur de l'emploi décent est renforcée					
	Proportion d'emplois non protégés	90	60	78	INSTAT
	Disparité salariale homme/femme	35	10	25	
2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	Pourcentage de textes mis à jour	-	100		MIN. TRAVAIL
	Nombre ou pourcentage de textes mis à jour ou de nouveaux textes adoptés, en conformité avec les orientations nationales et les conventions internationales ratifiés	-	-		MIN. TRAVAIL
2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	Nombre d'inspecteurs et d'inspectrices ayant bénéficié de formations complémentaires	-	-		MIN. TRAVAIL
2.1.3 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées					

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
2.1.4 Les Conventions (n°151), (n°154), (n°188), (n°181), (n°113), (n°114), (n°188), (n°189) et la Convention du travail maritime sont ratifiées	Conventions ratifiées	Non	Oui		MIN. TRAVAIL
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible					MIN. TRAVAIL Organes de gestion des informations sur l'emploi
	Un Observatoire National pour le suivi du Dialogue Social est en place	Non	Oui	Oui	CNT
2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	Le décret instituant le système de représentativité adopté	Non	Oui	Oui	CNT
	Les élections sociales réalisées et validées	Non	Oui	Oui	CNT
2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	Nombre CRTT formés		22	22	CNT
2.2.3 Un Observatoire National pour le suivi du Dialogue Social est en place et fonctionnel	Un rapport d'étude sur la mise en place de l'Observatoire National du Dialogue Social disponible et validé	Non disponible	Disponible	Disponible	CNT
2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	Pourcentage d'entreprises disposant de comités d'entreprise fonctionnels	-	100	50	CNT
2.2.5 Une Commission Nationale Tripartite du secteur maritime est instituée	Texte d'institution de la Commission Nationale Tripartite du secteur maritime	Non disponible	Disponible	Disponible	MIN. TRAVAIL Min Transport APMF
2.3 Le système de protection sociale étendu et amélioré					
	Proportion des travailleurs affiliés à un système de protection sociale	8	20	12,8	MIN. TRAVAIL
	Nombre d'accidents de travail annuels	ND	-	-	MIN. TRAVAIL
2.3.1 Une politique nationale de protection sociale des travailleurs incluant les statuts particuliers des marins et des pêcheurs est élaborée	Un document cadre de la politique nationale de protection sociale des travailleurs élaboré et validé	Non disponible	Disponible		MIN. TRAVAIL
2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	Nombre de SMIE formés	-	-		MIN. TRAVAIL SMIE

Réalisation/Produits	Indicateur	Baseline 2014	Cible 2019	Milestone 2016	Source de vérification
2.3.3 La gouvernance du système de protection sociale est améliorée	Liste des maladies professionnelles mise à jour disponible	Non disponible	Disponible		MIN. TRAVAIL SMIE
	Nombre de formateurs secouristes et de spécialistes hygiénistes formés	-	5		SMIE
	Nombre de cadres de la DSST formés	-	-		MIN. TRAVAIL
2.4 La lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu de travail est intensifiée					
	Taux de prévalence du VIH/SIDA chez les travailleurs	ND	0,02	0,08	CNLS
2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent des politiques de lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu du travail	Pourcentage d'entreprises disposant de politique de lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu du travail	-	100	60	GEM/FIVMPAMA
2.4.2 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu de travail sont renforcées	Pourcentage des membres du CNT formé en matière de lutte contre le VIH/SIDA l'alcool et les drogues	-	100	100	CNT
2.4.3 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/SIDA l'alcool et les drogues sont poursuivis	Nombre des cibles et bénéficiaires touchés par les activités du projet VIH/SIDA, l'alcool et les drogues	-	100	50	BIT-VIH/SIDA
2.5 La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée					
	Nombre d'enfants économiquement actifs	2 030 000	1 000 000	1 600 000	ENTE
2.5.1 Le PNA est mis à jour avec de nouvelles orientations	Pourcentage d'atteinte des objectifs du PNA	-	100	50	CNLTE
2.5.2 Le cadre juridique et institutionnel est amélioré	Cadre juridique révisé et adopté	-	1	-	CNLTE
2.5.3 Les actions et projet de LCE sont renforcés	Nombre d'enfants prévenus et retirés des pires formes de travail des enfants et réinsérés dans l'éducation ou la formation professionnelle	-	-	-	ENTE

PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR
RESSOURCES
PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT – MADAGASCAR
RESSOURCES

Produits / Résultats	Budget USD
Priorité 1 : Favoriser l'accès des groupes vulnérables à l'emploi par le renforcement de leur employabilité et par la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi	14 370 000
1.1 La stabilité de l'emploi et l'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables, sont renforcées	1 587 000
1.1.1 Les métiers et la formation sont mis en adéquation avec les besoins et les opportunités économiques dans les CTD	52 000
1.1.2 Les programmes de formation sont adaptés en fonction de l'évolution technologique et de besoins du marché du travail	36 000
1.1.3 Les capacités des structures décentralisées du Ministère en charge de la Formation Professionnelle et des établissements de formation sont renforcées	24 000
1.1.4 L'accès à la formation professionnelle communautaire est facilité	720 000
1.1.5 Un programme de qualification des jeunes ruraux "Développement des Métiers Ruraux" est développé	360 000
1.1.6 Un nouveau système de classification professionnelle est mis en place et appliqué	12 000
1.1.7 L'insertion au travail des groupes vulnérables est facilitée	91 000
1.1.8 Les travailleurs déflatés et les travailleurs émigrés de retour sont reconvertis au travail	250 000
1.1.9 Un cadre national de qualification est mis en place	42 000
1.2 Les secteurs générateurs d'emploi sont développés	11 141 000
1.2.1 L'intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation est effective	45 000
1.2.2 Des mécanismes viables et pérennes de fonds de garantie et de crédit accessibles au niveau de toutes les institutions financières en particulier aux IMF	165 000
1.2.3 Des systèmes cohérents de financement en faveur des PME, des jeunes entrepreneurs et des femmes entrepreneures sont institués	1 800 000
1.2.4 Le regroupement des PME par secteur d'activité et/ou zone géographique est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	35 000
1.2.5 L'approche HIMO est adoptée comme outil générateur d'emplois dans les programmes d'investissements publics	8 257 000
1.2.6 Les activités génératrices de revenus sont développées et transformées en travail décent	175 000
1.2.7 Une stratégie d'accompagnement à la formalisation est mise en place	622 000
1.2.8 Un système d'avantages fiscaux pour les entreprises fortement créatrices d'emploi est mis en place	42 000
1.3 La productivité des entreprises et des ruraux est améliorée	1 412 000
1.3.1 La qualité des productions des paysans et des artisans est améliorée et leur accès aux informations sur le marché renforcé	845 000
1.3.2 La productivité du secteur des entreprises franches est améliorée	145 000
1.3.3 L'Organisme de Collecte de Fonds (OCF) est mis en place et opérationnel	62 000
1.3.4 L'accès des travailleurs du secteur privé à la formation professionnelle continue est amélioré	360 000
1.4 L'insertion et la réinsertion professionnelle des actifs sont facilitées	48 000
1.4.1 Un système d'information sur l'emploi et la formation est mis en place pour faciliter la rencontre entre les offreurs et les demandeurs d'emploi	48 000
1.5 La promotion de l'entrepreneuriat est renforcée	182 000
1.5.1 Les capacités de la population active et le partenariat publics et privés en matière de la promotion de l'emploi sont renforcés	32 000

Produits / Résultats	Budget USD
1.5.2 Les chômeurs et les sous-employés, notamment les jeunes et les femmes orientés vers l'auto-emploi, sont formés et capables de monter et gérer leurs projets	150 000
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social, les principes et droits fondamentaux au travail et la protection sociale	1 615 000
2.1 L'application de la législation en faveur de l'emploi décent est renforcée	132 500
2.1.1 La législation nationale est mise à jour et en cohérence avec les conventions ratifiées	12 000
2.1.2 L'organisation et le fonctionnement de l'inspection du travail sont renforcés	55 000
2.1.3 Les activités de promotion des principes et droits fondamentaux au travail sont renforcées	45 000
2.1.4 Les Conventions (n°151), (n°154), (n°188), (n°181), (n°113), (n°114), (n°188), (n°189) et la Convention du travail maritime sont ratifiées	20 500
2.2 L'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social connaît un progrès sensible	205 000
2.2.1 Le système de représentativité est institué et opérationnel	84 000
2.2.2 Les capacités du CNT et de ses branches régionales sont renforcées	36 000
2.2.3 Un Observatoire National pour le suivi du Dialogue Social est en place et fonctionnel	63 500
2.2.4 Les comités d'entreprise sont en place et fonctionnels	6 500
2.2.5 Une Commission Nationale Tripartite du secteur maritime est instituée	15 000
2.3 Le système de sécurité sociale étendu et amélioré	282 500
2.3.1 Une politique nationale de sécurité sociale des travailleurs incluant les statuts particuliers des marins et des pêcheurs est élaborée	142 000
2.3.2 Les structures en place sont dynamisées et leurs capacités renforcées	72 000
2.3.3 La gouvernance du système de sécurité sociale est améliorée	68 500
2.4 La lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu de travail est intensifiée	109 000
2.4.1 Les entreprises du secteur privé disposent des politiques de lutte contre le VIH/SIDA l'alcool et les drogues en milieu du travail	68 000
2.4.2 Les capacités du CNT en matière de lutte contre le VIH/SIDA l'alcool et les drogues en milieu de travail sont renforcées	17 000
2.4.3 Les projets de coopération sur la lutte contre le VIH/SIDA l'alcool et les drogues sont poursuivis	24 000
2.5 La lutte contre les pires formes de travail des enfants est intensifiée	886 000
2.5.1 Le PNA est mis à jour avec de nouvelles orientations	24 000
2.5.2 Le cadre juridique et institutionnel est amélioré	12 000
2.5.3 Les actions et projet de LCTE sont renforcés	850 000
TOTAL	15 985 000

2015 – 2019 | RÉPUBLIQUE DE MADAGASCAR
PROGRAMME PAYS
POUR LE TRAVAIL DÉCENT