

REPUBLIQUE GABONAISE

**ORGANISATION INTERNATIONALE
DU TRAVAIL**



**PROGRAMME PAYS POUR LE TRAVAIL DECENT
(PPTD) DE LA REPUBLIQUE GABONAISE**

2013 - 2016

Libreville, Décembre 2012

REMERCIEMENTS

L'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) de la République Gabonaise est le fruit du travail des Représentants du Gouvernement, des Organisations Professionnelles Syndicales et des Organisations Professionnelles Patronales, Partenaires Techniques et Financiers, des Organisations de la Société Civile, des Associations des Jeunes et des femmes ainsi que d'autres acteurs clés, bénéficiant de l'appui technique et financier des Spécialistes de l'Equipe d'Appui Technique au Travail Décent (EAT) pour l'Afrique Centrale du BIT/Yaoundé et du Bureau de Pays de l'OIT-Kinshasa. Tous ces efforts montrent à suffisance l'engagement collectif pour l'enracinement du Travail Décent au centre du développement et du bien être de tous les Gabonais.

Le Gouvernement Gabonais et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adressent leurs sincères remerciements à tous ceux qui ont contribué à la formulation de ce PPTD pour la période 2013-2016.

SOMMAIRE

Indicateurs :	15
Stratégie	15
Principaux produits	15
Indicateurs :	16
Stratégie :	16
Principaux produits	16
Indicateurs :	17
Principaux produits	17
Indicateurs :	18
Stratégie	18
Principaux produits	18
Indicateurs :	19
Stratégie	19
Principaux produits	19
Indicateurs :	20
Stratégie	20
Principaux produits	20
Indicateurs :	21
Stratégie	21
Principaux produits	21
Indicateurs :	21
Stratégie	22
Principaux produits	22

Liste des acronymes

AFD :	Agence Française de Développement
APERP :	Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté
BAD :	Banque Africaine de Développement
BIT :	Bureau International du Travail
BTP :	Bâtiment et Travaux Publics
CES :	Conseil Economique et Social
CLE :	Connaître votre Entreprise
CNAMGS :	Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale
CNDS :	Conseil National du Dialogue Social
CNP :	Comité National de Pilotage
CNSS :	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
CREE :	Créer votre Entreprise
CSBO :	Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire
CTAS :	Commission du Travail et des Affaires Sociales de l'Union Africaine
DGE:	Direction Générale de l'Emploi
DGS:	Direction Générale de la Sécurité Sociale
EAT:	Equipe d'Appui Technique au Travail Décent
EGEP :	Enquête Gabonaise sur l'Evaluation et le Suivi de la Pauvreté
ENEC:	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage
FAO:	Fonds des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation
GAR:	Gestion Axée sur les Résultats
GERME:	Gérer Mieux votre Entreprise
HIMO:	Haute Intensité des Mains d'Œuvre
LAB/ADMIN:	Administration du Travail
MEEDD:	Ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement Durable.
NIT :	Normes Internationales du Travail
OE :	Organisations des Employeurs
OIT :	Organisation Internationale du Travail
OMD :	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONE :	Office National de l'Emploi/Gabon
ONUSIDA :	Programme des Nations Unies sur le VIH/SIDA
OT :	Organisations des Travailleurs
PME :	Petites et Moyennes Entreprises
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
PRODIAP :	Programme de Promotion de Dialogue Social en Afrique
PPTD :	Programme par Pays pour un Travail Décent
PSGE :	Plan Stratégique Gabon Emergent
PTF :	Partenaires Techniques et Financiers
R200 :	Recommandation N°200 de l'OIT sur le VIH/SIDA
SIME :	Système d'Informations sur le Marché de l'Emploi Travail
SST :	Santé et sécurité au travail
UNDAF :	Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
UNFPA :	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF :	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VIH :	Virus de l'Immunodéficience Humaine

INTRODUCTION

Etat membre des Nations Unies (1960), la République Gabonaise s'est engagée à atteindre les huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en 2015. Dans ce cadre, le Gouvernement est assisté par les agences du Système des Nations Unies (SNU) dont l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui délivre son appui aux mandants tripartites à travers l'élaboration d'un Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD).

En effet, le PPTD constitue un cadre de collaboration orienté vers l'atteinte des résultats dans le cadre d'un partenariat entre le BIT et les mandants tripartites pour une période donnée. Impliquant les mandants tripartites et partenaires au développement, le PPTD est aussi un cadre de coopération pour l'appui aux stratégies nationales de développement. Il consiste en des choix stratégiques et opérationnels de mise en œuvre de la programmation dans les meilleurs intérêts des mandants, y compris l'allocation des ressources et une réponse appropriée aux besoins exprimés par le gouvernement.

Le Gabon a décidé de se doter d'un Programme Pays pour le Travail Décent, c'est-à-dire , de promouvoir l'accès des hommes et de femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Pour assurer son appropriation par le monde du travail gabonais et l'engagement à sa réalisation, ce programme repose sur la participation directe des mandants (Gouvernement-Organisations professionnelles d'Employeurs et de Travailleurs et autres parties prenantes).

L'ensemble des acteurs de la formulation du PPTD, forts des valeurs incarnées par la devise nationale « Union, Travail et Justice » ont reconnu l'impérative nécessité d'adopter, dans le cadre du « Plan Stratégique Gabon Emergent » du Président de la République, une approche institutionnelle concertée, intégrée et cohérente, pour organiser la réalisation de l'Agenda du Travail Décent dans le pays. Par cette démarche engagée, les parties prenantes à la base de la réalisation du Travail Décent » marquent leur ferme volonté de faire progresser le Gabon, tant socialement qu'économiquement vers une croissance saine dans un climat social apaisé, en tant que fondement de la bonne gouvernance.

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

Le PPTD a été formulé de façon participative avec l'ensemble des parties prenantes, fixe les domaines prioritaires de coopération entre le BIT, assisté d'autres partenaires au

développement dans le cadre des priorités du développement du Gabon, pour la période 2013-2016.

Au plan formel, le PPTD traite du contexte socio-économique national, définit trois priorités au niveau national, dispose des Plans cadre de mobilisation des ressources financières et de mise en œuvre et d'un mécanisme de suivi-évaluation. Enfin le PPTD est délivré, accompagné de trois annexes décrivant les matrices opérationnelles.

Malgré tout, comme tout document prévisionnel, le PPTD reste susceptible d'amélioration sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation de sa mise en œuvre sur le terrain.

I. CONTEXTE

1.1 Contexte démographique

La République Gabonaise s'étend sur une superficie de 267.667km² avec une population estimée à environ 1.500.000 habitants et une densité de 5 habitants au km². Plus de 80%¹ de la population est urbaine et concentrée dans les trois grandes villes (Libreville, Port-Gentil et Franceville).

La maîtrise de la croissance globale de la population ne devrait pas constituer un problème au Gabon comme dans la plupart des pays en voie de développement. Si certains pays redoutent une croissance démographique supérieure au rythme de création des richesses, le Gabon, quant à lui, expérimente une problématique différente basée sur une rentabilité sociale et financière motivant les décisions d'investissements.

Au déficit démographique s'ajoute le problème de son inégale répartition spatiale. En effet, au cours des 30 dernières années, à la faveur des migrations économiques internes, la répartition de la population a profondément changé.

1.2 Contexte économique

Le Gabon est un pays au sol et sous-sol riche. On y retrouve entre autres le pétrole, le bois, le fer, le manganèse, etc. de même, le Gabon dispose de gisement de phosphate, d'or et de Niobium encore inexploité, mais également des mines d'uranium situé à Mounana à 90 KM de Franceville, dont l'exploitation a été interrompu en 2001 du fait de l'arrivée sur le marché mondiale de nouveaux concurrents. Au nombre de ces richesses le Gabon peut également compter sur le fer avec les travaux de mise en valeur du gisement de Belinga.

Malgré une bonne performance macro-économique et un PIB par habitant très élevé (16419 dollars US²), l'incidence de la pauvreté est relativement élevée : 33% au niveau national, 30% en milieu urbain et 45% en milieu rural (Enquête Gabonaise pour l'Evaluation et le suivi de la Pauvreté –EGEP, 2007) Les inégalités de revenus restent importantes : plus de 90%du revenu total est détenu par environ 5%de la population. Par ailleurs, les femmes gagnent 60%du revenu gagné par des hommes.

En 2010, le marché de l'emploi s'est caractérisé par l'accroissement conjugué des effectifs de la fonction publique et des sociétés. Dans ce contexte, la masse salariale du secteur moderne a augmenté.

Les effectifs du secteur public, récentes en 2010, ont progressées de 6.4% à 77576 agents. Cette tendance haussière trouve une explication dans l'augmentation de 9.04% du nombre des employés de la Fonction Publique dans les secteurs suivants : l'Administration générale

¹ Source ? ENEC 2011 ? END 2003 ?

² Source : Perspectives économiques

(14.9%), les Administrations de l'éducation (10.2%) et les Administrations sociale (8.8%). En revanche, les effectifs des collectivités locales ont reculés de 4% à 5300 agents en raison des départs à la retraite.

L'amélioration des effectifs dans les sociétés provient principalement de l'augmentation de 5,8 % des effectifs des sociétés privés, en liaison avec l'accroissement de l'activité des branches tels que : les BTP, l'eau et l'électricité, les transports et les services. Ces variations résultent notamment de l'évolution des chantiers de la CAN 2012.

Ces quelques données relatives à la situation économique et au marché du travail et de l'emploi au Gabon doivent s'inscrire dans l'orientation majeure que le pays s'est donnée pour devenir un « pays émergent » à l'horizon 2025, dont le développement économique repose sur les 3 piliers du Plan Stratégique Gabon Emergent (PSGE) :

- « **Le Gabon Industriel** » : le Gabon dispose de matières premières stratégiques (pétrole, gaz, fer, manganèse, eau, potasse, bois, etc.) lui permettant d'ériger un pôle métallurgique de référence basé sur des énergies propres, une industrie régionale du bois, une production d'électricité suffisante lui permettant de couvrir l'ensemble de ses besoins, d'exporter le surplus, de fabriquer et d'exporter de l'engrais de synthèse. Selon les pouvoirs publics, le pilier « Gabon industriel » s'appuiera sur la valorisation locale des matières premières du pays.
- « **Le Gabon Vert** » : Le Gabon se positionnera en pionnier de l'économie verte, sur la base d'un cercle vertueux marqué par une gestion durable de sa forêt, la pleine valorisation de l'ensemble des produits qui en seront issus (bois, agriculture, produits forestiers non ligneux, biomasse), le développement d'un écotourisme s'appuyant sur l'exceptionnelle diversité de sa faune et de sa flore, la valorisation du potentiel de ses 800 km de côtes et de ses cours d'eau et un recours plus marqué à toutes les opportunités offertes par les financements carbone.
- * « **Le Gabon des Services** » : par le développement combiné des deux piliers précités, le Gabon deviendra un pôle d'excellence dans le tourisme d'affaires, la formation supérieure, les médias et la santé et se positionnera comme le pionnier des services à valeur ajoutée en Afrique subsaharienne. L'objectif est que Le Gabon devienne une référence régionale dans des domaines tels que les services financiers, les technologies de l'information et de la communication, les métiers de services liés à l'économie verte.

1.3 Contexte de l'Emploi et Revenus

En matière d'emploi, l'Enquête Nationale sur l'Emploi et le Chômage (ENEC 2010) réalisée par le Ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement Durable présente des données suivantes : Sur l'ensemble

de la population potentiellement active, 66% des personnes sont inactives, au sens où elles n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas. La majorité des inactifs est constituée des individus en cours de scolarité et étudiants (53.8%), des femmes au foyer (6.6%), des invalides ou en maladies de longue durée (3.9%), les retraités (3.2%), les autres (31.2%) et les rentiers avec une part très faible (0.4%).

Le taux de chômage par contre est estimé à 20,4% au sens du BIT et 27.7 au sens élargi lorsqu'on y intègre les « chômeurs découragés ». Ce taux voile de fortes disparités selon la région, le milieu de résidence, le sexe et l'âge. Il est plus élevé dans les deux régions Libreville/Port-Gentil et Autres Ogooué Maritime avec près de (47%), tandis que l'Ogooué Ivindo enregistre le plus faible taux d'activité (20%). Le milieu urbain a un taux d'activité nettement plus élevé que celui du milieu rural. Les hommes sont globalement plus actifs que les femmes (49,7% contre 34,6%).

Les régions Autre Estuaire, le Moyen Ogooué, l'Ogooué Ivindo et Libreville-Port-gentil enregistrent les plus forts taux de chômage avec respectivement 28,4%, 28,3% et 23,6% et 21,1%. Par contraste, avec 5,8%, seul le Woleu Ntem affiche un taux de chômage inférieur à deux chiffres.

Selon l'ENEC 2010, le Gabon, avec environ 450.000 actifs, enregistre un taux de chômage de plus de 20,4% (selon les critères du BIT), 27,7% (au plan national), soit 90.000 chômeurs, dont 60% sont des jeunes et des femmes sans qualification

Une étude récente de la Banque Mondiale (*Doing Business 2010 : Gabon*)³ montre, concernant le marché du travail au Gabon, que ce pays se situe dans la moyenne des pays de la région en ce qui concerne les 4 indices suivants qui, d'après cette étude et selon le point de vue des employeurs, caractérisent la rigidité (ou la souplesse) du marché du travail : la difficulté de recruter, la rigidité des horaires, la difficulté de licencier pour sureffectif – la moyenne simple de ces 3 indices étant sensée caractériser la « rigidité de l'emploi » - et enfin le coût de licenciement pour sureffectif.

1.4 Contexte du Dialogue Social

En matière de Dialogue Social, la mise en place d'un cadre national de

³ « Doing Business 2010 : Gabon », IFC, Washington, 2010. Selon cette étude, l'indice de difficulté de recruter mesurerait l'applicabilité et la durée maximale des contrats à durée fixe, ainsi que le salaire minimum des stagiaires ou employés pour la première fois, alors que l'indice de rigidité des horaires mesurerait la détermination des heures de travail non standard et les congés annuels payés, que l'indice de difficulté de licencier pour sureffectif la notification et les exigences d'approbation de la résiliation d'un travailleur ou un groupe de travailleurs pour sureffectif, l'obligation de réattribuer ou de donner une nouvelle formation et les règles de priorité de la redondance et du réemploi et le coût de licenciement pour sureffectif qui mesure les exigences de préavis, les indemnités de licenciement pour sureffectif et les pénalités dans le cas de licenciement d'un travailleur, exprimé en semaines de salaire

concertation est effective depuis 2011. Il s'agit du Conseil National du Dialogue Social (CNDS). Les règlements des conflits sociaux aboutissent à des négociations entre les mandants tripartites comme en témoigne la signature d'une Charte Nationale de Dialogue Sociale intervenu en décembre 2011. Le projet BIT/PRODIAF, en collaboration avec le Département DIALOGUE a contribué énormément au renforcement des capacités de mandants tripartites du Gabon à travers des sessions de formations aux techniques de médiations et de conciliation et à aux méthodes de dialogue social. Plusieurs crises sociales ont été évitées de justesse notamment dans le secteur l'enseignement primaire et secondaire grâce aux négociations sociales entre l'Etat et les partenaires sociaux de ce secteur. Une autre crise qui a connu un dénouement heureux est celle qui a sévit dans le secteur pétrolier considéré comme le plus sensible. Les techniques de négociations de l'OIT ont joué un rôle un capital pendant les concertations. La dimension genre a été respectée durant les négociations collectives à tous les niveaux.

1.5 Contexte de la protection sociale

Soucieux des préoccupations des populations et afin d'améliorer les conditions de vie desdites populations, l'Etat gabonais met l'accent sur l'habitat, l'éducation, la santé, les affaires sociales, la solidarité et la famille. A cet effet, des objectifs stratégiques sont envisagés à travers la réorganisation et/ou la réforme de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) pour optimiser les résultats escomptés dans ce secteur. Les insuffisances ou les lacunes sont nombreuses notamment l'absence de protection pour les travailleurs licenciés, les veuves salariés ne bénéficiant pas d'une pension de réversion, etc. Celle-ci consiste aux transferts de compétences de l'ex CNGS (Caisse Nationale de Garantie Sociale) vers la CNSS (casse nationale de la sécurité sociale) et de la CSSN vers la CNAMGS (Caisse National d'assurance Maladies et de Garanties Sociales)

A ce titre, l'accent a été mis sur l'accélération de la mise en place des prestations de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie et de Garantie Sociale (CNAMGS). En effet, si la prise en charge des gabonais économiquement faibles : hommes et femmes confondus (au sens de la réglementation nationale) et les salariés du secteur public effectives celles des salariés du secteur privé est imminente.

La santé et la sécurité au travail (SST) occupe une place importante ce qui rend nécessaire la mise en œuvre d'un ensemble d'activités avec pour objectif le développement du travail décent. Dans ce domaine, la situation actuelle est loin d'être satisfaisante notamment (i) des insuffisances notoires en ressources humaines et matérielles, (ii) une absence de la culture de la santé et sécurité au travail dans des nombreuses entreprises, (iii) une absence de renforcement de capacité des inspecteurs principaux, inspecteurs et contrôleurs du travail, etc.

En matière du VIH/Sida, le taux de prévalence global est estimé à 5,2% en 2011. A ce taux, le VIH/Sida constitue une menace réelle au développement du pays. On estime que 60% de femmes sont infectées ou affectées par le

VIH/Sida ; ce qui constitue un défi majeur à la lutte contre cette pandémie. Le monde du travail représente une part importante de la population qui mérite des actions et/ou des programmes de lutte contre le VIH et le Sida. Dans sa politique de lutte contre le VIH et le Sida la dimension genre est prise en considération. La discrimination entre homme-femme n'existe pas.

1.6 Contexte des Normes Internationales du Travail (NIT)

La République Gabonaise a ratifié et applique toutes les huit Conventions Fondamentales de l'OIT. Elle bénéficie des appuis de l'OIT en cette matière. Ainsi, dans le cadre de la nouvelle phase du projet d'Appui à la Promotion de l'Emploi et la Réduction de la Pauvreté (APERP), financé par la France, le BIT a organisé au Cameroun, en décembre 2011, un atelier régional tripartite de promotion des Conventions sur l'emploi et la formation professionnelle dans les pays francophones d'Afrique dont le Gabon. L'atelier visait à accompagner le processus de ratification et/ou de mise en œuvre des Conventions pertinentes à savoir la Convention N°122 sur la politique de l'emploi, 1964, la Convention N° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la Convention N° 88 sur le service de l'emploi, 1948 et la Convention N° 181 sur les agences d'emploi privées, 1997.

En outre, en novembre 2010, le Gabon a participé à un séminaire organisé à l'attention des pays de l'Afrique Centrale pour sensibiliser et promouvoir la Convention N°169 sur les Peuples autochtones.

Enfin, le Gouvernement gabonais a demandé au BIT de faire un diagnostic in situ du système d'administration et d'inspection du travail à la lumière de la Convention N°81 sur l'Inspection du Travail, 1947 et de la Convention N°150 sur l'Administration du Travail, 1978. Une équipe a été mandatée à cette fin (avril-mai 2011), composée de spécialistes des Normes et d'un spécialiste de LAB/ADMIN de EAT/Yaoundé.

Le problème récurrent est celui des personnes ressources chargées de préparer les rapports sur les applications des Conventions et Recommandations. Un manque d'intérêt et de motivation a été constaté dans le chef des agents commissaires à l'exécution de ces tâches.

II. Politiques et programmes de Développement du pays.

2.1 . Les axes prioritaires

Les axes prioritaires qui sous-tendent les actions du développement du pays sur la période 2009-2016 se recoupent en plusieurs axes stratégiques. La politique économique et sociale conduite par le Gouvernement s'appuie sur le projet de société du Président de la République « **L'Avenir en Confiance** ». Elle est basée sur des valeurs séculaires qui (i) sacralisent le travail, considéré comme la première forme de liberté et le moyen de réalisation personnelle pour accéder au progrès et s'affranchir de la pauvreté, (ii) élèvent la solidarité au rang de paradigme de développement, et (iii) enfin, et non des moindres, considèrent la paix et la sécurité humaine comme pré-requis à tout développement.

Cette vision, qui établit un lien fort entre la croissance économique et l'obligation de solidarité dans une même finalité holistique de développement humain, résume le triptyque « Paix, Développement, Partage ». Elle se décline selon les neuf (9) grandes orientations ci-après :

- (i) Consolidation de l'Etat de droit ;
- (ii) Décentralisation pour mieux servir les citoyens ;
- (iii) Moralisation de la vie publique ;
- (iv) Protection de l'intégrité territoriale ;
- (v) Diversification des sources de croissance pour faire du Gabon une économie émergente ;
- (vi) Développement des Infrastructures ;
- (vii) Amélioration de la Gestion des Finances publiques ;
- (viii) Responsabilisation accrue des Gabonais ; et
- (ix) Poursuite de la lutte contre les inégalités, l'exclusion et la pauvreté.

A partir de ces neuf grandes orientations, six axes stratégiques ont été identifiés qui constituent la colonne vertébrale des actions prioritaires du Gouvernement. Ces six axes stratégiques sont :

1. Impulser une croissance forte, durable et diversifiée ;
2. Doter le pays d'infrastructures de qualité ;
3. Améliorer la gouvernance économique ;
4. Consolider la gouvernance démocratique ;
5. Promouvoir le développement décentralisé,
6. Promouvoir le développement humain et social.

Le Gouvernement de la République Gabonaise a souscrit à la Déclaration du Millénaire. Il a pris l'engagement d'œuvrer sans relâche pour l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) à l'horizon 2015.

III. . Le Plan Stratégique « Gabon Emergent »

Le plan stratégique Gabon émergent (PSGE) se décline en cinq axes :

- o Axe stratégique 1 : diversification de l'économie ;
- o Axe stratégique 2 : réforme et modernisation de l'Etat
- o Axe stratégique 3 : infrastructures et aménagement du territoire ;
- o Axe stratégique 4 : capital humain ;
- o Axe stratégique 5 : environnement des affaires et appui au secteur privé.

IV. Le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF 2012-2016) et réponses du Système des Nations Unies.

Le Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF) du Gabon s'inscrit dans la mise en œuvre du programme de réforme initié par le Secrétaire Général des Nations Unies.

Ces axes de concertation sont tirés de l'analyse de la situation contenue dans les différents documents de stratégie sectorielle, dans la Lettre de politique économique et sociale et dans le rapport de suivi des OMD. L'UNDAF s'appuie sur les priorités nationales exprimées dans la Lettre de politique économique et sociale du Gouvernement gabonais ainsi que sur les autres plans et documents de programmation sectorielle existants. Le Système des Nations Unies s'est engagé à soutenir le développement économique et social du Gabon à travers des interventions ciblées.

Sur la base de ses avantages comparatifs, le système des Nations Unies au Gabon a élaboré son « Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (- UNDAF) », 2012-2016, articulé autour des deux domaines d'appui ci-après : i) la gouvernance économique et sociale, ii) la promotion du développement humain et social.

Les interventions du BIT au sein de l'UNDAF sont concentrées dans le document de Programme par Pays pour un Travail Décent (PPTD). Les activités sont plus axées sur l'emploi notamment l'emploi des jeunes, la lutte contre le VIH/Sida en milieu du travail, les informations sur les statistiques du travail, la protection sociale et l'hygiène et santé au travail.

V. COOPERATION AVEC LE BIT ET LEÇONS TIREES.

Pays membre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la République Gabonaise bénéficie des services tant multiformes que multisectoriels du Bureau International du Travail (BIT) notamment les actions de renforcement des capacités et d'appui-conseil. A titre d'exemple, les actions de formation à l'attention des mandants tripartites (Gouvernement, Organisations d'Employeurs et de Travailleurs) ont été menées dans les domaines du dialogue social à travers le projet BIT/PRODIAF, des Normes Internationales du Travail (NIT), d'élaboration des documents de promotion de l'emploi (les propositions de plan d'action pour l'emploi au Gabon, septembre 2010). Plus spécifiquement, le programme BIT/PRODIAF a formé plusieurs cadres gabonais aux techniques de négociations collectives, renforçant ainsi leurs capacités en vue de leur donner les moyens par leurs compétences et de participer au processus de prise de décision dans leur structure. Le Centre de l'OIT à Turin/Italie contribue également de manière substantielle à ce renforcement des capacités des cadres ; hommes et femmes du Gabon.

Plusieurs missions de coopération ont été menées, entres autres celle du Ministère de l'Economie, de l'Emploi et du Développement Durable à Yaoundé/Cameroun dans le cadre de la Commission du Travail et des Affaires Sociales de l'Union Africaine (CTAS) et celles du BIT au Gabon dans le cadre de l'Administration du Travail (LAB/ADMIN) et de prise des contacts sur le processus d'élaboration du Programme par Pays pour un Travail Décent (PPTD).

De façon générale, la coopération entre la République Gabonaise et le BIT, à travers les appuis conseils est jugée satisfaisante. Néanmoins, pour atteindre les objectifs de promotion intégrale du travail, une mobilisation accrue des ressources financières et humaines s'avère nécessaire en vue d'un plus grand impact des activités de coopération du BIT pour contribuer au processus d'affranchissement de la pauvreté par la promotion de l'emploi.

VI. PROCESSUS D'ELABORATION DU PPTD

Impliquant les mandants tripartites, la Société Civile et les partenaires au développement, le processus d'élaboration du PPTD du Gabon se fait d'une manière participative. Le processus de formulation a commencé par un ensemble de missions exploratoires, ponctuées de discussions entre le BIT et les mandants tripartites, ayant pour finalité de collecter des données et d'identifier les besoins prioritaires. Les missions ont consisté à échanger aussi avec les partenaires au développement sur les mécanismes de mise en œuvre du PPTD.

VII. OBJET DU PPTD

Le PPTD du Gabon constitue le cadre de coopération avec le BIT pour l'appui aux stratégies nationales de développement. Il poursuit un double but, à savoir :

i/ faire du travail décent un objectif de la politique nationale du gouvernement avec les partenaires sociaux, de même que pour les autres intervenants et les organismes de coopération ;

ii/ mettre les connaissances, les instruments et les activités d'appui-conseil et de coopération technique du BIT au service des mandants tripartites, pour faire progresser l'Agenda du Travail Décent.

En ce sens, et d'une manière générale, le PPTD consiste en :

- Des choix stratégiques et opérationnels de mise en œuvre de la programmation dans les meilleurs intérêts des mandants tripartites, y compris l'allocation des ressources ;
- Une réponse appropriée aux besoins exprimés par les mandants tripartites.

VIII. PRIORITES DU PPTD

Plusieurs priorités ont été définies lors des consultations avec les mandants tripartites ; mais les principales priorités retenues en fonction des observations et recommandations des partenaires sociaux et autres parties prenantes au cours de l'atelier d'élaboration du PPTD sont les suivantes :

1 Promotion de l'emploi par l'insertion des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables.

2 Amélioration et élargissement de la protection sociale pour le bien être des populations

3 Promotion du dialogue social et du tripartisme en vue du renforcement de la paix sociale.

Ces priorités correspondent aux objectifs de développement auxquels le PPTD va contribuer.

IX. REALISATIONS, INDICATEURS ET STRATEGIES

Les réalisations sont identifiées pour les différentes priorités. Il s'agit des changements significatifs qui résulteront de la mise en œuvre du PPTD entre le BIT et ses mandants tripartites.

Les principaux produits et indicateurs de performance permettent de mesurer l'atteinte desdits résultats définis

PRIORITE N° 1 :

Promotion de l'emploi par l'insertion des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables.

Réalisation 1.1

Les opportunités d'emplois sont accrues.

Indicateurs :

Indicateur.1.1.1 Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 (ENEC 2010) ans et de 25 à 35 ans (Charte Africaine de la Jeunesse, Juillet 2006) ventilé par sexe ;

Indicateur.1.1.2 La proportion des emplois salariés et indépendants créés par an par rapport au nombre de nouveaux diplômés et/ou qualifiés entrant dans le marché du travail ;

Indicateur.1.1.3 La durée moyenne de chômage des jeunes de 15 à 24 ans et de 25 à 35 ans ventilée par sexe ;

Stratégie

La Stratégie sera axée sur la participation de l'ensemble des départements ministériels et des partenaires sociaux en tenant compte de l'approche genre. L'appui du BIT dans l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi en vue de résorber le chômage et le sous-emploi au Gabon sera nécessaire y compris dans l'économie informelle. L'accent sera mis sur l'intégration des politiques et programmes d'emploi nationaux, sectoriels ou locaux dans les cadres de développement du pays. De même, on veillera à ce qu'il soit de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local. L'opérationnalisation de ces choix stratégiques passera par la mise en œuvre avec l'appui du BIT de programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs pour les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables.

Principaux produits

Produit 1.1.1 : Les opportunités d'emplois sont identifiées de manière exhaustive.

Produit 1.1.2 : Une stratégie nationale HIMO élaborée, validée et mise en œuvre à travers un projet pilote.

Produit1.1.3 : Les capacités des prestataires de services d'appui à la création d'emplois notamment dans les secteurs agro, sylvo-pastorales et halieutiques et au

développement de l'entrepreneuriat sont renforcées par l'utilisation des outils du BIT (CREE, GERME).

Produit 1.1.4 : Des programmes spécifiques de création d'emplois par l'incitation à l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes sont développés et mis en œuvre.

Produit 1.1.5 : Un programme de développement des entreprises durables est conçu et mis en œuvre en vue de favoriser la création d'emplois.

Produit 1.1.6 : Un document de politique nationale de l'emploi est élaboré.

Réalisation 1.2

L'employabilité est améliorée par la mise en œuvre des mécanismes d'insertion.

Indicateurs :

Indicateur.1.2.1 Taux d'insertion dans l'emploi ventilé par sexe des diplômés ou des qualifiés des structures de formation professionnelle restructurés sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché du travail ;

Indicateur.1.2.2 Nombre des vacances de postes de travail non comblés ou occupés par la main d'œuvre étrangère du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau local ;

Indicateur.1.2.3 Proportion des programmes et projets d'investissement public et projets de développement ayant intégré de façon adéquate les questions d'emploi et de travail décent.

Stratégie :

La stratégie consistera à mobiliser l'ensemble des mandants et autres partenaires en vue de l'élaboration du programme tendant à l'amélioration de l'employabilité des groupes cibles. L'accent sera mis sur la mise à profit de l'appui du BIT pour la formulation d'une politique de formation professionnelle et l'intégration du développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles et nationales. Les questions de suivi évaluations et de revue et révision des programmes et politiques relatifs à la formation professionnelle seront opérationnalisées par la mise en place ou le renforcement des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et qui diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national. Des données seront recueillies pour orienter la réalisation des programmes tout comme des actions de renforcement de capacités seront nécessaires pour accompagner le processus.

Principaux produits

Produit 1.2.1 Un programme de renforcement des capacités des groupes cibles basé sur l'amélioration de l'employabilité est conçu et mis en œuvre.

Produit 1.2.2 Les différents types de mécanismes d'insertion sont identifiés et mis au point par secteur d'activités.

Produit 1.2.3 Un Système d'Informations sur le Marché de l'Emploi (SIME) est mis en place et alimenté.

Produit 1.2.4. La capacité des mandants est renforcée en matière d'intégration de l'emploi et du travail décent dans les différents programmes et projets nationaux

Produit 1.2.5. La Politique Nationale de Formation Professionnelle assortie d'un Plan stratégique est formulée et validée dans un cadre de concertation

PRIORITE N° 2 :

Amélioration et élargissement de la protection sociale pour le bien être des populations au Gabon.

Réalisation 2.1

Amélioration du cadre institutionnel et réglementaire en matière de protection sociale.

Indicateurs :

Indicateur.2.1.1. Nombre de conventions prises en compte dans la révision ou l'application de la législation nationale ;

Indicateur.2.1.2 Nombre d'institutions de protection sociale disposant d'un organigramme et d'un manuel de procédures actualisés en vue d'une meilleure efficacité

Stratégie

La stratégie sera axée sur l'identification des améliorations à apporter du point de vue institutionnel et réglementaire et la correction progressive des insuffisances constatées avec l'appui du BIT. L'accent sera mis sur la recherche de l'amélioration du cadre juridique, de la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail. La mise en place d'un comité tripartite de pilotage du processus qui tienne compte de l'approche genre sera le gage de l'efficacité dans la mise en œuvre des réformes envisagées. Ce comité devra bénéficier de l'appui technique des experts nationaux et internationaux avec le concours du BIT. Pour le suivi permanent de l'efficacité des réformes, il sera mis en place un mécanisme visant l'amélioration de la base de connaissances et d'informations sur le fonctionnement du système de protection sociale. La mise en cohérence et la documentation de toutes les initiatives nationales et locales en matière de protection sociale sera assurée par un document de politique qui sera élaboré à cet effet.

Principaux produits

Produit 2.1.1: Les codes de sécurité et de garantie sociale sont révisés et adoptés.

Produit 2.1.2: Capacités techniques, matérielles, financières et organisationnelles des institutions de protection sociale évaluées et renforcées en vue de leur modernisation.

Produit 2.1.3: Système d'information sur la sécurité sociale mis en place et vulgarisé.

Produit 2.1.4: Le code d'assurance maladie est élaboré et adopté.

Produit 2.1.5: Politique nationale de la protection sociale formulée, validée et transmise aux autorités compétentes.

Réalisation 2.2

Amélioration de la qualité des prestations et extension de la couverture sociale.

Indicateurs :

Indicateur.2.2.1 Proportion des populations cibles ventilée par sexe ayant accès à un système de protection sociale

Indicateur.2.2.2 Taux de pénétration des mutuelles de santé

Stratégie

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

Principaux produits

Produit 2.2.1.: Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle est élaborée.

Produit 2.2.2.: Mise en place d'un cadre institutionnel d'appui des acteurs du secteur informel afin de faciliter leur transition vers l'économie sociale.

Produit 2.2.3.: Etude de faisabilité de la mise en place d'un socle de protection sociale réalisée, validée et transmise aux autorités compétentes.

Produit 2.2.4.: Les organisations des employeurs et des travailleurs, y compris ceux du secteur agricole et de l'économie informelle, sont informés et sensibilisés sur le système formel de protection sociale et sont outillés pour y adhérer ou développer des alternatives mieux adaptées à certaines catégories de la population.

Produit 2.2.5. Les institutions de la protection sociale, notamment la CNSS et CNAMGS, sont outillées pour développer et mettre en œuvre des prestations mieux adaptées à certaines catégories de la population.

Réalisation 2.3

Amélioration de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Indicateurs :

Indicateur.2.3.1 Nombre de médecins du travail formés

Indicateur.2.3.2 Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail

Stratégie

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

Principaux produits

Produit 2.3.1: Les campagnes de sensibilisation, d'éducation et de formation à la santé et sécurité au travail ainsi que le contrôle sur le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail sont renforcées.

Produit 2.3.2: Des ressources additionnelles sont consenties pour la formation en médecine du travail.

Produit 2.3.3 Des statistiques annuelles sur la survenue des risques professionnels sont disponibles ;

Produit 2.3.4: Une monographie nationale sur les risques professionnels est réalisée.

Produit 2.3.5: Les capacités du service de prévention des risques professionnels de la CNSS sont renforcées.

Produit 2.3.6: La C.187 de l'OIT sur le Cadre promotionnel pour la santé et sécurité au travail, 2006 et la C.155 sur la sécurité et santé des travailleurs, 1981 sont soumises à ratification.

Produit 2.3.7: Un projet de texte sur la création d'un Observatoire national des accidents de travail et des maladies professionnelles est élaboré.

Produit 2.3.8: Un projet de Code de Sécurité et santé au travail est élaboré.

Réalisation 2.4

Intensification de la lutte contre le VIH-SIDA en milieu du travail.

Indicateurs :

Indicateur.2.4.1 Nombre d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH sida et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils du BIT

Indicateur.2.4.2 Nombre d'associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole qui sont informées et renforcées pour contribuer à la lutte contre le VIH sida sur la base des outils du BIT

Indicateur.2.2.3 Proportion ventilée par sexe de travailleurs vivant avec le VIH qui déclarent être victimes de stigmatisation en milieu de travail

Stratégie

La stratégie consiste à doter le pays d'une politique nationale de lutte contre le VIH qui s'inspirera des principes de la Recommandation No200 de l'OIT. Elle aura pour objectif de renforcer de manière durable le monde du travail et permettra d'avoir une vision cohérente de la réponse des acteurs du monde du travail face à la pandémie du Sida. Dans ce cadre, le BIT appuiera les mandants tripartites et les acteurs clés dans la mise en œuvre du plan opérationnel qui fait partie intégrante de cette politique. Le document de politique sera assorti aussi d'un guide de suivi et de mobilisation des ressources. Il devra comporter des résultats spécifiques portant sur le genre, le plan opérationnel devra refléter dans quelle mesure les produits escomptés peuvent être utilisés pour réduire les inégalités de genre.

Principaux produits

Produit 2.4.1: Plan opérationnel de la riposte au VIH et le sida prenant en compte la dimension genre élaboré, validé et soumis aux autorités compétentes.

Produit 2.4.2: Un comité de lutte contre le VIH-sida en milieu du travail est installé au sein du ministère du travail et est opérationnel.

Produit 2.4.3. Les mandants tripartites et les acteurs clés se sont appropriés des outils du BIT (R200, Recueil des Directives Pratiques et son manuel de formation) et assurent leur dissémination.

Produit 2.4.4. La couverture des programmes en milieu rural et dans l'économie informelle est effective.

PRIORITE N° 3 :

Promotion du dialogue social et du tripartisme en vue du renforcement de la paix sociale.

Réalisation 3.1

L'amélioration de la gouvernance du dialogue social en vue du renforcement de la prévention et de la gestion des conflits sociaux.

Indicateurs :

Indicateur 3.1.1 Nombre de sessions annuelles statutaires du CNDS tenues et ayant produit un rapport d'activité validé en tripartite ;

Indicateur 3.1.2 Nombre de conflits sociaux survenus par an et ayant conduit à une grève ;

Indicateur 3.1.3 Nombre d'entreprises et administrations ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social.

Stratégie

La stratégie consiste à mettre en place un cadre national de concertation, le Conseil National du Dialogue Social (CNDS), pour la prévention des conflits sociaux, en vue de préserver la paix sociale gage de la croissance économique, et de permettre aux acteurs du dialogue social de s'impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales sectorielles. La couverture du territoire national sera assurée par la mise en place de Comités locaux et/ou sectoriels de dialogue social tenant compte du genre. Pour ce faire, des appuis aussi bien techniques (notamment le renforcement des capacités) que financiers seront recherchés auprès du Bureau International du Travail (BIT) et des autres partenaires au développement.

Principaux produits

Produit 3.1.1: Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) est mis en place et est fonctionnel

Produit 3.1.2: Le CNDS dispose d'outils de planification et de gestion.

Produit 3.1.3: Les capacités des membres du CNDS sont renforcées.

Produit 3.1.4: Les Comités locaux et/ou sectoriels de dialogue social tenant compte du genre sont créés.

Réalisation 3.2

Renforcement de la participation des partenaires tripartites à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales.

Indicateurs :

Indicateur.3.2.1 Taux de participation des partenaires tripartites (avec prise en compte de l'approche genre) aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales

Indicateur.3.2.2 Taux de participation des organisations (OT et OE) les plus représentatives aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales

Indicateur.3.2.3 Taux de participation des organisations de femmes aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales

Indicateur.3.2.4 Taux moyen de participation des femmes aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales

Stratégie

La stratégie pour la réalisation de ce résultat sera principalement axée sur l'amélioration et la mise en œuvre des mécanismes du tripartisme, en concertation avec les partenaires du monde du travail et avec l'appui technique et financier du Bureau International du Travail (BIT) et les autres bailleurs de fonds. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des mandants, la mise à disposition des informations nécessaires pour leur orientation, la mise en évidence des bonnes pratiques sur les questions de genre et le reporting systématique sur la participation des partenaires tripartites à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales.

Principaux produits

Produit 3.2.1: Les capacités des mandants tripartites à participer aux fora de concertation et de planification économique et sociale sont évaluées et renforcées, y compris la prise en compte de la dimension genre dans les fora

Produit 3.2.2: La représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs est effective.

Produit 3.2.3: La dimension genre est prise en compte dans les différents fora de concertation.

Produit 3.2.4: Les instances dans lesquelles les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être représentées sont recensées, disséminées et leur effectivité fait l'objet d'un suivi et évaluation.

Produit 3.2.5: Un recueil de bonnes pratiques au Gabon en matière de tripartisme et prise en compte du genre est élaboré et disséminé.

Produit 3.2.6: Un rapport sur la prise en compte de la dimension genre dans les fora de concertation et de planification économique et sociale est élaboré régulièrement.

Thème transversal

L'égalité hommes – femmes sera intégrée de manière transversale dans la mise en œuvre de toutes les réalisations du PPTD. Cette intégration sera matérialisée par l'exigence que les mandants aient de veiller à la participation des femmes, à l'encouragement des femmes comme formateurs ou bénéficiaires des activités de renforcement des capacités des mandants, et la pleine participation des femmes dans les projets de coopération technique comme acteurs et bénéficiaires. Le BIT appuiera la collecte des données désagrégées par sexe dans les différents domaines d'intervention. Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF) dont le PNUD, FAO, UNFPA, UNICEF, ONUSIDA, Banque Mondiale, Union Européenne, banque Africaine de Développement (BAD), etc. sont associés aux mécanismes de renforcement des capacités institutionnelles, humaines et

organisationnelles pour la prise en compte et l'évaluation du genre dans les législations, politiques publiques, les structures et le vécu social. La promotion de l'égalité des chances et des opportunités d'emplois, la meilleure accessibilité aux services publics, l'appui au renforcement des capacités techniques des ressources humaines en matière de genre, la production des outils méthodologiques pour l'intégration du genre constitueront le nœud cordon principal d'orientation des actions sur la question du genre au Gabon

X. PLAN D'EXECUTION

Le plan d'exécution indicatif, axé sur la mise en œuvre des activités définies au cours de chaque période biennal du PPTD (2012/2013, 2014/2015) sera préparé. Il s'appuiera sur les ressources tant financières qu'humaines disponibles ou qui doivent être mobilisées. L'exécution de ces activités se fera en concertation avec les mandants tripartites, et les autres partenaires au développement du Gabon.

XI. MISE EN ŒUVRE ET GESTION DU PPTD

La mise en œuvre du PPTD sera guidée par les principes suivants :

- Leadership national : le PPTD étant en conformité avec les priorités gouvernementales ainsi que des orientations stratégiques nationales ; les suivis techniques et financiers sont de la responsabilité du Gouvernement.
- Approche décentralisée : la programmation et la coordination des actions prioritaires seront assurées au niveau de chaque Département ciblé. Il s'agira également de privilégier l'approche de proximité au niveau de la planification et de l'exécution des activités.
- Une approche intégrée et des effets catalyseurs : le programme développera des synergies avec les activités en cours d'exécution en vue de mieux intégrer les préoccupations des différents projets sectoriels.
- Ciblage : les programmes/projets se concentreront sur les facteurs de vulnérabilité en ciblant des bénéficiaires et/ou des zones où les actions auront des effets multiplicateurs en matière de réduction de la vulnérabilité et de développement.

Le pilotage du programme national de travail décent sera assuré par les mandants tripartites à travers leurs points focaux désignés pour la formulation du PPTD. Ce Comité partira du sommet de l'Etat notamment depuis la Présidence de la République, Institutions nationales telles que l'Assemblée Nationale, le Sénat et le Conseil Economique et Social, jusqu'aux autres ministères clés et aux partenaires financiers et techniques afin de développer des synergies. Le Comité de pilotage dépendra du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance Sociale.

XII. MOBILISATION DES RESSOURCES

La mobilisation des ressources sera une préoccupation permanente des parties prenantes du programme. Le Gouvernement aura la responsabilité première en cette matière, étant donné que les fonds bilatéraux, voire multilatéraux sont mis à disposition pour appuyer les programmes nationaux. Les modestes ressources disponibles au niveau du BIT, notamment celles du Budget Régulier pour la Coopération Technique et du Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire, serviront comme fonds catalytiques pour la formulation des programmes et des projets et le renforcement des capacités en synergie avec les ressources nationales et celles des programmes et projets partenaires au développement.

Les ressources proviendront de :

- Budget national
- Projets de coopération technique élaborés et mis en œuvre avec l'appui du BIT
- Budget ordinaire pour la coopération technique du BIT comme « seed money » (semence);
- Budget régulier du BIT comme fonds catalyseurs,
- Compte Supplémentaire du Budget Ordinaire (CSBO) du BIT comme « seed money »;

Le BIT appuiera tous processus devant aboutir à la mobilisation des ressources additionnelles particulièrement avec le Système des Nations Unies (PNUD, Banque Mondiale, FAO, ONUSIDA, OMS, UNFPA, etc.) et les autres partenaires au développement comme la Banque Africaine de Développement (BAD); Agence Française de Développement (AFD), l'Union Européenne, etc.

XIII. MECANISMES DE SUIVI ET EVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le suivi et l'évaluation seront assurés par un Comité National de Pilotage (CNP) tripartite ouvert aux différents partenaires socio-économiques et au développement du Gabon concernés par les questions de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des droits fondamentaux au travail. Le CNP devra veiller à la mise en œuvre participative et assurer la communication autour du PPTD. Il sera assisté d'un secrétariat technique composé des points focaux désignés dans différentes structures qui représentées au comité. Les points focaux se chargeront de préparer et fournir au Comité toutes les informations nécessaires à la prise de décision. Pour ce faire, ils devront élaborer des tableaux de bord trimestriels pour recenser et synthétiser l'information sur le suivi d'exécution et rendre compte au Comité de l'avancement des programmes et projets liés à la promotion du travail décent et qui relèvent de leur structure d'appartenance. Ainsi, le secrétariat technique se réunira une fois par trimestre et le Comité National au moins deux fois par an. Des réunions de suivi et évaluation seront donc organisées sur une base semestrielle.

Sur la base du plan de mise en œuvre et du plan de suivi évaluation en annexe, et des rapports d'activité du CPN et son secrétariat technique, un rapport annuel de progrès dans la mise en œuvre du PPTD sera élaboré. Au terme de la deuxième année de mise en œuvre, il sera procédé à une revue biennale pour passer en revue la planification initiale, mesurer les progrès réalisés et réviser la stratégie d'intervention si nécessaire. En fonction de la disponibilité des ressources, une évaluation finale sera faite pour mesurer la performance et capitaliser l'expérience pour les futurs exercices.

Au cours de la première année de mise en œuvre du PPTD, les points focaux membres du secrétariat technique du CNP bénéficieront d'un renforcement des capacités, avec l'appui du BIT, pour leur permettre de collecter les informations nécessaires à la détermination des niveaux de référence ou « baseline », des cibles finales ou « target » et des cibles d'étapes ou « milestones » pour chacun des indicateurs retenus dans la matrice du plan de suivi évaluation. Après la détermination du niveau de référence des indicateurs par les points focaux, les cibles seront déterminées avec le concours du CNP.

En tenant compte de ses avantages comparatifs pour les questions de l'emploi et de la protection sociale, notamment sa longue expérience, y compris son mandat et son expertise technique dans les domaines traités par le PPTD sur le plan national et international, le BIT continuera à jouer un rôle important aux côtés du CPN pour assurer la pleine participation de tous les partenaires ainsi que l'appropriation nationale et la réussite de l'exécution de ce PPTD.

Annexe I : Alignement stratégique du PPTD du Gabon sur les autres cadres de développement

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
Priorité 1 : Promotion de l'emploi par l'insertion des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables					
Réalisation 1.1 : Accroître les opportunités d'emplois	Indicateur 1.1.1 Taux de chômage des jeunes de 15 à 35 ans (15 à 24 ans et 25 à 35 ans, ventilé par sexe) <u>Source de données :</u> Enquête statistique sur la main d'œuvre auprès des ménages ou estimation à l'aide des données des bureaux de placement Indicateur.1.1.2 Proportion des emplois salariés et indépendants créés par an par rapport au nombre de nouveaux diplômés et ou qualifiés entrant sur le marché du travail <u>Source de données :</u> bases de données des bureaux de placement et des projets de création d'emplois Indicateur.1.1.3 Durée moyenne de chômage des jeunes de 15 à 35 ans (15 à 24 ans et 25 à 35 ans, ventilé par sexe) <u>Source de données :</u> Enquête statistique sur la main d'œuvre auprès des ménages ou estimation à l'aide des données des bureaux de placement	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	-Le développement de l'entrepreneuriat local pour contribuer à la diversification de l'économie nationale	Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents Indicateur 1.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes d'emploi nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement Indicateur 1.5. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents Indicateur 3.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec	-Eliminer l'extrême pauvreté et la faim -Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; - Mettre en place un partenariat mondial pour le développement.

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
				l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs	
Réalisation 1.2 : Amélioration de l'employabilité par la mise en œuvre des mécanismes d'insertion	Indicateur.1.2.1 Taux d'insertion dans l'emploi ventilé par sexe des diplômés ou des qualifiés des structures de formation professionnelle restructurés sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché du travail <u>Source de données :</u> Enquête auprès d'un échantillon représentatif des diplômés des structures de formation	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	L'élaboration des stratégies et politiques sectorielles visant le développement équitables, égalitaires et inclusif du capital humain	Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance Indicateur 2.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales Résultat 1 : Indicateur 1.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national	-Assurer l'éducation primaire pour tous,
	Indicateur.1.2.2 Nombre des vacances de postes de travail non comblés ou occupés par la main d'œuvre étrangère du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau local <u>Source de données :</u> Bases des données des bureaux de placement Ministère du travail				
	Indicateur.1.2.3 Proportion des programmes et projets d'investissement public et projets de développement ayant intégré de façon adéquate les questions d'emploi et de travail décent <u>Source de données :</u> Exploitation des documents de programmes et projets				

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
Priorité 2 : Amélioration et élargissement de la protection sociale pour le bien être des populations					
Réalisation 2.1 : Amélioration du cadre institutionnel et réglementaire en matière de protection sociale	Indicateur.2.1.1 Nombre de conventions prises en compte dans la révision ou l'application de la législation nationale <u>Source de données :</u> Ministère du travail (Examen des textes à la lumière des conventions ratifiées) Indicateur.2.1.2 Nombre d'institutions de protection sociale disposant d'un organigramme et d'un manuel de procédures actualisés en vue d'une meilleure efficacité <u>Source de données :</u> Enquête auprès des institutions de protection sociale	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	* Renforcement du système statistique national,	Résultat 4: Indicateur 4.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale Indicateur 4.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus Indicateur 4.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail	-Améliorer la santé maternelle, -Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
Réalisation 2.2 : Amélioration de la qualité des prestations et extension de la couverture sociale	Indicateur.2.2.1 Proportion des populations cibles ayant accès à un système de protection sociale <u>Source de données :</u> Examen des bases de données des institutions formelles et non formelles offrant des prestations de protection sociale et des statistiques démographiques	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	-L'appropriation par les communautés des mesures préventives favorables à l'amélioration de leur bien-être.	Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes Indicateur 4.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus Résultat 1 : Indicateur 1.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales	
	Indicateur.2.2.2 Taux de pénétration des mutuelles de santé (en pipeline) <u>Source de données :</u> Enquête auprès des mutuelles et auprès des travailleurs du secteur non structuré (Mesure de la proportion des travailleurs du secteur non structuré affiliés aux mutuelles de santé)				
Réalisation 2.3 : Amélioration de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail	Indicateur.2.3.1 Nombre de médecins du travail formés <u>Source de données :</u> Services en charge de la médecine du travail (Ministère du travail, Ministère de la santé, Ministère de l'enseignement supérieur)	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi		Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail Indicateur 6.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent	

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
	Indicateur.2.3.2 Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail <u>Source de données :</u> Enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises, rapports d'activités des inspecteurs du travail (Registres d'employeurs)	H3- Matérialisation effective de la volonté politique		des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail Indicateur 6.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	
Réalisation 2.4 : Intensification de la lutte contre le VIH-SIDA en milieu du travail	Indicateur.2.4.1 Nombre d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH sida et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils du BIT <u>Source de données :</u> Enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises (Direction générale de la prévention du sida, OT et OE, ONG) Indicateur.2.4.2 Nombre d'associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole qui sont informées et renforcées pour contribuer à la lutte contre le VIH sida sur la base des outils du BIT <u>Source de données :</u> Rapports d'activités d'information et de renforcement des capacités et enquêtes auprès des structures concernées (Direction générale de l'économie sociale, le CES)	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	Accès des populations notamment les plus démunies aux services de qualité en matière d'éducation et de santé y compris le VIH/Sida,	Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida Indicateur 8.2. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail	Combattre le VIH et le Sida, le paludisme et autres maladies,

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
	Indicateur.2.4.3 Proportion de travailleurs vivant avec le VIH qui déclarent être victimes de stigmatisation en milieu de travail <u>Source de données :</u> Enquête auprès d'un échantillon représentatif de travailleurs (ONG, Inspection du travail et tribunal du travail)				
Priorité 3 : Promotion du dialogue social et du tripartisme entre les différents acteurs en vue du renforcement de la paix sociale					
Réalisation 3.1 : L'amélioration de la gouvernance du dialogue social en vue du renforcement de la prévention et de la gestion des conflits sociaux	Indicateur.3.1.1 Nombre de sessions annuelles statutaires du CNDS tenues et ayant produit un rapport d'activité validé en tripartite <u>Source de données :</u> Rapports d'activités du CNDS, service chargé du suivi au niveau du Ministère du travail (CES, Travail, Primature, Le Médiateur de la République) Indicateur.3.1.2 Nombre de conflits sociaux survenus par an et ayant conduit à une grève	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique	Appui à la vulgarisation des droits humains,	Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles Indicateur 12.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec	

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
	<u>Source de données :</u> Enquête auprès des entreprises, administrations et des institutions en charge de la prévention et la gestion des conflits sociaux Indicateur.3.1.3 Nombre d'entreprises et administrations ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social <u>Source de données :</u> Enquête auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises et d'administrations			les normes internationales du travail Indicateur 12.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux	
Réalisation 3.2 : Renforcement de la participation des partenaires tripartites à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales	Indicateur.3.2.1 Taux de participation des partenaires tripartites (avec prise en compte de l'approche genre) aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales <u>Source de données :</u> Rapports d'activité des différents fora, enquêtes auprès des partenaires tripartites: CNDS, OE, OT, CES Indicateur.3.2.2 Taux de participation des organisations (OT et OE) les plus représentatives aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales <u>Source de données :</u> Rapports d'activité des différents fora, enquêtes auprès des OT et OE : Ministère du Travail, CES, CNDS Indicateur.3.2.3 Taux de participation des	H0-Paix sociale H1-Stabilité institutionnelle durant la période de mise en œuvre du PPTD H2- Disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi H3- Matérialisation effective de la volonté politique		Indicateur 9.3. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international Indicateur 10.2. Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation	

Priorités et réalisations du PPTD	Indicateurs et sources de données	Hypothèses et risques	Liens avec les réalisations de l'UNDAF et des plans de développement nationaux	Liens avec les réalisations du Programme & Budget	Liens avec les OMD
	organisations de femmes aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales <u>Source de données :</u> Rapports d'activité des différents fora, enquêtes auprès des organisations les plus représentatives des femmes			aux niveaux national, régional ou international	
	Indicateur.3.2.4 Taux moyen de participation des femmes aux fora relatifs à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi évaluation des politiques économiques et sociales <u>Source de données :</u> Rapports d'activité des différents fora				