



Organisation
internationale
du Travail

**PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU
TRAVAIL DECENT (PPTD) POUR LA
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
2021 - 2024**

Septembre 2021

TABLE OF CONTENTS

sigles et abbreviations	3
PREFACE.....	7
AVANT-PROPOS.....	9
RESUME EXECUTIF	11
I. INTRODUCTION	12
1.1. Contexte économique	14
1.2. Contexte politique.....	15
1.3. Contexte social et déficits de travail décent	15
1.4. Emploi et Revenu.....	17
1.5. L'offre de formation.....	19
1.6. La protection sociale	20
1.7. Tripartisme et dialogue social	21
1.8. Les Normes internationales du travail	22
1.9. Egalité de genre ⁰	23
II. PRIORITES ET REALISATIONS DU PROGRAMME	24
Priorité n°1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) (Axe 2 de l'UNSDCF).....	29
Réalisation n°1.1	29
Réalisation no 1.2	30
Priorité n° 2 : Amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail	31
Réalisation 2.1.....	31
Réalisation 2.2.....	32
Réalisation 2.3.....	32
Réalisation 2.4.....	33
III. GESTION, SUIVI-EVALUATION ET STRATEGIE DE MOBILISATION DES RESSOURCES	35
3.1. Partenariat	35
3.2. Mobilisation des ressources	35
3.3. Suivi et évaluation du PPTD.....	35
3.4. Rôle des mandants tripartites	36
3.5. Mécanismes de pérennisation.....	36
3.6. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation	36
ANNEXES	37

SIGLES ET ABBREVIATIONS

ACTRAV	: Département pour les Activités de Travailleurs
BIT	: Bureau International du Travail
BM	: Banque Mondiale
CEEAC	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale
CEPNEFP	: Commission chargée de l'Elaboration de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CERPUDEC	: Programme de Création d'Emplois urbains et Périurbains par l'entreprenariat Coopératif
CIELS	: Comité Interentreprises de Lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail
CIT	: Conférence Internationale du Travail
CNEE	: Commission Nationale des Emplois pour Etranger
CNEE	: Commission Nationale des Emplois pour Etrangers
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT	: Conseil National du Travail
CPDS	: Cadre Permanent pour le Dialogue Social
DFID	: Union Africaine
DS	: Dialogue Social
DSCR	: Document de Stratégie pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
ECOSOC	: Conseil Economique et Social des Nations Unies en Afrique
EPSP	: Enseignement Primaire, Secondaire et Professionnel
ESU	: Enseignement Supérieur et Universitaire
ETP	: Enseignement technique et Professionnel
FAO	: Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FMI	: Fonds Monétaire International
FONEM	: Fond National pour l'Emploi
FNPS	: Fonds National de Promotion Sociale
GECAMINES	: Générale des Carrières et des Mines
HIMO	: Approche Haute Intensité de Main d'œuvre
INPP	: Institut National de Préparation Professionnelle
INS	: Institut National de Statistique
IRES	: Institut de Recherche en Sciences Sociales
ITPR	: Infrastructures, Travaux publics et Reconstruction
METPS	: Ministère de l'Emploi, du Travail et de la
MINETPS	: Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance
NIT	: Normes Internationales du Travail
NTIC	: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
OHADA	: Organisation pour l'Harmonisation des Droits des Affaires
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONEM	: Office National de l'Emploi
ONUSIDA	: Organisation des Nations Unies contre le SIDA
PAN	: Plan d'Action National
PAO	: Plan d'Action Opérationnel
PAP	: Programme d'Actions Prioritaires
PFTE	: Pires Formes de Travail des Enfants
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PNEFP	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNSD	: Plan National Stratégique de Développement
PNLS	: Programme National de Lutte contre le Sida
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	: Programme de Promotion du Travail Dément/Programme Pays pour le Travail Dément
PSTE	: Pays Pauvres Très Endettés
PROCER	: Programme Cadre de Création d'Emplois et de Revenus
PRODIAF	: Programme Régional du Dialogue Social en Afrique
PRONEF	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation
PS	: Partenaires Sociaux
RDC	: République Démocratique du Congo
SADC	: Communauté du Développement Economique de l'Afrique Australe
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
STEP	: Stratégies et Techniques contre l'Exclusion Sociale et la Pauvreté
TIC	: Technologies d'Information et de Communication
UA	: Union Africaine
UE	: Union Européenne
UNSDCF	: Plan-Cadre de Coopération de Nations Unies pour le Développement Durable

UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UNIFEM	: Fonds des Nations Unies pour le Développement de la Femme
UNIKIN	: Université de Kinshasa
USD	: Dollar American (Etats-Unis)
USDOL	: United States Departement of Labour
VIH/SIDA	: Virus Immunodéficitaire Humain / Syndrome Immunodéficitaire Acquis

MEMORANDUM D'ACCORD concernant le Programme par Pays pour un Travail Décent 2021- 2024 pour la République Démocratique du Congo

Attendu que le Gouvernement de la République Démocratique du Congo, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs soussignées et l'Organisation internationale du Travail (OIT), représentée par le Bureau International du Travail (BIT) (ci-après dénommés « les Parties »), souhaitent collaborer afin de promouvoir et de soutenir le travail décent à l'échelle nationale en lien avec le Plan-Cadre de Coopération de Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDCF 2020-2024) pour la République Démocratique du Congo ;

Attendu que les Parties souhaitent renforcer leur coopération technique établie depuis que le pays a adhéré à l'OIT comme Etat membre, le 20 Septembre 1960;

Attendu que la République Démocratique du Congo a adhéré à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et son annexe I relative à l'OIT le 8 décembre 1964.;

Attendu que le Programme par Pays pour un Travail Décent (PPTD), 2021-2024 prend en compte les principes et valeurs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et des axes stratégiques du Pacte mondial pour l'emploi ainsi que le Plan National Stratégique de Développement National (PNSD 2018-2022) ;

Conscients des bénéfices mutuels que les Parties obtiendront d'une coopération entre elles;

Les Parties au présent mémorandum conviennent de ce qui suit :

1. Les Parties s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du PPTD, et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes : (i) : Croissance économique inclusive, développement agricole, capture du dividende démographique, protection sociale et gestion durable des ressources naturelles ; (ii) Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social et des droits fondamentaux au travail
2. L'OIT s'engage à contribuer à la mise en œuvre du PPTD en aidant à mobiliser les ressources et en assurant une assistance technique, sous réserve des dispositions de ses divers règlements, réglementations, directives et procédures, en fonction des ressources disponibles et sous certaines conditions, lesquelles devront être convenues par écrit.
3. Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes de l'OIT dans le pays, le Gouvernement appliquera à l'OIT, à ses biens, à ses fonctionnaires et toute personne désignée par le BIT pour exécuter des tâches en son nom, les dispositions de la convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées (1947) et de son annexe I relative à l'OIT et celles de l'accord sur l'établissement du Bureau de l'OIT à Kinshasa signé le 1^{er} avril 1975.
4. Le présent mémorandum d'accord pourra être modifié par consentement mutuel des Parties.

5. Rien de ce qui figure dans le présent mémorandum d'accord ou qui s'y rapporte ne saurait être interprété comme une renonciation aux privilèges et immunités dont jouit l'OIT.
6. Le document du PPTD est joint en annexe du présent mémorandum d'accord. En cas d'incompatibilité entre les contenus de ces deux documents, c'est ce dernier qui fera foi.
7. Le présent mémorandum est conclu et valable pour toute la durée de l'exécution du PPT. Il entrera en vigueur à la date de sa signature par les représentants autorisés des Parties, rendant caduques toutes les communications sur le sujet entre les Parties.

En foi de quoi, les signataires dûment habilités des Parties ont signé le présent Mémorandum d'Accord en deux copies originales rédigées en français, les deux textes faisant foi.

**Pour et au nom de la République
Démocratique du Congo**

**Pour et au nom de l'Organisation
Internationale du Travail**

SE Mme Caudine Ndusi Nkembe

Ministre de l'Emploi, du Travail et de la
Prévoyance Sociale

Mme. Nteba Soumano

Directrice ad intérim du Bureau Pays de l'OIT
pour la RDC, le Congo, le Gabon, la RCA, le
Tchad et l'Angola

M.
Représentant des employeurs

M. ...
Représentant des travailleurs

PREFACE



Ce PPTD est élaboré à un moment où la République Démocratique du Congo, à l'instar d'autres nations du monde, est touchée par la pandémie mondiale du Coronavirus. Outre la menace que cela représente pour la santé publique, les bouleversements économiques et sociaux menacent les moyens de subsistance et le bien-être à long terme de millions d'individus.

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

Il s'inscrit dans la continuité des différentes résolutions et stratégies internationales issues des sommets mondiaux et régionaux de haut niveau, notamment le Sommet extraordinaire de l'Union Africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique en 2004, qui préconise que l'Emploi soit au centre de tout programme de développement et de lutte contre la pauvreté. C'est ainsi que de nombreux pays ont adopté la formule de Programme Pays pour le Travail décent (PPTD) qui est devenue cruciale dans la mesure où l'ensemble de la communauté internationale et des partenaires au développement cherche à canaliser les efforts de croissance et de développement vers la création d'emplois décents, sous l'impulsion de l'OIT. Le PPTD constitue donc le principal outil de mise en cohérence des stratégies de développement à travers la promotion de l'emploi décent. IL permet également d'accompagner la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, adoptée en Conseil des Ministres, le 25 novembre 2015, approuvée par le Décret n°18/040 du 24 novembre 2018 et publiée au Journal Officiel n°2 du 18 janvier 2019.

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

Il vise à promouvoir un leadership fort et un engagement réel des acteurs publics et privé, à mettre en œuvre des actions à impacts immédiats pour une société juste et équitable et pour un développement inclusif et durable dans un cadre cohérent et consensuel dont l'efficacité est garantie par la prise en compte d'actions pertinentes et réalistes. Le présent PPTD est élaboré selon un processus participatif impliquant les mandants tripartites et prend en compte le Plan national stratégique de développement – PNSD (2019 – 2023) et le plan cadre de coopération des nations unies pour le développement durable UNSDCF- RDC 2020-2024.

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

Enfin, je salue les efforts des mandants tripartites et remercie, au nom du Gouvernement de la République et en mon nom personnel, le Directeur Général du BIT, et à travers lui le Bureau Pays de

l'OIT - Kinshasa, pour son appui et ses encouragements constants qui ont contribué à l'élaboration et à la signature de ce PPTD.

Jean-Michel Sama Lukonde Kyenge

Premier Ministre

Chef du Gouvernement



AVANT-PROPOS



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

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

Plusieurs missions conduites par des spécialistes, des experts internationaux et nationaux du BIT portant sur plusieurs aspects du travail décent ont eu lieu. Les résultats desdites missions ont permis de mieux cerner le contexte national particulière du pays et de

proposer des alternatives multisectorielles adaptées. Ces résultats ont permis également d'enclencher le processus d'élaboration du présent PPTD avec la pleine participation des mandants tripartites et d'autres organisations de la société civile.

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

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

Ce PPTD se veut un outil permettant d'accroître le rôle de la promotion du travail décent dans la réduction de la pauvreté, et dans la concrétisation des Objectifs de Développement Durable. Les priorités définies sont en cohérence avec les objectifs nationaux tels qu'identifiés à travers le Plan National Stratégique de Développement (2019-2023) et l'UNSDCF. Il s'agit de : (i) la croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) et (ii) l'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail.

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

Je remercie le Président de la République et le Premier Ministre, pour la volonté politique soutenue et l'accompagnement constant dans l'engagement pour la promotion du travail décent en République Démocratique du Congo. J'adresse également mes sincères remerciements au BIT pour son appui substantiel dans l'élaboration de ce programme, pour ses conseils avisés et son assistance soutenue pour la promotion du travail décent.

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

Claudine Ndusi M'Kembe

Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale

RESUME EXECUTIF

D'une superficie de 2.345.409 km², la République Démocratique du Congo (RDC) est le deuxième plus vaste pays d'Afrique après l'Algérie. Les projections, sur la base du dernier recensement et du croit démographique moyen sur la période, situent sa population à plus de 84 millions habitants en 2018, dont un peu moins de 68% vivent en milieu rural. Pays riche avec 80 millions d'hectares de terres arables et plus de 1'100 minéraux et métaux précieux répertoriés, la RDC a un potentiel de développement et d'expansion pour en faire un des pays les plus riches d'Afrique avec un effet d'entraînement positif sur la croissance et le développement du continent.

Cependant le trend de croissance des trois dernières années, après dix ans d'expansion et de maîtrise de l'inflation, n'a pas permis de créer une masse d'emplois durables et décents nécessitant des politiques actives d'envergure.

Les mandants tripartis, et après plusieurs consultations initiées par le Bureau Pays de Kinshasa, ont lancé le processus d'élaboration du PPTD aligné sur le nouveau plan de développement du pays et le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF) pour la période 2020-2024. Le document prend en compte une bonne partie des analyses faites dans le cadre du CCA et les éléments de théorie du changement du Plan-cadre de coopération. Ce PPTD 2021-2024 en RDC se veut le plus inclusif possible et tendant à harmoniser les priorités nationales en matière de travail décent. Il s'intègre parfaitement à la promotion de l'agenda du travail décent afin de mettre en exergue la valeur ajoutée de l'intervention du BIT, en appui aux efforts variés des mandants.

Dès l'entame du processus, une retraite des mandants a été organisée et financée par le BP de Kinshasa, ce qui a permis au chargé de Programme du BP Kinshasa de former et familiariser les mandants aux outils de la GAR, ce qui a eu pour conséquence de faciliter le travail des trois groupes constitués pour la réalisation du premier draft du PPTD 2021-2024.

Le dialogue développé par les mandants dans trois ateliers de la retraite tenue à Kinshasa du 03 au 05 Octobre a permis d'établir deux priorités pour le PPTD 2021-2024 à savoir :

Priorité n°1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) - (Axe 2 de l'UNSDCF).

Priorité n°2 : Amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail.

Ce PPTD est aligné sur les priorités du PNSD et du l'UNSDCF. LA plupart des réalisations du PPTD sont copiées de l'UNSDCF.

Le document ainsi décrit, comporte les dispositions de mise en œuvre et présente les mécanismes de suivi & évaluation ainsi que les tableaux y relatifs joints en annexe à ce document.

I. INTRODUCTION

L'élaboration du PPTD entre dans le cadre de l'appui du BIT à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent. En effet, le travail décent est conçu comme celui qui est fourni dans le cadre du respect des principes et droits fondamentaux du travail, avec une protection sociale et des revenus suffisants pour permettre au travailleur et à sa famille de mener une vie digne et ce, dans un climat de dialogue social. Dans ce sillage, il est utile de rappeler que les Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine (UA), réunis dans un Sommet extraordinaire sur « l'emploi et la lutte contre la pauvreté », organisé à Ouagadougou, du 03 au 09 Septembre 2004, ont réaffirmé la primauté de l'emploi comme outil de réduction de la pauvreté. Sur cette base, le Gouvernement de la République démocratique du Congo a élaboré la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) dont la finalité consiste à favoriser la création d'emplois décents pour le plus grand nombre de personnes tout en respectant les droits fondamentaux de l'homme.

Cet engagement au plus haut niveau continental a été suivi par un autre engagement pris en 2005 par les Chefs d'Etat et de Gouvernement de plus de 150 pays au Sommet de l'Assemblée Générale des Nations Unies, et réaffirmé en juillet 2006 dans le cadre du segment de haut niveau de la session de fond du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) ayant pour thème « Instauration aux niveaux national et international d'un environnement propice au plein emploi et à la création d'emplois productifs et à un travail décent¹ pour tous, et son incidence sur le développement durable ». En février 2008, la Commission du développement social des Nations Unies a également adopté une Résolution sur la promotion du plein emploi et d'un travail décent pour tous.

L'OIT a adopté à l'unanimité, le 10 juin 2008, la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette Déclaration est l'expression du caractère universel de l'Agenda du travail décent qui recommande à tous les Membres de l'Organisation, de mettre en œuvre des politiques fondées sur les objectifs stratégiques, à savoir : la promotion des Normes Internationales du Travail, la promotion de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social et le tripartisme. Elle met l'accent sur une démarche globale et intégrée en reconnaissant que ces objectifs sont « indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement », et veille à ce que les normes internationales du travail remplissent bien leur rôle dans la réalisation de l'ensemble de ces objectifs.

En juin 2009, la Conférence Internationale du Travail (CIT) a adopté le « Pacte Mondial pour l'Emploi ». Cet instrument mondial a été conçu pour remédier à l'impact de la crise financière et économique internationale sur la société et sur l'emploi. Il préconise une relance productive axée sur l'investissement, l'emploi et la protection sociale. Il a pour but fondamental de proposer une base concertée au niveau international, sur laquelle faire asseoir des politiques destinées à réduire le décalage dans le temps entre la reprise économique et une reprise créatrice d'emplois décents. Le monde entier est ainsi appelé à agir d'urgence aux échelles nationale, régionale et internationale. Ce pacte est la réponse forte formulée par les représentants des gouvernements et du monde des entreprises et du travail – les acteurs de l'économie réelle – face à une montée sans précédent du chômage, du sous-emploi et du travail informel au niveau mondial, facteur d'aggravation des problèmes qui préexistaient sur le marché du travail et dont traite la Déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Au niveau national, la contribution des mandants de l'OIT repose sur l'agenda de travail décent qui consiste pour chaque femme et chaque homme à disposer d'un emploi rémunérateur exercé dans des conditions de sécurité, de liberté et de dignité. L'appui du Bureau International du Travail (BIT) aux

(¹) Le travail décent est un travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et qui revêt les caractéristiques suivantes : productif et rémunération équitable ; sécurité sur le lieu de travail et protection sociale pour les travailleurs et leurs familles ; possibilités de développement personnel et d'intégration sociale ; liberté d'expression et d'organisation et possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent ; égalité de chances et de traitement pour tous, In Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent : application à l'échelon national, Genève, BIT, 2008, p. vii.

efforts des mandants pour promouvoir cet objectif repose sur l'élaboration d'une stratégie qui se décline dans le Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD). Il s'agit plus précisément d'un cadre de collaboration orienté vers l'atteinte des résultats dans le cadre d'un partenariat entre le BIT et les mandants pour une période donnée ne dépassant pas généralement quatre ans.

Le Gouvernement de la RDC, à l'instar d'autres pays du continent, s'était engagé dans un processus de formulation d'une politique nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle, dont la finalité consiste à favoriser la création d'emplois décents pour le plus grand nombre de personnes, tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail.

Le PPTD de la RDC formulé pour la période 2013-2016 était validé par les mandants tripartites et par la structure de contrôle de qualité du BIT. Il était ensuite soumis au Secrétariat Général du Gouvernement par le Ministre en charge du travail. Quoique le document ne fût pas signé, sa mise en œuvre en tant que document de référence n'a pas été affectée. Par la suite, la RDC s'est engagée à formuler un nouveau PPTD pour la période 2021-2024. Le PPTD est formulé en tenant compte de l'évolution de la situation socio-politique et économique du pays d'une part, et d'autre part, des principaux cadres de développement du pays, notamment le Plan National Stratégique de Développement (PNSD 2018-2022) et du Plan-Cadre de Coopération de Nations Unies pour le Développement Durable (UNSDCF 2020-2024). Le document prend en compte une bonne partie des analyses faites dans le cadre du CCA et les éléments de théorie du changement du Plan-cadre de coopération. Le PPTD prend aussi en compte le Programme et Budget 2020-21 et 2022-23 et les conclusions de la 14^e réunion régionale africaine telles qu'adoptées le 6 décembre 2019 sous l'appellation de la « Déclaration d'Abidjan ».

Le PPTD sert d'instrument d'alignement pour assurer la cohérence des interventions, le plaidoyer et la mobilisation des ressources pour la promotion du travail décent à l'échelle nationale.

Le processus d'élaboration du PPTD s'est fait d'une manière participative. Le processus de formulation a commencé par un ensemble de discussions entre le BIT et les mandants en décembre 2018. Il s'en est suivi une série d'ateliers d'information, de sensibilisation et de formulation. Les ateliers organisés avec les Organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs et les ministères clés ont permis de renforcer les capacités des mandants tripartites sur le processus de formulation du PPTD et la gestion axée sur les résultats qui en est son instrument d'optimisation. Ces ateliers ont également permis de consulter les mandants pour déterminer les priorités et les grandes lignes du contenu du nouveau PPTD et les faire participer à l'ensemble du processus d'élaboration. Pour faciliter la consultation et l'analyse des besoins, les mandants ont été consultés en amont de cet atelier de manière à les aider à mieux structurer leurs contributions lors de ces ateliers.

Pour rationaliser la mise en œuvre des activités et maximiser leur impact, le programme est préparé et conçu selon les principes de la GAR. C'est ainsi que les résultats attendus, structurés autour des priorités, sont déclinés en produits, lesquels sont à leur tour désagrégés en activités. Malgré toutes ces précautions, le PPTD, comme tout document prévisionnel, est susceptible d'amélioration sur la base des résultats pertinents du suivi et de l'évaluation des activités.

II. PROGRES ACCOMPLIS EN MATIERE DU TRAVAIL DECENT ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

1.1. Contexte économique

D'une superficie de 2.345.409 km², la RDC est le deuxième plus vaste pays d'Afrique après l'Algérie. Les projections, sur la base du dernier recensement et du croît démographique moyen sur la période, situent sa population à plus de 84 millions habitants en 2018, dont moins de 68%² vivent en milieu rural, la RDC est un pays en expansion. Sa richesse se mesure à l'aune de ses 80 millions d'hectares de terres arables et plus de 1'100 minéraux et métaux précieux répertoriés, il a le potentiel de devenir l'un des pays les plus riches du continent africain et peut avoir un effet d'entraînement positif sur la croissance et le développement du continent.

La situation de post conflit et les remous politiques qui se sont internationalisés n'ont pas été de nature à faciliter une gestion macro-financière stable. Ainsi, la création de richesses, de revenus et d'emplois a été négativement affectée par cet environnement peu favorable. Évalué à 319,1 USD en 2015 contre 307,1 en 2014, le PIB per capita a chuté en 2016 et 2017³ à cause des contreperformances économiques et au maintien du croît démographique à un niveau très élevé. C'est une économie peu créatrice de valeur ajoutée, insuffisamment diversifiée ou cohabitent deux monnaies d'échange.

Au niveau monétaire et à la gestion du taux de change du franc congolais par rapport au dollar américain, monnaie ayant aussi cours légal, la RDC est confortée par l'instabilité des indicateurs macroéconomiques. Pendant la période 2010-2015, il a été constaté une dépréciation marginale du franc congolais (1,11 %), par rapport au dollar américain ; phénomène expliqué par une meilleure maîtrise de l'inflation et une bonne tenue des agrégats macroéconomiques. Le gouvernement, pendant la période 2015-2018, a utilisé exclusivement la planche à billet pour le financement de son déficit structurel ce qui explique largement les niveaux dégradés des taux d'inflation et de change actuels.

S'agissant des sources de la croissance économique en RDC au cours des années sous revue, la croissance économique s'est fondée sur la vitalité du secteur minier, sur le dynamisme du commerce et des télécommunications et, dans une moindre mesure, sur l'agriculture et l'essor du secteur de la construction qui, ensemble, ont permis à la RDC de réaliser 6,8 % de croissance du PIB entre 2004 et 2014, les performances des secteurs primaire et tertiaire ont été plus marquées entre 2013 et 2014 et leur contre-performance expliquerait largement la chute de croissance observée en 2015 et les années subséquentes ; les taux de croissance ont été à des niveaux mitigés, 2,4% en 2016 et 3,2% en 2017. Les estimations, pour cette année 2018, de la commission permanente de cadrage macro-économique (CPCM), situent le taux de croissance à 4,4%.

Par ailleurs, l'économie congolaise extravertie et insuffisamment diversifiée demeure vulnérable aux chocs extérieurs et comme exemple, la contraction de la demande des pays émergents lors de la crise financière de 2009 ; le niveau de croissance économique est retombé à moins 3% en 2009. Soutenu par l'activité d'extraction minière, cette forte sensibilité du rythme de croissance du PIB à la demande internationale est révélatrice d'une excessive dépendance de l'activité économique à la demande internationale, rendant ainsi vulnérable les travailleurs. L'environnement politique et social et les arbitrages politiques ont eu une répercussion négative sur le redressement souhaité de certains agrégats économiques. Parallèlement, le PIB par habitant a progressé de 6,2 % en 2014, atteignant 514,0 USD, en valeur nominale, contre 484,2 USD une année auparavant⁴ et en terme réel évalué à 319,1 USD en 2015 contre 307,1 en 2014 ; ce qui dénote une baisse sensible du revenu réel et par voie de conséquence du pouvoir d'achat des travailleurs.

³ La, BM a estimé le revenu/habitant à 410 USD en 2014, 430 USD en 2015 et 420 USD en 2016

⁴ Rapport BCC et rapports BM en 2014 et 2018 cité en annexe

1.2. Contexte politique

La RDC est, depuis plus d'une vingtaine d'année, confrontée à l'insécurité surtout dans sa partie Est. Cette insécurité a plongé le pays dans une crise humanitaire de grande ampleur, qui affecte plus de 7,3 millions de personnes en 2016. Parmi elles, 6,9 millions ont besoin d'une aide d'urgence, dont plus de 4,2 millions d'enfants. Cette crise est la conséquence de décennies d'instabilité sécuritaire locale et régionale, affectant particulièrement les provinces de l'Est du pays.

Depuis deux ans, l'espace kasaïen connaît une grave crise humanitaire ayant occasionné déplacements de population, pénurie de nourriture et manque d'accès aux soins de santé. Au fil des ans, les conflits armés et violences intercommunautaires multiples ont entraîné une très forte vulnérabilité des populations. La problématique des mouvements de population représente plus de la moitié des besoins humanitaires, avec notamment plus de 2,1 millions de personnes déplacées à l'intérieur du pays. Le contexte humanitaire actuel est aggravé par la volatilité du contexte politique, le ralentissement économique et l'augmentation des violences intercommunautaires.

1.3. Contexte social et déficits de travail décent

Le profil de croissance économique de la RDC n'est pas pro-développement humain, du fait que l'IDH ne s'est accru en moyenne que de 2% contre une croissance économique moyenne de 7,4% entre 2010 et 2013 et autour de 3% actuellement. La sensibilité de l'IDH se révèle moins proportionnelle par rapport à la croissance économique, témoignant la nécessité d'axer la croissance sur les fondamentaux du développement humain afin de réduire les disparités constatées.

La RDC est un pays riche en ressources naturelles. L'étendue de ses richesses contraste avec l'ampleur de la pauvreté et le faible niveau de développement humain de sa population. Dans le Rapport mondial de développement humain 2016, la RDC est positionnée à la 176^{ème} place sur 188 pays classés, avec un indice de développement humain (IDH) de 0,435. Son indice de la pauvreté multidimensionnel (IPM), qui mesure l'intensité des privations des ménages dans les domaines de la santé reproductive, de l'éducation et du statut économique, demeure élevé (50,8%), par rapport à la moyenne des pays subsahariens. L'incidence de la pauvreté monétaire (63%) se situe aussi à un niveau supérieur à la moyenne sous régionale (44%). Les taux bruts et net de scolarisation dans le primaire affichent de bonnes progressions respectivement de 107% et 83,1%. Cependant, le taux d'achèvement du primaire n'excède guère les 20%. Par ailleurs, le taux de mortalité infantile reste très élevé à 74,5 pour 1000 naissances. La proportion des populations pauvres est passée de 71,3% à 63,4% entre 2005 et 2012. Durant cette période, la RDC a pu sortir de la pauvreté 7,9% de la population (INS, Enquêtes 1-2-3, RDC (2005 et 2012). La pauvreté est comparativement moins ressentie en milieu urbain qu'en milieu rural. Elle s'est manifestée en 2005 autour de 61,5% en milieu urbain contre 75,7% en milieu rural et 60,4% contre 65,2% en 2012.

Il se dégage également que le profil du trend de croissance de la RDC n'est pas pro-pauvre au regard de sa faible sensibilité sur la pauvreté et par extrapolation non créatrice d'emplois décents suffisants (1,13% de réduction annuelle moyenne de la pauvreté entre 2005 et 2012).

Les données disponibles sur le marché du travail illustrent un déficit qui caractérise le secteur de l'emploi en RDC. Pour une population active évaluée à près de 27,5 millions de personnes, seulement 4 % sont employés dans l'économie formelle, 72 % œuvrent dans l'économie informelle, et 24 % sont de véritables chômeurs. En 2006, l'économie formelle ne représentait qu'un effectif de 660.089 actifs, soit 2,4 % des actifs, répartis de la manière suivante : 272.580 dans l'administration publique, 290.509 dans le secteur moderne privé, 100.000 dans les forces armées ⁽⁵⁾.

Ce déficit d'emplois décents est étroitement lié aux difficultés que connaît le pays à établir un environnement attractif et favorable à l'investissement et à la relance de l'économie. Le secteur de l'économie informelle n'est pas épargné par les pesanteurs administratives et l'insuffisance de

(5) Document du projet conjoint PNUD/BIT d'appui à l'emploi des jeunes, 2007

mécanismes de soutien aux producteurs (infrastructures, structures de micro-finance et politique de crédit, sécurité).

Concernant les Normes Internationales du Travail (NIT) ; la RDC a ratifié 37 conventions, dont 33 sont toujours en vigueur, parmi lesquelles figurent les huit conventions fondamentales, deux conventions de gouvernance, et 27 conventions techniques. L'une des conventions ratifiées a fait l'objet de dénonciation automatique⁶, alors que trois autres ont été abrogées en 2017 par décision de la Conférence internationale du Travail. Les dernières ratifications enregistrées le furent en 2001. Pendant plusieurs années la RDC ne s'est pas acquitté de son obligation de faire rapport sur les conventions ratifiées (2014, 2015 et 2016); plus récemment, la présentation des rapports attendus en 2017 et 2018 sur les conventions ratifiées s'est faite de façon tardive et incomplète. S'agissant des rapports sur les instruments non-ratifiés, il convient de noter qu'en 2018, le gouvernement a fourni un rapport (c.à.d. pour l'Etude d'ensemble concernant les socles de protection sociale). Par ailleurs, huit instruments adoptés par la Conférence Internationales du Travail sont encore en attente de soumission à l'autorité compétente. Une plainte (le cas n° 3067) est actuellement en instance auprès du Comité de la liberté syndicale (CLS) alors que trois plaintes sont en suivi (les cas n° 2925, 2797 et 2715). En l'absence de réponse du gouvernement, l'examen du cas n° 3067 a dû être ajourné à plusieurs reprises, un rapport intérimaire a été présenté au Conseil d'Administration en mars 2018.

Au-delà des efforts fournis par la RDC pour ratifier toutes les conventions fondamentales de l'OIT, l'assistance technique du BIT a consisté en des conseils en vue d'une incorporation effective des dispositions des NIT ainsi que des principes et droits fondamentaux au travail dans le cadre des modifications apportées en 2016 à la Loi n° 015 /2002 du 16 Octobre 2002 portant Code du travail. Cependant, l'assistance du BIT pourrait encore être requise, notamment pour contribuer à l'examen du cadre juridique existant à la lumière des conventions ratifiées et du droit comparé du travail et, le cas échéant, identifier les lacunes juridiques ou institutionnelles et proposer des mesures pour y remédier (telles que la rédaction de projets de lois et de textes d'application manquants ou la modification voire l'abrogation des textes dont les dispositions sont contraires aux conventions ratifiées). Pour ce faire, l'opérationnalité ainsi que la régularité des sessions du Conseil National du Travail chargé d'émettre un avis consultatif sur les projets de texte en matière de travail avant leur transmission à l'adoption du Gouvernement, doivent être améliorées. La présentation tardive des rapports portant sur les conventions ratifiées et l'absence de réponse aux appels pressants du CLS met en exergue le besoin d'un renforcement des capacités du gouvernement, des partenaires sociaux, ainsi que des structures tripartites habilitées à l'élaboration desdits rapports.

C'est le décret n° 12/002 du 19 janvier 2012 portant création et organisation d'un service public dénommé inspection générale du travail qui donne à ce corps, compétence en matière de travail et de sécurité sociale. Le corps des inspecteurs du travail est constitué de 87 inspecteurs répartis sur toute l'étendue du territoire. Cependant, la plupart de ces cadres sont intégrés sur titre. Il existe un réel besoin de recrutement, de formation et de recyclage régulier des inspecteurs et contrôleurs du travail ainsi que d'un appui technique et financier pour exercer efficacement leurs fonctions. Le déficit d'inspecteurs, constaté au sein de l'administration du travail et son inégal déploiement sur le territoire national nécessite des mesures de recrutement et de répartition spatiale optimale ainsi qu'une stratégie efficace de formation continue; un guide d'intervention, pour le renforcement de capacité, a été confectionné avec l'aide du BIT pour une meilleure efficacité de leurs interventions.

En ce qui concerne le travail des enfants, il est reconnu, malgré des plans de lutte contre les pires formes de travail des enfants, qu'il demeure une réalité au sein des forces et des groupes armés, dans les mines et le secteur agricole mais aussi dans les services dans les villes. Le gouvernement de la RDC, avec l'aide du BIT a formulé depuis 2011, un plan d'action afin d'éradiquer le travail des enfants et dont la mise en œuvre totale est attendue. Le travail des enfants est une question qui est revenue plusieurs fois devant la Commission de l'application des normes de la Conférence au cours des dix dernières années, dans le cadre de l'examen individuel de l'application de la convention (n°

⁶ La convention (n° 42) (révisée) des maladies professionnelles, 1934 a été dénoncée automatiquement lors de l'entrée en vigueur de la ratification de convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]

29) sur le travail forcé, 1930, en 2011 et 2014, ainsi que de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants en 2009 et plus récemment en 2017.

1.4. Emploi et Revenu

Le marché du travail en RDC se caractérise par un déséquilibre entre l'offre de la main d'œuvre (issue des ménages) et sa demande (exprimée par les Entreprises et les Administrations). De 2005 à 2012, la population active a connu un accroissement de +4,6 %. Dans l'ensemble, le taux d'activité est passé de (71,6% à 67,5) entre 2005 et 2012 dont (53,4% et 56,3%) en milieu urbain. L'indice du taux d'activité (2012) est de (0,943) pour la RDC ce qui indique une baisse du niveau d'accès au marché du travail aussi bien pour l'ensemble du pays qu'en milieu urbain causée par la baisse des opportunités.

En République Démocratique du Congo, six personnes sur dix sont actives (ayant un emploi ou chômeur). Le taux d'activité est plus élevé en rural qu'en milieu urbain, l'activité agricole emploie davantage la population rurale qui se compose de plus de 65% de la population totale. Généralement il y a plus d'actifs que d'actives. Du point de vue de la structure d'âge, quels que soient le sexe et le milieu considéré, le taux d'activité atteint son maximum chez les personnes de 30 à 49 ans (au tour de 90%) dont (plus de 95 % pour les hommes et plus de 85 % pour les femmes).

Le taux d'emploi (secteur public) est passé de 6,3% à 8,7% de manière globale. L'indice du taux d'emploi pour le secteur vaut 1,141 et 1,381 respectivement pour le milieu urbain et l'ensemble du pays. Par rapport aux entreprises privées formelles, le taux d'emploi est passé de (1,8% à 2,8%) globalement avec 5,8% et 5,7% en milieu urbain. L'indice du taux d'emploi pour ce secteur vaut 0,983 et 1,556 respectivement pour le milieu urbain et l'ensemble du pays. Le secteur public (administration publique, entreprises publiques ou parapubliques) et le secteur privé restent les seuls pourvoyeurs des emplois structurés en RDC⁷.

Le taux d'emploi informel est passé de 90,6% à 88,6% dans l'ensemble avec 77,1% et 54,7% en milieu urbain. L'indice du taux d'emploi informel s'établit à 0,709 et 0,977 respectivement pour le milieu urbain et l'ensemble du pays. Ce qui traduit une faible transformation des unités de production informelle en unité de production formelle, malgré les nombreuses réformes entreprises par le Gouvernement entre 2005 et 2012.

De fortes discriminations ont été observées en ce qui concerne les emplois structurés. Le taux de féminisation des emplois a baissé en passant de 20,4% en 2005 à 19,8% en 2012. La même tendance est curieusement observée en milieu urbain avec 19% et 20,7%. L'indice de la part des femmes dans l'emploi formel s'établit à 0,971 et 1,089 respectivement pour l'ensemble du pays et en milieu urbain où l'on remarque une légère augmentation des emplois féminins dans le secteur structuré. Les femmes restent majoritaires au sein de l'économie informelle en RDC où leur part représente 54,2% et 53% de l'ensemble des emplois entre 2005 et 2012. Les emplois féminins urbains passent de 54,2% à 51,8%. En point d'indice, on note 0,956 et 0,978 respectivement en milieu urbain et au niveau national. On a observé une forte féminisation des emplois au sein des entreprises associatives où la part des femmes est passée de 23% à 43,3% dont 26,7% et 51% en milieu urbain. L'indice de féminisation des emplois dans le secteur associatif s'établit à 1,910 et 1,883, une augmentation très sensible en terme de pondération ce qui s'explique par le dynamisme des mouvements féminins dans le domaine politique, économique et social à travers la société civile.

Quant aux jeunes congolais, ils sont confrontés à d'énormes problèmes pour trouver un emploi décent pour un travail convenablement rémunéré dans des conditions de dignité et d'équité. L'incapacité du secteur structuré d'absorber la majeure partie des jeunes primo demandeurs d'emplois et le retard pris par le processus de mise à la retraite des fonctionnaires du secteur public sont autant des facteurs qui exacerbent le chômage.

⁷ Enquête MICS de 2010 montre que 42% d'enfants âgés de 5 à 14 ans travaillaient contre 24% en 2001

Le nombre d'actifs occupés parmi les personnes en âge de travailler en RDC était estimé à 18,2 millions (en 2005) et à 24,6 millions (en 2012) dont 3,9 millions (en 2005) et 7,2 millions (en 2012) en milieu urbain, ces statistiques montrent une forte concentration d'emploi en milieu rural qui influence le nombre d'actifs occupés pour l'ensemble du pays. Au niveau national, près de la moitié des emplois sont occupés par des femmes. Le taux de salarisation, qui constitue un indicateur du degré de formalisation des relations de travail, est de 29% en milieu urbain. La pluriactivité souvent mise en avant comme une stratégie généralisée des ménages pour accroître leurs revenus est faible en milieu urbain, puisque moins de 9 % des actifs occupés kinois exercent au moins une activité secondaire, le phénomène étant plus répandu en milieu rural (24,4 %).

Les emplois dans le secteur informel se concentrent dans la branche agriculture avec 71,2 % des actifs dans l'ensemble du pays, mais en milieu urbain, plus de moitié des actifs (51,4 %) œuvrent dans le commerce. Les actifs sont un peu plus jeunes que dans les autres secteurs, l'âge moyen est de 36 ans et 54,2 % des emplois y sont occupés par des femmes. Les actifs du secteur informel sont moins instruits que dans les autres secteurs, le nombre moyen d'années d'études est de 6 années, tandis que l'ancienneté dans l'emploi est de 13,2 ans. Les entreprises privées informelles connaissent le phénomène de rajeunissement avec l'âge moyen passant de (36,1 ans à 35,6 ans) dans l'ensemble du pays et la même tendance est remarquée en milieu urbain avec (36,9 ans et 35,7 ans) entre 2005 et 2012 en croire les indices de l'âge moyen de travailleurs (0,967 et 0,986) qui s'explique par la massification des jeunes dans les emplois précaires, saisonniers, temporaires et indépendants.

Le taux de chômage est passé de 13,4% à 17,7% entre 2005 et 2012, il est passé de (17,8% à 18,5%) en milieu urbain. L'indice de taux de chômage au sens large s'établit à 1,039 et 1,231 respectivement pour le milieu urbain et l'ensemble du pays. Les jeunes dont l'âge varie de 15 à 24 ans sont plus touchés par le chômage avec un taux de chômage qui est passé de 6,1% à 15,5% pour l'ensemble du pays. Le chômage en RDC comme dans les pays en développement est un phénomène urbain et frappe plus les jeunes actifs que les seniors. En croire les données traitées, entre 2005 et 2012, le taux est passé de 20,5% à 24,6%. Globalement, le chômage affecte davantage les hommes que les femmes quel que soit le milieu de résidence. Le taux de chômage décroît avec l'âge, le chômage touchant beaucoup les jeunes urbains. D'ailleurs, plus de 65 % des chômeurs congolais sont des primo-demandeurs. Paradoxalement, le taux de chômage croît avec le niveau scolaire, les jeunes diplômés universitaires sont les plus touchés par le chômage.⁸

En ce qui concerne la qualité de l'emploi, on a remarqué que le taux de sous-emploi global est passé de 72,7% à 64,7% dans l'ensemble soit 0,890 point d'indice. La même tendance est observée en milieu urbain où le taux de sous-emploi global est passé de 62,3% à 56,6% (soit 0,909 point d'indice) ce qui dénote une légère baisse en termes de mauvaise condition de travail. La comparaison des indices indique que la situation du milieu urbain est moins favorable que celle du pays globalement caractérisé par la prédominance des emplois ruraux qui s'exercent de manière atypique.

L'absence de renouvellement de l'appareil productif délabré et le rétrécissement du tissu économique ont provoqué un repli important de la création d'emplois décents (emplois formels évalués à 663 089 actifs en 2006 soit 2,4% de la population potentiellement active) dans le secteur formel tout en gonflant dans de larges proportions l'économie informelle qui de ce fait devient le premier employeur du pays.

La République Démocratique du Congo, comme la plupart des pays africains, a une situation de l'emploi caractérisée par l'inadéquation formation-emploi. Les niveaux de compétences de la main-d'œuvre sont insuffisants et pas en phase avec les besoins du système de production, de transformation et de commercialisation. Cette situation ne vise pas à favoriser les investissements qui développeront les secteurs productifs tels que l'agriculture et l'agro-industrie pour assurer l'autosuffisance alimentaire, réduire les importations des produits de base et permettre à la fois la création d'emplois et

⁸ Rapport performance 2016-2017, PNSD 2018-2022 Direction d'Etudes et Planification, SGET

l'accroissement des revenus. Ce déficit n'est pas de nature à soutenir les ambitions d'émergence à l'horizon 2030 que s'est fixé le pays.

Concernant les dernières tendances du marché du travail, selon un rapport de la Fédération des Entreprises du Congo de 2017, la fermeture des entreprises dans le secteur minier a fait perdre environ 13'000 emplois. Par ailleurs, en rapport avec la faible opérationnalité des initiatives annoncées, les inégalités demeurent criantes entre le milieu urbain et le milieu rural, entre les provinces et entre les groupes des populations. Le pari du Gouvernement congolais de réussir à faire en sorte que les performances économiques enregistrées au cours des dernières années contribuent à améliorer les conditions de vie de la population et surtout à créer des emplois durables et décents n'ont pas globalement porté.

Quant aux jeunes congolais, ils sont confrontés à d'énormes problèmes pour trouver un emploi décent pour un travail convenablement rémunéré effectué dans des conditions de dignité et d'équité. L'incapacité du secteur structuré d'absorber la majeure partie des jeunes primo demandeurs d'emplois et le retard pris par le processus de mise à la retraite des fonctionnaires du secteur public sont autant des facteurs qui exacerbent le chômage⁹.

Il est constaté un déficit de travail décent dans plusieurs secteurs d'activité et une faible diversité de compétences, en particulier utiles pour une amélioration de la productivité des filières agricoles et non agricole. Il est, par conséquent, essentiel que les acteurs des divers secteurs soient capables d'anticiper sur les besoins de compétences futurs et les métiers y afférents, avec une attention particulière pour les métiers innovants (métiers verts) et d'harmoniser l'offre de formation avec l'évolution du marché du travail.

Le BIT a été sollicité pour apporter des pistes de solutions durables et un appui technique visant l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre pour que l'offre de formation soit en adéquation avec l'offre d'emploi, notamment dans le secteur de l'agriculture, des mines et des TIC. Et ce, afin de permettre une amélioration de la productivité des entreprises et une création d'emplois décents notamment pour les jeunes. Cette action s'inscrit dans l'opérationnalisation de la Politique Nationale de l'Emploi de manière générale et, de manière spécifique, à la facilitation de l'accès des jeunes en zone rurale et urbaine à un emploi décent.

Le PPTD s'aligne également sur les priorités du BIT dans la région Afrique, les priorités de l'UNDAF et du PNSD en matière d'emploi.

Par ailleurs, les objectifs identifiés contribuent à l'atteinte des objectifs de Développement durable : Objectif 4 (Garantir une éducation de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous) et Objectif 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, le plein emploi productif et le travail décent pour tous).

1.5. L'offre de formation

Il existe une réelle inadéquation entre la formation et le besoin des entreprises en général. Il est remarquablement constaté par les entreprises et les organisations patronales que la formation des primo-demandeurs d'emplois sur le plan national ne répond toujours pas aux besoins réels des entreprises dont les exigences suivent l'évolution des changements technologiques des outils et supports de travail. La modification de la technologie dont fait usage les entreprises ne correspond pas à la compétence de la réserve la main d'œuvre disponible. Plusieurs actions, mais encore insuffisantes, sont menées pour réduire cette inadéquation, notamment par les efforts fournis par l'INPP, la signature de partenariat du 05 juillet 2018 entre les quatre organisations patronales (FEC, ANEP, COPEMECO

⁹ Les arriérés de cotisations dues à la CNSS aussi bien dans l'administration centrale que les entreprises du secteur public et du portefeuille de l'état empêchent la mise à la retraite normale des agents de l'état hypothéquant ainsi le recrutement de jeunes.

et FENAPEC) et les Ministères en charge de l'enseignement supérieur et universitaire, de celui technique, professionnel et Artisanat. L'ONEM, sur financement de la BAD et l'appui des entreprises, a initié le placement de stagiaires afin de réduire le gap de formation pratique des primo-demandeurs d'emplois. Les deux institutions que sont l'ONEM et l'INPP, renforcées pourrait jouer un rôle important en vue de réduire ce gap de compétence.

1.6. La protection sociale

Avec l'appui du BIT, la RDC s'est dotée d'une politique et une stratégie nationale de protection sociale en 2016, qui s'articulent autour de trois axes stratégiques : (i) Promotion des mécanismes garantissant l'accès aux services sociaux de base et une sécurité élémentaire de revenus pour les personnes vulnérables ; (ii) Renforcement et extension des systèmes d'assurance sociale fiable et économiquement viable ; (iii) Renforcement du cadre institutionnel, des capacités et le financement de la protection sociale.

Le régime général de sécurité sociale géré par la CNSS au profit des travailleurs régis par le code du travail, a subi une importante réforme avec la promulgation de la loi N. 16/009 du 15 juillet 2016. En effet, la nouvelle loi prévoit l'assujettissement obligatoire au régime général de sécurité sociale d'autres groupes de travailleurs, notamment les mandataires de l'État et les associés actifs, et l'extension de la couverture matérielle afin d'inclure les prestations prénatales et les prestations de maternité en espèce. Trois branches de prestations sont ainsi couvertes par le régime, à savoir la branche des prestations aux familles (allocations prénatales, allocations de maternité et allocations familiales), la branche des risques professionnels (accidents de travail, maladies professionnelles, en ce compris les maladies professionnelles d'origine professionnelle) et la branche des pensions (la pension de retraite et l'allocation de vieillesse, pension d'invalidité, pension et allocation des survivants). Les réformes sont également relatives à l'organisation administrative avec notamment la création d'un nouvel établissement public dont le conseil d'administration sera tripartite et paritaire. Une étude actuarielle a été appuyée par le BIT pour définir les nouveaux paramètres techniques et financiers, suite à l'adoption de la nouvelle loi.

Une étude actuarielle du régime général géré par la CNSS a été réalisée en 2018 sur requête du Gouvernement. Il ressort, de l'étude actuarielle du régime géré par la CNSS au 31 décembre 2016, sept recommandations dont, entre autres, celle relative à la détermination des taux des cotisations sociales dues à la CNSS qui a été acceptée par la Tripartite, et sera d'application effective dès janvier 2019.

Dans cette mouvance des réformes, a été créé un établissement public, la CNSSAP par le Décret 15/031 du 14 Décembre 2015. Le régime de prestation jusqu'ici octroyé pour les agents publics de l'état devient contributif (pensions, risques professionnels, accidents de travail). La CNSSAP a pour objet l'organisation et la gestion des prestations de sécurité sociale des agents publics et à ce titre, ses activités couvrent la branche des pensions pour les prestations vieillesse, de survivants et d'invalidité ainsi que celles des risques professionnels pour les prestations en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle. Elle a une vocation nationale mais n'est actuellement déployée que dans la province de Kinshasa (seuls 164 000 agents cotisent actuellement pour une population primaire évaluée à plus 1 000 000 de personnes). La CNSSAP a sollicité un appui du BIT notamment pour les études actuarielles, le renforcement des capacités et une assistance technique.

Les travailleurs de l'économie informelle et du secteur agricole restent exclus du régime général de sécurité sociale. Plusieurs mutuelles sociales sont opérationnelles dans le pays et offrent des prestations à ces travailleurs notamment en matière de couverture en santé. Afin de réglementer ce secteur, la loi n° 17/002 du 08 février 2017 déterminant les principes fondamentaux relatifs à la mutualité en 2017.

1.7. Tripartisme et dialogue social

D'après une étude récente du BIT/ACTRAV sur la prolifération du mouvement syndical dans sept pays francophones d'Afrique, environ 450 organisations de travailleurs sont enregistrées en RDC sur différents niveaux verticaux qui n'ont pratiquement aucun lien structurel entre eux. L'une des conséquences les plus nocives de la fragmentation des syndicats est le rôle qu'elle joue dans l'effondrement du processus de négociation collective dans de nombreuses entreprises et secteurs économiques. Les syndicats concurrents se retrouvent en position de faiblesse pour négocier. Divisions et rivalités qui peuvent être toujours exploitées. Les dirigeants syndicaux et leurs adhérents devraient avoir des formations additionnelles en droits syndicaux afin de mieux jouer leur rôle de syndicat tout en adoptant des attitudes et comportements favorisant le dialogue et l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs et le respect de la durée des mandats syndicaux.

Les causes des mauvaises politiques et des pratiques abusives qui ont abouti à la prolifération sont à la fois de nature interne et externe. Elles sont également liées, dans une certaine mesure, aux conditions très difficiles dans lesquelles doivent fonctionner les syndicats africains de façon générale : manque de matériel et de moyens financiers ; ressources humaines, expertise et formation inadéquates ; faiblesses structurelles ; un réservoir de membres limité à la (petite) économie formelle (10) ; les obstacles politiques, législatifs et administratifs, les conditions d'extrême pauvreté, etc. Tous ces problèmes ont un impact important sur la force et l'efficacité des syndicats ; ils les rendent également plus vulnérables et plus exposés aux influences extérieures.

Plusieurs études et des réunions de haut niveau sur la question de la prolifération des syndicats ont déjà été organisées par les syndicats congolais (souvent en coopération avec leurs partenaires internationaux), et ont produit des conclusions et des propositions très pertinentes. Les « Etats généraux des syndicats des travailleurs de la RDC » sont l'un des rassemblements les plus récents qui a produit des résultats de grande qualité ; ils ont été organisés en mai 2007 avec le soutien de « Solidarity Center » (USA). Cependant, il n'y a pratiquement eu aucun suivi à ces activités alors que leurs conclusions étaient élaborées et avaient fait l'objet d'un accord entre les directions des principaux centres participants.

La situation actuelle de division constante dans les rangs des syndicats est essentiellement due à des rivalités entre syndicats, l'influence des dirigeants d'entreprises, des partis politiques et la prédominance des intérêts personnels des dirigeants syndicaux. Pour changer cette situation, il faudra avant tout créer une volonté politique, un engagement renouvelé vis-à-vis de l'indépendance et une culture différente en matière d'éthique syndicale. Une assistance extérieure pour engager et accompagner le processus d'unification semblerait donc un élément de solution important, et la CSI et le BIT sont les organisations les mieux placées dans ce sens.

Pour renverser la tendance à la fragmentation, il sera crucial, en premier lieu, de renforcer l'efficacité des syndicats et leur coopération au sein de l'intersyndicale, ainsi que la réunion des structures actuellement séparées de cette dernière en secteur privé et secteur public. De nouveaux efforts dans ce sens devraient être prioritaires. Il faudrait inciter les syndicats sectoriels ou d'entreprises à rejoindre une fédération dans leur secteur ; les fédérations devraient s'affilier à un centre national ; il faudrait convaincre les fédérations d'un même secteur d'unir leurs forces et de serrer les rangs. Un inventaire des organisations devrait être élaboré dans cette perspective, et une campagne d'information et d'incitation devrait être lancée.

Les sections syndicales de femmes et de jeunes doivent être renforcées et leurs activités communes respectives accompagnées, notamment au moyen de partenaires syndicaux internationaux. Il est vital d'aider les travailleurs de l'économie informelle à s'organiser, à la fois pour ces travailleurs et pour l'avenir du mouvement syndical. Il conviendrait de promouvoir activement le travail syndical dans ce

(10) L'informalisation à outrance de l'économie de la RDC met en difficulté les organisations syndicales à pénétrer le secteur de l'économie non structurée. La population active est estimée à 30 millions de travailleurs ; plus de 90% d'entre eux gagnent leur vie dans l'économie informelle

domaine sur la base des expériences nationales et internationales. Les groupes et associations de femmes syndicalistes méritent un soutien particulier dans ce domaine. Les dirigeants syndicaux doivent mettre la question de la démocratie interne et la transparence des syndicats à l'ordre du jour.

Le gouvernement de la RDC devra donner suite à l'engagement du ministère de la fonction publique d'organiser des élections sociales dans ce secteur.

Du côté des employeurs, la situation est différente étant entendu que sur les quatre plates-formes qui les regroupent et qui siègent au CNT, il existe une division assez claire selon la taille de leurs activités (grandes entreprises du secteur privé, les entreprises du portefeuille de l'Etat, les petites et moyennes ainsi que les petites et micro entreprises).

La FEC est une Chambre de commerce, d'industrie, d'agriculture, de mines et d'artisanat, et un syndicat patronal regroupant les entreprises privées et d'économie mixte qui a été créée en 1972. Elle est, en (RDC, l'organisation patronale la plus représentative du secteur privé et le partenaire privilégié du Gouvernement. Elle est membre de l'Organisation Internationale des Employeurs. Sa principale mission est de promouvoir et défendre les intérêts de ses membres. A cet effet, elle appuie le développement des entreprises du secteur privé et les représente auprès des pouvoirs publics, des organisations syndicales des travailleurs et des partenaires au développement. Un audit fonctionnel de la Fédération, réalisé avec l'appui financier de l'AFD en 2008, a conclu, notamment, à la nécessité de renforcer l'efficacité et la pertinence de ses actions dans son rôle d'animateur majeur de l'activité économique en RDC.

Ainsi, la FEC est appelée à diversifier et améliorer la qualité de services offerts aux entreprises, d'une part et à consolider davantage sa position de plaidoyer vis-à-vis de ses différents partenaires tant nationaux qu'internationaux privés ou étatiques, d'autre part. En effet, dans le cadre de lobbying, la FEC exprime, par la voix de ses organes, le point de vue du secteur privé sur l'environnement dans lequel les entreprises opèrent, afin de formuler des recommandations et de proposer des pistes de solutions pour faire face aux problèmes que rencontrent les entreprises dans leur exploitation. C'est ainsi que, pour bien mener son plaidoyer et espérer obtenir les résultats escomptés, le point de vue exprimé par la Fédération devra être assis essentiellement, sur des arguments construits à partir des enquêtes, études, sondages ou autres méthodes de collecte des données ou d'informations susceptibles de traduire les opinions du monde des affaires, mais surtout de refléter les faits économiques avérés.

Quant à la partie gouvernementale, l'instabilité politique des interlocuteurs responsables et la rotation quasi permanente de l'expertise nationale freine l'appropriation et la durabilité des actions.

Par Décret n°07/10 du 18 Septembre 2007, le CPDS avait été mis en place, avec pour missions : i) de consolider la paix sociale par un dialogue responsable et efficace ; ii) de créer un climat favorable à la réhabilitation de la culture du travail ; iii) d'assurer l'implication et l'adhésion des masses laborieuses aux objectifs de la croissance et du développement ; iv) d'émettre des avis sur les grandes orientations économiques à forte incidence sociale ; v) de favoriser un climat professionnel incitatif à la reconstruction nationale. Cet organe tripartite de dialogue a été dissout par la suite et n'a pas été remplacé. Les initiatives en cours visant à mettre en place un nouvel organe à même de mieux répondre aux attentes de toutes les parties, doivent se poursuivre et être soutenues.

1.8. Les Normes internationales du travail

La RDC a ratifié les huit conventions fondamentales du travail de l'OIT. Cependant certains dysfonctionnements persistent. Par exemple, les femmes font l'objet de discriminations en matière d'emploi et de rémunération et la plupart d'entre elles occupent des postes peu qualifiés. Malgré l'abolition législative de l'obligation d'obtenir l'autorisation de leurs maris pour exercer une activité salariée, cette pratique résiste souvent dans la réalité.

D'après le dernier rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), la RDC peine à s'acquitter de ses obligations constitutionnelles, notamment celle de faire rapport sur les conventions ratifiées. Par ailleurs, il convient de rappeler que la RDC a l'obligation de mener des consultations efficaces sur certaines questions relatives aux activités de l'OIT, du fait d'avoir ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Les consultations en question vont bien au-delà de la simple obligation de communication d'informations¹¹, puisqu'elles portent sur chacune des mesures à prendre au niveau national en matière de NIT¹². Tout Membre qui ratifie la convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces, aussi les efforts doivent rester constants dans ce domaine.

1.9. Egalité de genre ⁽¹³⁾

Malgré quelques avancées enregistrées les cinq dernières années, notamment sur l'arsenal juridique le chemin à parcourir pour l'égalité entre les sexes en RDC reste encore long. L'observation des faits, montre que la situation des femmes est préoccupante et nécessite une implication (un plaidoyer) à haut niveau et la mise en œuvre des réformes courageuses. La prise en compte du genre dans les politiques et stratégies nationales et leur mise en œuvre ont conduit à une réduction des écarts entre hommes et femmes. Cependant, des inégalités notables persistent dans tous les domaines de la vie nationale. A titre d'exemple : si l'indice de parité garçon/fille est de 0,97 dans l'enseignement primaire, il se situe à 0,70 dans l'enseignement secondaire, et à 0,67 dans l'enseignement supérieur. Le taux de prévalence du VIH/SIDA est de 1,6 pour les femmes et 0,9 pour les hommes. Il y a 61,1% de femmes qui vivent encore en dessous du seuil de pauvreté pour 51,3% d'hommes, tandis que 44% de femmes ne peuvent pas accéder aux opportunités économiques.

Le même constat apparaît à l'Assemblée Nationale, au cours de la dernière législature, où 52 femmes ont été élues sur 500 députés, soit 10,4% loin de l'objectif visé de 30% ; au Sénat 6 femmes sur 108 sénateurs, soit 4,6 % (Objectif : 20%). Il en est de même pour le gouvernement où le taux de participation des femmes n'a jamais dépassé le seuil de 15%.

Pour ce qui concerne les violences faites à la femme, en 2017, 13.045 cas ont été enregistrés parmi lesquelles 51% ont reçu la prise en charge médicale, 73 % ont reçu la prise en charge psychosociale, seulement 19% ont reçu l'assistance judiciaire, et 8 % ont été réinsérées³⁵. L'enquête démographique et de santé de 2013-2014 montre que 43 % des femmes âgées de 25-49 ans au moment de l'enquête se sont mariées avant l'âge de 18 ans.

Les principaux défis à relever afin de réduire les inégalités de genre sont entre autres : (i) intégration du Genre dans les politiques, programmes et projets de développement dans tous les domaines ; (ii) promotion du leadership de la femme et sa participation dans les instances de prise de décision ; (iii) Elimination des violences basées sur le genre y compris les mariages d'enfants et les pratiques néfastes ; et (iv) renforcement du pouvoir économique de la femme.

¹¹ Prévue par l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT.

¹² Les questions visées l'article 5, paragraphe 1 a) à e), de la convention n° 144, à savoir: les réponses du gouvernement aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et ses commentaires sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence; les propositions à présenter à l'Assemblée nationale en relation avec la soumission des instruments adoptés par la Conférence; le réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet; les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail; et les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

¹³ Données provenant du Plan nationale Stratégique de Développement de la RDC, pp 176-177

II. PRIORITES ET REALISATIONS DU PROGRAMME

II.1. Leçons tirées de la coopération entre le BIT et les mandants

Les activités de coopération technique du BIT en RDC qui datent des années 1960 ont, à divers degrés, touché différentes dimensions du travail décent, à savoir : la promotion d'un emploi générateur d'un revenu suffisant, exercé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. A ce sujet, l'action du BIT a porté sur le renforcement des capacités et la mise en œuvre des projets limités dans le temps pour démontrer la faisabilité des approches techniques du BIT et pour en tirer les leçons pour l'avenir.

La coopération technique entre la RDC et le BIT a toujours été caractérisée par la volonté commune de promouvoir les quatre domaines prioritaires de l'action de l'OIT, à savoir : les droits fondamentaux, l'emploi, la protection sociale des travailleurs et le dialogue social. L'efficacité de cette coopération a permis à la RDC de : ratifier sept Conventions de l'OIT (en 2001), réviser le Code du travail en 2002, élaborer la loi portant création, organisation et fonctionnement des Tribunaux du Travail en 2002, organiser le Premier Forum sur l'Emploi en 2007, finaliser la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et participer à la réforme de l'INS. Cependant, dans le contexte post-conflits et de crise qui a prévalu depuis les deux dernières décennies, les difficultés de tout genre se sont manifestées tant du côté des mandants que de celui du BIT même.

II.2. Alignement sur les cadres de développement nationaux, régionaux et mondiaux

Le PPTD 2021-2024 de la RDC est ancré sur la plupart des grandes priorités de la déclaration de la 14^{ème} réunion régionale africaine, laquelle s'inspire de l'approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et s'appuie sur la Déclaration du centenaire. Il s'agit entre autres de :

- a. Faire du travail décent et de l'emploi productif une réalité pour la jeunesse en Afrique; développer les compétences, les technologies et la productivité en tant qu'outils essentiels pour améliorer l'avenir du travail en Afrique; transformer l'économie rurale informelle en Afrique pour y instaurer le travail décent; respecter les normes internationales du travail, promouvoir le dialogue social et réaliser l'égalité entre hommes et femmes ;
- b. Renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation ;
- c. Renforcer l'efficacité des institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs.

Le PPTD 2021-2024 de la RDC s'aligne aussi sur le Programme et Budget 2020-2021 et 2022-23 de l'OIT. Le PPTD en outre s'aligne sur l'appel mondial à l'action pour une reprise COVID-19 centrée sur l'humain adopté lors de la 109^{ème} Conférence Internationale du Travail, qui donne la priorité à la création d'emplois décents pour tous et s'attaque aux inégalités causées par la crise. [L'Appel mondial à l'action pour une reprise centrée sur l'humain](#) présente un programme complet. Il engage les pays à faire en sorte que leur reprise économique et sociale après la crise soit « pleinement inclusive, durable et résiliente. »

Le PPTD s'aligne aussi sur plan quinquennal de développement pour la période 2019-2023 qui se réfère à l'Etude Prospective de la RDC à l'horizon 2040 visant à ce que « en 25 ans, les potentiels des secteurs extractifs et agricoles de la RDC auront été mis en valeur, dans l'optique de construire une économie diversifiée à croissance inclusive et à revenu intermédiaire ». Le Plan quinquennal a bien intégré les principales préoccupations des ODD et la vision de l'Afrique 2063.

Le PNSD est un cadre fédérateur des toutes les stratégies sectorielles, pour la période susmentionnée, et intégré pour le développement de la RDC. Il vise comme objectifs booster la croissance inclusive, créer les emplois et accélérer l'atteinte des ODD.

Enfin le PPTD s'aligne sur l'UNSCDF 2020-2024 où certains effets ont été copiés et adaptés dans le cadre de ce PPTD. L'UNSCDF constitue la réponse commune des Nations Unies aux priorités du Gouvernement congolais inscrites dans son PNSD. Sa mise en œuvre sera assurée à travers les documents de programme pays des diverses entités du SNU opérant en RDC ainsi qu'à travers le développement des plans de travail conjoints des agences, fonds et programmes. A travers ce plan, les Nations Unies s'engagent à renforcer le dialogue politique et le partenariat stratégique avec le Gouvernement congolais et d'autres acteurs clés sur les politiques publiques en vue de permettre à la RDC de prendre une trajectoire ascendante dans l'atteinte des ODD à l'horizon 2030.

Ce PPTD s'articule autour de deux priorités principales suivantes :

- Priorité n°1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) ;
- Priorité n°2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social et des droits fondamentaux au travail

Ces priorités s'alignent aux cadres nationaux comme repris dans le tableau ci-dessous :

Priorités	PNSD	UNSCDF	PNE	ODD
Priorité 1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons)	Pilier 3. Consolidation de la croissance économique, diversification et transformation de l'économie	Axe 2 : Croissance économique inclusive, développement agricole, capture du dividende démographique, protection et gestion durable des ressources naturelles	OS1. Placer l'emploi au centre des préoccupations macro-économiques et sectorielles ; Accroître l'offre d'emploi décent et développer le secteur privé ; OS2. Améliorer l'employabilité des populations ciblées et la formation professionnelle ; OS3. Organiser le système d'information et améliorer la gouvernance du marché du travail; OS4. Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables ; OS5. Renforcer les capacités institutionnelles des structures chargées de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle; OS6. Promouvoir l'entreprise du type moderne par la formalisation de l'économie informelle et sa modernisation.	ODD 8 (Cibles : 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.b) - ODD 1 (Cibles : 1.3) - ODD 4(4.4) - ODD 16 (16.7) - ODD 17 (Cible 17.18)
Priorité 2 : Améliorer la productivité du travail par la promotion du dialogue social et des droits fondamentaux au travail	Pilier 1 : Valorisation du capital humain, développement social et culture Pilier 2 : Renforcement de la bonne gouvernance, restauration de l'Etat et consolidation de la paix	Axe 1 : Consolidation de la paix, respect des droits humains, protection des civils, cohésion sociale et démocratie Axe 3 : Accès aux services sociaux de base et assistance humanitaire	OS3. Organiser le système d'information et améliorer la gouvernance du marché du travail; OS6. Promouvoir l'entreprise du type moderne par la formalisation de l'économie informelle et sa modernisation.	ODD 8 (Cibles : 8.7, 8.8)

Il apparaît, nettement que chaque priorité du PPTD trouve un répondant dans un ou deux axes de l'UNSCDF. Cela traduit l'option inamovible de l'équipe pays du SNU en RDC de faire de l'UNSCDF le référent commun de l'aide apporté au pays. Il faut rappeler que l'UNSCDF est lui-même aligné aux options stratégiques consignées dans le PNSD. Dans un tel schéma, au-delà du BIT comme

locomotive de l'appui à la réalisation du PPTD, les autres agences, sous l'égide de la coordination du SNU, apportent, suivant leurs mandats et leurs avantages comparatifs respectifs une contribution au Programme.

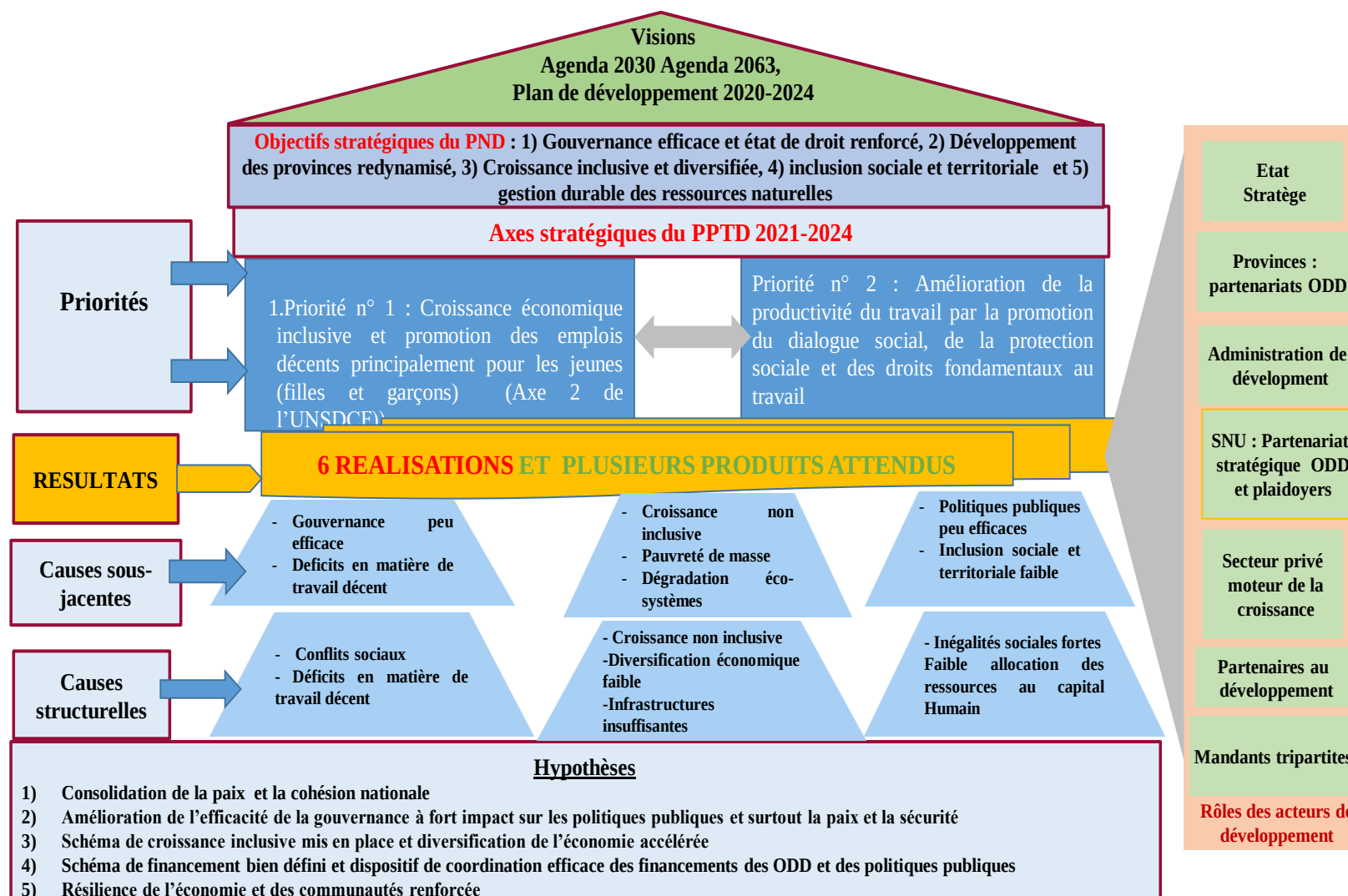
II.3 Priorités et réalisations du PPTD

Théorie du Changement

1. La raison première du PPTD est de promouvoir les opportunités pour les femmes et les hommes vivant en RDC d'obtenir un travail décent dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Fortement ancré sur l'Agenda du travail décent avec ses quatre objectifs stratégiques (l'emploi, la sécurité sociale, le dialogue social et les principes et droits fondamentaux au travail), le PPTD est organisé autour de 6 réalisations et de plusieurs produits. Il offre le cadre organisationnel qui permet à l'OIT d'apporter son assistance à la RDC.
2. La Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) est la première priorité du PPTD. A travers les réalisations, l'accent sera mis sur l'accès des jeunes hommes et femmes à un emploi décent, la réinsertion socio-économique et professionnelle des personnes durement affectées par le chômage la troisième, le développement du potentiel emploi attendu des investissements publics en accroissant les capacités des mandants dans la planification et l'exécution des approches HIMO et la dernière, assurer une bonne offre de formation en vue de l'amélioration de l'employabilité des jeunes dans un secteur de l'enseignement technique et professionnel rénové.
3. En effet, la croissance économique et les politiques sectorielles menées par la RDC au cours de ces dix dernières années n'ont pas produit les résultats escomptés. L'économie de la RDC connaît toujours des difficultés de transformation structurelle du fait que la croissance congolaise est tributaire du secteur extractif. Cette situation se caractérise par un déficit en matière de travail décent. En effet, le capital humain est peu adapté aux exigences de l'œuvre d'un développement inclusif durable, occasionnant un sous-emploi très élevé en milieu rural et le chômage des jeunes. Plusieurs facteurs socio-politiques et causes profondes expliquent le retard dans les mutations économiques et sociales qui n'ont pu être déclenchées suivant une trajectoire ascendante, mettant la RDC sur un sentier de croissance inclusive à fort impact sur les structures productives et le relèvement du niveau de développement du capital humain ainsi que sur la qualité des institutions.
4. L'amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social et des droits fondamentaux au travail est la deuxième priorité du PPTD. L'amélioration de la productivité du travail est un objectif important à réaliser pour une amélioration future du pouvoir d'achat des travailleurs. Au-delà des mesures de gestion technique pour y arriver, celles concernant sa protection et son extension ainsi que la sauvegarde de ses droits fondamentaux. La ratification des conventions, la mise en œuvre de leurs dispositions, ainsi qu'un meilleur contrôle de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession par les inspecteurs sociaux et du travail, permettront d'améliorer le cadre du dialogue social entre les parties. Le travailleur jouissant d'une bonne protection et en bonne santé sera sans aucun doute le plus productif possible.
5. Au niveau de l'amélioration de la productivité du travail, les causes immédiates sont le développement de la corruption, la prolifération des mouvements syndicaux, la faible qualité des services publics et les difficultés d'accès aux services de la justice surtout pour les groupes les plus vulnérables. Les causes sous-jacentes sont l'inefficacité de plusieurs politiques publiques et le manque de culture de redevabilité à tous les niveaux de la gestion des ressources publiques. Enfin, les causes profondes sont l'inexistence d'une véritable administration du développement et l'insuffisante participation des acteurs locaux et nationaux dans la gestion du développement. A cela s'ajoute l'instabilité et les conflits récurrents qui constituent une cause sous-jacente

transversale du niveau de pauvreté, de la gravité de la violation des droits humains, des crises alimentaires et du déplacement des populations.

6. Le changement attendu par le PPTD est tributaire de plusieurs conditions à réunir en particulier :
 - La stabilité des institutions et le renforcement de l'état de droit ainsi que la consolidation de la paix et de la sécurité sur l'ensemble du territoire ;
 - La mise en œuvre des priorités de développement du pays et leur arrimage aux ODD et à l'agenda 2063 de l'UA dans le cadre d'un plan de financement prévisible pour les cibles prioritaires des ODD ;
 - Le développement des mécanismes de mise œuvre des programmes intégrés de l'UNSDCF ;
 - L'efficacité des mécanismes de coordination du PPTD et l'implication des mandants dans la mise en œuvre et le suivi du PPTD ;
 - La résilience de l'économie nationale à la volatilité des marchés mondiaux des matières



Priorité n°1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) (Axe 2 de l'UNSDCF)

L'économie congolaise a connu un taux de croissance annuel moyen de 6%, entre 2004 et 2017. Cette croissance s'est distinguée par des fluctuations, passant de 5,6 % en 2006 à 3,7 % en 2017, et sa faible inclusivité due au fait que cette croissance est toujours portée par les secteurs extractifs, en particulier les mines. L'insuffisance des infrastructures et un climat peu propice à l'investissement font partie des principaux défis à relever. La croissance économique de ces dernières années n'a pas eu d'impacts très significatifs sur l'accélération du développement humain. L'accès difficile à l'emploi et la faiblesse des revenus quant à eux affectent les « ayant droit » à l'emploi décent que sont les jeunes des deux sexes, scolarisés et non scolarisés, avec ou sans qualification professionnelle, vivant en milieu rural, urbain et péri urbain et les personnes vivant avec handicap. Les jeunes, surtout les diplômés sans emplois, manquent d'orientation, d'information et de soutien efficaces pour développer eux-mêmes leurs initiatives. Il s'agira en outre d'améliorer le secteur de l'enseignement technique en améliorant les modules de formation existants et tout en modifiant les curricula et de mettre en place un programme de développement d'initiatives créatrices d'emplois. Une attention particulière sera portée aux femmes et aux jeunes filles afin de réduire les inégalités entre hommes et femmes dans l'emploi. Il sera tenu compte dans les zones rurales de la nature et des écosystèmes, afin de développer l'entrepreneuriat rural et les initiatives « green jobs ».

Le PPTD contribuera à résoudre ces problèmes à travers deux réalisations : i) promotion d'une croissance inclusive, et ii) développement d'un système de protection sociale inclusif.

Réalisation n°1.1 : D'ici 2024, les populations congolaises jouissent d'une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes

Les causes profondes de la vulnérabilité socio-économique des populations et le manque de compétitivité de l'économie congolaise sont liés, entre autres, à la faible diversification de la production basée sur un schéma de croissance inclusive génératrice d'effets multiplicateurs sur la création d'emplois décents durables et d'inclusion sociale. La réalisation va contribuer à jeter les bases solides d'une croissance inclusive porteuse de nouvelles dynamiques économiques valorisant la création d'emplois ; mais ce changement attendu ne peut s'opérer que si les nouvelles politiques publiques se traduisent par des programmes de diversification de l'économie à travers les chaînes de valeur agricole et de développement de l'emploi décent dans les sphères des pauvres et de développement de l'entrepreneuriat féminin et des jeunes ; si l'environnement des affaires est plus incitatif et des outils de finance inclusive sont mis en place en direction des PME, des jeunes et des femmes ; alors la croissance économique sera inclusive et contribuera à la diversification de l'économie et à la réduction de la pauvreté.

Principaux produits :

- Produit 1.1.1. Les institutions publiques et privées œuvrant dans les secteurs porteurs de croissance sont dotées des capacités leur permettant de développer et de mettre en œuvre des stratégies ainsi que des politiques sectorielles efficaces (politiques des PME, migration vers la formalité, finance inclusive, Genre dans l'agriculture, Emploi), s'inscrivant dans un schéma de croissance économique inclusive et durable.
- Produit 1.1.2 Des chaînes de valeur agricole porteuses sont développées à travers l'agrobusiness et la mise en place d'infrastructures de qualité s'inscrivant dans une dynamique de transformation structurelle de l'économie
- Produit 1.1.3 Les capacités des mandants sont renforcées pour la planification et l'exécution des approches HIMO.

Réalisation no 1.2 : D’ici 2024, les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent l’employabilité des jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables

Les causes du chômage des jeunes en RDC sont multiples et complexes. Elles relèvent aussi bien des facteurs de l’offre que de la demande. Le principal défi auquel la réalisation entend répondre est les institutions nationales publiques et privées n’assurent pas efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui faciliteront l’employabilité des jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables. Il s’agira de renforcer l’accompagnement technique et financier des jeunes et l’approche d’apprentissages de qualité en tant qu’approche centrale pour remédier à l’inadéquation des compétences et au chômage des jeunes. L’objectif est d’améliorer le secteur de l’enseignement technique en améliorant les modules de formation existants et tout en modifiant les curricula et de mettre en place un programme de développement des initiatives génératrices d’emplois. Ce programme s’appuiera notamment sur le dispositif conçu par le BIT pour renforcer les capacités managériales de ce groupe cible en vue de faciliter l’insertion professionnelle. Les programmes de formation en entreprise, dirigés par les employeurs, peuvent aider à résoudre également le problème de la pertinence des compétences. Les systèmes de validation des acquis de l’expérience (VAE) permettent de certifier les formations acquises de manière informelle et non formelle, facilitant ainsi la transition vers l’économie formelle. La Recommandation 205 de l’OIT formule d’ailleurs des orientations dans ce sens.

Il s’agit à court et moyen termes de contribuer à la mise à disposition des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables des centres d’incubation et de pépinières d’entreprises. Une attention particulière sera portée aux femmes et aux jeunes filles afin de réduire les inégalités entre hommes et femmes dans l’emploi. Il sera tenu compte dans les zones rurales de la nature et des écosystèmes, afin de développer l’entrepreneuriat rural et les initiatives « green jobs ».

Principaux produits

- Produit 1.2.1. La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) mise en place
- Produit 1.2.2 : Les Organisations d’employeurs et de travailleurs et Ministères sectoriels clés (Emploi et travail, Formation professionnelle, Apprentissage et Artisanat, Agriculture, Education, PME) sont dotés d’outils pour améliorer la qualité de la main d’œuvre et employabilité des jeunes hommes et femmes

Priorité n° 2 : Amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail

L'amélioration de la productivité du travail est un objectif important à réaliser pour une amélioration future du pouvoir d'achat des travailleurs. Au-delà des mesures de gestion technique pour y arriver, celles concernant sa protection et son extension ainsi que la sauvegarde de ses droits fondamentaux. La ratification des conventions, la mise en œuvre de leurs dispositions, ainsi qu'un meilleur contrôle de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession par les inspecteurs sociaux et du travail, permettront d'améliorer le cadre du dialogue social entre les parties. Le travailleur jouissant d'une bonne protection et en bonne santé sera sans aucun doute le plus productif possible. Le dialogue social au niveau national est bien vivant mais des progrès restent à faire. En écho au rapport de la commission mondiale sur le travail décent de l'OIT, la priorité s'attachera à appuyer et promouvoir des politiques publiques renforçant la représentation collective des travailleurs et des employeurs par le dialogue social

Réalisation 2.1 : La prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier les personnes vulnérables, les femmes et les jeunes (effet 1 de l'axe 1 de l'UNSDCF)¹⁴

Les mécanismes du dialogue social ainsi que la promotion des espaces/platformes multi acteurs au niveau communautaire est déterminant pour les changements attendus tant au niveau de la productivité du travail que de la lutte contre le travail des enfants. Dans ce contexte, le PPTD confortera les efforts de renforcement des capacités de certaines institutions du dialogue sociale. La ratification des conventions, la mise en œuvre de leurs dispositions, ainsi qu'un meilleur contrôle de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession par les inspecteurs sociaux et du travail, permettront d'améliorer le cadre du dialogue social entre les parties. Le travailleur jouissant d'une bonne protection et en bonne santé sera sans aucun doute le plus productif possible.

Principaux produits

- Produit 1.2.1 Les dialogues politiques au niveau national, régional et local ainsi que les négociations intra et intercommunautaires sont promues afin de mettre un terme aux violences et de promouvoir la culture de la paix (produit 1.3 de l'effet 1 de l'UNSDCF)¹⁵
- Produit 2.1.2 : Les capacités des employeurs et des travailleurs (hommes/femmes) sont renforcées pour promouvoir le dialogue social et accroître leur influence sur les politiques publiques.
- Produit 2.1.3: Les membres du CNT, de la Commission paritaire et de l'organe de dialogue social national tripartite sont régulièrement mis à niveau sur les techniques de négociation

¹⁴ NB : intervention du PPTD se fera dans le cadre de la promotion de la paix par le dialogue social

¹⁵ NB : le PPTD se concentrera sur les mécanismes de promotion du dialogue social

Réalisation 2.2: D'ici 2024, les institutions publiques, les media et la société civile, au niveau central et décentralisé exercent efficacement leurs rôles pour une gouvernance démocratique apaisée, efficace et inclusive, porteuse d'effets sur la participation citoyenne et le renforcement de l'état de droit (effet 3 de l'axe 1 de) l'UNSDCF

Le développement efficace des institutions est tributaire de plusieurs conditions. L'accès à l'information et le rôle des partenaires sociaux en tant que capacités de veille et d'appui à certains processus nationaux sont également au cœur de la problématique de la gouvernance inclusive et efficace.

Le PPTD contribuera à l'amélioration de la gouvernance démocratique à travers le renforcement du tripartisme.

En effet, le programme régional de dialogue social en Afrique (PRODIAF) du BIT a soutenu le renforcement des capacités en matière de négociation et de médiation en faveur des employeurs, des syndicalistes, y compris les femmes syndicalistes, des inspecteurs du travail et des Secrétaires Généraux de l'administration publique. Les efforts des mandants méritent d'être soutenus et encouragés. Le renforcement du tripartisme débouche sur des réalisations attendues du côté de deux structures de dialogue social, à savoir le Conseil National du Travail et la Commission Paritaire de l'administration publique (pour la Fonction Publique).

Principaux produits

- Produit 2.2.1: La participation des femmes et jeunes dans tous les secteurs de la société (politique, économique, sociale et culturel) est renforcée grâce à la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes (Produit 3.3 de l'effet 3 de l'UNSDCF).
- Produit 2.2.2: Les mandants tripartites et autres acteurs intervenants dans l'application des NIT sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées, ainsi que sur leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier.
- Produit 2.2.3 : Les capacités des mandants tripartites de la RDC sont renforcées dans la lutte contre l'impact de la pandémie de COVID19 en milieu de travail.

Réalisation 2.3 : D'ici 2024 la population congolaise, plus spécifiquement les plus vulnérables (femmes, enfants, personnes réfugiées et déplacées) jouissent mieux de leurs droits, de l'accès équitable à la justice y compris la justice juvénile, et connaissent une amélioration du respect des droits humains, à travers le renforcement des systèmes judiciaire, sécuritaire, et des capacités de veille des organisations de la société civile sur les droits humains et la redevabilité de toutes les institutions (effet 2 de l'axe 1 de l'UNSDCF)¹⁶

La quête de la justice sociale dans un contexte de mutation rapide et profonde implique pour l'OIT d'appréhender la nouveauté et d'en tenir compte afin de la mettre au service du travail décent. La non application des normes internationales du travail, le manque de confiance à l'indépendance des trois pouvoirs (législatif, exécutif et judiciaire) et le déficit de légitimité des pouvoirs locaux directement élus sont des problèmes clés qui minent le développement des institutions efficaces et en qui les populations ont confiance pour leur sécurité.

¹⁶ NB : le PPTD mettra l'accent sur les principes et droits fondamentaux au travail, la lutte contre le travail des enfants et les NIT

La RDC a ratifié 37 Conventions dont les huit conventions fondamentales. Le BIT fournit son assistance dans la mise en œuvre de la législation. Les besoins demeurent importants compte tenu du nombre et des lacunes encore constatés par les organes de contrôle de l'OIT ces dernières années, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, l'abolition du travail forcé, l'élimination des pires formes de travail des enfants, ou encore la protection contre la discrimination au travail. Il y a un besoin urgent de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et de faire rapport adéquatement sur les mesures prises. L'inspection du travail éprouve des difficultés à s'acquitter de sa mission à certains défis auxquels elle fait face, notamment le manque des moyens d'actions, les déficits de formation et de perfectionnement, l'insuffisance et le vieillissement de son personnel inégalement réparti sur le territoire national. Le BIT continuera à fournir son assistance pour : assurer le respect des conventions ratifiées et la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle ; et promouvoir la ratification d'autres conventions pertinentes.

Principaux Produits :

- Produit 2.3.1 : Les mécanismes de protection y compris les enfants sont renforcés, les populations sont sensibilisées, informées sur leurs droits et sont capables de s'en prévaloir (produit 2.1 de l'effet 2 de l'UNSDCF)
- Produit 2.3.2 : Le Gouvernement s'acquitte de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT
- Produit 2.3.3 : Les mandants tripartites et autres acteurs intervenants dans l'application des NIT sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées, ainsi que sur leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier

Réalisation 2.4 : D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et d'un dividende démographique portée par la maîtrise démographique et l'autonomisation des jeunes et des femmes (Effet 2.2 du CF)

Le niveau de couverture de protection sociale est très faible en RDC du fait de la prédominance du secteur informel ; à peine 10 % de la population bénéficie d'un système de couverture sociale. Les filets sociaux ne touchent pas très largement les catégories les plus vulnérables. Cette situation est liée à l'incapacité du système productif actuel de créer des opportunités d'emplois décents, surtout pour les jeunes. Cette réalisation contribuera à l'opérationnalisation d'un système de protection sociale inclusif soutenable et faciliter l'insertion des jeunes dans le marché du travail. La politique et la stratégie nationale de protection sociale ont définis les axes stratégiques ainsi que les programmes pour l'extension de la protection sociale en RDC. Conformément à ces documents, la stratégie consistera d'une part à renforcer les mécanismes existants afin d'améliorer leur efficacité et d'autre part à définir les cadres institutionnels et législatifs adaptés pour la couverture des travailleurs de l'économie informelle et du secteur agricole.

Principaux produits :

- Produit 2.4.1 : Les capacités institutionnelles en charge des politiques sociales et économiques sont renforcées pour permettre à la population de bénéficier d'un accès facile à un système de couverture et de protection sociale efficace
- Produit 2.4.2 Un socle de protection sociale est progressivement mis en place par le gouvernement
- Produit 2.4.3 : Les services de sécurité sociale sont étendus aux travailleurs indépendants notamment du secteur informel et aux paysans agriculteurs
- Produit 2.4.4 : La participation de la CNSS, de la CNSSAP et des mutuelles de santé à l'extension de la protection sociale est effective

- Produit 2.4.5 : L'architecture institutionnelle et technique du système de couverture universelle en santé est rendue opérationnelle
- Produit 2.4.6 : Les mesures d'application de la loi n° 17/002 du 08 février 2017 déterminant les principes fondamentaux relatifs à la mutualité sont élaborés.
- Produit 2.4.7 : La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont renforcées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale
- Produit 2.4.8 : Des mutuelles de santé et associations mutualistes en matière d'assurance santé pour les travailleurs sont soutenues

III. GESTION, SUIVI-EVALUATION ET STRATEGIE DE MOBILISATION DES RESSOURCES

3.1. Partenariat

Le PPTD constitue un cadre de partenariat, de transparence et d'information mutuelle impliquant non seulement les partenaires traditionnels du BIT (Ministère de l'emploi, employeurs et travailleurs), mais aussi les Ministères sectoriels d'appui à la création d'emploi (Industrie et PME, Travaux Publics, Agriculture et développement rural, Genre, Environnement/Conservation de la Nature et Tourisme, PTT/NTIC,...), les Ministères de coordination (Plan, Finance, Intérieur/Décentralisation,...) et les partenaires au développement tant du Système des Nations Unies (PNUD, FAO, OMS, UNICEF, UNFPA, ONUFEMMES, ONUSIDA,...) que de la coopération bi- et multilatérale (Union Européenne, Banque Mondiale, Belgique, DFID, AFD,...). Le comité de suivi du PPTD devra donc être élargi à ces ministères et autres partenaires qui seront associés à la recherche de financement.

3.2. Mobilisation des ressources

Le PPTD constitue un cadre de mobilisation des ressources. Alors que le BIT s'engage à mettre en place les ressources techniques disponibles aussi bien au niveau du Siège que dans ses bureaux de terrain, la responsabilité de la recherche des fonds pour la mise en œuvre des programmes et projets d'envergure nationale reste partagée entre le Gouvernement et les partenaires nationaux avec l'accompagnement du BIT. La conception des projets et programmes sera déterminée par l'existence d'une convergence entre la priorité nationale soutenue par une réelle volonté politique, l'existence d'une capacité technique pouvant être renforcée par le BIT et la possibilité de mobilisation des ressources nationales ou extérieures pour la mise en œuvre des activités. Sur la base du plan de mise en œuvre du PPTD, le BIT apportera son appui technique au Ministère de l'Emploi qui assurera le « lead » d'organiser, en étroite collaboration avec les Ministères de coordination et les partenaires sociaux, une table ronde des bailleurs de fonds pour les ressources extérieures et intérieures.

La mise en œuvre de ce PPTD requiert des ressources à hauteur de **30'562'460 USD**. Les partenaires techniques et financiers soutenant le PPTD et déjà identifiés contribueront à hauteur de **13'731'497 USD**. La contribution des spécialistes et autres fonctionnaires du BIT, estimée en temps de travail par mois, est de **1'335'000 USD**. Ainsi le gap à mobiliser est de **15'495'963 USD**.

3.3. Suivi et évaluation du PPTD

Le suivi et l'évaluation seront assurés par un Comité tripartite, émanation du Conseil National du Travail (CNT) qui sera élargi aux différents partenaires socio-économiques et au développement de la RDC concernés par les questions de l'emploi, de la protection sociale, du dialogue social et des droits fondamentaux au travail. Les Partenaires techniques et financiers pourraient être intégrés, comme observateurs, dans ce comité.

Ce mécanisme s'appuiera sur des réunions périodiques, selon des modalités à définir, qui seront organisées régulièrement afin de suivre l'évolution du PPTD. Une revue périodique sera organisée pour analyser les impacts du programme et ses performances en ce qui concerne les priorités et les objectifs fixés. Les réunions et les revues périodiques feront l'objet des rapports validés par l'ensemble des partenaires du PPTD. Les résultats permettront de décider, si nécessaire, de réadapter le PPTD aux changements de la situation sur le terrain. Au terme de la période couverte par le PPTD, il sera procédé à une évaluation finale indépendante afin de capitaliser l'expérience pour les futurs exercices.

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 de plus important aux côtés des Ministères en charge de l'emploi et de la formation

professionnelle(ETPS) pour assurer la pleine participation de tous les partenaires ainsi que l'appropriation nationale et la réussite de l'exécution de ce PPTD.

3.4. Rôle des mandants tripartites

La mise en œuvre effective du PPTD exige la participation de toutes les parties prenantes, notamment le Gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le Gouvernement de la RDC devra mettre en place un Comité tripartite de suivi de la mise en œuvre de ce PPTD auquel il accordera les facilités de fonctionnement. Ce Comité aura, entre autres rôles, de surveiller le suivi de la mise en œuvre de ce PPTD. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, parties prenantes de ce Comité tripartite, seront impliquées au même titre que la partie gouvernementale. Ils siègeront sur un même pied d'égalité durant tout le processus de mise en œuvre et de suivi.

Pour assurer la pleine implication des mandants tripartites de l'OIT (Gouvernement, organisations d'employeurs, organisations de travailleurs) dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation, il s'avère nécessaire de renforcer leurs capacités. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT seront mis à profit pour aider les mandants à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre du PPTD.

3.5. Mécanismes de pérennisation

Dans l'optique du faire-faire, le BIT apporte un appui méthodologique, un transfert d'expertise et d'outils à la partie nationale, maître d'ouvrage du Programme. Cette dernière devra veiller à la consolidation des acquis et au passage à l'échelle des interventions concluantes, ce qui suppose un dispositif de suivi et de capitalisation des résultats.

Il serait judicieux, dans ce sillage, de mettre en place un CNS, un organe simplifié formé par les mandants tripartites comme dispositif de suivi dédié à cette tâche. Pour la pérennité des résultats décrits dans ce document, des ressources structurelles et/ou additionnelles du Gouvernement seront nécessaires pour les consolider, les parachever et en maintenir les acquis à moyen et long termes.

3.6. Facteurs extérieurs et hypothèses de réalisation

A la mise en œuvre du PPTD RDC s'attache plusieurs risques.

Les principaux risques globaux sont liés à la situation post conflit qui laisse planer quelques incertitudes politiques, aux difficultés qui pourraient découler de la mobilisation des ressources adéquates pour la mise en œuvre intégrale du programme, à la disponibilité d'expertise pouvant travailler sur les domaines clés du PPTD.

La mise en œuvre satisfaisante du PPTD est basée sur les hypothèses suivantes :

- La stabilité de l'environnement politique, socioéconomique et institutionnelle ;
- La bonne gouvernance socioéconomique et un climat des affaires amélioré et incitatif ;
- La disponibilité des fonds et des ressources humaines qualifiées en matière de politique d'emploi ;
- La matérialisation effective de la volonté politique à travers notamment l'adoption de la Politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, l'intégration effective de la dimension « emploi » dans le DSCRPII comme un des piliers majeurs ;
- La disponibilité des acteurs du monde du travail et de moyens de mise en œuvre ;
- Les mandants tripartites s'impliquent effectivement dans le processus de mise en œuvre du PPTD et le personnel formé demeure en poste en dépit des changements politiques ;
- Le climat social est favorable dans les entreprises ;
- Les conditions sont favorables à la réforme et à l'extension de la protection sociale et la volonté politique soutient la réforme proposée ;
- Les personnes vulnérables, en particulier la femme et les jeunes filles et garçons, ne sont pas discriminés par les opérateurs économiques à la base et les membres des communautés.

ANNEXES

I. LISTE DES CONVENTIONS DE L'OIT RATIFIEES PAR LA RDC

1. Convention n° 4 sur le travail de nuit (femmes), (rat. 1960)
2. Convention n° 11 sur le droit de l'Association (agriculture), 1921 (rat. 1960)
3. Convention n° 12 sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921 (rat. 1960)
4. Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921 (ratification : 1960)
5. Convention n° 17 sur la réparation des accidents du travail, 1925 (rat. 1960)
6. Convention n° 18 sur les maladies professionnelles, 1925 (rat. 1960)
7. Convention n° 19 sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925 (rat. 1960)
8. Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (rat. 1960)
9. Convention n° 27 sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929 (rat. 1960)
10. Convention n° 29 sur le travail forcé, 1930 (rat. 1960)
11. Convention n° 50 sur le recrutement des travailleurs indigènes, 1936 (rat. 1960)
12. Convention n° 62 concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937 (rat. 1960)
13. Convention n° 64, sur les contrats de travail (travailleurs indigènes), 1939 (rat. 1960)
14. Convention n° 81, sur l'inspection du travail, 1947 (ratification : 1968)
15. Convention n° 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratification 2001)
16. Convention n° 88, sur le service de l'emploi, 1948 (ratification : 1969)
17. Convention n° 89, sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (rat. 1960)
18. Convention n° 94, sur les classes de travail (contrats publics) 1949 (rat. 1960)
19. Convention n° 95, sur la protection du salaire, 1949 (rat. 1960)
20. Convention n° 98, Droit de l'organisation et de négociation collective, 1949 (rat. 1969)
21. Convention n° 100, sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratification : 1969)
22. Convention n° 102, sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (ratification : 1987)
23. Convention n° 105, sur l'abolition du travail forcé, 1957 (ratification : 2001)
24. Convention n° 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (rat. 2001)
25. Convention n° 116, portant révision des articles finals, 1961 (rat. 1960)
26. Convention n° 117, la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962 (rat. 1962)
27. Convention n° 118, sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 (rat. 1967)
28. Convention n° 119, sur la protection des machines, 1963 (ratification : 1967)
29. Convention n° 120, hygiène (commerce et bureaux), 1964 (rat. 1967)
30. Convention n° 121, sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 (tableau I modifié en 1980), (rat. 1967)
31. Convention n° 135, concernant les représentants des travailleurs 1971 (rat. 2001)
32. Convention n° 138, sur l'âge minimum, 1973 (rat. 2001) (âge min. spécifié 14 ans)
33. Convention n° 144, sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratification : 2001)
34. Convention n° 150, sur l'administration du travail, 1978 (ratification : 1987)
35. Convention n° 158, sur le licenciement, 1982 (ratification : 1987)
36. Convention n° 182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratification : 2001)

PPTD 2021-2024 RDC

CADRE DES RESULTATS

Impact / Priorités de développement national / Cadres régionaux/ODD et cibles des ODD

Priorité n° 1 : Croissance économique inclusive et promotion des emplois décents principalement pour les jeunes (filles et garçons) (Axe 2 de l'UNSDCF))

Champ d'action pour le travail décent (*éléments spécifiques se rapportant au travail décent; par exemple, si la priorité est la réduction de la pauvreté, l'objectif du travail décent pourrait être l'extension de la protection sociale*).

ODD de référence : ODD 8, 9, 12, 13, 14, 15

Plan National Stratégique de Développement 2018-2022 : Axe 4. Développement social et valorisation des ressources humaines

Pilier 3. Consolidation de la croissance économique, diversification et transformation de l'économie

PNE : OS1. Placer l'emploi au centre des préoccupations macro-économiques et sectorielles ; Accroître l'offre d'emploi décent et développer le secteur privé ;

OS2. Améliorer l'employabilité des populations ciblées et la formation professionnelle ;

OS3. Organiser le système d'information et améliorer la gouvernance du marché du travail;

OS4. Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes et des personnes vulnérables ;

OS5. Renforcer les capacités institutionnelles des structures chargées de la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle;

OS6. Promouvoir l'entreprise du type moderne par la formalisation de l'économie informelle et sa modernisation

Résultats	Indicateurs de performance (détaillés)	Période de référence (année)	Cible (fin du programme)	Source/ MoV	Énoncé de l'hypothèse
-----------	---	---------------------------------	-----------------------------	-------------	-----------------------

Réalisation (outcome) 1.1 : D'ici 2024, les populations congolaises jouissent d'une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes (CF UNSDCF, Effet 1, axe 2)	IE 2. 1.1 Taux de croissance annuelle du PIB réel par habitant (Cible ODD 8.1)	4,9 % (2018)	9 %	Banque Centrale du Congo INS, OIT (Estimation modélisée)	Consolidation de la paix et la cohésion nationale Amélioration de l'efficacité de la gouvernance à fort impact sur les politiques publiques et surtout la paix et la sécurité Schéma de croissance inclusive mis en place et diversification de l'économie accélérée Résilience de l'économie et des communautés renforcée
	IE 2.1.2 : PIB/habitant (Cible ODD 8.1) IE 2.1.4 : Taux d'emplois (jeunes, femmes, jeunes) IE 2.1.5 Proportion de la population vivant au-dessous du seuil national de pauvreté, par sexe et âge (seuil de 1,90 \$) Cible 1.1 ODD1)	495\$ (2019) 16.6% (2016) H : 63,3 %, F : 59%, J:33 % (2016) 74 % (2017)	Plus de 1000 \$ 22% H : 64 %, F :62%, J :33,5 % 50 %	Rapport IDH ILO NORMLEX	
Produit 1.1.1 Les institutions publiques et privées œuvrant dans les secteurs porteurs de croissance sont dotées des capacités leur permettant de développer et de mettre en	Niveau d'avancement de la mise en œuvre de la PNEFP	ND	25%	METPS, Parlement, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Agences SNU, Intersyndicale, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	

œuvre des stratégies ainsi que des politiques sectorielles efficaces (politiques agricole, des PME, migration vers la formalité, finance inclusive, Genre dans l'agriculture, Emploi), s'inscrivant dans un schéma de croissance économique inclusive et durables (Produit 2.1.1 du CF)					
Produit 1.1.2 Des chaines de valeur agricole porteuses sont développées à travers l'agrobusiness et la mise en place d'infrastructures de qualité s'inscrivant dans une dynamique de transformation structurelle de l'économie (Produit 2.1.2)	Ratio des jeunes (filles et garçons) récipiendaires de la formation professionnelle recrutés ou exerçant un auto emploi	ND	20%	METPS, Parlement, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Agences SNU, Intersyndicale, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	
Produit 1.1.3 Les capacités des mandants sont renforcées pour la planification et l'exécution des approches HIMO.	Nombre de projet HIMO élaboré	0	2	Ministère des ITPR, BIT, Banque Mondiale	

Réalisation no 1.2 : D'ici 2024, les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent l'employabilité des jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables	Pourcentage des jeunes (filles et garçons) ayant trouvé/retrouvé un emploi	ND	10%	Ministère de l'agriculture, METPS, BAD, BIT, Agences SNU
	Pourcentage des jeunes (filles et garçons) ayant acquis des qualifications professionnelles	ND	20%	
	Nombre de jeunes agri-preneurs désagregés par sexe ayant accès au processus d'incubation dans les filières porteuses de l'agriculture	ND	1'200	
Produit 1.2.1. La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) mise en place	La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) mise en place	0	1	Arrêté ministériel METPS, Ministère de la formation professionnelle
Produit 1.2.2 : Les Organisations d'employeurs et de travailleurs et Ministères sectoriels clés (Emploi et travail, Formation professionnelle, Apprentissage et Artisanat, Agriculture, Education, PME) sont dotés d'outils pour améliorer la qualité de la main d'œuvre et employabilité des jeunes hommes et femmes	% des mandants dont les capacités sont accrues dans les outils clés du BIT	ND	20%	Ministère des ITPR, BIT, Banque Mondiale
	Nombre d'écoles de métiers et autres structures d'apprentissage soutenues	1	5	METPS, Parlement, FNPS, OPEC, Ministère des finances, BCC, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Banque mondiale, Agences SNU, BIT
	Nombre d'incubateurs enforcés	0	7	

Priorité n° 2 : Amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail					
Champ d'action pour le travail décent (éléments spécifiques se rapportant au travail décent; par exemple, si la priorité est la réduction de la pauvreté, l'objectif du travail décent pourrait être l'extension de la protection sociale					
Réalisation 2.1. : La prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier les personnes vulnérables, les femmes et les jeunes (effet 1 de l'axe 1 de l'UNSDCF)¹⁷	Proportion des structures de dialogue social dont les capacités sont renforcées	0	5%	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	- La stabilité des institutions et le renforcement de l'état de droit ainsi que la consolidation de la paix et de la sécurité sur l'ensemble du territoire ; - La mise en œuvre des priorités de développement du pays et leur arrimage aux ODD et à l'agenda 2063 dans le cadre d'un plan de financement prévisible pour les cibles prioritaires des ODD ; - Le développement des mécanismes de mise œuvre des programmes intégrés de l'UNSDCF ; - L'efficacité des mécanismes de coordination du PPTD et l'implication des mandants dans la mise en œuvre et le suivi du PPTD ; - La résilience de
	% des litiges individuels de travail (désagregés par sexe) enregistrés et résolus au niveau de l'Inspection du travail	ND	50%		
Produit 2.1. 1 Les dialogues politiques au niveau national, régional et local ainsi que les négociations intra et intercommunautaires sont promues afin de mettre un terme aux violences et de promouvoir la culture de la paix (produit 1.3 de l'effet 1 de l'UNSDCF)¹⁸	Nombre de cadre permanent de dialogue social est opérationnalisé	0	2	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	

¹⁷ NB : l'intervention du PPTD se fera dans le cadre de la promotion de la paix par le dialogue social

¹⁸ NB : le PPTD se concentrera sur les mécanismes de promotion du dialogue social

Produit 2.1.2 : Les capacités des employeurs et des travailleurs (hommes/femmes) sont renforcées pour promouvoir le dialogue social et accroître leur influence sur les politiques publiques.	Nombre des politiques formulées avec la participation des employeurs et des travailleurs	ND	3	Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	l'économie nationale à la volatilité des marchés mondiaux des matières
Produit 2.1.3: Les membres du CNT, de la Commission paritaire et de l'organe de dialogue social national tripartite sont régulièrement mis à niveau sur les techniques de négociation	Nombre des membres des structures de dialogue social formés sur les techniques de négociation	ND	100	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	
Réalisation 2.2: D'ici 2024, les institutions publiques, les media et la société civile, au niveau central et décentralisé exercent efficacement leurs rôles pour une gouvernance démocratique apaisée, efficace et inclusive, porteuse d'effets sur la participation citoyenne et le renforcement de l'état de droit (effet 3 de l'axe 1 de l'UNSDCF) Cible ODD 16.6	Proportion d'entreprises ayant une convention collective Nombre des politiques formulées avec la participation des employeurs et des travailleurs	ND ND	75% 3	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	

Produit 2.2.1: La participation des femmes et jeunes dans tous les secteurs de la société (politique, économique, sociale et culturel) est renforcée grâce à la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes (Produit 3.3 de l'effet 3 de l'UNSDCF).	Nombre des structures tripartites renforcées	0	5	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	
Produit 2.2.2: Les mandants tripartites et autres acteurs intervenants dans l'application des NIT sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées, ainsi que sur leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier	Nombre de rapports sur les conventions ratifiées présentés dans les délais	7	11	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	
Produit 2.2.3 : Les capacités des mandants tripartites de la RDC sont renforcées dans la lutte contre l'impact de la	Nombre des structures/organisations des mandants renforcées	9	25	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, ONUSIDA, CIELS	

capable de s'en prévaloir (produit 2.1 de l'effet 2 de l'UNSDCF)	<u>IP .2..1.5</u> Nombre de mécanismes communautaires pour la promotion des droits en matière de procréation et la protection contre la violence sexiste	0	3		
Produit 2.3.2 : Le Gouvernement s'acquitte de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT	Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle	60%	90%	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	
Réalisation (outcome) 2.4 : D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et d'un dividende démographique portée par la maîtrise démographique et l'autonomisation des jeunes et des femmes (Effet 2.2 du CF)	IE 2. 2.1 Pourcentage de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, ventilé par sexe et par groupes de population (Cible ODD 1.3) IE2.2.2 : Part des dépenses publiques réalisées en matière de protection sociale IE 2. 2.3 : Nombre des programmes de protection sociale ou de renforcement de la résilience développés et mise en œuvre en faveurs de	10 % ND	40 % 30 %	Enquêtes Ministère de l'emploi / Agences SNU Ministères sectoriels /	Consolidation de la paix et la cohésion nationale Amélioration de l'efficacité de la gouvernance à fort impact sur les politiques publiques et surtout la paix et la sécurité Schéma de croissance inclusive mis en place et diversification de l'économie accélérée Résilience de l'économie et des communautés renforcée

	femmes, jeunes, enfants, réfugiés et déplacés IE.2.2.4. Existence d'un cadre national multisectoriel opérationnel de coordination de la protection sociale IE.2.2.5. % de la population cible couverte par les mécanismes de protection sociale en santé	ND Non ND	10 Oui 50 %	agences SNU Ministères sectoriels / agences SNU Ministères sectoriels / agences SNU	
Produit 2.4.1 : Les capacités institutionnelles en charge des politiques sociales et économiques sont renforcées pour permettre à la population de bénéficier d'un accès facile à un système de couverture et de protection sociale efficace	IE. Existence d'un programme national de protection sociale (IE 2.1.4 UNSDCF)	1	2	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	
Produit 2.4.2 Un socle de protection sociale est progressivement mis en place par le gouvernement	Nombre de travailleurs ayant adhéré à une assurance sociale	ND	25'000	CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST	

Produit 2.4.3 Les services de sécurité sociale sont étendus aux travailleurs indépendants notamment du secteur informel et aux paysans agriculteurs	Proportion des services de sécurité sociale sensibilisés sur le socle de protection sociale	1	9	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	
Produit 2.4.4 La participation de la CNSS, de la CNSSAP et des mutuelles de santé à l'extension de la protection sociale est effective	Nombre de mutuelles de santé renforcées	1	4	CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST	
Produit 2.4.5 L'architecture institutionnelle et technique du système de couverture universelle en santé est rendue opérationnelle	Existence d'un cadre politique et juridique de protection (IE 2.1.5 UNSDCF)	0	1	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	
Produit 2.4.6 Les mesures d'application de la loi n° 17/002 du 08 février 2017 déterminant les principes fondamentaux relatifs à la mutualité sont élaborés.	Les mesures d'application relatives à la loi sur la mutualité sont adoptées	0	1	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	
Produit 2.4.7 : La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont renforcées dans	Nombre des structures appuyées dans l'assainissement de leur milieu de travail pour lutter	9	30		

les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale	contre le COVID 19 La politique nationale de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail révisée et adoptée sur une base tripartite	0	1	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, ONUSIDA, CIELS	
Produit 2.4.8 : Des mutuelles de santé et associations mutualistes en matière d'assurance santé pour les travailleurs sont soutenues	Nombre des mutuelles de santé opérationnelles	ND	5	METPS, Ministère de la fonction publique, CNSS, Eglises, OSC	

DWCP results monitoring plan

First preparation date: Octobre 2021

Revision date:

Apendice 4: PPTD de la RDC (2021-2024) PLAN DE SUIVI DES RESULTATS

		Means of verification (Data sources, frequency and collection methods incl. any M&E link to TC projects)	Responsible staff/entity	Baseline and date	Milestones				End target and date: 31 décembre 2024	Cost for monitoring (US\$)	
					Year 1 2021	Year 2 2022	Year 3 2023	Year 4 2024			Required
CP outcome 1.1 : D’ici 2024, les populations congolaises jouissent d’une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l’entrepreneuriat des jeunes et des femmes (CF UNSDCF, Effet 1, axe 2)									1,155,000.00	45,000.00	
	CP outcome Indicator 1.1.1a: Taux de croissance annuelle du PIB réel par habitant (Cible ODD 8.1)	Rapport de la BCC, Rapport IDH du PNUD	Ministère du Plan, BCC, PNUD	4,9% (2018)	2%	2%	2%	3%	9%	0.00	0.00
	CP outcome indicator 1.1.1b: PIB/habitant (Cible ODD 8.1)	INS	INS	495\$ US (2019)	300	400	3100	1100	Plus de 10000\$US	0.00	0.00
	CP outcome indicator 1.1.1c: Taux d’emplois (jeunes, femmes, jeunes)	OIT (Estimation modélisée)	OIT , Plan, METPS	16.6% (2016) H : 63,3 %, F : 59%, J:33 % (2016)	17.5%H : 63,3 %, F : 59%, J:33 %	18% H : 63,6%, F : 59%, J:33.2%	20%H : 63,8 %, F : 59%, J:33.3%	22% H : 64 %, F : 59%, J:33.5 %	22% H : 64 %, F :62%, J :33,5 %	120,000.00	0.00

	CP outcome indicator 1.1.1d: Proportion de la population vivant au-dessous du seuil national de pauvreté, par sexe et âge (seuil de 1,90 \$) Cible 1.1 ODD1)	Rapport IDH	PNUD	74% (2017)	70%	62%	57%	50%	50%	100,000.00	0.00
	CP outcome indicator 1.1.1e: La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ratifiées	ILO NORMLEX	OIT, METPS	0	0	1 (142)	2 (122)	3 (156)	3 conventions ratifiées (C122, C142 et C156)	75,000.00	15,000.00
	CP outcome indicator 1.1.2a: Niveau d'avancement de la mise en œuvre de la PNEFP	METPS, Parlement, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Agences SNU, Intersyndicale, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	METPS	ND	5%	15%	20%	25%	25%	600,000.00	10,000.00

CP outcome indicator 1.1.2b: Ratio des jeunes (filles et garçons) récipiendaires de la formation professionnelle recrutés ou exerçant un auto emploi	METPS, Parlement, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Agences SNU, Intersyndicale, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	METPS, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Agences SNU, Intersyndicale, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, BIT	ND	2%	10%	15%	20%	20%	250,000.00	10,000.00
CP outcome indicator 1.1.2c: Nombre de projet HIMO élaboré	Ministère des ITPR, BIT, Banque Mondiale	Ministère des ITPR, BIT, Banque Mondiale	0	1	2	2	2	2	10,000.00	10,000.00
CP outcome 1.2: D'ici 2024, les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent l'employabilité des jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables									145,000.00	10,000.00
CP outcome indicator 1.2.1a: Pourcentage des jeunes (filles et garçons) ayant trouvé/retrouvé un emploi	Ministère de l'agriculture, METPS, BAD, ONEM, BIT, Agences SNU	Ministère de l'agriculture, METPS, BAD, ONEM, BIT, Agences SNU	ND	1%	4%	2%	3%	10%	100,000.00	0.00
CP outcome indicator 1.2.1b: Pourcentage des jeunes (filles et garçons) ayant acquis des qualifications professionnelles	METPS/INPP	METPS/INPP	ND	3%	7%	4%	6%	20%	10,000.00	0.00
CP outcome indicator 1.2.1c: Nombre de jeunes agripreneurs désagrégés par sexe ayant accès au processus d'incubation dans les filières porteuses de l'agriculture	Ministère de l'agriculture, BAD, BIT, Agences SNU	Ministère de l'agriculture, BAD, BIT, Agences SNU	ND	100	0	1100	0	1'200	15,000.00	5,000.00

CP outcome indicator 1.2.1d:La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) mise en place	METPS, Ministère de al formation professionnelle, INPP, BIT	METPS, Ministère de al formation professionnelle, INPP, BIT	0	0	1	0	0	1	0.00	0.00
CP outcome indicator 1.2.1e:% des mandants dont les capacités sont accrues dans les outils clés du BIT	BIT, METPS, Ministères des ITPR, Organisations d'employeurs et organisations d'employeurs	BIT, METPS, Ministères des ITPR, Organisations d'employeurs et organisations d'employeurs	ND	5%	5%	5%	5%	20%	5,000.00	5,000.00
CP outcome indicator 1.2.1f: Nombre d'écoles de métiers et autres structures d'apprentissage soutenues	METPS, Parlement, FNPS, OPEC, Ministère des finances, BCC, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Banque mondiale, Agences SNU, BIT	METPS, Parlement, FNPS, OPEC, Ministère des finances, BCC, BAD, Ministère de la jeunesse, Ministère de la formation professionnelle, Banque mondiale, Agences SNU, BIT	1	1	2	2	0	5	10,000.00	0.00
CP outcome indicator 1.2.1g: Nombre d'incubateurs renforcés	Ministèrede l'Agriculture, BIT, BAD	Ministèrede l'Agriculture, BIT, BAD	0	7	0	0	0	7	5,000.00	0.00
CP priority 2: Amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue social, de la protection sociale et des droits fondamentaux au travail										
CP outcome 2.1: La prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier les personnes vulnérables, les femmes et les jeunes (effet 1 de l'axe 1 de l'UNSDCF)									15,000.00	15,000.00

	CP outcome indicator 2.1.1a: Proportion des structures de dialogue social dont les capacités sont renforcées	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	0	0	3%	1%	1%	5%	5,000.00	5,000.00
	CP outcome indicator 2.1.1b: % des litiges individuels de travail (désagregés par sexe) enregistrés et résolus au niveau de l'Inspection du travail	METPS/IGT	METPS/IGT	ND	20%	10%	10%	10%	50%	5,000.00	5,000.00
	CP outcome indicator 1.2.1c: Nombre de cadre permanent de dialogue social opérationnalisé	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	0	0	1	1	0	2	0.00	0.00
	CP outcome indicator 1.2.1d: Nombre des politiques formulées avec la participation des employeurs et des travailleurs	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	ND	0	1	1	1	3	0.00	0.00

	CP outcome indicator 1.2.1e: Nombre des membres des structures de dialogue social formés sur les techniques de négociation	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	ND	0	35	35	25	100	5,000.00	5,000.00
CP outcome 2.2: D'ici 2024, les institutions publiques, les media et la société civile, au niveau central et décentralisé exercent efficacement leurs rôles pour une gouvernance démocratique apaisée, efficace et inclusive, porteuse d'effets sur la participation citoyenne et le renforcement de l'état de droit (effet 3 de l'axe 1 de) l'UNSDCF) Cible ODD 16.6										35,000.00	5,000.00
	CP outcome indicator 2.2.1a: Proportion d'entreprises ayant une convention collective	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	ND	10%	20%	20%	25%	75%	20,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.2.1b: Nombre des structures tripartites renforcées	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, Tribunaux du travail	ND	0	1	1	1	3	5,000.00	5,000.00

	CP outcome indicator 2.2.1c: Nombre de rapports sur les conventions ratifiées présentés dans les délais	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	0	0	5	0	0	5	0.00	0.00
	CP outcome indicator 2.2.1d: Nombre des structures/organisations des mandants renforcées	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, CIELS, ONUSIDA	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, CIELS, ONUSIDA	9	12	0	8	5	25	10,000.00	0.00
	CP outcome 2.3: D'ici 2024 la population congolaise, plus spécifiquement les plus vulnérables (femmes, enfants, personnes réfugiées et déplacées) jouissent mieux de leurs droits, de l'accès équitable à la justice y compris la justice juvénile, et connaissent une amélioration du respect des droits humains, à travers le renforcement des systèmes judiciaire, sécuritaire, et des capacités de veille des organisations de la société civile sur les droits humains et la redevabilité de toutes les institutions (effet 2 de l'axe 1 de l'UNSDCF)									70,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.3.1a: Nombre des cas de violation des droits de l'homme documentés par les institutions nationales et internationales des DH	Ministère droits humains, BCNUDH, ONUFEMMES, BIT	Ministère droits humains, BCNUDH, ONUFEMMES, BIT	6831					<1000	15,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.3.1b: Nombre de campagnes de sensibilisation sur le respect des droits humains	Ministère droits humains, Minisète du Genre, METPSI/GET, BCNUDH, ONUFEMMES, BIT	Ministère droits humains, Minisète du Genre, METPSI/GET, BCNUDH, ONUFEMMES, BIT	15	15	2	3	5	25	25,000.00	0.00

	CP outcome indicator 2.3.1c: Existence d'un cadre national de redevabilité en matière de violence basée sur le genre	Ministère du Genre, Ministère du travail /GET, BCCUDH, ONUFEMMES, BIT	Ministère du Genre, Ministère du travail /GET, BCCUDH, ONUFEMMES, BIT	0	0	1	0	0	1	10,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.3.1d: Nombre de mécanismes communautaires pour la promotion des droits en matière de procréation et la protection contre la violence sexiste	Ministère des Droits humains, Ministère du Genre, Ministère du travail /GET, BCCUDH, ONUFEMMES, BIT	Ministère des Droits humains, Ministère du Genre, Ministère du travail /GET, BCCUDH, ONUFEMMES, BIT	0	0	1	1	1	3	20,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.3.1e: Proportion de cas de progrès dans l'application des conventions ratifiées constatées par les organes de contrôle	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	60%	0%	10%	10%	10%	90%	0.00	0.00
	CP outcome 2.4: D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et d'un dividende démographique portée par la maîtrise démographique et l'autonomisation des jeunes et des femmes (Effet 2.2 du CF)									350,000.00	33,000.00
	CP outcome indicator 2.4.1a: IE 2. 2.1 Pourcentage de la population bénéficiant de socles ou systèmes de protection sociale, ventilé par sexe et par groupes de population (Cible ODD 1.3)	Enquêtes et rapports de la Présidence de la République, METPS, CNSS,	Enquêtes et rapports de la Présidence de la République, METPS, CNSS,	10%	10%	5%	15%	10%	40%	100,000.00	18,000.00
	CP outcome indicator 2.4.1b: Part des dépenses publiques réalisées en matière de protection sociale	METPS, Agences des NU	METPS, Agences des NU	ND	2%	8%	10%	10%	30%	20,000.00	5,000.00

CP outcome indicator 2.4.1c: Nombre des programmes de protection sociale ou de renforcement de la résilience développés et mise en œuvre en faveurs de femmes, jeunes, enfants, réfugiés et déplacés	Ministères (METPS, affaire sociales, Santé, Genre, jeunesse, Justice et droits humains, Intérieur) et agences des NU	Ministères (METPS, affaire sociales, Santé, Genre, jeunesse, Justice et droits humains, Intérieur) et agences des NU	ND	1	2	3	4	10	30,000.00	0.00
CP outcome indicator 2.4.1d: Existence d'un cadre national multisectoriel opérationnel de coordination de la protection	Présidence de la République, METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU & PTF	Présidence de la République, METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU & PTF	1	1	1	0	0	2	0.00	0.00
CP outcome indicator 2.4.1e: % de la population cible couverte par les mécanismes de protection sociale en santé	Enquêtes et rapports de la Présidence de la République, METPS, CNSS	Enquêtes et rapports de la Présidence de la République, METPS, CNSS	ND	5%	35%	40%	50%	50%	125,000.00	0.00
CP outcome indicator 2.4.1d: Existence d'un programme national de protection sociale (IE 2.1.4 UNSDCF)	Présidence de la République, METPS, CNSS, SNU & PTF	Présidence de la République, METPS, CNSS, SNU & PTF	1	1	2	2	2	2	0.00	0.00
CP outcome indicator 2.4.1e: Nombre de travailleurs ayant adhéré à une assurance sociale	Rapports de CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST, PTF	Rapports de CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST, PTF	ND	2500	7500	8000	7000	25'000	10,000.00	5,000.00

	CP outcome indicator 2.4.1f: Proportion des services de sécurité sociale sensibilisés sur le socle de protection sociale	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	MTPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	1	1	4	2	2	9	5,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.4.1g: Nombre de mutuelles de santé renforcées	CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST	CNSS, CNSSAP, METPS, Min. fonction publique, Min. EPST	1	1	4	2	2	9	5,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.4.1h: Existence d'un cadre politique et juridique de protection (IE 2.1.5 UNSDCF)	METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	0	1	0	0	0	1	5,000.00	0.00
	CP outcome indicator 2.4.1i: Les mesures d'application relatives à la loi sur la mutualité sont adoptées	METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	METPS, Ministère de la Santé, Ministère des Affaires Sociales, Ministère du Genre et de la Famille, OSC, Agences SNU	0	0	1	0	0	1	0.00	0.00
	CP outcome indicator 2.4.1j: Nombre des structures appuyées dans l'assainissement de leur milieu de travail pour lutter contre le COVID 19	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC	9	5	10	10	5	30	25,000.00	5,000.00

	CP outcome indicator 2.4.1k: La politique nationale de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail révisée et adoptée sur une base tripartite	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, ONUSIDA, CIELS	METPS, BIT, Intersyndicale du Congo, CSC, FEC, ANEP, COPEMECO, FENAPEC, ONUSIDA, CIELS	0	1	0	0	0	1	0.00	0.00
	CP outcome indicator 2.4.1l: Nombre des mutuelles de santé opérationnelles	METPS, Ministère de la fonction publique, CNSS, Eglises, OSC	METPS, Ministère de la fonction publique, CNSS, Eglises, OSC	ND	2	3	0	0	5	25,000.00	0.00
		GRAND TOTAL								1,770,000.00	108,000.00

Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD de la RDC 2012 - 2024															
Résultats/ réalisations et produits du PPTD	Statut	Timing								Responsables	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)			Résultats d'étape	Remarques
		2021		2022		2023		2024			Available		Gap (US\$)		
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2		Staff m/t	Autres ressources (US\$)			
Réalisation (outcome) 1.1 : Réalisation (outcome) 1.1 : D'ici 2024, les populations congolaises jouissent d'une croissance économique inclusive durable portée par la transformation agricole, la diversification économique ouverte aux innovations et à la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes (CF UNSDCF, Effet 1, axe 2)											20	3,450,000	6,956,926	Les mandants tripartites réalisent efficacement l'élaboration du PAO pour la mise en œuvre effective de la PNEFP	
Produit 1.1.1. Les institutions publiques et privées œuvrant dans les secteurs porteurs de croissance sont dotées des capacités leur permettant de développer et de mettre en œuvre des stratégies ainsi que des politiques sectorielles efficaces (politiques agricole, des PME, migration vers la formalité, finance inclusive, Genre dans l'agriculture, Emploi), s'inscrivant dans un schéma de croissance économique inclusive et durables (Produit 2.1.1 du CF)	Prévu									Spécialistes Emploi, HIMO, Entreprise, Genre, Skills, Minisères des Petites et Moyennes Entreprises, des Finances, du Budget, du Plan, du Genre, de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de l'Agriculture, du Développement Rural.	9	1,000,000	1,861,926	Les stratégies et politiques sectorielles sont mises en œuvre	
	Actuel														
Produit 1.1.2. Des chaines de valeur agricole porteuses sont développées à travers l'agrobusiness et la mise en place d'infrastructures de qualité s'inscrivant dans une dynamique de transformation structurelle de l'économie (Produit 2.1.2)	Prévu									Spécialistes Entreprise, Skills, Miistères de l'Agriculture, du Développement Rural, de l'Industrie, de l'Economie, des Petites et Moyennes Entreprises.	8	1,450,000	2,595,000	Les capacités techniques et entrepreneuriales des jeunes agripreneurs sont renforcées	
	Actuel														

Produit 1.1.3 Les capacités des mandants sont renforcées pour la planification et l'exécution des approches HIMO.	Prévu									Spécialiste HIMO, Ministère des infrastructures, de l'aménagement du territoire, la cellule des infrastructures.	3	1,000,000	2,500,000	Les approches HIMO sont vulgarisées et adoptées dans les travaux des BTP	
	Actuel														
Réalisation no 1.2 : D'ici 2024, les institutions nationales publiques et privées assurent efficacement la gouvernance et le suivi des politiques et programmes qui facilitent l'employabilité des jeunes hommes et femmes y compris les groupes vulnérables											3	628,000	2,900,000	Au moins 2500 initiatives portées par les jeunes filles et garçons sont soutenues	
Produit 1.2.1. La commission nationale de certification professionnelle (CNCP) mise en place	Prévu									Spécialiste Skills, Les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyances Sociale, de la Formation Professionnelle, l'Institut National de Préparation Professionnel (INPP), l'Assemblée Nationale.	1	230,000	450,000	La commission de certification professionnelle est opérationnelle	
	Actuel														
Produit 1.2.2 : Les Organisations d'employeurs et de travailleurs et Ministères sectoriels clés (Emploi et travail, Formation professionnelle, Apprentissage et Artisanat, Agriculture, Education, PME) sont dotés d'outils pour améliorer la qualité de la main d'œuvre et employabilité des jeunes hommes et femmes	Prévu									Spécialiste Skills, Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyances Sociale, de la Formation Professionnelle, de l'Agriculture, des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Enseignement Primaire et Technique, l'INPP, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC, l'ONEM	2	398,000	2,450,000	Les outils pour améliorer la qualité de la main d'œuvre et l'employabilité des jeunes sont connus et vulgarisés	
	Actuel														
Réalisation (outcome) 3 . : La prévalence de la violence et des conflits armés est réduite et la sécurité des personnes et des biens est améliorée en particulier les personnes vulnérables, les femmes et les jeunes (effet 1 de l'axe 1 de l'UNSDCF)											12	100,000	1,350,000	Le socle de protection sociale est promu pour le plus grand nombre	

Produit 3.1 : Les dialogues politiques au niveau national, régional et local ainsi que les négociations intra et intercommunautaires sont promues afin de mettre un terme aux violences et de promouvoir la culture de la paix (produit 1.3 de l'effet 1 de l'UNSDCF)	Prévu									Spécialistes NIT, LABADMIN, ACTRAV, ACTEMP, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, la FEC, la COPEMECO, la FENAPPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	8	40,000	420,000	Les cadres de dialogue social et de négociation collective sont promus au niveau national, interprofessionnel et au niveau des entreprises	
	Actuel														
Produit 3.2: Les capacités des employeurs et des travailleurs (hommes/femmes) sont renforcées pour promouvoir le dialogue social et accroître leur influence sur les politiques publiques.	Prévu									Spécialistes LABADMIN, ACTRAV, ACTEMP, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, la FEC, la COPEMECO, la FENAPPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	6	100,000	1,100,000	Les capacités de dialogue social des travailleurs et des employeurs sont renforcées	
	Actuel														
Produit 3.3: Les membres du CNT, de la Commission paritaire et de l'organe de dialogue social national tripartite sont régulièrement mis à niveau sur les techniques de négociation	Prévu									Spécialistes LABADMIN, ACTRAV, ACTEMP, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, la FEC, la COPEMECO, la FENAPPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	6	0	250,000	Les capacités techniques des membres des organes de dialogue social sont renforcées	
	Actuel														
Réalisation 4 : D'ici 2024, les institutions publiques, les media et la société civile, au niveau central et décentralisé exercent efficacement leurs rôles pour une gouvernance démocratique apaisée, efficace et inclusive, porteuse d'effets sur la participation citoyenne et le renforcement de l'état de droit (effet 3 de l'axe 1 de) l'UNSDCF) Cible ODD 16.6											44	1,085,037	1,417,037	D'ici à 2022, les travailleurs (ses) bénéficient des politiques et des services de protection et de sécurité sociale étendus et de meilleure qualité	

Produit 4.1: La participation des femmes et jeunes dans tous les secteurs de la société (politique, économique, sociale et culturel) est renforcée grâce à la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes (Produit 3.3 de l'effet 3 de l'UNSDCF).	Prévu									Spécialistes LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACTEMP, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Jeunesse, du Genre, des Affaires Sociales, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	2	120,000	387,000	les droits des femmes et des jeunes ainsi que l'égalité entre le sexe en milieu du travail sont promues	
	Actuel														
Produit 4.2: Les mandants tripartites et autres acteurs intervenants dans l'application des NIT sont sensibilisés et formés sur leur rôle dans le respect des conventions ratifiées, ainsi que sur leur contribution au bon fonctionnement du système de contrôle régulier	Prévu									Spécialistes LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACTEMP, SOCPRO, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	3	165,000	250,000	les capacités des mandants tripartite et autres intervenants dans l'application des NIT sont promues	
	Actuel														
Produit 4.3: Les capacités des mandants tripartites de la RDC sont renforcées dans la lutte contre l'impact de la pandémie de COVID19 en milieu de travail	Prévu									Spécialistes LABADMIN/OSH, ACTRAV, ACTEMP, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé Publique, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	2	800,000	780,000	Les mandants tripartites gèrent mieux l'impact de la pandémie du COVID en milieu travail	
	Actuel														
Réalisation 5 : D'ici 2024 la population congolaise, plus spécifiquement les plus vulnérables (femmes, enfants, personnes réfugiées et déplacées) jouissent mieux de leurs droits, de l'accès équitable à la justice y compris la justice juvénile, et connaissent une amélioration du respect des droits humains, à travers le renforcement des systèmes judiciaire, sécuritaire, et des capacités de veille des organisations de la société civile sur les droits humains et la redevabilité de toutes les institutions (effet 2 de l'axe 1 de l'UNSDCF)											4	3,569,460	455,000	Le tripartisme est renforcé grâce à la mise en place des mécanismes fonctionnels de dialogue social	

Produit 5.1 Les mécanismes de protection y compris les enfants sont renforcés, les populations sont sensibilisées, informées sur leurs droits et sont capable de s'en prévaloir (produit 2.1 de l'effet 2 de l'UNSDCF)	Prévu									Spécialistes LABADMIN, Travail des enfants, ACTRAV, ACTEMP, NIT, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Jeunesse, du Genre, des Affaires Sociales, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	2	3,500,000	175,000	.Les acteurs du monde du travail sont sensibilisés dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants	
	Actuel														
Produit5.2: Le Gouvernement s'acquitte de ses obligations au titre des articles 19, 22 et 23, paragraphe 2 de la Constitution de l'OIT	Prévu									Spécialistes NIT, le Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	2	69,460	280,000	les rapports dûs aux titres des NIT sont transmis dans les délais.	
	Actuel														
Réalisation 6: D'ici 2024, les populations vivant en RDC bénéficient d'une protection sociale inclusive et d'un dividende démographique portée par la maîtrise démographique et l'autonomisation des jeunes et des femmes (Effet 2.2 du CF)											6	4,899,000	2,417,000	Les mandants tripartites sont renforcés pour ratifier et appliquer effectivement les normes internationales du travail	
Produit 6.1 : Les capacités institutionnelles en charge des politiques sociales et économiques sont renforcées pour permettre à la population de bénéficier d'un accès facile à un système de couverture et de protection sociale efficace	Prévu									Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Jeunesse, du Genre, des Affaires Sociales, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC, la CNSS, la CNSSAP	2	230,000	1,185,000	Un conseil national de la couverture santé universelle est mis en place par ordonnance présidentielle	
	Actuel														

Produit 6.2 : Un socle de protection sociale est progressivement mis en place par le gouvernement										Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé publique, la CNSS, la CNSSAP, la Présidence de la République	2	568,000	720,000	La CSU est progressivement mise en place	
Produit 6.3: Les services de sécurité sociale sont étendus aux travailleurs indépendants notamment du secteur informel et aux paysans agriculteurs										Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de l'Agriculture, du Développement rural, la CNSS.	2	157,000	225,000	Les services de sécurités sociale sont progressivement étendus pour les travailleurs indépendants, informels et agriculteurs	
Produit (output) 6.4: La participation de la CNSS, de la CNSSAP et des mutuelles de santé à l'extension de la protection sociale est effective	Prévu									Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé publique, la CNSS, la CNSSAP, la Présidence de la République	2	204,000	982,000	Les structures de protection sociale étendent effectivement leurs services à toutes les catégories de la population	
	Actuel														
Produit (output) 6.5: L'architecture institutionnelle et technique du système de couverture universelle en santé est rendue opérationnelle	Prévu									Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé publique, la CNSS, la CNSSAP, la Présidence de la République	2	230,000	2,523,000	Les capacités de l'inspection du travail sont renforcées sur le plan qualitatif et quantitatifs	
	Actuel														
Produit (output) 6.6: Les mesures d'application de la loi n° 17/002 du 08 février 2017 déterminant les principes fondamentaux relatifs	Prévu									Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance	2	10,000	280,000	les principes fondamentaux de la loi sur la	

à la mutualité sont élaborés.	Actuel									Sociale, de la Santé publique, la CNSS, la CNSSAP, la Présidence de la République				mutualité sont adoptées	
Produit (output) 6.7: La sécurité et santé au travail et les conditions générales du travail sont renforcées dans les secteurs public, privé, y compris dans l'économie informelle et rurale										Spécialiste LABADMIN, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé publique, la CNSS, les CIELS, la FEC, la COPEMECO, la FENAPEC, l'ANEP, l'intersyndical du Congo, la CSC	2	3,500,000	1,500,000	Le rôle et les capacités de l'inspection du travail sont renforcés	
Produit (output) 6.8: Des mutuelles de santé et associations mutualistes en matière d'assurance santé pour les travailleurs sont soutenues	Prévu									Spécialiste SOCPRO, les Ministères de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale, de la Santé publique, la CNSS, la CNSSAP, la Présidence de la République	2	0	250,000	Les capacités de l'inspection du travail sont renforcées sur le plan qualitatif et quantitatifs	
	Actuel														
											89	13,731,497.00	15,495,963.00		