



**République  
Centrafricaine**



**Organisation  
Internationale du Travail**

**PROGRAMME PAYS POUR LA  
PROMOTION DU TRAVAIL DECENT  
EN REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE  
2013 – 2016**

**MAI 2013**

# SOMMAIRE

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Résumé exécutif .....                                                                  | 1  |
| 1. Analyse du Contexte actuel .....                                                    | 2  |
| 1.1. Contexte sociopolitique et économique.....                                        | 2  |
| 1.2. Tendances en matière de Travail Décent.....                                       | 3  |
| 2. Réponse nationale aux défis du travail décent .....                                 | 6  |
| 3. Réponse du Système des Nations Unies .....                                          | 7  |
| 4. Coopération passée avec le BIT et leçons tirées .....                               | 7  |
| 5. Processus de formulation du PPTD et énoncé des priorités .....                      | 8  |
| 6. Réalisations, indicateurs, stratégies de mise en œuvre et principaux produits ..... | 10 |
| 7. Modalités de mise en œuvre et gestion .....                                         | 20 |
| 8. Modalités relatives au suivi et à l'évaluation de la performance.....               | 21 |
| 7. Partenariat et Mobilisation des Ressources.....                                     | 21 |

## ANNEXES

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ANNEXE 1 : Liste des conventions internationales du travail ratifiées par la R.C.A ..... | 23 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                              |  |
|------------------------------------------------------------------------------|--|
| ANNEXE 2 : Cadre des résultats du PPTD de la République Centrafricaine ..... |  |
|------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                                                                |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|
| ANNEXE 3 : Plan de mise en œuvre du PPTD de la République Centrafricaine ..... |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|--|

|                                                                                   |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|
| ANNEXE 4 : Plan de suivi- évaluation du PPTD de la République Centrafricaine..... |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--|

## **SIGLES ET ABREVIATIONS**

|          |                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|
| ACFPE    | : Agence Centrafricaine de Formation et de Promotion de l'Emploi               |
| BIT      | : Bureau International du Travail                                              |
| CDMT- BP | : Cadre de dépenses à moyen terme – budgets programmes                         |
| CEEAC    | : Communauté Economique des Etats d'Afrique Centrale                           |
| CEMAC    | : Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale                        |
| CNPS     | : Caisse National de Prévoyance Sociale                                        |
| CNPT     | : Conseil National Permanent du Travail                                        |
| CNSS     | : Caisse Nationale de Sécurité Sociale                                         |
| CNTC     | : Confédération Nationale des Travailleurs de Centrafrique                     |
| CSTC     | : Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique                     |
| CRADAT   | : Centre Régional Africain d'Administration du Travail                         |
| ECASEB   | : Enquête centrafricaine africaine de suivi- évaluation du bien-être           |
| DSRP     | : Document de Stratégies de réduction de la Pauvreté                           |
| EAT      | : Equipe d'Appui Technique au Travail Décent                                   |
| HIMO     | : Haute intensité de main d'œuvre                                              |
| NIT      | : Normes internationales du Travail                                            |
| OE       | : Organisations d'Employeurs                                                   |
| OEV      | : Orphelins et Enfants du VIH/SIDA                                             |
| OFBRC    | : Observatoire Economique de la Filière Bois en République Centrafricaine      |
| OIT      | : Organisation Internationale du Travail                                       |
| OMS      | : Organisation Mondiale de la Santé                                            |
| OMD      | : Objectifs du millénaire pour le développement                                |
| OSC      | : Organisations de la Société Civile                                           |
| OT       | : Organisations de Travailleurs                                                |
| PAMODEC  | : Programme d'Appui à la Mise en œuvre de la Déclaration                       |
| PIB      | : Produit intérieur Brut                                                       |
| PNE      | : Politique Nationale de l'Emploi                                              |
| PNT      | : Politique Nationale du Travail                                               |
| PNUAD    | : Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement                    |
| PNUD     | : Programme des Nations Unies pour le Développement                            |
| PPTD     | : Programme par pays de promotion du travail décent                            |
| PPTE     | : Pays pauvre très endettés                                                    |
| PRODIAF  | : Programme de dialogue social en Afrique Francophone                          |
| RCA      | : République Centrafricaine                                                    |
| SNU      | : Système des Nations Unies                                                    |
| UNDAF    | : United Nations Development Assistance Framework                              |
| UNFPA    | : Fonds des Nations Unies pour les Activités en matière de population          |
| UNIPP    | : United Nations Indigenous People Partnership                                 |
| USD      | : Dollar Américain                                                             |
| USTC     | : Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique                             |
| VIH/SIDA | : Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immunodéficience Acquise. |

## RESUME EXECUTIF

L'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail. La mise en œuvre de ces objectifs au niveau national se décline à travers le Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent (PPTD) qui constitue le principal cadre de coopération basé sur l'atteinte des résultats convenus entre l'OIT et ses mandants.

Faisant siennes les orientations de l'OIT en matière de promotion du travail décent, la République Centrafricaine (RCA), qui a adhéré à l'OIT depuis 1960, a décidé de se doter d'un Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD). Dans cette perspective, et dans l'esprit du Pacte Mondial pour l'emploi et du Socle de protection sociale, un Forum National sur le Travail Décent, a été organisé à Bangui du 07 au 10 décembre 2011. Ses recommandations constituent le cadre d'inspiration de ce PPTD.

Le PPTD de la RCA a été formulé de façon participative avec l'ensemble des parties prenantes. Il fixe les domaines prioritaires de coopération entre le BIT et ses mandants tripartites, en synergie avec d'autres partenaires au développement, dans le cadre des priorités de développement de la RCA déclinés dans le Document de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP II), pour la période 2013-2016.

Bâti sur l'interdépendance et le renforcement mutuel entre les quatre objectifs de l'OIT conformément à la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée par l'OIT en Juin 2008, le PPTD de la RCA se décline autour de deux priorités, chacune d'elles assortie de réalisations définissant les changements significatifs attendus à moyen terme :

### **Priorité 1 : Accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé**

Réalisation 1.1 : Les mandants tripartites développent et assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes de création d'emplois aux niveaux central et local

Réalisation 1.2 : L'employabilité des jeunes et des femmes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail

Réalisation 1.3. Les institutions publiques aux niveaux central et local intègrent les approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi et évaluation de leurs programmes d'investissement

Réalisation 1.4. Le dialogue social et l'application des normes internationales du travail sont renforcés

## **Priorité n°2 : Renforcer et étendre le système de la protection sociale**

Réalisation 2.1. Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre

Réalisation 2.2. Les travailleurs et travailleuses des économies formelles et informelles bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail

Réalisation 2.3. La lutte contre le VIH/SIDA en milieu du Travail est intensifiée

Le financement de la mise en œuvre du Programme pour la période de 2013 à 2016 sera assuré conjointement par le Gouvernement Centrafricain, et la mobilisation des ressources par l'OIT pour la coopération technique sous réserve de la disponibilité des fonds des partenaires donateurs.

Un Comité technique tripartite de suivi sera institué pour assurer le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation périodique du présent PPTD.

# **1. ANALYSE DU CONTEXTE ACTUEL**

## **1.1. CONTEXTE SOCIO-POLITIQUE ET ECONOMIQUE**

Au cours de trois dernières décennies, la RCA a connu des crises militaro-politiques à répétition dont la dernière en cours remonte de décembre 2012 à mars 2013, placent le pays face à des défis sécuritaires, économiques, et humanitaires propres à un État fragile.

Sous les auspices de la CEEAC et avec l'appui de la communauté internationale, les Accords de Libreville du 11 Janvier 2013 ont été réaffirmés lors de deux sommets Extraordinaires des Chefs d'Etat et du Gouvernement de la CEEAC à N'Djamena comme le fondement des mesures de transition. Celles-ci consistent notamment dans la mise en place d'un Conseil National de Transition faisant office de Parlement, et d'un Gouvernement d'Union Nationale dirigé par un Premier ministre issu du Consensus. La période de transition ainsi ouverte a été fixée à 18 mois, avec possibilité d'extension pour un maximum de 24 mois. Pendant cette période, une nouvelle constitution sera adoptée et des élections générales organisées.

Les crises successives d'ordre politique et les conflits armés ont fragilisé les institutions publiques et privées, entraîné la destruction des infrastructures économiques et sociales, et la détérioration générale du niveau de vie de la population. Tous les secteurs économiques ont été affectés par les conflits armés.

Il s'en est suivi une forte contraction de l'économie nationale. Aussi, le document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté<sup>1</sup> indique-t-il que, de 2000 à 2003, le rythme annuel moyen de croissance du PIB par tête a chuté de 8,9. Cette situation a aggravé le

<sup>1</sup> Les chiffres sont tirés du DSRP2 2011-2015, pp.23-24.

phénomène de la pauvreté. Au cours de la même période, l'activité économique a connu un fort déclin de -7,1%. Cette tendance s'est accentuée au cours de la période 2004-2008.

L'année 2008 a été marquée par plusieurs chocs dont la crise de l'électricité au niveau national, la flambée des prix mondiaux des produits alimentaires, l'augmentation des prix du pétrole, la dépréciation du Dollar américain face à l'Euro, et la crise financière internationale qui a réduit les exportations de bois et de diamant. Ces différentes crises ont entraîné le ralentissement de l'économie nationale avec un rythme de croissance du PIB réel qui est passé de 3,8% en 2006 à 3,7% en 2007, 2% en 2008 et 1,7% en 2009.<sup>2</sup>

L'économie centrafricaine reste dominée par le secteur primaire, qui a représenté 50,2% du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2009. Les principales activités du secteur primaire sont l'agriculture vivrière (28,3% du PIB) et l'élevage (12,7% du PIB). Le secteur tertiaire (31,7%) comprend pour l'essentiel le commerce (12,2% du PIB), alors que les industries manufacturières et la construction (BTP) forment l'essentiel du secteur secondaire (12,3% du PIB). La croissance moyenne annuelle du PIB (2006-2009) par tête n'a été que de 0,93%, niveau de loin inférieur au taux d'accroissement démographique estimé à 2,5% au cours de la même période.

L'incidence de la pauvreté reste forte (62% en 2008). Selon les estimations faites en 2008, le seuil de pauvreté a été déterminé à 710 FCFA par jour ou 259 255 FCFA par an (environ 530\$). Partant du seuil de pauvreté, on a estimé qu'en 2008, 62% de la population centrafricaine vivait en deçà du seuil de pauvreté, c'est à dire avec moins de 1,25 USD par jour. L'ampleur du phénomène était plus accentuée en zone rurale, dans laquelle vivent plus de deux tiers de la population. En 2010, la RCA comptait 192.000 personnes déplacées internes et 162.000 réfugiés à l'extérieur suite aux conflits et aux violences.<sup>3</sup> Ce nombre a dépassé les 200 000 personnes depuis décembre 2012.<sup>4</sup>

## **1.2. TENDANCE EN MATIERE DE TRAVAIL DECENT**

### **➤ En matière d'emploi.**

La RCA n'a jamais organisé une enquête spécifique sur l'emploi, si bien qu'on ne dispose pas de données fiables et à jour sur l'évolution du marché de travail. Les données actuelles sur le marché de l'emploi ne relèvent que des sources démographiques et certaines enquêtes auprès des ménages.

Les résultats de l'Enquête Centrafricaine de Suivi et Evaluation du bien-être (ECASEB, 2008) cités par le BIT<sup>5</sup> révèlent qu'un peu plus de 8 personnes sur dix (83,9%) de 15 ans ou plus sont actifs. Ce taux d'activité, quand bien même élevé dans l'ensemble, cache des

---

<sup>2</sup> *Ibidem.*

<sup>3</sup> *Plan cadre des Nations Unies pour la consolidation de la paix et l'aide au développement de la République Centrafricaine UNDAF+ 2012 – 2016*, mai 2011, p.6.

<sup>4</sup> <http://www.un.org/News/fr-press/docs/2013/CS11010.doc.htm> , consulté le 4 juin 2013.

<sup>5</sup> *Rapport au Gouvernement sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale*, BIT Septembre 2011.

disparités, dans la mesure où il est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain (différence de 10,5 points). Le taux d'activité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (85,9% contre 82,2%).

L'ECASEB a en outre montré que près de deux actifs sur cent (1,6%) est en chômage. Les chômeurs représentent 3,6% des actifs qui vivent dans le milieu urbain contre 0,5% dans le milieu rural. En outre, le niveau du chômage est plus élevé chez les hommes (1,9%) que chez les femmes (1,3%). Les hommes âgés de 15-29 ans enregistrent un taux de chômage de 3,0% par rapport aux femmes de la même tranche d'âge (1,9%).

L'enquête montre également qu'au niveau national, un peu plus d'un actif occupé sur cinq (22,6%) sont sous-employés. Les hommes sont plus sous-employés (19,8%) que les femmes (17,8%). Le taux de sous-emploi croît avec l'âge à partir de 30-49 ans.

La même enquête ECASEB révèle que « 62% des individus vivent en dessous du seuil de pauvreté (données de 2008), ce qui correspond à une population de 2,6 millions de personnes sur un total de 4 200 000 habitants estimé en 2008. En milieu urbain, près de la moitié des personnes sont pauvres (49,6%) et en milieu rural ce taux est évalué à 69,4% soit un peu plus de deux tiers des personnes du monde rural ». <sup>6</sup>

Les jeunes de deux sexes souffrent plus que les autres segments de la population active, du fait du faible niveau d'éducation, du manque de formation professionnelle adéquate, et de l'interruption des études liée à l'extrême pauvreté des parents. On relève ainsi un fort taux d'abandon scolaire car les enfants restent à l'école pendant une durée moyenne de 3,5 ans seulement. <sup>7</sup>

La création des opportunités d'emplois décents pour l'ensemble de cette population active et particulièrement les jeunes est donc un des défis prioritaires.

### ➤ **En matière de Protection Sociale**

Le diagnostic du secteur de la protection sociale révèle d'importants défis, notamment:

- de l'existence d'un dispositif d'assurance sociale, des programmes d'aides au développement et humanitaires, mais qui souffrent des insuffisances en matière juridique, de conception, de gestion, du faible niveau de couverture des programmes, et de la forte dépendance vis-à-vis de l'aide extérieure ;
- du faible investissement dans la protection sociale ;
- de l'absence d'un système de protection sociale sous-tendu par une stratégie cohérente ;
- de l'absence des conditions favorisant le développement d'une protection sociale communautaire.

Au plan institutionnel, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), à qui est confiée la gestion du régime général de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés au sens du Code de Travail et du secteur parapublic, a besoin de poursuivre la réhabilitation des

---

<sup>6</sup> [http://www.cf.undp.org/omd\\_pr2010-3.htm](http://www.cf.undp.org/omd_pr2010-3.htm) lu le 29 mai 2013

<sup>7</sup> Rapport au gouvernement sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale, BIT sept 2011.

capacités opérationnelles pour restaurer la légitimité de la sécurité sociale et renforcer la crédibilité de l'Etat vis-à-vis des partenaires sociaux.

La santé et la sécurité au travail (SST) souffre du délabrement avancé des services qui manquent de moyens.

Avec un taux de prévalence de 6,2% en 2006 selon MICS III, l'épidémie est de type généralisé. Ce taux est le plus élevé de la sous- région de l'Afrique centrale.<sup>8</sup>

➤ **En matière de normes internationales du travail (NIT)**

Depuis 1960, la RCA a ratifié au total 46 conventions (liste en annexe) dont 43 sont en vigueur. Parmi ces conventions figurent les huit conventions fondamentales et trois sur les quatre conventions dites prioritaires (convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947; convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 et convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976). La RCA figure parmi les premiers pays à avoir ratifié la Convention N° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, 1969.

➤ **Dans le domaine de l'administration du travail**

En ce qui concerne les services de l'inspection du travail, et en dépit de la ratification de la convention n° 81, la faible dotation en ressources humaines, financières et matérielles compromet sérieusement leur performance.

➤ **En matière de dialogue social**

La RCA a ratifié en 2005 la Convention n° 144 sur les consultations tripartites.

Organe national de concertation tripartite et de dialogue social, le Conseil National Permanent du Travail (CNPT) a été créé par l'Ordonnance n° 04.006 du 1<sup>er</sup> Février 2004 sous la tutelle du Ministre en charge du Travail qui, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs, a nommé ses membres par Arrêté n°43 du 29 septembre 2009.

La RCA dispose de deux organisations professionnelles d'Employeurs (Union Nationale du Patronat Centrafricain –UNPC et Groupement Interprofessionnel de Centrafrique-GICA

Les organisations professionnelles des travailleurs les plus représentatives sont l'USTC, la CNTC, et la CSTC. La promulgation du nouveau Code du Travail du 29 janvier 2009 a permis de mettre en exergue de nouveaux critères de détermination de la Représentativité Syndicale basés sur les élections professionnelles. Cette innovation permet de régler désormais les nombreux problèmes inhérents à cette question par le passé.

Ces partenaires sociaux œuvrent efficacement aux côtés du Gouvernement à l'élaboration et à l'adoption des politiques économiques et sociales et formulent des recommandations

---

<sup>8</sup> <http://www.cf.undp.org/vih-sida.htm>, consulté le 4 juin 2013

sur les questions concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail et la sécurité sociale. Toutes fois, la participation des organisations professionnelles des Employeurs reste encore timide et les questions de modalités pratiques pour maximiser la participation des partenaires sociaux aux nombreux organes tripartites du monde de travail se posent encore avec acuité.

Le véritable problème du Dialogue social en RCA se pose par rapport à la consolidation de ses acquis et son extension à tous les secteurs de la vie socio-économique.

## **2. REPONSE NATIONALE AUX DEFIS DU TRAVAIL DECENT**

La RCA dispose d'un Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté II (**DSRP II**) à travers lequel le pays affiche son ambition de promouvoir une croissance forte favorable aux pauvres, aux personnes vulnérables et au développement humain durable. L'objectif global du DSRP2 est d'améliorer le bien-être des populations.

La réalisation de cette vision devrait être soutenue par la mise en œuvre de la Stratégie de Développement du secteur rural (SDSR), en particulier à travers la modernisation de l'agriculture, le développement des infrastructures économiques, un regain d'activité des secteurs minier et forestier, le renforcement des capacités humaines et institutionnelles, etc.

Au plan social, le DSRPII exprime l'ambition de la RCA de disposer d'une population appliquée au travail et des ressources humaines performantes.<sup>9</sup> A cet effet, le développement du capital humain et les services sociaux essentiels constitue un des axes stratégiques du DSRP II. Aussi, le Gouvernement s'est-il engagé à œuvrer pour :

- (i) la réduction du taux de chômage ;
- (ii) l'augmentation des revenus des salariés;
- (iii) la création des emplois décents au profit des populations les plus démunies et des groupes vulnérables ;
- (iv) le développement et la mise en œuvre d'une politique de protection sociale pour les groupes vulnérables contre les chocs économiques et sociaux afin d'assurer une meilleure couverture de sécurité socio-économique à travers un système contributif pour le secteur formel et informel et non contributif pour les groupes sociaux vulnérables par des mécanismes de redistribution de la richesse nationale.

Au titre des efforts déployés par les mandants tripartites pour réduire les déficits en matière de travail décent, un Forum National sur le Travail Décent a été organisé en décembre 2011 avec l'appui technique et financier du BIT et du PNUD, aux fins d'identifier les

---

<sup>9</sup> DSRPII 2011-2015, pp. 27-28.

priorités d'une future politique nationale cohérente en matière de travail décent axée sur l'emploi, la formation professionnelle, et la protection sociale. Un document de politique nationale de protection sociale a été adopté en 2012.

Les secteurs porteurs en matière de création d'emplois sont l'agriculture, les mines, les forêts et les infrastructures. C'est ainsi qu'une stratégie de Développement Rural, de l'agriculture et de la Sécurité Alimentaire (SDRASA) est disponible. Dans le secteur de la forêt, un Observatoire Economique de la Filière Bois en République Centrafricaine (OEFBRC) a été créé. Quant au secteur minier, le Gouvernement projette de l'assainir pour permettre une augmentation de la production et un accroissement des revenus des populations, de l'Etat et des opérateurs, et de faire baisser le taux de pauvreté des populations dans les zones minières de 83,6 % à 70 %.

### **3.REPONSE DU SYSTEME DES NATIONS UNIES : l'UNDAF+ 2012-2016**

A travers l'UNDAF+ couvrant la période 2012-2016, le Système des Nations Unies (SNU) prend en compte le contexte post-conflit et d'Etat fragile de la RCA en intégrant les aspects relatifs à la consolidation de la paix et au développement. Trois axes prioritaires de coopération ont été retenus par le SNU :

- 1) La Consolidation de la paix, le renforcement de la bonne gouvernance, de la sécurité et de l'Etat de droit ;
- 2) La Promotion d'un développement durable et équitable et de l'intégration régionale
- 3) L'investissement dans le capital humain, y compris la lutte contre le VIH et le SIDA.

La mise en œuvre de l'UNDAF+ se fonde sur un partenariat caractérisé par un leadership du gouvernement qui veille à l'adéquation des priorités du Système des Nations Unies avec celles du DSRP2. Le partenariat national est élargi aux organisations de la société civile (OSC), au secteur privé et aux institutions de recherche et de formation.

Dans ce cadre, le SNU intervient à travers l'appui/conseil, le plaidoyer, le renforcement des capacités, la valorisation et le partage des connaissances et expertises. Ainsi, un des résultats de l'intervention du SNU concerne l'intégration de la création d'emplois dans les programmes sectoriels.<sup>10</sup>

### **4. COOPERATION PASSEE AVEC LE BIT ET LEÇONS TIREES**

---

<sup>10</sup> UNDAF+ 2012-2016, p.11.

Dans le cadre de la coopération entre la RCA et le BIT, des appuis se rapportant aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent ont été apportés aux mandants tripartites. Sans être exhaustif, on peut, à titre d'illustration mentionner quelques acquis.

- **En matière de Normes**, le BIT a constamment œuvré au renforcement des capacités des mandats pour une meilleure application des normes internationales du travail, notamment dans le cadre d'ateliers nationaux et sous- régionaux, ainsi qu'à travers la mise en œuvre du projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT (PAMODEC), et du projet d'appui aux populations autochtones portant sur la Convention 169;
- **En matière d'Emploi** : dans les années 2000, le BIT a appuyé l'exécution d'un projet sur la micro-finance en RCA. Il a appuyé la révision du DSRP I qui a permis une prise en compte des questions de l'emploi dans le DSRP II. Le BIT a apporté une assistance technique et financière dans la préparation et l'organisation du Forum National sur le Travail Décent en décembre 2011. ,
- **En matière de Dialogue Social**, la formation des mandants tripartites sur les techniques de négociation collective ainsi que la formalisation, la structuration et l'institutionnalisation du dialogue social ont été réalisées à travers le programme PRODIAF ;

**En matière de Protection sociale** : , il y a lieu de souligner l'assistance technique et financière à la formulation de la politique nationale de protection sociale en 2012, l'appui à la restructuration de l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale (études sur la réhabilitation des capacités opérationnelles et financières de la CNSS, et la réalisation d'une étude sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale.

De façon générale, la coopération entre le BIT et la RCA, à travers les appuis conseils et les projets de coopération technique est dans l'ensemble jugée satisfaisante par les mandants. Elle a besoin d'être renforcée pour répondre aux besoins d'un pays post-conflit comme la RCA. Une mobilisation plus accrue de ressources s'avère nécessaire.

## **5. PROCESSUS DE FORMULATION DU PPTD ET ENONCE DES PRIORITES**

Le processus de formulation du PPTD de la RCA a effectivement commencé par l'atelier qui s'est déroulé à Bangui du 28 au 30 septembre 2011. Au cours de cet atelier, les capacités des mandants pour la formulation du PPTD dans le contexte de la gestion axée sur les résultats ont été renforcées.

A cette même occasion, il a été procédé à l'identification et à la validation des priorités, des réalisations et des produits du PPTD de la RCA, en réponse aux principaux problèmes identifiés en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale, à savoir :

- L'inexistence d'une politique nationale formelle de l'emploi et de formation professionnelle ;
- L'inexistence d'une politique nationale formelle de protection sociale ;
- La faible capacité d'accueil du secteur formel ainsi que la non-diversification de l'économie qui limite les opportunités d'emploi et qui réduit la capacité de protection contre les risques et chocs économiques et sociaux ;
- L'absence d'une politique d'autonomisation et d'auto emploi des groupes vulnérables ;
- L'inexistence ou l'inefficience d'une politique d'accès aux activités génératrices de revenu, aux services financiers, de promotion de gestion de la petite et de la micro entreprise, et de développement professionnel des jeunes et autres groupes défavorisés, etc.
- L'absence d'une politique appropriée de renforcement des capacités techniques et opérationnelles des cadres et agents des ministères en charge des questions d'emploi et de protection sociale ;
- La faible intégration de la dimension transversale de l'emploi dans les projets de développement
- La faiblesse des mécanismes de sécurité, assurance et assistance sociales.

A l'issue de l'atelier précité, les principales priorités retenues se déclinent comme suit :

- 1. Accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé ;**
- 2. Renforcer et étendre le système de la protection sociale.**

## **6. REALISATIONS, INDICATEURS ET STRATEGIES DE MISE EN ŒUVRE ET PRINCIPAUX PRODUITS**

Au regard des priorités ainsi identifiées, des réalisations ont été déclinées ; elles sont assorties des stratégies envisagées pour les atteindre des principaux produits à fournir, et des indicateurs de performance permettant de mesurer les résultats atteints.

**PRIORITE N°1 : «ACCROITRE LES OPPORTUNITES D'EMPLOIS DECENTS POUR LES JEUNES DE DEUX SEXES PAR UNE MEILLEURE EMPLOYABILITE ET L'ENTREPRENARIAT DANS UN CADRE DE DIALOGUE SOCIAL RENFORCE»**

**Réalisation 1.1 : Les mandants tripartites développent et assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes de création d'emplois aux niveaux central et local**

➤ **Principaux indicateurs :**

- Ind 1.1.1- Disponibilité et adoption de la politique nationale de l'emploi;
- Ind 1.1.2- Taux de réalisation annuel du CDMT-BP centré sur l'emploi (validé par les autorités compétentes et réalisé au moins à 80% chaque année) ;
- Ind 1.1.3- Nombre de publications annuelles de l'observatoire de l'emploi sur les statistiques du travail et de l'emploi.
- Ind 1.1.4- Nombre de nouvelles entreprises créées par les jeunes et les femmes

➤ **Stratégie :**

La mise en œuvre de cette réalisation repose sur une stratégie qui combine :

- Le renforcement des capacités des acteurs au niveau des administrations centrales et locales dans les techniques d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation d'une politique, stratégies, plan et programmes de création d'emplois ;
- l'accompagnement dans la mobilisation des ressources ;
- le développement des synergies avec les ministères sectoriels compétents dans les domaines de l'agriculture, mines forêts et infrastructures ;
- l'implication des organisations professionnelles du secteur de l'économie informelle, de la micro-entreprise et de l'entrepreneuriat féminin ;
- la collaboration avec les institutions compétentes en matière de collecte des informations sur le travail et l'emploi ;
- la mise à disposition de l'assistance technique, notamment pour la mise en place d'un observatoire de l'emploi;
- la prise en compte de la dimension de l'égalité de genre dans toutes les activités tant au niveau stratégique qu'au niveau opérationnel ;
- le renforcement du dialogue social pour assurer que toutes les formes de consultation, de concertation ou d'échanges d'informations entre les

Organisations d'Employeurs (OE), les Organisations de Travailleurs (OT) et le Gouvernement soient effectives et concourent efficacement à la mise en place de politique, stratégies, plan et programmes de création d'emplois pertinents pour inverser la tendance de la situation des jeunes sur le marché du travail.

- Le renforcement des capacités par la formation des partenaires sociaux sur l'élaboration des cadres de dépenses à moyen terme centrés sur l'emploi, et sur les techniques de suivi-évaluation des programmes.

**Partenaires de mise en œuvre :** Ministère en charge du travail, de la jeunesse, de la Formation professionnelle, de l'agriculture, des forêts, des mines, des finances et budget, du plan, de la coopération internationale, de la femme, les partenaires sociaux, la société civile (organisations des jeunes, des femmes, ...), le PNUD, et le BIT.

➤ **Principaux produits :**

Produit 1.1.1- Une politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est formulée et validée ;

Produit 1.1.2- Un système de coordination et de suivi/évaluation de la mise en œuvre de la PNE est mis en place ;

Produit 1.1.3- Un Cadre des dépenses à moyen terme (CDMT) est élaboré

Produit 1.1.4- Un système d'information sur le marché du travail est mis en place

**Réalisation 1.2 : L'employabilité des jeunes et des femmes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail**

➤ **Principaux indicateurs :**

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

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

Ind 1.2.3- Nombre de nouveaux emplois créés

➤ **Stratégie :**

La stratégie de mise en œuvre consiste d'une part à faire en sorte que les jeunes et les femmes bénéficiaires de formation qualifiante ou du financement public soient dotés de

compétences adéquates avec les opportunités d'emplois et de capacités en créations et gestion d'entreprises durables pour un meilleur accès à l'emploi. Il s'agira de restructurer et renforcer les capacités humaines, matérielles et organisationnelles des centres de formation pour qu'ils puissent offrir aux jeunes et aux femmes les compétences nécessaires pour s'insérer dans les emplois des secteurs du développement rural, des mines, des forêts et des infrastructures.

Le suivi et évaluation de l'efficacité de la restructuration des centres de formation seront opérationnalisés par la mise en place d'un système de suivi de la transition formation-emploi qui renseigne sur l'insertion des jeunes et femmes formés dans ces centres et qui diffusent des informations régulières sur les vacances de postes. Les données seront recueillies pour orienter et peaufiner au fur et à mesure les actions entreprises en vue de l'amélioration de l'employabilité des groupes cibles.

Un accent sera mis sur la mobilisation des mandants tripartites et le développement des partenariats avec toutes les parties prenantes clés du domaine de la formation professionnelle en vue d'une approche participative, cohérente et intégrée. De même, l'appui technique du BIT ainsi que des actions de renforcement de capacités des acteurs à tous les niveaux seront nécessaires pour accompagner le processus. En outre, un intérêt sera accordé à la promotion et la ratification des normes pertinentes en matière d'emploi, de promotion des coopératives, et la mise en valeur des ressources humaines.

➤ **Principaux produits :**

- Produit 1.2.1-Un bilan emploi- formation pour tous les secteurs de l'économie nationale est réalisé et validé
- Produit 1.2.2-Les différents types de mécanismes d'insertion dans les secteurs du développement rural, les mines, forêts et les infrastructures sont identifiés et vulgarisés
- Produit 1.2.3-Un plan de restructuration des centres de formation assorti d'un plan de financement est élaboré et validé
- Produit 1.2.4-Les curricula des institutions de formations professionnelles sont mis à jour pour intégrer les opportunités de création d'emplois dans les secteurs du développement rural, les mines, forêts et les infrastructures.
- Produit 1.2.5-Les capacités des jeunes et des femmes sont renforcées en matière de création et gestion d'entreprises durables
- Produit 1.2.6-Un Système de suivi de la transition formation-emploi est mis en place, alimenté et produit des informations accessibles et sensibles au genre
- Produit 1.2.7-Un programme d'appui à l'accroissement de la productivité des entreprises est mis en place
- Produit 1.2.8-Les Services Publics de l'Emploi sont renforcés
- Produit 1.2.9- Un état des lieux de l'intégration de la culture d'entreprise dans les programmes des établissements de formation technique et

professionnelle est réalisé et une proposition pour son introduction sur une base pilote

Produit 1.2.10- Une stratégie d'appui à l'organisation du secteur de l'économie informelle, au développement de la micro et petite entreprise et de l'entrepreneuriat féminin est adoptée par les organisations professionnelles des employeurs.

**Réalisation 1.3. *Les institutions publiques aux niveaux central et local intègrent les approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi et évaluation de leurs programmes d'investissement.***

➤ **Principaux indicateurs**

Ind 1.3.1- Nombre des hommes et femmes issus des organisations des partenaires sociaux ayant renforcé leur capacité en matière de promotion de l'emploi et qui participent régulièrement aux fora d'élaboration des stratégies de développement du pays ;

Ind 1.3.2- Proportion des documents de stratégies nationales et sectorielles prenant en compte de façon adéquate les préoccupations relatives à l'emploi ;

Ind 1.3.3- Nombre d'emplois effectivement créés dans le cadre de la promotion des approches à haute intensité de main d'œuvre ;

Ind 1.3.4- Part du budget d'investissement public aux niveaux central et local qui est réalisée selon l'approche HIMO

➤ **Stratégie**

La mise en œuvre de cette réalisation passe par le renforcement des capacités techniques des structures impliquées aux niveaux central et local, celles de leurs organismes sous-tutelle et des partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, plan d'action et programme de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, y compris les initiatives d'insertion des jeunes par l'auto-emploi, notamment par le développement des AGR. A cet effet, un accent sera mis sur le développement des projets pilotes, notamment des chantiers école et des chantiers de démonstration dans le domaine des infrastructures en vue de l'appropriation des approches HIMO. Par ailleurs, des partenariats avec des institutions nationales, des agences du système des Nations Unies et des bailleurs de fonds et autres intervenants intéressés par les questions d'emploi (au sens large) seront développés.

Pour assurer la durabilité des opportunités offertes en matière de création d'emplois par la HIMO, l'élaboration et la validation d'une stratégie nationale HIMO sera d'une importance capitale. A cet effet, un système de suivi et évaluation devra permettre de collecter et

documenter toutes les informations nécessaires pour mettre en évidence les leçons apprises suite à la mise en œuvre des projets pilotes.

Par ailleurs, un accent sera mis sur la mise à disposition et la vulgarisation des outils du BIT en matière d'approches HIMO. Enfin, l'assistance technique du BIT et le plaidoyer pour l'adoption de l'approche et pour la mobilisation des ressources en faveur de la HIMO devront être effectifs.

L'intégration systématique du genre et le dialogue social seront assurés.

**Partenaires de mise en œuvre:** Ministères en charge du Travail, des infrastructures, de la jeunesse, des femmes, de la planification, des finances et budget, de la formation professionnelle et technique, les entités territoriales décentralisées et les collectivités locales, les partenaires sociaux, la société civile, l'ACFPE, le BIT.

#### ➤ **Principaux Produits**

Produit 1.3.1- Les capacités des structures et acteurs impliqués aux niveaux central et local sont renforcées pour l'application de l'approche HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi- évaluation des investissements.

Produit 1.3.2- Des dispositifs et instruments de programmation, d'exécution et de suivi des travaux d'investissement prenant en compte les questions de l'emploi décent sont élaborés et vulgarisés ;

Produit 1.3.3- Un projet pilote HIMO est formulé pour la mise en place de chantiers écoles et des chantiers de démonstration aux niveaux central et local ;

Produit 1.3.4- Un système de suivi et évaluation permettant de collecter et documenter les informations et leçons apprises suite à la mise en œuvre des projets pilotes est mis en place

Produit 1.3.5- Une stratégie HIMO assortie d'un plan d'action est élaborée et validée dans un cadre de concertation sociale

#### ***Réalisation 1.4. Le dialogue social et l'application des normes internationales du travail sont renforcés***

#### ➤ **Principaux indicateurs**

Ind 1.4.1- Nombre des principaux acteurs du dialogue social formés et mettant les apprentissages en pratique dans des cadres formels, désagrégué par sexe ;

Ind 1.4.2- Proportion d'entreprises et administrations ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social ;

Ind 1.4.3- Adoption d'un document du Pacte social;

Ind 1.4.4- Taux de disponibilité des rapports dus sur les conventions ratifiées, y compris sur le C.169

➤ **Stratégie :**

La stratégie de mise en œuvre sera fondée sur l'appui du BIT aux mandants tripartites afin qu'ils soient outillés pour discuter et gérer les questions économiques et sociales tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, en tenant compte de la dimension genre, à travers une participation équitable des hommes et des femmes.

Il s'agira en conséquence de renforcer les compétences des mandants afin que leur implication dans la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales soit productive, l'élaboration et la mise en œuvre de la législation du travail conformes aux NIT, et l'administration de travail plus performante. Ceci se fera à tous les niveaux de la conception des activités, de leur mise en œuvre et de leur suivi et évaluation.

A la suite du Forum national sur le travail décent (2011), le BIT appuiera le processus d'adoption pacte social.

Une attention particulière sera accordée à la situation des peuples autochtones et un appui apporté à l'application effective de la Convention 169 ratifiée par la RCA. Le projet d'appui aux peuples autochtones de la RCA financé par l'UNIPP sera mis à contribution pour atteindre le résultat.

**Partenaires de mise en œuvre:** Ministère en charge du Travail, partenaires sociaux, organisations de la société civile, y compris celles des jeunes, des femmes et des peuples autochtones, ACFPE, CNSS, BIT.

➤ **Principaux produits**

Produit 1.4.1- Les capacités des acteurs du dialogue social sont évaluées et renforcées périodiquement en fonction des besoins établis, en tenant compte du genre ;

Produit 1.4.2- Un document de Pacte social est élaboré et validé dans un cadre de concertation sociale;

Produit 1.4.3- Des initiatives de promotion du dialogue social dans les secteurs et /ou branches d'activités sont mise en œuvre ;

Produit 1.4.4- Une Politique Nationale du Travail est élaborée et validée dans un cadre de concertation sociale

Produit 1.4.5- Les capacités des acteurs clés dans l'application et le reportage des NIT pertinentes sont renforcées ;

Produit 1.4.6- La Convention 169 sur les peuples autochtones est promue, mise en œuvre et fait l'objet de rapports selon les procédures en vigueur.

## **PRIORITE N°2 : RENFORCER ET ETENDRE LE SYSTEME DE LA PROTECTION SOCIALE**

**Réalisation 2.1. *Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre***

### **➤ Principaux indicateurs**

- Ind 2.1.1- Proportion de textes de la législation nationale qui sont mis en conformité avec les orientations du socle de protection sociale ;
- Ind 2.1.2- Adoption d'un budget social pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale identifiées ;
- Ind 2.1.3- Proportion des populations cibles ayant accès à un système de protection sociale.

### **➤ Stratégie**

Pour atteindre ce résultat, la stratégie consistera à renforcer l'existant en matière de protection sociale sur base des recommandations des études existantes et des études actuarielles à réaliser.

En même temps, il sera progressivement mis en place un système qui vise une plus large couverture tant des populations cibles que des différentes prestations nécessaires pour leur bien-être. La mise en œuvre progressive du système envisagé reposera sur la recherche de la garantie du revenu pour les enfants, les chômeurs et les personnes âgées, et l'accès universel aux soins de santé pour tous.

Sur le plan qualitatif, il s'agira de mettre en place des outils performants pour améliorer les services rendus aux- assurés. La conception et l'introduction de nouvelles prestations permettront au système national de protection sociale d'être plus inclusif, avec la perspective d'une amélioration de la qualité et des niveaux de prestations au fil du temps.

Il s'agira aussi d'inclure de plus en plus de travailleurs de l'économie informelle dans les régimes de sécurité sociale de manière à ce que ceux-ci puissent bénéficier, de la même façon que les salariés du secteur formel, des prestations de sécurité sociale telles que les pensions, les prestations au titre des risques professionnels, etc. Pour y arriver, il peut être important d'appuyer l'organisation des travailleurs de l'économie informelle en fédérations afin d'atteindre une masse critique de membres et encourager leur affiliation aux régimes de sécurité sociale existants.

On devra pour cela mettre à profit ;

- la capitalisation des expériences des pays de l'Afrique subsaharienne en matière de mise en œuvre du socle de protection sociale,

- la faisabilité et le développement d'approches novatrices, notamment pour la couverture des populations les plus vulnérables,
- le renforcement des capacités des partenaires sociaux, des ministères techniques et des acteurs de la société civile en matière de protection sociale,
- le développement des projets pilotes,
- le développement des partenariats avec les agences du système des Nations Unies et les bailleurs de fonds intéressés par les questions de protection sociale.

**Partenaires de mise en œuvre :** Ministère en charge du travail, Santé, Affaires sociales, finances et budget, Plan et coopération internationale, partenaires sociaux, société civile, CNSS, CNLS, les Agences du Système des Nations Unies partenaires du Socle de protection sociale (UNICEF, OMS, BIT, ...).

### ➤ Principaux produits

Produit 2.1.1- Un cadre institutionnel de coordination et financier du secteur de la protection sociale est mis en place et ses capacités renforcées ;

Produit 2.1.2- Un processus de budgétisation du socle de Protection Sociale est établi et réalisé progressivement ;

Produit 2.1.3- La ratification des Normes pertinentes en matière de Protection sociale est engagée

Produit 2.1.4- Des études de faisabilité de mécanismes novateurs pour l'extension de la couverture aux personnes de l'économie informelle urbaine et pour le monde rural sont réalisées

Produit 2.1.5- Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle est élaborée ;

Produit 2.1.6- Les capacités organisationnelles, financières, matérielles et humaines des institutions de protection sociale, notamment la CNSS sont évaluées et renforcées pour améliorer leurs prestations et prendre en charge le socle de protection sociale;

Produit 2.1.7- Un budget social est élaboré et accompagné d'un plan d'action pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale identifiées :

Produit 2.1.8- Un groupe de travail inter- agence des Nations Unies sur la question du socle de protection sociale, y compris d'autres organisations de coopération est mis en place et tient périodiquement des réunions ;

## **Réalisation 2.2. Les travailleurs et travailleuses des économies formelles et informelles bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail.**

### **➤ Principaux indicateurs**

Ind 2.2.1- Fréquence annuelle des cas de maladie professionnelle, ventilée par sexe ;

Ind 2.2.2- Fréquence annuelle des cas d'accidents de travail, ventilée par sexe ;

Ind 2.2.3- Nombre de médecins du travail et assimilés ;

Ind 2.2.4- Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail.

### **➤ Stratégie**

L'atteinte de ce résultat passe par le renforcement des capacités des mandants tripartites pour la mise en place d'un dispositif durable de Santé et Sécurité au Travail (SST) en RCA, le renforcement des capacités institutionnelles et matérielles des structures de SST, notamment la Direction de la Médecine du Travail (DMT) et la CNSS, la promotion de la culture de prévention en SST et l'appui à la ratification des NIT pertinentes en matière de SST.

**Partenaires de mise en œuvre:** Ministères en charge du travail et de la santé, partenaires sociaux, organisations de la société civile, CNSS, OMS, BIT.

### **➤ Principaux produits**

Produit 2.2.1- Un système national de SST est mis en place progressivement et des principes directeurs pour la gestion des systèmes adoptés

Produit 2.2.2- Un Code spécifique à la SST est élaboré ;

Produit 2.2.3- Un système efficace de collecte, d'analyse et de diffusion des statistiques sur les accidents du travail et maladies professionnelles est mis en place et fonctionnel ;

Produit 2.2.4- Une cartographie nationale des risques professionnels est réalisée ;

Produit 2.2.5- Des professionnels de SST notamment, les infirmiers ou infirmières exerçant en entreprise sont spécialisés ;

Produit 2.2.6- Les capacités organisationnelles, matérielles et humaines des services de SST (CNSS, Direction médicale du travail, etc.) sont renforcées ;

Produit 2.2.7- Le dossier de soumission à ratification des Normes Internationales du Travail pertinentes en matière de SST est préparé et diffusé ;

Produit 2.2.8- La liste des maladies professionnelles est actualisée et vulgarisée.

### ***Réalisation 2.3. La lutte contre le VIH/SIDA en milieu du Travail est intensifiée.***

#### **➤ Principaux indicateurs**

Ind 2.3.1- Proportion d'entreprises ayant adopté des mesures concrètes de lutte contre le VIH sida et la stigmatisation en milieu de travail sur la base des outils du BIT :

Ind 2.3.2- Adoption d'une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail ;

Ind 2.3.3- Nombre des 'associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole qui sont informées et renforcées pour contribuer à la lutte contre le VIH sida sur la base des outils du BIT

#### **➤ Stratégie :**

L'atteinte de ce résultat s'appuie sur la mise à disposition et le renforcement des capacités des mandants pour l'utilisation des outils du BIT, notamment le recueil des directives sur la lutte contre le VIH SIDA en milieu du travail et la Recommandation 200.

L'accent sera mis notamment sur le renforcement de l'aptitude des mandants tripartites à donner effet à la recommandation N° 200, par le biais de l'orientation normative, de services consultatifs et de débats et activités de formation axés sur l'élaboration de politiques concernant le lieu de travail aux niveaux national, des secteurs et des entreprises, tenant compte du genre et dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

**Partenaires de mise en œuvre :** Ministères en charge du Travail, de la Santé, des Affaires sociales, partenaires sociaux, organisations de la société civile, CNLS,..., ONUSIDA, OMS, le Plan présidentiel des Etats-Unis d'Amérique d'aide d'urgence à la lutte contre le sida, etc..

#### **➤ Principaux produits**

Produit 2.3.1- Les capacités du gouvernement et du secteur privé sont renforcés pour une meilleure optimisation des actions et programmes de lutte contre le VIH/SIDA, à travers une stratégie de partenariat Public-Privé ;

Produit 2.3.2- Un document de politique de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail est formulé à l'intention des entreprises du secteur privé ;

Produit 2.3.3- Une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail est élaborée, validée et vulgarisée.

Produit 2.3.4- Des actions spécifiques de lutte contre le VIH/Sida en direction du milieu rural et de l'économie informelle sont développées.

## 7. MODALITES DE MISE EN OEUVRE ET GESTION

Un plan indicatif d'exécution est annexé au présent document. Il met en évidence les ressources souhaitées pour atteindre chaque produit, celles qui sont disponibles, et celles qui devraient être mobilisées auprès et avec les différents partenaires techniques et financiers.

Ce plan d'exécution fera l'objet de mise à jour et d'affinement au cours des exercices de revue annuelle ou d'évaluation à mi-parcours du PPTD avec les mandants tripartites. De plus, les plans de travail annuels permettront de préciser davantage les activités à mener dans le cadre des différents produits, en concertation avec les mandants, les différents acteurs internes et autres parties prenantes.

La mise en œuvre du PPTD est sous la responsabilité conjointe du gouvernement et du BIT. A cet effet, le ministère en charge du travail mettra en place **un Comité national tripartite de suivi** qui se réunira tous les six mois. Dans ce cadre, le BIT apportera son appui dans la supervision de la mise œuvre du programme, en collaboration avec les mandants tripartites et les partenaires techniques et financiers de la RCA.

Le BIT travaillera à assurer une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du SNU, dans le cadre du PNUAD par exemple, et d'autres partenaires au développement afin d'assurer un plus grand impact et une pérennité des acquis ; mais aussi mobiliser les ressources potentielles vers l'atteinte de ces réalisations. Il est à souligner que la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD sera faite avec la coopération des partenaires nationaux, en collaboration avec le BIT.

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 nécessitera un renforcement de leurs capacités. A cet égard, les outils méthodologiques développés par les différents Départements et Unités du BIT permettront d'aider les mandants à participer de façon efficace au processus de mise en œuvre du PPTD en RCA.

## 8. MODALITES RELATIVES AU SUIVI ET A L'EVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le suivi et l'évaluation sont de la responsabilité des mandants tripartites avec l'appui du BIT. Dans le cadre de son appui le BIT veillera, entre autres, au respect des règles et pratiques en matière de mise en œuvre de programmes; en l'occurrence l'établissement des rapports annuels, à mi-parcours (revue biennale) et final d'évaluation. Le suivi et

évaluation porteront sur l'impact du PPTD en terme qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.

Il sera procédé à une autoévaluation par an du programme afin de faire le point sur les avancées et de procéder éventuellement aux ajustements nécessaires en fonction des évolutions de natures diverses observées dans le pays. Une évaluation à mi-parcours (revue biennale) interviendra en fin 2014, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites.

Au courant de la première année de mise en œuvre du PPTD, un effort de collecte des informations sera fait pour avoir la valeur exacte du niveau de référence de certains indicateurs dont l'information n'est pas disponible pour l'instant. Pour ces indicateurs, les mandants ont tout simplement une idée de l'ordre de grandeur du niveau de référence et des cibles compatibles avec ces ordres de grandeurs ont été fixées. Dès lors que les niveaux de référence exacts auront été observés pour ces indicateurs et disponibles au moment de la première revue en fin 2014, les mandants pourront alors réviser les cibles et les milestones s'il se trouve qu'ils ont été trop ou peu ambitieux au départ.

## **9. PARTENARIAT ET MOBILISATION DES RESSOURCES**

La mobilisation des ressources est un élément clé de la réussite du programme. Il s'agira en particulier pour les mandants, en collaboration avec le BIT, de mobiliser toutes les ressources nationales possibles (ressources internes ou des donateurs localement) susceptibles de favoriser la bonne mise en œuvre du programme. Ainsi, les ressources ci-après pourront être ciblées.

**Les ressources disponibles ou mobilisables** proviendront des sources suivantes:

- Les ressources nationales ;
- les projets de coopération technique du BIT;
- le budget ordinaire pour la coopération technique du BIT;
- le budget régulier du BIT (pour les missions d'appui conseil, formulation de projets, etc.) ;
- Le compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

**Les ressources additionnelles nécessaires à mobiliser**

Des ressources additionnelles sont nécessaires pour assurer la mise en œuvre du programme, consolider ou parachever les réalisations à moyen et long terme, avec le concours du SNU et des autres partenaires au développement de la RCA (BAD, Banque Mondiale, FMI, AFD, PNUD, UNFPA, FAO, OMS, UNICEF, etc.).

## ANNEXE 1: Liste des conventions internationales du travail ratifiées par la R.C.A.

| Convention                                                                                           | Date de ratification | Statut                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------|
| <a href="#">C2 Convention sur le chômage, 1919</a>                                                   | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C3 Convention sur la protection de la maternité, 1919</a>                                | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C4 Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919</a>                                  | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C5 Convention sur l'âge minimum (industrie), 1919</a>                                    | 27:10:1960           | dénoncée le 28:06:2000 |
| <a href="#">C6 Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919</a>                   | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C10 Convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921</a>                                 | 09:06:1964           | dénoncée le 28:06:2000 |
| <a href="#">C11 Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921</a>                        | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C13 Convention sur la céruse (peinture), 1921</a>                                        | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C14 Convention sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921</a>                           | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C17 Convention sur la réparation des accidents du travail, 1925</a>                      | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C18 Convention sur les maladies professionnelles, 1925</a>                               | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C19 Convention sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925</a>              | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C26 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928</a>                | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C29 Convention sur le travail forcé, 1930</a>                                            | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C33 Convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932</a>                     | 27:10:1960           | dénoncée le 28:06:2000 |
| <a href="#">C41 Convention (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934</a>                           | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C52 Convention sur les congés payés, 1936</a>                                            | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C62 Convention concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937</a>             | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C67 Convention sur la durée du travail et les repos (transports par route), 1939</a>     | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C81 Convention sur l'inspection du travail, 1947</a>                                     | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948</a>     | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C88 Convention sur le service de l'emploi, 1948</a>                                      | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C94 Convention sur les clauses de travail (contrats publics), 1949</a>                   | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C95 Convention sur la protection du salaire, 1949</a>                                    | 27:10:1960           | ratifiée               |
| <a href="#">C98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949</a>        | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C99 Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951</a>  | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951</a>                                  | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C101 Convention sur les congés payés (agriculture), 1952</a>                             | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C104 Convention sur l'abolition des sanctions pénales (travailleurs indigènes), 1955</a> | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C105 Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957</a>                               | 09:06:1964           | ratifiée               |
| <a href="#">C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</a>            | 09:06:1964           | ratifiée               |

|                                                                                                                                |            |          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|
| <a href="#"><u>C116 Convention portant révision des articles finals, 1961</u></a>                                              | 10:06:1963 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C117 Convention sur la politique sociale (objectifs et normes de base), 1962</u></a>                            | 09:06:1964 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C118 Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962</u></a>                                    | 08:10:1964 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C119 Convention sur la protection des machines, 1963</u></a>                                                    | 09:06:1964 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C120 Convention sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964</u></a>                                               | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964</u></a>                                                      | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C131 Convention sur la fixation des salaires minima, 1970</u></a>                                               | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C138 Convention sur l'âge minimum, 1973</u></a>                                                                 | 28:06:2000 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C142 Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975</u></a>                                     | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C144 Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976</u></a> | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C150 Convention sur l'administration du travail, 1978</u></a>                                                   | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C155 Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981</u></a>                                      | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C158 Convention sur le licenciement, 1982</u></a>                                                               | 05:06:2006 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C169 Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989</u></a>                                         | 30:08:2010 | ratifiée |
| <a href="#"><u>C182 Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999</u></a>                                       | 28:06:2000 | ratifiée |