



République du Congo



Programme Pays pour le Travail Décent

2018 - 2022

République du Congo

Novembre 2018

PREFACE

Ce PPTD exprime la volonté renouvelée du gouvernement et la vision partagée par les partenaires sociaux à lutter contre le chômage et le sous-emploi pour atteindre l'objectif de l'emploi décent pour tous en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable.

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.

Pour le Congo, il s'agit de la seconde itération après une première version de PPTD pour la période 2013-2016, n'ayant pas été signée pour diverses raisons, mais qui a permis tout de même de réaliser certaines activités en faveur des mandants, notamment la réalisation de l'audit stratégique de L'UNICONGO et l'appui-conseils à l'élaboration de la Politique nationale de l'Emploi.

Au regard du contexte national actuel, le présent PPTD met l'accent sur l'approche multidisciplinaire dont la démarche consiste à renforcer le partenariat avec d'autres acteurs du développement, plus particulièrement dans le cadre du PND 2018-2022 et de l'UNDAF, 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 est intégré dans le cadre macroéconomique et dans les axes prioritaires du PND couvrant la période 2018 à 2022.

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 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 et en mon nom personnel, le Directeur Général du BIT, et à travers lui l'OIT, pour son appui et ses encouragements constants qui ont contribué à l'élaboration et à la signature de ce PPTD.

Le Premier Ministre
Clément MOUAMBA

AVANT-PROPOS

Faisant siennes les conclusions du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etat 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 du Congo avait organisé. Les recommandations de cette importante activité ont orienté le processus d'élaboration de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle adopté en novembre 2016.

Ce PPTD repose sur la vision du Gouvernement et des partenaires sociaux de la République du Congo qui en dépit de la crise occasionnée par la crise pétrolière, ont intensifié les efforts en vue de placer le travail décent en général et l'emploi en particulier au cœur des priorités nationales.

Plusieurs missions du BIT portant sur plusieurs aspects du travail décent ont eu lieu. Les résultats desdites missions ont permis de mieux cerner la situation 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.

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.

Il est évident que des efforts sont encore à déployer l'amélioration de certaines tendances socioéconomiques est perceptible, mais beaucoup. 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, de la réduction de la pauvreté et du Développement Durable. Les priorités définies sont en parfaite cohérence avec les objectifs nationaux tels qu'identifiées à travers l'UNDAF et le PND. Il s'agit de : (i) Promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes et (ii) Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du 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 voudrai remercier le Président de la République et le Gouvernement pour la volonté politique et l'accompagnement constant dans l'engagement vers l'instauration du travail décent au 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 des travailleurs pour leur engagement en faveur du dialogue social et leur participation effective au processus d'élaboration de ce PPTD.

M. Firmin AYESA
Vice-premier ministre, chargé de la fonction publique, de la réforme de l'Etat, du travail et
de la sécurité sociale

MEMORANDUM D'ACCORD DE PPTD

Table des matières

PREFACE	i
AVANT-PROPOS	ii
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	vi
RESUME EXECUTIF	viii
0. INTRODUCTION	1
1. CONTEXTE: DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION	4
1.1. Contexte du pays	4
1.2. Secteur de l'emploi et du travail	5
1.2.1. Emploi	5
1.2.2. Protection sociale	6
1.2.3. Normes Internationales du Travail	7
1.2.4. Tripartisme et dialogue social	7
1.3. Stratégies nationales de développement	8
2. PRIORITES NATIONALES ET RESULTATS DU PROGRAMME	11
2.3. Priorités du PPTD	12
3.1. Gestion et planification de la mise en œuvre	20
3.3. Cadre et instruments de suivi-évaluation	21
3.3. Mécanismes de pérennisation	22
4. PLAN DE FINANCEMENT	22
5. PLAIDOYER ET PLAN DE COMMUNICATION	22
6. ANNEXES	22
6.1. Cadre des résultats	i
6.2. Activités	iii
6.3. Cadre des ressources	iv
6.4. Conventions internationales du Travail ratifiées par le Congo	ix

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACTRAV	: Activités des Travailleurs
ACTEMP	: Activités d'Employeurs
BIT	: Bureau International du Travail
CEMAC	: Comité Economique et Monétaire des Etats de l'Afrique Centrale
DS	: Dialogue Social
CEEAC	: Communauté Economique des Etats de l'Afrique Centrale
CIT	: Conférence Internationale du Travail
CNDS	: Comité National de Dialogue Social
CNLP	: Comité National de Lutte contre la Pauvreté
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CRF	: Caisse de retraite de Fonctionnaires
CSBO	: Compte Supplémentaires du Budget Ordinaire (du BIT)
DGAS	: Direction Générale de l'Action Sociale
DSRP	: Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté
EAT	: Equipe d'Appui Technique au Travail Décent
ECOM	: Enquête Congolaise sur les Ménages
ECOSOC	: Conseil Economique et Social
ETVA	: Enquête sur la Transition vers la Vie Active
GERME	: Gérer Mieux votre Entreprise
HIMO	: Haute Intensité de Main d'œuvre
IDH	: Indice du Développement Humain
INS	: Institut National de la Statistique
LABADMIN	: Administration du Travail
NIT	: Normes Internationales du Travail
OE	: Organisations d'Employeurs
OEV	: Orphelins et Enfants Vulnérables
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
ODD	: Objectifs de Développement Durable
OSC	: Organisations de la Société Civile
OT	: Organisations de Travailleurs
PAMODEC	: Projet d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration de l'OIT
PARSEGD	: Projet d'Appui à la Réinsertion Socioéconomique des Groupes Vulnérables
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PMI	: Petites et Moyennes Industries
PNE	: Politique Nationale pour l'Emploi
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
PPTÉ	: Pays Pauvres Très Endettés
PRODIAF	: Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone
RBTC	: Budget Régulier pour la Coopération Technique
RMP	: Rassemblement de la Majorité Présidentielle
SNU	: Système des Nations Unies
SOCPRO	: Socle de protection sociale
UA	: Union Africaine
UNDAF	: Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
UNICEF	: Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

USD : Dollar Américain
VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine
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 le Travail Décent (PPTD) qui constitue le principal cadre de coopération basé sur l'atteinte des résultats convenus entre le BIT et ses mandants.

Faisant siennes les orientations de l'OIT en matière de promotion du travail décent, la République du Congo a décidé, à l'instar d'autres pays africains, de se doter d'un PPTD. Dans cette perspective, et dans l'esprit du Pacte mondial pour l'emploi, le pays s'est doté d'une politique nationale de l'emploi, du PND et de l'UNDAF, cadres d'inspiration de ce PPTD.

Le processus de formulation du PPTD a été inclusif et participatif. Il a regroupé l'ensemble des parties prenantes qui ont fixé les domaines prioritaires de coopération entre le BIT et ses mandants tripartites, en synergie avec d'autres partenaires au développement. Ces priorités sont déclinées dans le PND (2018-2022).

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

Priorité 1 : Promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes

- Réalisation 1.1 : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi
- Réalisation 1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est améliorée pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi
- Réalisation 1.3 : L'environnement des affaires est amélioré pour favoriser le développement des entreprises durables, notamment les PME

Priorité n°2 : Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail

- Réalisation 2.1 : Le socle de protection sociale progressivement étendu aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle
- Réalisation 2.2 : Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail
- Réalisation 2.3 : La prévention du VIH/SIDA en milieu du travail est renforcée dans le cadre de la riposte nationale contre la pandémie
- Réalisation 2.4 : Capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs renforcée pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour une participation effective au développement national.

Le financement de la mise en œuvre de ce PPTD pour la période 2018-2022 sera assuré par le Gouvernement congolais. L'OIT et le gouvernement du Congo se chargent de mobiliser également les partenaires techniques et financiers pour les ressources complémentaires.

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

0. INTRODUCTION

Faisant suite au Sommet des Chefs d'État et de Gouvernement de l'Union Africaine (UA) sur « l'emploi et la lutte contre la pauvreté », organisé à Ouagadougou, du 03 au 09 Septembre 2004, qui a réaffirmé la primauté de l'emploi comme outil de réduction de la pauvreté, le Gouvernement de la République 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'État 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 Économique 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 décent ⁽¹⁾ 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.

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.

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

¹ BIT. Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent : application à l'échelon national, Genève, BIT, 2008, p. vii.

conditions de sécurité, de liberté et de dignité. L'appui du BIT aux efforts des mandants pour promouvoir cet objectif repose sur l'élaboration d'une stratégie qui se décline dans le 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 Congo a élaboré son premier PPTD pour la période 2013-2016 qui n'a pas malheureusement été signé après son approbation technique par les départements internes d'appréciation de qualité du BIT. Il est important pour le pays de disposer d'un PPTD signé et de le mettre en œuvre car ce document, appartenant aux mandants tripartites, 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.

Etant arrivé au terme de sa validité, un nouveau PPTD couvrant la période 2018-2022 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 PND, l'UNDAF et la vision du Chef de l'Etat étayée dans le document intitulé « La marche vers le développement ». En effet, sur le plan économique et social, le taux de croissance de 4% en moyenne de la République du Congo a été bien en deçà des 8,5% prévus dans le PND, du fait des mauvais résultats du secteur pétrolier qui ont chuté de 5,4% sur la période 2012-2016. La diminution substantielle des recettes pétrolières dues à la baisse de la production et des prix pétroliers ont ébranlé l'économie congolaise et gravement affecté le secteur privé, pourvoyeur d'emplois. L'effondrement du cours mondial du fer, quasiment dans les mêmes proportions que celui du pétrole, a par ailleurs reculé de plusieurs années les perspectives de l'entrée en production des mines de fer qui s'annonçaient déjà comme des nouveaux pôles de développement économique et social.

La chute drastique des cours du pétrole et des minerais a occasionné l'effritement du budget de l'Etat, passant de 4.300 milliards de Francs CFA en 2014 à 2.700 milliards en 2016. Le gouvernement a ainsi décidé de ralentir le rythme des dépenses publiques afin d'ajuster ses ressources. Cette réduction des dépenses a touché de plein fouet les entreprises du secteur de bâtiment et travaux publics qui ont pour principal client l'Etat, et par contagion, toute la sous-traitance ainsi que leurs fournisseurs à divers degrés.

La chute du cours du pétrole a globalement réduit l'activité des entreprises dans la quasi-totalité des secteurs économiques et a provoqué la fermeture de certaines d'entre-elles. D'où la destruction de plusieurs emplois dans un marché du travail où les jeunes primo demandeurs d'emploi ont du mal à en trouver. Ils voient impuissamment leur situation encore exacerbée par l'arrivée sur le marché d'une main-d'œuvre déflatée et qualifiée.

Au regard de ce qui précède, le gouvernement de la République du Congo, en concertation avec les partenaires sociaux et l'accompagnement technique du BIT, a levé l'option de doter le pays d'un nouveau PPTD qui tienne compte des changements intervenus.

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. Il s'en est suivi une série d'ateliers d'information, de sensibilisation et de formulation. Trois missions du BIT (juin et décembre 2016 ainsi que novembre 2017) ont permis d'identifier conjointement des besoins et de collecter des données viables relatives au monde du travail et à la politique du développement du pays.

Les ateliers organisés au cours des missions successives de l'OIT avec les Organisations professionnelles d'Employeurs et de Travailleurs et les ministères clés ont permis de renforcer les

capacités des mandants sur la gestion axée sur les résultats, de réexpliquer ce qu'est le PPTD et son utilité, de convenir des priorités et des axes prioritaires en se référant au document d'orientation intitulé « La Marche vers le développement».

Un atelier de prévalidation a été organisé du 15 au 17 novembre 2017 avec les points focaux des Organisations d'Employeurs et de Travailleurs ainsi que ceux de certains ministères clés (Travail, Emploi, Economie, Finances, Plan, etc.) et les points focaux des structures spécialisées telles l'INS, la CNSS, l'ONEMO, etc.

1. CONTEXTE: DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION

1.1. Contexte du pays

La République du Congo est située en plein cœur de l'Afrique centrale. Il couvre une superficie de 342 000 Km². Il compte 12 départements, 16 communes de plein exercice, 23 arrondissements, 43 communautés urbaines et 90 sous-préfectures. Il est couvert par deux types de végétation: la forêt et la savane. La forêt occupe près de 60% du territoire.

Selon les résultats du Recensement général de la population et de l'habitation de 2007, la population congolaise était estimée à 3 697 490 habitants, dont 1 821 357 hommes (soit 49,3 pour cent) et 1 876 133 femmes (soit 50,7 pour cent). Comme dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, la population congolaise se caractérisait par une part importante de jeunes de moins de 18 ans (44,9 pour cent), et celle âgée de 15 à 29 ans représentait 29,0 pour cent de la population totale, soit 1 069 262 individus, en 2007.

Selon la même source, plus de la moitié de la population congolaise vivait en milieu urbain (61,8 pour cent) en 2007, et était plus concentrée dans les deux grandes agglomérations (Brazzaville et Pointe-Noire) qui comptaient à elles seules 56,4 pour cent de la population totale et 91,4 pour cent de la population urbaine. Durant la période intercensitaire 1984-2007, le taux d'accroissement annuel moyen de la population congolaise a été de 3,0 pour cent. Si ce rythme de croissance est maintenu, la population congolaise doublera en 23,4 ans.

Après les périodes troubles de la décennie 90, le Congo a bénéficié d'un contexte politique relativement stable au cours de ces quinze dernières années. Le dernier scrutin référendaire du 25 octobre 2015 a doté le pays d'une nouvelle constitution, promulguée le 6 novembre 2015. Le Congo fait partie des pays du continent africain qui disposent de potentielles ressources naturelles. Son économie, peu diversifiée, est basée sur deux principaux produits: le pétrole et le bois. Ces deux produits constituent les principales ressources du budget de l'Etat. Au cours de la dernière décennie, l'activité économique a connu une croissance remarquable. Selon l'INS, la croissance économique a été évaluée, en moyenne annuelle, à 5,2 pour cent de 2005 à 2014. Ce niveau de croissance est en grande partie dû au développement du secteur non pétrolier. En effet, au cours de la dernière décennie, la croissance de la part du secteur pétrolier dans le PIB s'est établie à 1,8 pour cent en moyenne annuelle contre 6,2 % pour celle du PIB hors pétrole.

Ce taux de croissance a été bien en deçà des 8,5% prévus dans le PND, du fait des mauvais résultats du secteur pétrolier qui a chuté de 5,4% sur la même période. La diminution substantielle des recettes pétrolières due à la baisse de la production et des prix pétroliers ont ébranlé l'économie congolaise et gravement affecté le secteur privé, pourvoyeurs d'emplois. L'effondrement du cours mondial du fer, quasiment dans les mêmes proportions que celui du pétrole, a par ailleurs reculé de plusieurs années les perspectives de l'entrée en production des mines de fer qui s'annonçaient déjà comme des nouveaux pôles de développement économique et social. Par le passé, à travers son PND pour la période 2012-2016, le pays entendait sans succès diversifier son économie à travers les secteurs de production hors pétrole et porteurs de croissance que sont l'agriculture et la foresterie.

La chute drastique des cours du pétrole et des minerais a occasionné l'effritement du budget de l'Etat, passant de 4.300 milliards de Francs CFA en 2014 à 2.700 milliards en 2016. Le gouvernement a ainsi décidé de ralentir le rythme des dépenses publiques afin d'ajuster ses ressources. Cette réduction des dépenses a touché de plein fouet les entreprises du secteur de bâtiment et travaux publics qui ont pour principal client l'Etat, et par contagion, toute la sous-traitance ainsi que leurs fournisseurs à divers degrés.

La chute du cours du pétrole a globalement réduit l'activité des entreprises dans la quasi-totalité des secteurs économiques et a provoqué la fermeture de certaines d'entre-elles. D'où la destruction de plusieurs emplois dans un marché du travail où les jeunes primo demandeurs d'emploi ont du mal à en trouver. Ils voient impuissamment leurs situations encore exacerbées par l'arrivée sur le marché d'une main-d'œuvre déflatée et qualifiée.

1.2. Secteur de l'emploi et du travail

1.2.1. Emploi

La problématique de l'emploi s'est aujourd'hui imposée en première ligne des préoccupations des acteurs en charge des politiques publiques. Tous les pays du monde, quel que soit leur niveau de développement économique, s'attellent à promouvoir l'emploi, notamment celui des jeunes, pour obvier à une remise en cause de l'ordre social.

D'après l'Enquête ETVA de 2015, au Congo, cette préoccupation se pose avec acuité au regard du poids des jeunes dans sa population totale. En effet, 38,1 % de la population congolaise est constituée de jeunes de 15 à 35 ans ⁽²⁾. Chaque année, de nombreux jeunes déscolarisés et/ou diplômés entrent sur le marché du travail. Afin d'absorber cette masse de jeunes en quête d'un emploi décent, l'élaboration d'un plan de mise en œuvre audacieux et ambitieux de la politique nationale de l'emploi, dont l'objectif principal est la réduction du chômage, du sous-emploi, de la pauvreté et de l'exclusion, s'impose.

Les perspectives de création d'emplois dans l'ensemble des branches qui composent le système productif moderne demeurent encourageantes, toutefois, les dispositions d'ordre législatif ou réglementaire à caractère national n'ont pas stimulé, de façon significative, le relèvement du niveau d'emploi. Certaines dispositions du Code du Travail sont jugées inadaptées eu égard aux évolutions économiques récentes (voir articles : 32-3, 32-5, 37, 43, 50, 80, 162, 163,168). Dans les conditions d'exploitation du moment, les indicateurs de gestion d'ordre financier, tels que le cadre macroéconomique ou la masse salariale, montrent qu'il n'existe pas un fort engouement pour les embauches significatives d'ici à dix ans. La création d'entreprises nouvelles d'au moins dix salariés ne connaît pas une forte ascension.

La recrudescence du chômage trouve son origine, entre autres, dans le gel des recrutements à la Fonction Publique, la destruction du tissu économique pendant les conflits armés, la fermeture des entreprises d'Etat et le désengagement de l'Etat dans certains secteurs. L'Enquête Congolaise auprès des Ménages (ECOM) de 2005 indique que les hommes et les femmes connaissent des taux de chômage assez proches, 18,2% chez les hommes et 20,5% chez les femmes. Il en ressort également que les ruraux sont moins affectés que les citadins par le chômage soit, 5,8% en milieu rural et 32,6% en milieu urbain à Brazzaville et 31,5% à Pointe-Noire. L'offre de formation est réduite, et pour celle qui existe elle n'est pas adaptée aux exigences et aux besoins des entreprises. Cette situation fait que chaque année le système éducatif déverse sur le marché du travail des apprenants non qualifiés, inaptes à accéder aux offres d'emplois parfois disponibles.

La création des Centres d'Education, de Formation et d'Apprentissage (CEFA) préconisés par le Ministère de l'Enseignement Technique, Professionnel, de la Formation Qualifiante et d'Emploi (METPFQE) s'inscrit dans la logique de pallier le manque de qualification (ouvriers qualifiés) constat sur le marché du travail. Ces centres qui vont fonctionner sous la modalité de formation privilégiant l'alternance avec des curricula rédigés sur la base de l'approche par compétence seront créés en

⁽²⁾ Recensement général de la population et de l'habitation de 2007

tenant compte des activités et opportunités économiques du lieu d'implantation. Les domaines de formation privilégiés sont entre autres ; (i) les services, (ii) les métiers de la forêt et du bois, (iii) les métiers de la maintenance industrielle, (iv) les métiers de l'agro-alimentaire.

Les jeunes, les femmes et autres groupes défavorisés constituent la frange de la population la plus touchée par le chômage et le sous-emploi.

Le Congo dispose d'un cadre de référence sur le genre intitulé « La Politique Nationale du Genre ». Toutefois les avancées concrètes dans sa mise en œuvre restent limitées dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles ; une stratégie de mobilisation sociale a été élaborée, y compris la réalisation de supports (DVD Indélébile, guide de l'animateur, études, etc.). L'intégration du Genre dans les politiques, programmes et budgets des départements sectoriels reste peu visible. Des dispositions techniques de prévention et de prise en charge des victimes ont été mises en place (cliniques juridiques, Observatoire national, etc.). Pour y faire face, le PPTD met l'accent sur l'auto-emploi féminin à travers les activités génératrices de revenus, les microcrédits, l'entrepreneuriat coopératif féminin.

1.2.2. Protection sociale

1.2.2.1. La sécurité sociale

Il existe un cadre institutionnel propice à la promotion de la protection sociale au Congo. L'Etat congolais reconnaît, depuis plusieurs années, la nécessité de la protection sociale. Des lois allant dans ce sens ont été mises en place. Ces textes se sont inspirés de plusieurs conventions internationales que le pays a ratifiées.

La protection sociale au Congo est essentiellement sous-tendue par deux mécanismes, en l'occurrence la sécurité sociale et l'action sociale. La sécurité sociale repose sur deux caisses : La caisse de retraite des fonctionnaires (CRF) et la caisse nationale de sécurité sociale (CNSS).

Face aux insuffisances constatées dans l'organisation et le fonctionnement de la sécurité sociale, le Congo s'est engagé dans un processus de refondation dudit secteur. C'est à ce titre que la Loi n° 31-2011 du 15 juillet 2011 ⁽³⁾ instituant le système de sécurité sociale au Congo a été promulguée et publiée. Cette loi prévoit 4 régimes obligatoires et des régimes non obligatoires. A chaque régime correspond un organisme de sécurité sociale. En dépit de cette refondation, les dispositions précédentes prévalent encore.

Les actions d'assistance sociale sont soutenues par le Gouvernement à travers le Ministère des Affaires Sociales et de l'Action Humanitaire. Celles-ci sont renforcées par de nombreuses ONG qui s'activent dans la prise en charge des orphelins et des personnes âgées. Il existe un cadre d'intervention à l'endroit des orphelins et autres enfants vulnérables (OEV). Malgré ce dispositif, la protection sociale est soumise à des contraintes, notamment :

⁽³⁾ A chaque régime correspond un organisme de sécurité sociale.

La loi n° 10 - 2012 du 04 juillet 2012 portant institution du régime de la famille et de l'enfance en difficulté ; La loi n° 12 – 2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse de la famille et de l'enfance en difficulté ; La loi n° 11 – 2012 du 04 juillet 2012 portant institution du régime des pensions des agents de l'Etat ; La loi n° 11 – 2015 du 31 Août 2015 portant création de la caisse des pensions des agents de l'Etat ; La loi n°18 – 2012 du 21août 2012 portant institution du régime des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé, La loi n° 11 – 2014 du 13 juin 2014 portant création de la caisse des risques professionnels et des pensions des travailleurs du secteur privé ; La loi n° 37 – 2014 du 27 juin 2014 instituant le régime d'assurance maladie universelle ; La loi n°12- 2015 du 31 Août 2015 portant création de la caisse d'assurance maladie universelle.

- la faible intégration des interventions observées à travers une dispersion des efforts entre les différents acteurs ;
- le déficit des données et la non-maîtrise de statistiques sur les populations cibles ;
- l'inadaptation des textes de lois ;
- le déficit financier récurrent des deux caisses (CRF et CNSS) ;
- la faible diversification de la gamme des prestations offertes ;
- la structure économique largement dominée par des emplois précaires ;
- la non-déclaration, auprès de la CNSS, des travailleurs par certaines entreprises relevant du code du travail ;
- le faible niveau d'allocation et de décaissement des fonds dans le budget de transfert de la DGAS ;
- l'insuffisance de l'aide accordée aux initiatives privées ;
- la multiplicité des structures d'agrément des ONG d'appui à l'action sociale ;
- l'absence d'une structure de coordination des ONG d'appui à l'action sociale.

1.2.2.2. La santé et sécurité au travail

Il a été constaté une certaine faiblesse dans l'application des textes réglementaires en matière de santé et sécurité au travail. En l'absence d'une politique nationale dans ce domaine, les entreprises s'organisent isolément ou par groupe. Ces types d'organisation ne sont pas encore suffisants pour garantir une meilleure protection des travailleurs. Ces derniers sont confrontés aux altérations de la santé du fait des contraintes physiques et mentales, biologiques et ergonomiques, de l'exposition ou la manipulation des produits toxiques, etc.

La médecine du travail, qui devrait aider à la réduction des risques professionnels (accidents du travail et maladies professionnelles) n'est pas organisée. Il faut également recenser les risques professionnels, réactualiser la liste des maladies professionnelles, mettre en place des mécanismes et procédures de prévention et de protection adéquates, et aussi un système d'indemnisation et de prise en charge des travailleurs accidentés.

1.2.3. Normes Internationales du Travail

La République du Congo a ratifié 28 conventions dont les huit conventions fondamentales. Malgré la ratification de ces huit Conventions fondamentales de l'OIT, le Congo accuse un retard dans la soumission aux structures compétentes des rapports sur les conventions ratifiées. Ce retard est lié à la lourdeur des procédures internes de soumission et de ratification. Les fonctionnaires nationaux formés par le BIT ont pour la plupart quitté le Ministère du Travail, reçu des nouvelles affectations au sein de la fonction publique ou atteint l'âge de la retraite. Ce qui justifie le besoin en renforcement des capacités sur l'élaboration des rapports en matière des normes Internationales du Travail (NIT). C'est dans ce même cadre que le centre international de formation de Turin a organisé en collaboration avec le bureau de l'OIT-Kinshasa, quatre de session de formation résidentielle à Kinshasa et à Brazzaville au profit des fonctionnaires du gouvernement, des centrales syndicales des juges et professeurs de droit ainsi des journalistes de deux Congo.

1.2.4. Tripartisme et dialogue social

Des structures traditionnelles de négociation entre les employeurs et les travailleurs sont opérationnelles et requièrent une institutionnalisation au niveau intermédiaire et de base. En vue de prévenir et de résoudre les conflits pouvant naître ou déjà survenus dans les relations de travail, le Congo s'est doté d'un « Comité National du Dialogue Social ». Créé par décret n° 2010-810 du 31 décembre 2010, le CNDS est composé des délégués du Gouvernement, du Patronat et des travailleurs.

Le pays dispose également d'une Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT) créée par décret n° 85-1021 du 21 août 1985, fixant les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Commission Nationale Consultative du Travail.

Au niveau du tripartisme, le Congo dispose de deux structures de dialogue social : Le Comité National du Dialogue Social (CNDS) et la Commission Nationale Consultative du Travail (CNCT). Le Gouvernement associe les travailleurs sociaux aux assises tripartites.

Deux Ministères distincts s'occupent respectivement du travail et de la sécurité sociale pour l'un, et de l'emploi et de la formation qualifiante pour l'autre. Le Ministère du travail est confié à un Vice-Premier Ministre, qui s'occupe également de la fonction Publique. Des efforts appréciables sont fournis par le Gouvernement pour préserver le dialogue social et la concertation tripartite. C'est à ce titre que plusieurs concertations ont été organisées par le Ministère du travail lors de la crise pétrolière de manière à prévenir l'instabilité sociale.

Les organisations d'employeurs, notamment l'UNICONGO, ont élaboré, avec l'appui technique du BIT, un audit de leur structure et un plan stratégique pour mieux servir leurs affiliés. D'autres organisations d'employeurs qui regroupent d'autres entrepreneurs du secteur des PME ont besoin d'un renforcement des capacités pour les aider à mieux jouer leur rôle.

Les organisations syndicales, plus d'une dizaine à ce jour, participent à l'élaboration des rapports sur les conventions internationales du travail ratifiées. Elles attendent la fixation par le Gouvernement de la période à laquelle les prochaines élections professionnelles auront lieu. Aussi, la fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pose encore problème dès lors que les Syndicats proposent 100,000FCFA par mois en lieu et place de 54,000FCFA que le Gouvernement veut maintenir. La pléthore des organisations syndicales rend parfois difficile la collaboration. Dans ce sens, le renforcement des capacités techniques des dirigeants syndicaux à tous les niveaux s'avère urgent et important.

D'une manière globale, les mandants font montrent d'une faiblesse multiforme des capacités. Pour pallier à cette situation, il importe d'évaluer leurs capacités afin de proposer un plan de renforcement des capacités cohérent et réaliste. En dépit des leurs aptitudes au dialogue, les mandants éprouvent le besoin de renforcer les capacités des jeunes ayant adhéré récemment à leurs Organisations d'une part, et d'autre part, de renforcer leurs capacités sur l'intégration de l'emploi dans les stratégies nationales de développement.

1.3. Stratégies nationales de développement

1.3.1. La marche vers le développement

La vision du Président de la République, étayée dans « La marche vers le développement », couvre la période 2016 - 2021. Les propositions d'actions contenues dans ce document-programme visent à répondre à la question de développement du Congo.

En vue d'une marche accélérée vers le développement, les priorités de l'action, pour la période 2016-2021 sont réorganisées et réparties dans six axes suivants : i) Mettre les femmes et les hommes au cœur du développement ; ii) Conforter le rôle stratégique de l'Etat dans l'économie et la sphère sociale ; iii) Consolider et pérenniser la croissance économique inclusive par la diversification et les réformes économiques ; iv) Préparer les jeunes à l'emploi par la formation qualifiante ; v) Arrimer le Congo au développement de l'économie numérique et vi) Poursuivre les réformes institutionnelles.

Ces axes constituent le cœur du projet de société du président de la République pour son mandat en cours.

1.3.2. Plan National de développement (2018 – 2022)

Le PND est un cadre consensuel et fédérateur des stratégies et des programmes macroéconomiques et sectoriels pour accélérer le développement économique et social du Congo.

Le PND pour la période 2018-2022 en cours de formulation est axé sur la diversification de l'économie et les exigences de stabilisation financière qu'impose la crise économique et financière. Ce PND vise à relancer le Congo sur la voie de la transformation économique pour une croissance diversifiée et soutenue. Ce document qui, une fois voté par le Parlement, sera érigé en loi et servira de « boussole de l'action gouvernementale et des partenaires » pour la croissance, le développement et « l'émergence du Congo à l'horizon 2025 ».

Au regard de l'environnement national et de la conjoncture internationale, de la croissance de l'économie congolaise, des leçons tirées de la revue des actions gouvernementales et de l'expérience des autres pays, le gouvernement congolais compte se focaliser sur l'affermissement de la gouvernance économique et administrative, l'intensification de la diversification de l'économie, l'appui aux réformes structurelles, la consolidation des infrastructures de base, le développement des ressources humaines, le soutien au secteur social. Il mise davantage sur les réformes structurelles plutôt que sur les nouveaux investissements, sur le secteur privé organisé et financé que sur l'Etat, sur la qualité des politiques plutôt que sur le volume des investissements. Bref, pour ce quinquennat, « *le Congo devra faire beaucoup avec très peu* », en poursuivant les objectifs de développement sans fragiliser davantage les finances publiques et le cadre macroéconomique.

Le PND 2018-2022 intervient après celui qui a couvert la période 2012-2016 avec des résultats très mitigés, notamment dans le domaine de la diversification économique qui sera cette fois-ci une priorité. En effet, élaboré en partenariat avec les différents partenaires au développement du Congo, le PND 2012-2016 a connu des faiblesses dans sa mise en œuvre. La conjoncture économique et financière difficile a contrarié les grandes ambitions gouvernementales.

L'ancien PND a cinq axes stratégiques, à savoir : (i) Axe 1 : Amélioration de la gouvernance et consolidation de la paix et de la sécurité ; (ii) Axe 2 : Promotion de la croissance et stabilité macroéconomique; (iii) Axe 3 : Amélioration de l'accès des populations aux services sociaux de base ; (iv) Axe 4 : Amélioration de l'environnement social et intégration des groupes vulnérables ; (v) Axe 5 : le développement équilibré et durable.

Deux axes stratégiques prioritaires sont retenus pour le PND 2018 - 2022 à savoir :

- *La réforme en profondeur du système éducatif et de la formation qualifiante et professionnelle* : la valorisation du capital humain est requise pour compenser la faiblesse en nombre de la population congolaise et tirer profit du dividende démographique afin de construire le soubassement d'un développement durable et inclusif ;
- *La diversification de l'économie basée sur les secteurs porteurs de croissance* ci-après : l'agriculture au sens large, le tourisme couplé avec la poursuite de l'industrialisation de l'économie pour un impact à court, moyen et long terme. Il s'agit, pour le secteur agro-pastoral particulièrement, de renforcer la sécurité alimentaire et l'inclusion économique des pauvres et des femmes, notamment en zone rurale.

1.3.3. Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

L'emploi est au cœur des préoccupations majeures des décideurs des politiques publiques. C'est une problématique essentielle qui impacte la productivité de l'économie, le niveau de vie des populations, la redistribution de la richesse nationale ainsi que la paix sociale et la stabilité du pays.

Fort de ce qui précède, le gouvernement de la république, dans sa déclaration de politique générale, a mis un accent particulier sur l'emploi. La stratégie consiste à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emplois. Il s'agit désormais de privilégier le mode d'éducation axé sur l'initiation aux métiers, l'acquisition des connaissances et des compétences en adéquation avec les impératifs et les besoins du développement.

Tenant compte de sa démographie, des ressources naturelles dont il est doté, de la situation de son capital humain, de son organisation institutionnelle, de son appartenance à des communautés économiques régionales et continentales, le Congo se dote d'un document d'orientation générale en vue de développer l'employabilité de ses citoyens et ainsi favoriser leur insertion professionnelle.

Le document de PNE, élaboré en 2016, est le fruit d'un long processus de concertation et de dialogue social. Cette politique nationale de l'emploi audacieuse et volontariste répond à l'urgence et à la nécessité de forger des instruments d'analyse et des outils de décision susceptibles d'inscrire dans le temps les actions à mener pour réduire de façon significative le chômage et la pauvreté dans le pays.

La PNE cible cinq objectifs stratégiques, à savoir : (i) Améliorer l'organisation du marché du travail ; (ii) Placer l'emploi au centre des politiques sectorielles ; (iii) Multiplier les opportunités d'emploi en favorisant la création et le développement des entreprises privées et l'auto emploi ; (iv) Développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise ; (v) Doter les services de l'administration publique en ressources humaines idoines.

1.3.4. Plan Cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF)

L'UNDAF aligné aux priorités nationales du PND pour la période 2014-2018 arrive à son terme en décembre 2018. Aux termes des directives du Groupe des Nations Unies pour le Développement (UNDG), la pénultième année de l'UNDAF doit être mise à profit pour lancer la préparation du prochain cycle de planification conjointe, arrimé aux priorités de l'agenda de développement national.

En l'absence d'un PND, véritable boussole pour la programmation des appuis techniques et financiers des partenaires au développement, l'équipe pays des Nations Unies en République du Congo s'est vue dans l'obligation de solliciter l'extension du plan cadre de coopération en cours jusqu'à l'élaboration d'un nouveau PND. Cette dernière étape permettra de lancer le processus de préparation d'un nouvel UNDAF réellement aligné sur l'agenda de développement national et les ODD. Le Ministère du Plan, de la Statistique et de l'intégration régionale a marqué son accord pour l'extension de l'UNDAF au-delà de l'échéance de décembre 2018 et a suggéré, au nom du Gouvernement, que la redéfinition des interventions du SNU au Congo, soit revue dès la publication du PND 2018-2022 en vue de prendre en compte ses priorités.

Pour rappel, l'UNDAF est le principal outil de mise en œuvre de la réforme des Nations Unies. Conçu pour renforcer la coordination, la cohérence et la synergie des interventions des Agences, Fonds, Programmes et Institutions Spécialisées du SNU, il garantit également leur alignement sur les Objectifs du Développement Durable (ODD), l'Agenda 2063 de l'Union Africaine et les priorités des pays bénéficiaires.

1.4. Coopération au développement avec le BIT

De façon générale, la coopération entre le BIT et la République du Congo, est satisfaisante. Elle est matérialisée par des appuis conseils, les sessions de renforcement des capacités dans les domaines les plus divers du mandat de l'OIT, la participation régulière aux sessions de la Conférence internationale du travail et à travers la mise en œuvre des projets de coopération au développement. Néanmoins, pour promouvoir davantage le travail décent et l'emploi productif pour les filles/femmes et les hommes, une mobilisation accrue des ressources financières et humaines s'avère nécessaire pour le développement et la diversification des activités d'envergure à l'échelle nationale et pour une meilleure appropriation nationale.

2. PRIORITES NATIONALES ET RESULTATS DU PROGRAMME

Les réalisations du PPTD en matière de promotion d'emploi et de formation professionnelle visent le plein emploi décent productif. Cependant, force est de constater que dans une économie fragilisée par la baisse drastique des cours de pétrole et largement dominée par l'informel, doublée d'une fragilité induite par la fermeture des entreprises et la difficulté pour l'Etat de faire face à ses obligations sociales, les défis sont et demeurent immenses.

Le pays compte sur la mise en œuvre de la PNE s'appuyant sur la diversification de l'économie, l'amélioration de la gouvernance du marché du travail, la prise en compte de l'emploi au cœur des politiques sectorielles, la multiplication des opportunités d'emploi favorisant la création et le développement des initiatives privées et l'auto emploi ainsi que le développement des compétences de la main-d'œuvre pour générer des emplois en vue de réduire la pauvreté. Toutefois, le gouvernement réaffirme sa volonté, à travers les politiques nationales, de développer des initiatives durables pour faciliter l'accès des jeunes et des femmes à la formation professionnelle de qualité, de promouvoir l'emploi, d'assurer l'adéquation entre la formation et l'emploi, d'améliorer la gouvernance du marché du travail en tenant compte des aspects relatifs à l'égalité des sexes et de promouvoir le travail décent.

2.1. Justification du programme

En 2011, le pays s'est engagé à initier le processus d'élaboration du PPTD avec l'appui du BIT. Le PPTD 2013-2016 est un programme élaboré par les mandants tripartites qui cherchent à renforcer et à appuyer les efforts nationaux notamment par rapport aux priorités nationales du pays telles que spécifiées dans le PND. Ces priorités reflètent les préoccupations des mandants qui souscrivent entièrement à celles définies dans le PPTD en réponse à leur souci d'engagement plus marqué à promouvoir le Travail Décent.

Le document intitulé « La marche vers le développement » constitue la vision pour le développement du Congo de 2016 à 2021. Il s'articule autour de six axes, à savoir : (i) Mettre les femmes et les hommes au cœur du développement ; (ii) Conforter le rôle stratégique de l'Etat dans l'économie et la sphère sociale ; (iii) Consolider et pérenniser la croissance économique inclusive par la diversification et les réformes économiques ; (iv) Préparer les jeunes à l'emploi par la formation qualifiante ; (v) Arrimer le Congo au développement de l'économie numérique; (vi) Poursuivre les réformes institutionnelles.

Sur la base de ce document, le Gouvernement issu des élections a entrepris de mettre en place une nouvelle vision centrée sur la transformation économique pour une croissance diversifiée et soutenue pour l'émergence du Congo à l'horizon 2025. Cette vision est portée par le PND pour la période 2018-2022 en cours de formulation. Etant donné que le précédent PND et l'UNDAF ont été prolongés jusque fin 2017 en attendant la finalisation du PND, le gouvernement a recommandé que l'UNDAF soit

élaboré en tenant compte des nouvelles priorités identifiées par le PND après sa validation. Ce PPTD prend en compte tous ces documents ainsi que les dispositions de la PNE.

Le Congo a adopté en septembre 2016 la PNE qui identifie parmi les défis critiques à relever, celui de l'emploi et de l'inclusion. Parmi les axes stratégiques figurent l'emploi au cœur des politiques macro-sectorielles, la formation professionnelle et l'employabilité, le développement de l'initiative privée et des programmes spécifiques ainsi que le dialogue social, la gouvernance du marché du travail et le système d'information.

La nouvelle génération du PPTD contribue à atteindre les objectifs nationaux en matière d'emploi décent, et s'aligne avec la stratégie du gouvernement pour concrétiser le PND (en cours de formulation) et l'UNDAF (2014-2018) qui placent la promotion de l'emploi décent comme un des défis majeurs. Le PPTD actuel est également en cohérence avec les principes développés dans le cadre des interventions du BIT comme réponse aux multiples crises à travers la déclaration de 2008 de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le Pacte Mondial pour l'emploi, l'Agenda du travail Décent pour l'Afrique, la Déclaration sur le Socle de la Protection Sociale. Le PPTD s'inscrit dans la lignée de la Déclaration de Ouagadougou de 2004 comme stratégie de réduction de la pauvreté à travers la promotion de l'emploi et le Travail Décent.

2.3. Priorités du PPTD

Deux priorités complémentaires fondées sur la réduction de la pauvreté par le biais de la promotion du Travail Décent ont été retenues par les parties prenantes, à savoir :

- **Priorité 1 : Promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes ;**
- **Priorité 2 : Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail.**

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

Priorités	PND	UNDAF	PNE	La marche vers le développement	ODD
Priorité 1 : Promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes	Axe 1 : La réforme en profondeur du système éducatif et de la formation qualifiante et professionnelle Axe 2 : La diversification de l'économie basée sur les secteurs porteurs de croissance	Effet 2 : D'ici 2018, les conseils départementaux et les communautés assument la responsabilité du développement local (Produits 2, 3, 4)	OS 1 : Améliorer l'organisation du marché du travail ; OS2 : Placer l'emploi au centre des politiques sectorielles ; OS3 : Multiplier les opportunités d'emploi en favorisant la création et le développement des entreprises privées et l'auto emploi ; OS 4 : Développer les compétences de la main-d'œuvre congolaise ;	- Pilier 1 : Mettre les femmes et les hommes au cœur du développement - Pilier 4 : Préparer les jeunes à l'emploi par la formation qualifiante Pilier 5 : Arrimer le Congo au développement de l'économie numérique	ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous Cibles : - 8.3 - 8.5 - 8.6 - 8.7 - 8.8

Priorités	PND	UNDAF	PNE	La marche vers le développement	ODD
			OS 5 : Doter les services de l'administration publique en ressources humaines idoines.		
Priorité 2 : Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail	Axe 1 : La réforme en profondeur du système éducatif et de la formation qualifiante et professionnelle Axe 2 : La diversification de l'économie basée sur les secteurs porteurs de croissance	Effet 4 : D'ici 2018, les populations vulnérables bénéficient d'un socle de protection sociale non contributive (Produits 1 et 2)		- Pilier 3 : Consolider et pérenniser la croissance économique inclusive par la diversification et les réformes économiques - Pilier 6 : Poursuivre les réformes institutionnelles	

2.3.1. Priorité 1 : Promouvoir les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes

Pour atteindre les résultats escomptés de ce PPTD, la démarche menée par le Gouvernement consiste principalement à assurer une meilleure formulation, intégration, et coordination des programmes et initiatives de promotion de l'emploi, à renforcer les capacités des acteurs impliqués à tous les niveaux de responsabilité, à promouvoir une meilleure application des normes internationales du travail, et à promouvoir le dialogue social et le tripartisme. Une attention particulière sera accordée au respect des principes transversaux de genre, de droits humains et de l'environnement. Cette priorité se base sur la promotion et l'amélioration de la gouvernance de l'emploi.

L'objectif est donc principalement de promouvoir l'emploi décent en s'appuyant sur :

- l'intégration de l'emploi au cœur des politiques sectorielles ;
- l'amélioration de la gouvernance du marché de l'emploi ;
- la multiplication des opportunités d'emploi en favorisant la création d'un environnement favorable au développement des initiatives privées et durables ainsi que l'auto emploi ;
- le développement des compétences à travers le renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat, d'une part et d'autre part, créer un environnement favorable aux initiatives privées et l'auto emploi.

A cet effet, les structures de formation professionnelle existantes seront dynamisées afin de répondre aux besoins du marché du travail. Par ailleurs, des appuis structurels seront apportés à l'entrepreneuriat et à l'approche HIMO afin d'accélérer la création d'emplois. L'environnement institutionnel de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'entrepreneuriat et du dialogue social sera renforcé ainsi que le renforcement des capacités en matière de suivi et d'application des normes internationales du travail.

Cette priorité comporte quatre réalisations suivantes :

- **Réalisation 1.1** : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi ;
- **Réalisation 1.2** : L'employabilité des jeunes de deux sexes est améliorée pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi
- **Réalisation 1.3** : L'environnement des affaires est amélioré pour favoriser le développement des entreprises durables, notamment les PME

Réalisation 1.1 : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi

La mise en œuvre de cette réalisation repose sur une stratégie qui promeut la gouvernance du marché du travail à travers les actions suivantes :

- Renforcer les capacités des mandants tripartites tant au niveau des entités centrales que décentralisées ;
- Accompagner les mandants dans la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du PPTD et des programmes spécifiques de promotion de l'emploi ;
- Développer des synergies avec les ministères sectoriels compétents dans les domaines de l'agriculture, tourisme, mines, forêts, infrastructures et TIC ;
- Encourager la formalisation des structures informelles ;
- Mettre en place un système d'information sur le marché du travail et la création d'un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- Prendre en compte la dimension genre et de la non-discrimination dans les activités de promotion d'emploi décent et productif ;
- **Principaux indicateurs :**
 - Indicateur 1.1.1- Nombre d'emplois effectivement créés (ventilé par sexe) dans le cadre de la promotion des approches HIMO
 - Indicateur 1.1.2- Part du budget d'investissement public au niveau central et décentralisé qui est réalisée selon l'approche HIMO
 - Indicateur 1.1.3 : Nombre des structures informelles formalisées
- **Principaux produits :**
 - Produit 1.1.1- Un système de coordination et de suivi/évaluation de la mise en œuvre de la PNE et du PPTD est mis en place
 - Produit 1.1.2- Un système d'information sur le marché du travail est mis en place
 - Produit 1.1.3- Des outils de vulgarisation de l'approche HIMO sont développés et mis en œuvre
 - Produit 1.1.4- Des cadres de dépenses à moyen terme (CDMT) pour l'emploi et le travail sont élaborés ;
 - Produit 1.1.5- 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 d'employeurs.

Réalisation 1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est améliorée pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi

Il s'agit, sous cette réalisation, de renforcer les capacités des jeunes filles et garçons bénéficiaires des formations pour qu'ils soient dotés des compétences techniques et entrepreneuriales adéquates en phase avec les opportunités d'emplois. C'est ainsi que des actions suivantes doivent être réalisées :

- Promouvoir et développer une offre de formation technique et professionnelle continue adaptée aux exigences du marché de l'emploi ;
 - Développer le capital humain et l'employabilité ;
 - Promouvoir et diversifier l'offre de formation technique et professionnelle ;
 - élargir et diversifier les sources durables de financement de l'ETFP ;
 - Assurer le suivi et évaluer l'efficacité des centres de formation ;
 - Mobiliser les mandants tripartites et développer des partenariats avec les parties prenantes clés du domaine de l'ETFP.
- **Principaux indicateurs :**
- Indicateur 1.2.1: Taux d'insertion dans l'emploi ventilé par sexe des diplômés ou des qualifiés des structures de formation professionnelle sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché
 - Indicateur 1.2.2. Nombre des jeunes filles et garçons formés en entrepreneuriat
 - Indicateur 1.2.3. Proportion des vacances de postes de travail non comblés du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau national
- **Principaux produits :**
- Produit 1.2.1- Un bilan formation-emploi est réalisé et validé
 - Produit 1.2.2- Un plan de restructuration des centres de formation assorti d'un plan de financement est élaboré et validé
 - Produit 1.2.3- Un système de formation des formateurs/tuteurs (tutorat) pour améliorer l'employabilité des nouveaux entrants sur le marché du travail est opérationnalisé
 - Produit 1.2.4- Les curricula des institutions de formations professionnelles sont mis à jour pour intégrer les opportunités de création d'emplois
 - 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 capacités des services publics de l'emploi sont renforcées
 - 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

Réalisation 1.3 : L'environnement des affaires est amélioré pour favoriser le développement des entreprises durables, notamment les PME

La mise en œuvre de cette réalisation est conditionnée par une ferme volonté politique matérialisée par des actions qui permettent d'assainir l'environnement des affaires afin de favoriser davantage le développement de l'initiative privée. Et cela passe par les actions suivantes :

- Promouvoir l'élaboration des politiques qui promeuvent l'assainissement de l'environnement des affaires
 - Encourager l'initiative privée par l'assouplissement des conditions d'accès à la microfinance pour les entrepreneurs, notamment les jeunes de deux sexes
 - Mettre en place des mesures incitatives pour attirer les acteurs informels à formaliser leurs activités sur la base de la Recommandation 205 de l'OIT sur la formalisation
 - Appuyer les activités des jeunes dans l'agro-business
 - Encourager les organisations des partenaires sociaux à développer des stratégies appropriées pour l'encadrement des acteurs du monde du travail
- **Principaux indicateurs :**
- Indicateur 1.3.1- Nombre des lois/politiques adoptées pour promouvoir l'environnement des affaires
 - Indicateur 1.3.2- Nombre de nouvelles entreprises formalisées désagrégé par sexe et proportion des MPME créées et désagrégées par sexe selon leurs promoteurs
 - Indicateur 1.3.3- Proportion d'entreprises viables ayant au moins trois ans d'existence avec chiffre d'affaire en augmentation
- **Principaux produits :**
- Produit 1.3.1- Une enquête d'évaluation de l'environnement favorable au développement de l'entreprise durable est réalisée selon la méthodologie du BIT
 - Produit 1.3.2- Un plan de réforme de l'environnement favorable au développement de l'entreprise durable est élaboré et validé
 - Produit 1.3.3- Un projet pilote de mise en œuvre du plan de réforme de l'environnement de l'entreprise durable est formulé
 - Produit 1.3.4- Un plaidoyer est effectué pour la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du plan de réforme de l'environnement de l'entreprise durable

Priorité n°2 : Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail

Ce PPTD retrace l'engagement pris par le gouvernement et les partenaires sociaux de faire de la protection sociale une des principales priorités. Pour y parvenir, les réalisations suivantes s'avèrent essentielles :

- Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre ;
- Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail ;
- La lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail est effective.

Cette priorité comporte quatre réalisations, à savoir :

- Réalisation 2.1 : Le socle de protection sociale est progressivement étendu aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle
- Réalisation 2.2 : Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail
- Réalisation 2.3 : La prévention du VIH/SIDA en milieu du travail est renforcée dans le cadre de la riposte nationale contre la pandémie
- Réalisation 2.4 : Le dialogue social est mieux structuré et renforcé et les normes internationales du travail sont vulgarisées et mises en œuvre

Réalisation 2.1 : Le socle de protection sociale progressivement étendu aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle

L'extension de la couverture aux travailleurs de l'économie informelle est une nécessité pour permettre à ceux-ci de bénéficier, au même titre que les salariés du secteur formel, des prestations de sécurité sociale telles que les prestations au titre des risques professionnels, la pension, etc. Pour y parvenir, il est envisagé d'aider ces acteurs par la sensibilisation et le plaidoyer pour faire naître en eux le besoin de s'organiser et encourager leur affiliation aux régimes de protection sociale existants. C'est la raison pour laquelle le gouvernement se donne comme objectifs à court terme, entre autres, de mettre en place les actions prioritaires suivantes :

- Adopter et mettre en œuvre un socle de protection sociale ;
 - Renforcer la gouvernance des organismes de protection sociale ;
 - Renforcer les capacités du dispositif technique, juridique, financier et institutionnel des systèmes formels de protection sociale ;
 - Renforcer l'existant en matière de protection sociale sur base des recommandations des études existantes et des études actuarielles à réaliser ;
 - Mettre en place des outils adaptés pour améliorer les services aux assurés ;
 - Ratifier et appuyer la mise en œuvre des conventions pertinentes sur la protection sociale (C.102, ...).
- **Principaux indicateurs :**
- Indicateur 2.1.1. Proportion de textes de la législation nationale qui sont mis en conformité avec les dispositions faisables du socle de sécurité sociale
 - Indicateur 2.1.2. Adoption d'un budget social pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale
 - Indicateur 2.1.3. Proportion des populations cibles ventilée par sexe ayant accès à un système de protection sociale
 - Indicateur 2.1.4. Nombre des mutuelles de santé opérationnelles
- **Principaux produits :**
- Produit 2.1.1- Un processus de budgétisation du socle de Protection Sociale est établi et réalisé progressivement
 - Produit 2.1.2- La ratification des normes pertinentes en matière de protection sociale est engagée
 - Produit 2.1.3- 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 2.1.4- Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle est élaborée
 - Produit 2.1.5- 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 2.1.6- 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 2.1.7- Un groupe de travail inter- agences 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
 - Produit 2.1.8 – Un code de sécurité sociale est actualisé et opérationnel

Réalisation 2.2 : Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail

La promotion de la santé et sécurité sur le lieu du travail permettra de réduire les risques professionnels, de rendre l'environnement de travail sain et sûrs et de protéger efficacement les salariés. Les actions suivantes s'avèrent nécessaires :

- Renforcer les capacités techniques et institutionnelles des mandants tripartites pour la mise en place d'un dispositif durable de Santé et Sécurité au Travail (SST)
- Promouvoir la culture de prévention sur la SST
- Appuyer la ratification des NIT pertinentes sur la SST
- Actualiser la liste nationale des maladies professionnelles
- Appuyer la production et la gestion des statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles
- **Principaux indicateurs :**
 - Indicateur 2.2.1. Fréquence annuelle des cas d'accidents de travail et des maladies professionnelles, ventilée par sexe
 - Indicateur 2.2.2. Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail
 - Indicateur 2.2.3. Nombre de médecins du travail et assimilés mis à niveau en santé et sécurité
- **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 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 2.2.3- Une cartographie nationale des risques professionnels est réalisée
 - Produit 2.2.4- Les capacités organisationnelles, matérielles et humaines des services de SST (CNSS, Direction santé du travail, etc.) sont renforcées
 - Produit 2.2.5- Le dossier de soumission à ratification des NIT pertinentes en matière de SST est préparé et diffusé
 - Produit 2.2.6- La liste des maladies professionnelles est actualisée et vulgarisée

Réalisation 2.3 : La prévention du VIH/SIDA en milieu du travail renforcée dans le cadre de la riposte nationale contre la pandémie

L'atteinte de ce résultat s'appuie sur l'élaboration d'un plan d'action de lutte contre le VIH/Sida en milieu de travail qui prendra en compte toutes les dimensions de prévention et de sensibilisation dans les secteurs économiques prépondérants et dans l'économie informelle et agricole d'une part. D'autre part, il permet de mettre en place une stratégie nationale de communication relative au VIH et au sida et sensible aux questions de genre, pour une meilleure prévention basée sur la Recommandation (n°200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail (R.200). Pour cela, les activités suivantes seront réalisées :

- Promouvoir la R.200 et renforcer les capacités des mandants tripartites, du secteur privé et des acteurs du secteur informel et agricole sur la base de la R.200 ;

- Mettre en conformité la législation nationale avec la R.200 ;
- Appuyer la mise en place et la structuration d'un comité interentreprises de lutte contre le VIH/SIDA;
- Renforcer la protection des droits des travailleuses et travailleurs qui vivent avec le VIH ou sont affectés par la pandémie;
- Elaborer un plan d'action national de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail ;
- Informer et renforcer les compétences des associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole en matière de prévention du VIH/SIDA en milieu de travail
- Mettre en œuvre des actions spécifiques de lutte contre le VIH/Sida en milieu rural et dans l'économie informelle
- Renforcer le partenariat avec les agences du SNU et les PTF pour le soutien à la promotion de la lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail.

▪ **Principaux indicateurs :**

- Indicateur 2.3.1. Proportion d'entreprises ayant adopté des mesures de lutte contre le VIH/SIDA et la stigmatisation en milieu du travail sur la base des outils du BIT
- Indicateur 2.3.2. Nombre d'associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole qui sont informées et renforcées pour contribuer à la lutte contre le VIH/SIDA sur la base des outils du BIT
- Indicateur 2.3.3. Nombre de plans sectoriels de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail élaborés et mis en œuvre.

▪ **Principaux produits :**

- Produit 2.3.1- Un document de stratégie de partenariat Public-Privé visant à optimiser les actions et programmes de lutte contre le VIH/SIDA est élaboré
- Produit 2.3.2- Un document de politique de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail est formulé à l'intention des entreprises du secteur privé et des acteurs de l'économie informelle et agricole
- Produit 2.3.3- Une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu de travail est élaborée, validée et vulgarisée dans les lieux de travail formes et informels
- Produit 2.3.4- Des actions spécifiques de lutte contre le VIH/Sida en direction du milieu rural et de l'économie informelle sont exécutées

Réalisation 2.4 : Capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs renforcée pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour une participation effective au développement national

L'appui aux mandants tripartites permettra de renforcer leurs capacités de manière à ce qu'ils soient dotés des compétences indispensables pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour qu'ils participent plus efficacement au processus de développement national. La promotion des NIT et le renforcement des capacités des mandants permettent non seulement de ratifier des nouvelles conventions internationales du travail et de reporter régulièrement mais aussi et surtout de suivre leur application.

L'atteinte de ce résultat va s'appuyer sur les mandants tripartites et le renforcement de leurs capacités dans le renforcement du dialogue social afin qu'ils s'impliquent dans la prévention et la résolution des

conflits d'une part, et d'autre part, dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de politiques nationales, locales et sectorielles.

Il s'agira par ailleurs de sensibiliser et inciter les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre des mesures concrètes en leur sein pour la promotion du dialogue bi et tripartite, tout en leur rappelant l'intérêt de cette forme de collaboration et à s'approprier cet exercice. Les outils développés par le BIT et l'appui technique de ses experts seront mis à profit pour assurer l'atteinte de cette réalisation.

Dans un contexte socioéconomique aussi difficile que traverse le Congo, caractérisé par les conséquences multiformes de la crise pétrolière, il est évident que le renforcement des capacités des acteurs du monde du travail en dialogue social devient indispensable. Les actions prioritaires suivantes sont retenues :

- Renforcer les compétences des mandants sur l'éducation ouvrière, la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales, etc.
 - Mettre en conformité la législation du travail avec les NIT
 - Appuyer la promotion, la mise en œuvre et le reporting sur les NIT ratifiées
 - Restructurer l'administration du travail pour la rendre plus performante
 - Appuyer la structuration et la redynamisation du dialogue social
 - Poursuivre le renforcement des capacités des mandants tripartites
- **Principaux indicateurs :**
- Indicateur 1.4.1. Nombre des principaux acteurs du dialogue social formés et mettant les apprentissages en pratique dans des cadres formels de dialogue social et de négociation collective
 - Indicateur 1.4.2. Nombre de rapports disponibles sur les conventions ratifiées
 - Indicateur 1.4.3. Proportion d'entreprises et administrations ayant adopté des mesures concrètes de pratique du dialogue social
- **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- Des initiatives de promotion du dialogue social dans les secteurs et /ou branches d'activités sont mises en œuvre
 - Produit 1.4.3- Les capacités des acteurs clés dans la ratification, l'application et le reportage des NIT pertinentes sont renforcées
 - Produit 1.4.4- Les sessions de renforcement des capacités des acteurs du dialogue social sont organisées.

3. GESTION, PLANIFICATION DE LA MISE EN ŒUVRE, SUIVI, RAPPORTS ET ARRANGEMENTS D'EVALUATION

3.1. Gestion et planification de la mise en œuvre

Un plan indicatif d'exécution est annexé à ce 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 en séance ordinaire tous les six mois. Dans ce cadre, le BIT apportera son appui dans la supervision de la mise en œuvre du programme, en collaboration avec les PTF.

Le BIT assurera une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du SNU, dans le cadre de l'UNDAF par exemple, et d'autres partenaires au développement afin d'assurer un plus grand impact et une pérennisation 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.

3.2. Rôle des partenaires sociaux

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.

3.3. Cadre et instruments de suivi-évaluation

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 d'évaluation finale. 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 auto-évaluation par an du programme afin de faire le point sur les avancées et de réaliser éventuellement des ajustements nécessaires en fonction des évolutions de natures diverses observées dans le pays. Une évaluation à mi-parcours (revue biennale) interviendra en fin 2020, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites.

Au cours 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 qui ont été fixés. Dès lors que les niveaux de référence exacts auront été observés pour ces indicateurs et disponibles au moment de la première revue en fin 2020, les mandants pourront alors réviser les cibles et les indicateurs d'étapes (milestones) s'il se trouve qu'ils ont été trop ou peu ambitieux au départ.

Le suivi-évaluation de la mise en œuvre de ce PPTD reposera sur les instruments suivants :

- suivi semestriel (pour l'année en cours) ;
- suivi annuel portant sur l'année 1;

- rapport annuel d'avancement de la mise en œuvre du PPTD ;
- revue à mi-parcours du PPTD en 2020 ;
- revue finale du PPTD en 2022.

3.3. Mécanismes de pérennisation

Le cadre institutionnel et de mise en œuvre du PPTD définit et coordonne les fonctions et responsabilités, les missions et le rôle de chaque acteur concerné dans la promotion de l'emploi et de la protection sociale. Il serait judicieux de mettre en place un comité technique de suivi, 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 terme.

3.4. Risques

L'évaluation des risques et hypothèses pour la mise en œuvre de ce PPTD ont été identifiés et pris en compte dans le tableau relatif au cadre des résultats repris en annexe à ce document.

4. PLAN DE FINANCEMENT

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 et autres (ressources internes ou des PTF) susceptibles de favoriser la bonne mise en œuvre du programme.

La mise en œuvre de ce PPTD requiert des ressources à hauteur de 11'069'500 USD, équivalent à 6'283'955'899 au taux de 567.682 FCFA pour 1 dollar, en date du 24 octobre 2018.

Le BIT appuiera, sous le leadership national (Ministères en charge du travail, des finances, de l'économie, du plan, de la coopération, de l'emploi, etc.), l'élaboration d'une stratégie de mobilisation de ressources (partenariat public-privé, programmes conjoints du système des Nations Unies, etc.) pour le financement de ce PPTD.

5. PLAIDOYER ET PLAN DE COMMUNICATION

Le Comité tripartite pour le suivi de la mise en œuvre du PPTD est à mettre en place par Arrêté ministériel. Ce Comité a la responsabilité d'assurer le plaidoyer pour le financement et la mise en œuvre de cet important document.

Ce Comité doit élaborer un plan de communication pour la promotion et l'appropriation nationale du PPTD. Ce plan de communication sera élaboré avec l'appui du BIT avant la signature officielle de ce PPTD.

Ce plan de communication tiendra compte, entre autres, des orientations de base relatives aux objectifs visés, les moyens et coûts de la communication, les régions et les publics cibles et la répartition des rôles entre les membres du Comité. Le budget de la communication sera intégré dans le budget global du PPTD.

6. ANNEXES

6.1. Cadre des résultats

Résultats	Indicateurs	Risques et Hypothèses	Articulation avec le UNDAF + PND + La marche vers le développement	Articulation avec la PNE
R1.1 : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi	Indicateur 1.1.1: Nombre d'emplois effectivement créés (ventilé par sexe) dans le cadre de la promotion des approches HIMO Sources : Rapports du Ministère en charge de l'emploi et du Travail	Hypothèse : - coordination intersectorielle sur l'emploi effective et efficace - Disponibilité du financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi - Participation des partenaires sociaux à la promotion du travail décent Risques - Disponibilité des moyens de mise en œuvre (ressources techniques, financières, matérielles et humaines) - Capacités institutionnelles	PND (Axes 1 et 2) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 4)	OS1, OS2 et OS3
	Indicateur 1.1.2. Part du budget d'investissement public aux niveaux central et décentralisé qui est réalisée selon l'approche HIMO Sources : Rapports annuels d'exécution budgétaire. Ministères du plan et des infrastructures			
	Indicateur 1.1.3 Nombre des structures informelles formalisées Sources : Rapports annuels d'activités des organisations d'employeurs ; Rapport de la CNSS, Rapports des Ministères des PME et de l'économie			
R1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est améliorée pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi	Indicateur 1.2.1: Taux d'insertion dans l'emploi ventilé par sexe des diplômés ou des qualifiés des structures de formation professionnelle sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché Sources : Rapports du Ministère en charge de l'emploi	Hypothèse : - Existence de la coordination intersectorielle effective et efficace sur l'emploi - Disponibilité de financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi - Participation des partenaires sociaux Risques - Faiblesses des capacités nationales - Moyens de mis en œuvre	PND (Axe 1) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 4)	OS 4
	Indicateur 1.2.2. Nombre des jeunes filles et garçons formés en entrepreneuriat Sources : Rapports du Ministère de l'Emploi			
	Indicateur 1.2.3. Proportion des vacances de postes de travail non comblés du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau national Sources : Rapports d'activités annuels des bureaux de placement publics et privés, rapports de l'ONEMO			
R1.3. L'environnement des affaires est amélioré pour favoriser le développement des entreprises durables, notamment les PME	Indicateur 1.3.1. Nombre des lois/politiques adoptées pour promouvoir l'environnement des affaires Sources : Rapports d'activités de renforcement des capacités et des fora d'élaboration des stratégies de développement des Ministères (Economie, Plan, Emploi, Travail, etc.)	Hypothèse : - Existence d'une coordination intersectorielle effective et efficace sur l'emploi - Disponibilité du financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi Risques - Moyens de mise en œuvre - Capacités institutionnelles	PND (Axe 2) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 3)	OS 3
	1.3.2. Nombre de nouvelles entreprises formalisées et proportion des MPME créées et désagrégées par sexe selon leurs promoteurs Sources : Examen critique des documents de stratégies nationales et sectorielles par une expertise des questions d'emploi décent, Rapports des ministères (Travail, PME, Emplois) et des organisations patronales			

	Indicateur 1.3.3. Proportion d'entreprises viables ayant au moins trois ans d'existence avec chiffre d'affaire en augmentation Sources : Examen critique des documents de stratégies nationales et sectorielles par une expertise des questions d'emploi décent, Rapports des ministères (Travail, PME, Emplois) et des organisations patronales			
R 2.1. Le socle de protection sociale progressivement étendu aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle	Indicateur 2.1.1. Proportion de textes de la législation nationale qui sont mis en conformité avec les dispositions faisables du socle de protection sociale Source : Rapports d'activités du Ministère en charge de la protection sociale	Hypothèse : - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; - Bonne gouvernance des institutions de sécurité sociale ; - Disponibilité de financement pour la mise en œuvre du socle de protection sociale Risques - Conflits de compétence entre institutions en charge de la protection sociale	PND (Axe 2) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 4)	OS 3
	Indicateur 2.1.2. Adoption d'un budget social pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale Sources : Rapports d'exécution des travaux de modification des textes et examen des textes modifiés, Loi de finance, Rapports de la CNSS et des Ministères du budget et du plan			
	Indicateur 2.1.3. Proportion des populations cibles ventilée par sexe ayant accès à un système de protection sociale Source : Rapports de la CNSS et du Ministère en charge du travail			
	Indicateur 2.1.4. Nombre des mutuelles de santé opérationnel Sources : Statistiques des institutions de protection sociale, y compris des institutions en charge des mutuelles de santé et les rapports de la CNSS			
R2.2. Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail	Indicateur 2.2.1. Fréquence annuelle des cas d'accidents de travail et des maladies professionnelles, ventilée par sexe Sources : Statistiques de la CNSS et rapports d'activités des administrateurs et médecins du travail	Hypothèse : - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; - Efficacité de l'administration du travail Risques - Moyens de mise en œuvre - Capacités institutionnelles	PND (Axe 2) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 4)	OS 3
	Indicateur 2.2.2. Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail Sources : Rapports de l'inspection du travail et du Ministère en charge du travail			
	Indicateur 2.2.3. Nombre de médecins du travail et assimilés mis à niveau en santé et sécurité Sources : Rapports des services en charge de la médecine du travail (Ministère du travail, Ministère de la santé, Ministère de l'enseignement supérieur)			
R 2.3. La prévention du VIH/SIDA en milieu du travail est renforcée dans le cadre de la riposte nationale contre la pandémie	Indicateur 2.3.1. Proportion d'entreprises ayant adopté les mesures de lutte contre le VIH/SIDA et la stigmatisation en milieu du travail sur la base des outils du BIT Sources : Rapports d'activités du Ministère en charge du travail et du CNLS	Hypothèse : - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; - Efficacité de la coordination multisectorielle de la lutte contre le VIH/SIDA Risques	PND (Axe 2) UNDAF (Effet 2) Marche vers le développement (Pilier 4)	OS 3
	Indicateur 2.3.2. Nombre d'associations regroupant les acteurs de l'économie informelle et agricole qui sont informées et renforcées pour contribuer à la lutte contre le VIH/SIDA sur la base des outils du BIT Sources : Rapports d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des structures en charge du VIH/SIDA en milieu du travail (Ministère du travail, CNLS, ONUSIDA, les entreprises, etc.)			

	Indicateur 2.3.3. Nombre des plans sectoriels de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail élaboré et mis en œuvre Source : Rapports d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des structures en charge du VIH/SIDA en milieu du travail (Ministère du travail, CNLS, ONUSIDA, les entreprises, etc.)	- Conflits de compétence entre institution en charge de la lutte contre le VIH/SIDA la protection sociale		
Réalisation 2.4 : La capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs renforcée pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour une participation effective au développement national.	Indicateur 2.4.1. Nombre des principaux acteurs du dialogue social formés et mettant les apprentissages en pratique dans des cadres formels de dialogue social et de négociation collective Source : Rapports d'activités de renforcement des capacités au dialogue social des mandants tripartites	<u>Hypothèse :</u> - Les partenaires sociaux participent effectivement au dialogue social - Efficacité de l'administration du travail <u>Risques</u> - Moyens de mise en œuvre - Capacités institutionnelles	PND (Axe 1) UNDAF (Effet 4) Marche vers le développement (Pilier 6)	
	Indicateur 2.4.2. Nombre de rapports disponibles sur les conventions ratifiées Sources : Rapports d'activités des services du Ministère du Travail en charge de l'élaboration des rapports et site internet de l'OIT: Rapports fournis par an sur les conventions ratifiées			
	2.4.3. Proportion d'entreprises et administration ayant adoptées des mesures concrètes de pratique du dialogue social Source : Rapports du Ministère du Travail			

6.2. Cadre des ressources

Réalisation / produits	Coûts en \$ USD					Sources de financement			Total
	2018	2019	2020	2021	2022	Etat	PTF	Autres	
Priorité 1. Promouvoir les opportunités d’emplois décents pour les jeunes de deux sexes									
R1.1 : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l’emploi									
P 1.1.1- Un système de coordination et de suivi/évaluation de la mise en œuvre de la PNE et du PPTD est mis en place	5,000.00	1,000.00	2,500.00	1,000.00	5,000.00				14,500.00
P 1.1.2- Un système d’information sur le marché du travail est mis en place	150,000.00								150,000.00
P 1.1.3- Des outils de vulgarisation de l’approche HIMO sont développés et mis en œuvre	150,000.00		50,000.00						200,000.00
P 1.1.4- Des cadres de dépenses à moyen terme (CDMT) pour l’emploi et le travail sont élaborés	15,000.00	15,000.00	15,000.00	15,000.00	15,000.00				75,000.00
P 1.1.5- 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 d’employeurs	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00				50,000.00
Sous total	330,000.00	26,000.00	77,500.00	26,000.00	30,000.00				489,500.00
R1.2 : L’employabilité des jeunes de deux sexes est améliorée pour une meilleure insertion sur le marché de l’emploi									
P 1.2.1- Un bilan formation-emploi est réalisé et validé	65,000.00	50,000.00	0.00	0.00	0.00				115,000.00
P 1.2.2- Un plan de restructuration des centres de formation assorti d’un plan de financement est élaboré et validé	125,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00				125,000.00
P 1.2.3- Un système de formation des formateurs/tuteurs (tutorat) pour améliorer l’employabilité des nouveaux entrants sur le marché du travail est opérationnalisé	25,000.00	25,000.00	0.00	0.00	0.00				50,000.00
P 1.2.4- Les curricula des institutions de formations professionnelles sont mis à jour pour intégrer les opportunités de création d’emplois	75,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00				75,000.00
P 1.2.5- Les capacités des jeunes et des femmes sont renforcées en matière de création et gestion d’entreprises durables	100,000.00	100,000.00	100,000.00	100,000.00	100,000.00				500,000.00

P 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	0.00	25,000.00	25,000.00	25,000.00	25,000.00				100,000.00
P 1.2.7 - Un programme d'appui à l'accroissement de la productivité des entreprises est mis en place	0.00	45,000.00	0.00	0.00	0.00				45,000.00
P 1.2.8 - Les capacités des services publics de l'emploi sont renforcées	20,000.00		0.00	0.00	0.00				20,000.00
P 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	0.00	500,000.00	350,000.00	250,000.00	0.00				1,100,000.00
Sous total	415,000.00	745,000.00	475,000.00	375,000.00	125,000.00				2,130,000.00
R1.3. L'environnement des affaires est amélioré pour favoriser le développement des entreprises durables, notamment les PME									
P 1.3.1- Une enquête d'évaluation de l'environnement favorable au développement de l'entreprise durable est réalisée selon la méthodologie du BIT	0.00	250,000.00	0.00	0.00	0.00				250,000.00
P 1.3.2- Un plan de réforme de l'environnement favorable au développement de l'entreprise durable est élaboré et validé	0.00	75,000.00	0.00	0.00	0.00				75,000.00
P 1.3.3- Un projet pilote de mise en œuvre du plan de réforme de l'environnement de l'entreprise durable est formulé	0.00	0.00	1,250,000.00	0.00	0.00				1,250,000.00
P 1.3.4- Un plaidoyer est effectué pour la mobilisation des ressources pour la mise en œuvre du plan de réforme de l'environnement de l'entreprise durable	0.00	0.00	0.00	45,000.00	0.00				45,000.00
Sous total	0.00	325,000.00	1,250,000.00	45,000.00	0.00				1,620,000.00
TOTAL PRIORITE 1	740,000.00	1,096,000.00	1,802,500.00	536,000.00	15,000.00				4,239,500.00
Priorité 2. Etendre la protection sociale dans un cadre de dialogue social renforcé et du respect des normes internationales du travail									
R 2.1. Le socle de protection sociale progressivement étendu aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle									
P 2.1.1- Un processus de budgétisation du socle de Protection Sociale est établi et réalisé progressivement	25,000.00	15,000.00	0.00	0.00	0.00				40,000.00
P 2.1.2- La ratification des normes pertinentes en matière de protection sociale est engagée	7,500.00	0.00	0.00	0.00	0.00				7,500.00

P 2.1.3- 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	0.00	75,000.00	0.00	0.00	0.00				75,000.00
P 2.1.4- Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle est élaborée	0.00	25,000.00	0.00	0.00	0.00				25,000.00
P 2.1.5- 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	0.00	0.00	750,000.00	0.00	0.00				750,000.00
P 2.1.6- 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	0.00	45,000.00	0.00	0.00	0.00				45,000.00
P 2.1.7- Un groupe de travail inter- agences 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	0.00	5,000.00	0.00	0.00	0.00				5,000.00
P 2.1.8 – Un code de sécurité sociale est actualisé et opérationnel	0.00	0.00	37,500.00	0.00	0.00				37,500.00
Sous total	32,500.00	165,000.00	787,500.00	0.00	0.00				985,000.00
R2.2. Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail									
P 2.2.1- Un système national de SST est mis en place progressivement et des principes directeurs pour la gestion des systèmes adoptés	0.00	0.00	1,750,000.00	0.00	0.00				1,750,000.00
P 2.2.2- 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	0.00	0.00	0.00	650,000.00	0.00				650,000.00
P 2.2.3- Une cartographie nationale des risques professionnels est réalisée	0.00	0.00	0.00	125,000.00	0.00				125,000.00
P 2.2.4- Les capacités organisationnelles, matérielles et humaines des services de SST (CNSS, Direction santé du travail, etc.) sont renforcées	0.00	0.00	0.00	2,250,000.00	0.00				2,250,000.00
P 2.2.5- Le dossier de soumission à ratification des NIT pertinentes en matière de SST est préparé et diffusé	0.00	15,000.00	0.00	0.00	0.00				15,000.00
P 2.2.6- La liste des maladies professionnelles est actualisée et vulgarisée	0.00	0.00	25,000.00	0.00	0.00				25,000.00

Sous total	0.00	15,000.00	1,775,000.00	3,025,000.00	0.00				4,815,000.00
R 2.3. La prévention du VIH/SIDA en milieu du travail est renforcée dans le cadre de la riposte nationale contre la pandémie									
P 2.3.1- Les capacités du gouvernement et du secteur privé sont renforcées pour une optimisation des actions et programmes de lutte contre le VIH/SIDA, à travers une stratégie de partenariat Public-Privé	0.00	25,000.00	25,000.00	0.00	0.00				50,000.00
P 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	0.00	0.00	0.00	30,000.00	0.00				30,000.00
P 2.3.3- Une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail est élaborée, validée et vulgarisée	0.00	0.00	35,000.00		0.00				35,000.00
P 2.3.4- Des actions spécifiques de lutte contre le VIH/Sida en direction du milieu rural et de l'économie informelle sont développées	0.00	0.00	25,000.00	75,000.00	75,000.00				175,000.00
Sous total	0.00	25,000.00	85,000.00	105,000.00	75,000.00				290,000.00
R 2.4. La capacité institutionnelle des organisations d'employeurs et de travailleurs renforcée pour une meilleure gouvernance de leurs propres structures et pour une participation effective au développement national.									
P 2.4.1- Les capacités des acteurs du dialogue social sont évaluées et renforcées périodiquement en fonction des besoins établis, en tenant compte du genre	45,000.00	60,000.00	0.00	75,000.00	0.00				180,000.00
P 2.4.2- Des initiatives de promotion du dialogue social dans les secteurs et /ou branches d'activités sont mises en œuvre	35,000.00	35,000.00	35,000.00	0.00	0.00				105,000.00
P2.4.3- Les capacités des acteurs clés dans la ratification, l'application et le reportage des NIT pertinentes sont renforcées	35,000.00	0.00	35,000.00	0.00	35,000.00				105,000.00
P 2.4.4- Les sessions de renforcement des capacités des acteurs du dialogue social sont organisées.	75,000.00	50,000.00	0.00	50,000.00	0.00				175,000.00
Sous total	190,000.00	145,000.00	70,000.00	125,000.00	35,000.00				565,000.00
TOTAL PRIORITE 2	222,500.00	345,000.00	2,717,500.00	3,255,000.00	110,000.00				6,655,000.00
TOTAL GENERAL	962,500.00	1,446,000.00	4,520,000.00	3,701,000.00	265,000.00				10,894,500.00

6.3. Conventions internationales du Travail ratifiées par le Congo

Ratifications pour Congo	
Fondamentales	
Convention	Date
C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	10 nov. 1960
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	10 nov. 1960
C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	26 nov. 1999
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	26 nov. 1999
C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	26 nov. 1999
C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	26 nov. 1999
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973Age minimum spécifié: 14 ans	26 nov. 1999
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	23 août 2002
De gouvernance (prioritaires)	
Convention	Date
C081 - Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	26 nov. 1999
C144 - Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	26 nov. 1999
Techniques	
Convention	Date
C004 - Convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919	10 nov. 1960
C005 - Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919	10 nov. 1960
C006 - Convention (n° 6) sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919	10 nov. 1960
C011 - Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	10 nov. 1960
C013 - Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	10 nov. 1960
C014 - Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	10 nov. 1960
C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	10 nov. 1960
C033 - Convention (n° 33) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932	10 nov. 1960
C041 - Convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934	10 nov. 1960
C089 - Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	04 juin 1971
C095 - Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949	10 nov. 1960

C119 - Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	23 nov. 1964
C149 - Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977	24 juin 1986
C150 - Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	24 juin 1986
C152 - Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	24 juin 1986
C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	14 mai 2014
Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185	08 déc. 2016
MLC, 2006 - Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) Conformément aux paragraphes 2 et 10 de la norme A4.5, le gouvernement a précisé les branches de sécurité sociale suivantes : soins médicaux; indemnités de maladie; prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle; prestations familiales; prestations de maternité; prestations d'invalidité et prestations de survivant.	26 mars 2014
Amendements de 2014 à la MLC, 2006	18 juil. 2014
Amendements de 2016 à la MLC, 2006	08 juil. 2016
C188 - Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007	14 mai 2014