



République Centrafricaine



**Organisation Internationale
du Travail**

Programme Pays pour le Travail Décent

2017 - 2021

République Centrafricaine

Novembre 2017

PREFACE

Le présent PPTD est élaboré à un moment où la République Centrafricaine consent d'énormes efforts pour réussir la cohésion sociale, le chantier du relèvement économique et du développement durable afin de relever les défis du chômage et de la précarité dans un contexte de fragilité post-conflit, une des principales préoccupations inscrite dans le Programme d'actions du gouvernement.

Ce PPTD exprime ainsi la volonté renouvelée du gouvernement et la vision partagée par les partenaires sociaux à lutter contre le chômage, 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 la RCA, il s'agit de la seconde itération après une première version de PPTD pour la période 2013-2016, n'ayant pas été signée suite à l'instabilité et au changement du contexte, mais qui a permis tout de même de réaliser certaines activités d'urgence à la demande des autorités nationales, notamment l'élaboration, la validation et la promulgation de la PNEFP, le 03 novembre 2016.

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 RCPCA et du CCA/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 Plan national de relèvement et consolidation de la paix – RCPCA (2017 – 2021).

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. Le gouvernement.

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, Chef du Gouvernement
Simplice Mathieu SARANDJI

AVANT-PROPOS

Faisant siennes les conclusions du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, 3-9 Septembre 2004), le Gouvernement de la République Centrafricaine avait organisé le Forum national sur le travail décent du 07 au 10 décembre 2011. 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 centrafricaine qui, depuis 2011, en dépit de la crise que le pays a connue, 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 conduites par des spécialistes, des experts internationaux et nationaux du BIT portant sur plusieurs aspects du travail décent ont eu lieu. Les résultats desdites missions ont permis de mieux cerner la situation de fragilité particulière du pays et de proposer des alternatives multisectorielles adaptées. Ces résultats ont permis également d'enclencher le processus d'élaboration du présent PPTD avec la pleine participation des mandants tripartites et d'autres organisations de la société civile.

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

Depuis l'élection et l'investiture du Président de la République, Chef de l'Etat, le 30 Mars 2017, l'amélioration de certaines tendances socioéconomiques est perceptible, mais beaucoup d'efforts sont encore à déployer. Ce PPTD vise à corriger la dispersion des efforts dans le domaine de l'emploi décent et à renforcer, dans un cadre cohérent et consensuel, l'ensemble des initiatives en matière de promotion de l'emploi et de la protection sociale.

Ce PPTD se veut un outil permettant d'accroître le rôle de la promotion du travail décent dans la réduction de la pauvreté, et dans la concrétisation des Objectifs de Croissance Accélérée et du Développement Durable. Les priorités définies sont en parfaite cohérence avec les objectifs nationaux tels qu'identifiées à travers le RCPCA et l'UNDAF+. Il s'agit de : (i) l'accroissement les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé et (ii) le renforcement et l'extension de la protection sociale.

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 en RCA. 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.

Jean-Christophe NGUINZA
Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et de la Protection Sociale

MEMORANDUM D'ACCORD DE PPTD

Attendu que le Gouvernement de la République Centrafricaine, les Organisations de travailleurs et les Organisation d'Employeurs soussignées et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), représentée par le Bureau International du Travail (ci-après dénommés «les Parties»), souhaitent collaborer afin de promouvoir et de soutenir le travail décent en République Centrafricaine.

Attendu que le Programme pays de Promotion du Travail Décent prenne en compte les Principes et valeurs de la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail et son suivi (1998), de la Déclaration de l'OIT sur la Justice Sociale pour une Mondialisation équitable (2008), et des axes stratégiques du Pacte Mondial pour l'Emploi ainsi que le Plan de Relèvement et de Consolidation de la Paix en Centrafrique (RCPCA).

Les Parties au présent mémorandum conviennent de ce qui suit :

1. Les Parties s'engagent à collaborer à la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent (PPTD), et conviennent à cet égard de retenir les priorités suivantes:

2. L'OIT s'engage à contribuer à la mise en œuvre du PPTD en aidant à mobiliser les ressources et en assurant une coopération technique, sous réserve des dispositions de ses divers règlements, réglementations, directives et procédures, en fonction des ressources disponibles et sous certaines conditions, lesquelles devront être convenues par écrit.

3. Pour toutes les questions liées à la mise en œuvre du PPTD et aux activités connexes du Bureau International du Travail (BIT) dans le pays, le Gouvernement appliquera au BIT, à ses biens, ses fonctionnaires et toute personne désignée par le BIT pour exécuter des tâches en son nom, les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des Institutions Spécialisées (1947) et de son annexe I relative à l'OIT, que le Gouvernement a ratifié.

4. Le présent mémorandum d'accord pourra être modifié par consentement mutuel des Parties.

Rien de ce qui figure dans le présent mémorandum d'accord ou qui s'y rapporte ne saurait être interprété comme une renonciation aux privilèges et immunités dont jouit l'OIT.

Le document du PPTD est joint en annexe au présent mémorandum d'accord. En cas d'incompatibilité entre les contenus de ces deux documents, y inclus les dispositions de l'article 3 du mémorandum d'accord, c'est ce dernier qui fera foi. L'original du présent mémorandum d'accord portant les signatures officielles a été rédigé en [anglais, français, espagnol]. Quelle que soit la langue dans laquelle il pourrait être traduit, seule la version [anglaise, française, espagnole] fera foi.

Le présent mémorandum, qui rend caduques toutes les communications sur le sujet entre les Parties, entrera en vigueur lorsqu'il aura été signé par les représentants autorisés des Parties.

Pour le gouvernement

Pour le Bureau international du Travail

Jean-Christophe NGUINZA

Ministre du Travail, de l'Emploi, de la
Formation professionnelle et de la Protection
Sociale

Madame Aminata Maiga

La Directrice,
Bureau Pays de l'OIT
BP - Kinshasa

Bangui,

Le 01/02/2018



Bangui le 1 Février 2018
Le

Pour les organisations des travailleurs
et leur nom

Pour les organisations d'Employeurs
en leur nom

N. Maiga
Noël RAMADAN

Représentant autorisé
Fonction

*des 17 Centrales
Syndicales*
Secrétaire Général Adjoint
de l'Union Syndicale des
Travail de Centrafrique (USIC)

Bangui,

Le 01/02/2018

Laurence NASSIF

Représentant autorisé du GICA et UMI
Fonction

Président du Groupement
Interprofessionnel de Centrafrique
(GICA)

Bangui,

Le 01 Février 2018

✓

Table de matière

Table des matières	
PREFACE	2
AVANT-PROPOS.....	3
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	ii
RESUME EXECUTIF.....	iii
0. INTRODUCTION	1
1. CONTEXTE: DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION	2
1.1. Contexte du pays.....	2
1.2. Secteur de l'emploi et du travail	3
1.2.1. Emploi	3
1.2.2. Protection sociale	4
1.2.3. Normes Internationales du Travail	4
1.2.4. Dans le domaine de l'administration du travail	5
1.2.5. Tripartisme et dialogue social	5
1.3. Stratégies nationales de développement.....	9
2. PRIORITES NATIONALES ET RESULTATS DU PROGRAMME	11
2.2. Processus de formulation.....	12
2.3. Priorités du PPTD.....	13
2.3.1. Priorité 1 : «accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé»	15
2.3.2. Priorité 2 : Renforcer et étendre la protection sociale	19
3.1. Gestion et planification de la de mise en œuvre.....	22
3.3. Cadre et instruments de suivi-évaluation.....	22
3.3. Mécanismes de pérennisation	23
4. PLAN DE FINANCEMENT	23
5. PLAIDOYER ET PLAN DE COMMUNICATION	23
6. ANNEXES.....	24
6.1. Cadre des résultats.....	i
6.2. Activités	iv
6.3. Cadre des ressources.....	vi
6.4. Plan de mise en œuvre.....	xii
6.3. Plan de Suivi et Evaluation	xix

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACFPE	: Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et de l'Emploi
BIT	: Bureau International du Travail
CCA	: Common Country Assessment
CDMT- BP	: Cadre de Dépenses à Moyen Terme -- Budgets Programmes
CEEAC	: Communauté Economique des Etats d'Afrique Centrale
CEMAC	: Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNPT	: Conseil National Permanent du Travail
CNSS	: Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNTC	: Confédération Nationale des Travailleurs de Centrafrique
CSTC	: Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique
CRADAT	: Centre Régional Africain d'Administration du Travail
ECASEB	: Enquête Centrafricaine de Suivi- Evaluation du Bien-être
DSRP	: Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté
EAT	: Equipe d'Appui Technique au Travail Décent
HIMO	: Haute Intensité de Main d'œuvre
MICS	: Enquête par grappes à indicateurs multiples
NIT	: Normes Internationales du Travail
OE	: Organisations d'Employeurs
OEV	: Orphelins et Enfants du VIH/SIDA
OFBRC	: Observatoire Economique de la Filière Bois en République Centrafricaine
OIT	: Organisation Internationale du Travail
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
OMD	: Objectifs du Millénaire pour le Développement
OSC	: Organisations de la Société Civile
OT	: Organisations de Travailleurs
PAMODEC	: Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration
PIB	: Produit Intérieur Brut
PNEFP	: Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNT	: Politique Nationale du Travail
PNUAD	: Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	: Programme Pays de Promotion du Travail Décent
PPTE	: Pays Pauvre Très Endettés
PRODIAF	: Programme de Dialogue Social en Afrique Francophone
RCA	: République Centrafricaine
PCPCA	: Plan national de relèvement et consolidation de la paix
RGPH	: Recensement Général de la Population et de l'Habitat
SNU	: Système des Nations Unies
UNDAF	: United Nations Development Assistance Framework
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour les Activités en matière de Population
UNIPP	: United Nations Indigenous People Partnership
USD	: Dollar Américain
USTC	: Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome de l'Immunodéficience Acquis

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 PPTD qui constitue le principal cadre de coopération basé sur l'atteinte des résultats convenus entre l'OIT et ses mandants.

Faisant siennes les orientations de l'OIT en matière de promotion du travail décent, la RCA a décidé, à l'instar des autres mandants tripartites du continent africain de se doter d'un PPTD. Dans cette perspective, et dans l'esprit du Pacte mondial pour l'emploi, un forum national sur le travail décent a été organisé à Bangui, du 07 au 10 décembre 2011. Ses recommandations constituent, en plus de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, du RCPCA et du CCA/UNDAF+, les cadres d'inspiration de ce PPTD.

Le processus de formulation du PPTD-RCA 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 RCPCA (2017-2021).

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-RCA s'articule autour de deux priorités, chacune d'elles assortie de réalisations définissant les changements significatifs attendus à moyen terme :

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

- Réalisation 1.1 : Les mandants tripartites assurent le suivi de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, le programme national d'urgence de création d'emplois décents immédiats et durables pour la consolidation de la paix et la résilience en RCA, aux niveaux central et local.
- Réalisation 1.2 : L'employabilité et le développement des compétences des jeunes et des femmes sont accrus en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail ;
- Réalisation 1.3 : Les institutions publiques aux niveaux central et local intègrent les programmes publics d'emploi à l'instar des approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi et évaluation de leurs plans d'investissement
- Réalisation 1.4 : Le dialogue social est mieux structuré et renforcé et les normes internationales du travail sont vulgarisées et mises en œuvre

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

- Réalisation 2.1 : Le cadre juridique du socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre ;
- 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 lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail est intensifiée.

Le financement de la mise en œuvre de ce PPTD pour la période 2017 - 2021 sera assuré par le Gouvernement Centrafricain. L'OIT et le gouvernement de la RCA 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

La République Centrafricaine a formulée sa nouvelle stratégie nationale de développement pour la période 2017 – 2021, dénommée « Plan national de relèvement et consolidation de la paix – RCPCA ». Cette stratégie ambitieuse de faire de la RCA un pays enfin apaisé, qui poursuit le dialogue national de réconciliation, pose des jalons concrets sur le chemin d'une paix solide, et initie un processus de relèvement et de développement durable. Ce plan quinquennal s'articule autour de trois piliers prioritaires et de 11 objectifs stratégiques, notamment : 1) le soutien à la paix, la sécurité et la réconciliation ; 2) le renouvellement du contrat social entre l'Etat et la population ; et 3) l'assurance du relèvement économique et la relance du secteur productif.

Il capitalise les engagements au sein du G7+ auquel la RCA a adhéré depuis 2012. Le gouvernement centrafricain est assisté par les agences du Système des Nations Unies (SNU) dont l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui fournit son appui aux mandants tripartite à travers l'élaboration d'un Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD).

A l'issue du précédent PPTD qui a échoué en décembre 2016, le Gouvernement de la RCA et les partenaires sociaux ont décidé de doter le pays d'un nouveau Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD2) pour la période 2017–2021, qui s'aligne aux priorités nationales définies dans le Plan national de relèvement et consolidation de la paix – RCPCA.

Le présent PPTD de la RCA constitue le cadre à travers lequel l'Organisation internationale du Travail apporte sa contribution dans la réalisation des objectifs définis dans les cadres nationaux de développement tels RCPCA et le Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement (UNDAF+) pour la période 2018–2021 et le CCA pour 2017.

Ce PPTD est la résultante d'une revue documentaire, d'enquêtes et de multiples consultations. En tant que document cadre, le PPTD constitue le cadre de programmation entre le Gouvernement et le BIT ainsi que les partenaires sociaux. Il indique les orientations stratégiques, les besoins et actions requis pour atteindre les objectifs, les modalités et coûts de réalisation, les moyens de financement ainsi que les instruments de suivi et d'évaluation de ce Programme.

Le présent document s'articule autour de trois parties. La première partie passe en revue le contexte économique et social, en s'ajustant aux changements intervenus au niveau du contexte national et des leçons apprises de la mise en œuvre de la première génération des PPTD, ainsi que les défis critiques à relever pour poser les bases de formulation de la nouvelle version. La deuxième partie décrit le Programme Pays pour le Travail Décent en énonçant ses fondements, ses orientations et ses axes stratégiques. Et enfin, la troisième est consacrée au cadre de mise en œuvre de ce PPTD.

1. CONTEXTE: DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION

1.1. Contexte du pays

La République Centrafricaine couvre une superficie de 623.000 km². Elle est située au cœur de l'Afrique, limitée à l'Est par le Soudan et le Soudan du Sud, à l'Ouest, par le Cameroun, au Sud par la République Démocratique Congo et le Congo et au Nord, par le Tchad. Selon la projection du RGPH de 2003, sa population est estimée à 5 millions d'habitants soit, une densité moyenne de 8 habitants au km².

D'après les projections démographiques faites à partir des données du troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation de (RGPH 3), la Centrafrique comptera 6.922.950 d'habitants en 2028. Le taux d'accroissement annuel moyen de la population centrafricaine est de 2,5%. Cette population est composée majoritairement de ruraux (62%) et de jeunes (75% ont moins de 35 ans). Les femmes représentent 51% de cette population en 2016.

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

La Transition politique qui a été mise en place sous les auspices de la CEEAC avec l'appui de la communauté internationale, a permis l'organisation des élections législatives et présidentielles qui ont porté au pouvoir le Président Faustin Archange TOUADERA en avril 2016. Le nouveau gouvernement qui a été mis en place s'emploie activement à améliorer la situation économique et sociale.

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

Il en est résulté, une forte contraction de l'économie nationale favorisée aussi par les multiples chocs de l'année 2008 (crise de l'électricité au niveau national, flambée des prix mondiaux des produits alimentaires, l'augmentation des prix du pétrole, la dépréciation du dollar américain face à l'Euro et la crise financière internationale qui a réduit les exportations de bois et de diamant). Ces différentes crises ont entraîné le ralentissement de l'économie nationale avec un rythme de croissance du PIB réel qui est passé de 3,8% en 2006 à 3,7% en 2007, 2% en 2008 et 1,7% en 2009. La crise de 2012 et 2013 ont accentué la chute du PIB avant que le pays ne renoue timidement avec la croissance avec un taux de 1,0% en 2014 et 4,8% en 2015. La projection pour 2016, est établie à 4,5%.

Malgré ses énormes potentialités économiques, la RCA occupe la 187ème place sur 188 pour l'IDH du PNUD en 2015. Il reste un pays très pauvre avec une économie dominée par le secteur primaire, qui a représenté 50,2% du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2009. Les principales activités du secteur primaire sont l'agriculture vivrière (28,3% du PIB) et l'élevage (12,7% du PIB). Le secteur tertiaire (31,7%) comprend pour l'essentiel le commerce (12,2% du PIB), alors que les industries manufacturières et la construction (BTP) forment l'essentiel du secteur secondaire (12,3% du PIB). La croissance moyenne annuelle du PIB (2006-2009) par tête n'a été que de 0,93%, niveau de loin inférieur au taux d'accroissement démographique estimé à 2,5% au cours de la même période.

L'incidence de la pauvreté reste forte (62% en 2008). Selon les estimations faites en 2008, le seuil de pauvreté a été déterminé à 710 FCFA par jour ou 259 255 FCFA par an (environ 530\$). Partant du seuil de pauvreté, on a estimé qu'en 2008, 62% de la population centrafricaine vivait en deçà du seuil de pauvreté, c'est à dire avec moins de 1,25 USD par jour. L'ampleur du phénomène était plus

accentuée en zone rurale, dans laquelle vivent plus de deux tiers de la population. En 2010, la RCA comptait 192.000 personnes déplacées internes et 162.000 réfugiés à l'extérieur suite aux conflits et aux violences.¹

Ce nombre a dépassé les 200 000 personnes depuis décembre 2012. Cependant, avec la politique mise en place par le nouveau gouvernement pour le retour des déplacés chez eux, beaucoup de déplacés internes au nombre desquelles, les 22 000 déplacés du camp de M'Poko ont pu progressivement retrouver leurs foyers.

1.2. Secteur de l'emploi et du travail

1.2.1. Emploi

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

Les résultats de l'Enquête Centrafricaine de Suivi et Evaluation du bien-être (ECASEB, 2008) cités par le BIT² révèlent qu'un peu plus de 8 personnes sur dix (83,9%) de 15 ans ou plus sont actifs. Ce taux d'activité, quand bien même élevé dans l'ensemble, cache des disparités, dans la mesure où il est plus élevé en milieu rural qu'en milieu urbain (différence de 10,5 points). Le taux d'activité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (85,9% contre 82,2%).

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

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

La même enquête ECASEB révèle que « 62% des individus vivent en dessous du seuil de pauvreté (données de 2008), ce qui correspond à une population de 2,6 millions de personnes sur un total de 4 200 000 habitants estimé en 2008. En milieu urbain, près de la moitié des personnes sont pauvres (49,6%) et en milieu rural ce taux est évalué à 69,4% soit un peu plus de deux tiers des personnes du monde rural ».³

Les jeunes de deux sexes souffrent plus que les autres segments de la population active, du fait du faible niveau d'éducation, du manque de formation professionnelle adéquate, et de l'interruption des études liée à l'extrême pauvreté des parents. On relève ainsi un fort taux d'abandon scolaire car les enfants restent à l'école pendant une durée moyenne de 3,5 ans seulement.⁴

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

⁽¹⁾ Plan cadre des Nations Unies pour la consolidation de la paix et l'aide au développement de la République Centrafricaine UNDAF+ 2012 – 2016, mai 2011, p.6.

⁽²⁾ Rapport au Gouvernement sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale, BIT Septembre 2011.

⁽³⁾ http://www.cf.undp.org/omd_pr2010-3.htm lu le 29 mai 2013

⁽⁴⁾ Rapport au gouvernement sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale, BIT sept 2011.

Le document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui vient d'être adopté à l'issue d'un processus participatif et véritablement inclusif avec l'appui technique et financier du BIT ainsi que le programme national d'urgence de création d'emplois décents immédiats et durables pour la consolidation de la paix et la résilience dans le pays, intègrent ces priorités et devront guider désormais les actions du gouvernement et des partenaires techniques et financiers dans ce domaine. Ce dernier programme qui cadre avec l'initiative de l'Union Africaine et de la BAD sur "l'emploi des jeunes en Afrique", porte l'ambition de créer 400 000 emplois pour les cinq prochaines années.

1.2.2. Protection sociale

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

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

Au plan institutionnel, la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), à qui est confiée la gestion du régime général de sécurité sociale applicable aux travailleurs salariés au sens du Code de Travail, a besoin de poursuivre la réhabilitation des capacités opérationnelles pour restaurer la légitimité de la sécurité sociale et renforcer la crédibilité de l'Etat vis-à-vis des partenaires sociaux.

Avec un taux de prévalence de 6,2% en 2006 selon MICS III, l'épidémie du VIH/SIDA est de type généralisé. Ce taux est l'un des plus élevés de la sous-région de l'Afrique centrale.⁵ Prenant la mesure de l'ampleur de la situation, la RCA s'est doté d'un nouveau plan stratégique de lutte contre le VIH et le Sida pour la période 2016-2020. Ce Plan Stratégique s'inscrit dans la dynamique d'un monde sans SIDA d'ici 2030 et contribuera à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable.

La stratégie consiste à la formule des 03 fois 90, retenue par la Communauté Internationale. Dans ce cadre l'accent sera mis sur la prévention des nouvelles infections à VIH à travers une intensification du Conseil dépistage, de l'accès aux soins de santé de qualité des personnes vivant avec le VIH et de la prévention de la transmission du VIH de la mère à l'enfant. Cette campagne contribuera à la réduction de la propagation de ce fléau qui continue de décimer la population centrafricaine.

La santé et la sécurité au travail (SST) souffrent du délabrement avancé des services qui manquent cruellement de ressources.

1.2.3. Normes Internationales du Travail

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

(⁵) <http://www.cf.undp.org/vih-sida.htm>, consulté le 4 juin 2013

Les faibles moyens dont dispose l'administration du travail ne permettent pas une application effective et efficace sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, les cadres chargés du portefeuille des normes internationales du travail ont besoin de renforcer leurs capacités pour de meilleurs rendements. Enfin, le Code du Travail, promulgué en 2009, nécessite une relecture pour sa mise en conformité avec les normes internationales du travail.

1.2.4. Dans le domaine de l'administration du travail

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

1.2.5. Tripartisme et dialogue social

La RCA a ratifié en 2005 la Convention n° 144 sur les consultations tripartites. En effet, le Conseil National Permanent du Travail (CNPT) a été créé par l'Ordonnance n° 04.006 du 1^{er} Février 2004. Placé sous la tutelle du Ministre en charge du Travail qui, sur proposition des organisations d'employeurs et de travailleurs, dont les membres ont été nommé par Arrêté n°43 du 29 septembre 2009.

A l'instar d'autres pays africains, La RCA connaît également la prolifération syndicale. A ce jour, elle compte 17 organisations syndicales parmi lesquelles on trouve les syndicats professionnelles et les centrales, à savoir :

- Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (USTC)
- Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (CSTC)
- Syndicat Autonome des Travailleurs Progressistes de Centrafrique (SATPC)
- CDTC - Confédération Démocratique des Travailleurs de Centrafrique (CDTC)
- Force Ouvrière Centrafricaine (FOC)
- Confédération Chrétien des Travailleurs de Centrafrique (CCTC)
- Confédération Nationale des Travailleurs de Centrafrique (CNTC)
- Organisation des Syndicats Libres des Secteurs public, parapublic et privé (OSLP)
- Union Générale des Travailleurs de Centrafricains (UGTC)
- Syndicat Uni des Travailleurs de Centrafrique (SUTC)
- Syndicat National des Travailleurs du Transport (SNTT)
- Union National des Travailleurs de Centrafrique (UNTC)
- Groupement Syndical des Travailleurs de Centrafrique Central Syndical (GSTC)
- Syndicat National des Médecins de Centrafrique (SNMC)
- Syndicat National des Transporteurs Centrafricains (SNTC)
- Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (ODST)
- Confédération Centrafricaine des Travailleurs du Public, Para public et Privé (CCT/PPP)

Parmi ces organisations, il y'a deux centrales syndicales les plus représentatives, la CSTC et l'USTC. Le taux de syndicalisation est très bas. A l'époque où il n'existait que 6 centres nationaux, le taux de syndicalisation des travailleurs se situait entre 15% et 18%. Il est estimé à 10% actuellement. Les travailleurs sont réticents à adhérer à un syndicat en raison de la mauvaise image des syndicats dans le pays. La proportion de femmes dans les syndicats est très faible. A cause du niveau de vie et des conditions de travail difficiles d'une part, et d'autre part, à cause du niveau très bas des salaires, les syndicats ne bénéficient pas du check off. En effet, les salaires n'ont pas connu une depuis plus de 20 ans. Le salaire minimum actuel est de 22 000 FCFA par mois, environ 34,41\$US. De plus, ce salaires sont versés irrégulièrement avec des arriérés avoisinant 36 mois dans plusieurs secteurs confondus sauf dans le secteur privé. Il s'en trouve que le travailleur normal est confronté à d'énormes



difficultés découlant de cette situation. De plus, les pensions sont insuffisantes, le chômage est élevé car de nombreuses entreprises ont fait faillite suite à l'instabilité générée par les conflits dont le pays a souffert, surtout entre 2012 et 2015. Les structures de dialogue social existent mais les accords conclus ne sont pas parfois respectés.

Depuis l'avènement des nouvelles autorités en 2016, des efforts sont perceptibles pour promouvoir la paix sociale à travers le dialogue et la recherche d'un consensus. C'est ainsi qu'il est important pour les organisations de travailleurs de renforcer leurs capacités afin de pouvoir participer activement au processus en tant que représentants de travailleurs. Il est important de renforcer la compréhension et les compétences des syndicats dans le dialogue afin qu'ils jouent efficacement leur rôle en tant qu'acteurs importants de la construction de l'État tout en représentant et en défendant les droits des travailleurs.

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

- **L'Union Nationale du Patronat Centrafricain (UNPC)**

L'UNPC est la plus ancienne et la plus grande en termes d'adhérents. Elle est membre de l'Organisation Internationale d'Employeurs (OIE) et de l'Union des Patronats d'Afrique Centrale (UNIPACE). Elle participe régulièrement à la Conférence Internationale du Travail.

L'UNPC regroupe les branches d'activités du secteur privé en RCA. Les secteurs essentiels sont : les banques, les bâtiments et les travaux publics, le commerce, l'industrie, les transports et le transit. Les employeurs centrafricains ont eu dans un passé relativement récent à travers l'UNPC une coopération riche et fructueuse avec le BIT. Parmi les appuis apportés par le Bureau des Activités pour les Employeurs, on peut retenir : (i) l'organisation à Bangui en 2000, d'un atelier de formation des employeurs sur l'impact du VIH/SIDA sur la compétitivité des entreprises ; (ii) l'appui technique et financier pour la réalisation d'un audit organisationnel de l'UNPC en 2000 ; (iii) l'appui technique et financier pour la réalisation d'une étude de création d'un Guichet unique de création d'entreprise en RCA ; (iv) l'appui technique et financier pour l'organisation d'un atelier d'immersion en technique de planification Stratégique pour la lutte contre le SIDA pour les membres de l'UNPC ; (v) le financement d'une étude sur les besoins en formation des femmes entrepreneurs ; (vi) la prise en charge de la participation des délégués de l'UNPC à divers séminaires, réunion ou forum dans la sous-région. Cette coopération était rendue possible avec l'engagement politique et la disponibilité des dirigeants employeurs de l'époque.

A ce jour, l'UNPC éprouve des difficultés avec l'apparition de nouvelles structures patronales. L'UNPC n'a plus de secrétariat fonctionnel. Ce qui n'était pas le cas il y a quelques années. Seule une secrétaire de direction travaille au niveau du siège en recevant les courriers qu'elle doit transmettre aux membres du bureau. En clair, l'organisation compte aujourd'hui sur l'engagement et le bénévolat de certains membres. Ce qui n'est pas suffisant pour faire émerger une organisation patronale moderne et efficace.

Le résultat aujourd'hui est que l'UNPC est une organisation patronale sans une administration proprement dite, un manque de suivi rigoureux des dossiers et une gestion inefficace des partenariats avec les syndicats, les administrations du pays, et mêmes les partenaires au développement. Les dirigeants de l'UNPC reconnaissent la nécessité d'un appui technique du BIT pour l'accompagner dans son épanouissement.

L'UNPC fait face actuellement à un problème de fonctionnalité et de gouvernance résultant de l'insuffisance de moyens qui l'empêche de mener à bien sa mission en tant que structure représentative des intérêts des membres : le non-respect des règles de fonctionnement des instances statutaires; l'absence d'un secrétariat permanent fonctionnel avec un responsable chargé de la conduite des affaires ; connaissance limitée des patrons sur la manière dont doit être gérée une organisation patronale.

L'UNPC est une organisation patronale essentiellement composée de PME avec un vécu et une histoire d'organisation patronale qui a connu des moments de gloire. Elle est à l'origine de l'instauration du Guichet Unique de Formalités des Entreprises (GUFE) en RCA grâce à un appui technique et financier du BIT. L'organisation connaît aujourd'hui des moments difficiles certes mais pas insurmontables compte tenu de l'engagement et de la disponibilité des dirigeants rencontrés.

- **Le Groupement Inter-patronal de Centrafrique (GICA)**

Le GICA est une organisation patronale qui regroupe les représentations des multinationales et les grandes entreprises de la RCA. Les membres représentent aujourd'hui plus de 134 milliards de chiffres d'affaires et plus de 30 milliards de recettes fiscales soit 66% du total des recettes fiscales. En terme d'emplois créés, le GICA représente globalement 5'690 emplois.

C'est une organisation jeune mais très présente dans le paysage économique et social de la RCA en raison de l'engagement et de la disponibilité de ses dirigeants. Les membres ont mis en place un nouveau bureau dans l'objectif d'impulser une nouvelle dynamique interne qui se décline autour de trois axes principaux: en direction des pouvoirs publics, en direction des entreprises membres et l'ouverture à l'international.

Un tel positionnement est de nature à coaliser toutes les initiatives, à donner plus de légitimité et à consolider le rôle et la place du GICA au cœur des problématiques de développement de la RCA, problématiques dans lesquelles l'entreprise constitue aujourd'hui une pièce maîtresse. Une des perspectives du GICA, au regard des engagements pris par son nouveau président, sera de mettre un accent particulier sur le déploiement d'une véritable stratégie de rassemblement visant à augmenter le nombre d'adhérents afin de faire du GICA, une organisation encore plus représentative et une force d'action plus crédible.

L'avènement d'un dialogue public/privé mieux structuré et plus dense reste une priorité de l'organisation. Le développement des partenariats est aussi orienté vers les autres acteurs, notamment les partenaires techniques et financiers (l'Agence Française de Développement, La Banque Africaine de Développement, la Banque Mondiale et la Société Financière Internationale, etc...).

En direction de ses propres membres, le GICA ambitionne de devenir un catalyseur de compétitivité au service de ses adhérents et, partant, de l'économie tout entière. Dans la perspective de faciliter l'accès des entreprises aux ressources humaines de qualité, le GICA souhaite instaurer un partenariat avec les institutions de formations supérieures. Des initiatives existent déjà dans ce domaine.

L'organisation s'efforce à répondre aux sollicitations de ses membres. C'est ainsi qu'elle produit régulièrement tous les ans un mémorandum traduisant les besoins et attentes des entreprises dans le contexte économique et social du moment et propose ainsi aux autorités des voies et moyens pour une solution partagée. Le dernier, en cours d'élaboration, sera publié en décembre 2016.

En direction d'autres organisations du secteur privé, le GICA plaide pour la mise en place d'une plate-forme du secteur privé et la promotion du rapprochement entre les différentes organisations du secteur privé.

En direction des jeunes, les dirigeants du GICA jugent indispensable de faire de cette catégorie de la population la cible d'accompagnements spécifiques, tant l'enjeu de l'insertion de cette classe a pris de l'ampleur dans le pays surtout au sortir de la crise. Dans cette optique, les dirigeants du GICA souhaitent orienter leurs actions vers la promotion de l'adéquation formation-emploi. Le président du GICA est particulièrement intéressé à la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des jeunes créateurs et jeunes promoteurs.

Au plan international, est prioritairement visé l'ancrage à l'UNIPACE pour en faire un véritable outil d'intégration régionale. L'organisation envisage également l'ouverture vers les patronats du Maghreb, d'Afrique de l'est et d'Afrique australe. Promouvoir l'espace économique centrafricain en mettant en place une base de données des investisseurs intéressés par la RCA et la création à terme d'une cellule d'accueil et d'accompagnement reste aussi une priorité pour le GICA.

Le GICA a besoin de renforcer sa structure opérationnelle qu'est secrétariat exécutif en termes de ressources humaines. L'organisation privilégie le faire-faire et compte surtout sur le bénévolat et l'expertise des membres.

Le GICA est une organisation avec l'essentiel des attributs d'une organisation patronale composée de très grandes entreprises, des filiales des multinationales,

Il résulte de ce qui précède que le mouvement patronal centrafricain est en difficulté et qu'il doit être soutenu. Pour ce faire, un audit a été réalisé avec l'appui du BIT comme point de départ de toute assistance. Un diagnostic de la structure et du fonctionnement de l'UNPC et du GICA a également été réalisé au regard du contexte de fragilité du pays. Ce qui a permis de dégager une stratégie de développement à moyen terme pour les deux organisations, et de formuler une nouvelle vision qui correspond mieux aux attentes de l'ensemble du secteur privé.

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

Ces partenaires sociaux œuvrent efficacement aux côtés du Gouvernement à l'élaboration et à l'adoption des politiques économiques et sociales et formulent des recommandations sur les questions concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail et la protection sociale. Toutes fois, la participation des organisations professionnelles des Employeurs reste encore timide et les questions de modalités pratiques pour maximiser la participation des partenaires sociaux aux nombreux organes tripartites du monde de travail se posent encore avec acuité.

Au regard de la nécessaire consolidation des acquis du dialogue social et de son extension à tous les secteurs d'activités, le Gouvernement avec l'appui du Bureau International du Travail vient de lancer le processus de restructuration du dialogue social avec à terme la mise en place du Conseil National du Dialogue Social (CNDS). Cet organe tripartite à caractère stratégique permettra de promouvoir le dialogue social et l'étendre aux principaux secteurs d'activités notamment les secteurs socio-économiques.

5

1.3. Stratégies nationales de développement

1.3.1. Plan National de Relèvement et de Consolidation de la paix 2017 - 2021

La République Centrafricaine dispose d'un Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté II (DSRP II) qui s'est fixé pour objectif global d'améliorer le bien-être des populations. Cependant avec la crise de 2013, le pays s'est retrouvé confronté à des défis multiformes et multidimensionnels de type économique, sécuritaire et humanitaire qui font de lui un Etat fragile.

En vue de prendre la mesure de la situation et d'envisager des réponses efficaces et adéquates, le Gouvernement a sollicité en mai 2016, l'appui de l'Union européenne, de l'Organisation des Nations Unies et du Groupe de la Banque mondiale afin de réaliser l'évaluation des besoins pour le relèvement et la consolidation de la paix(RCPCA)⁶.

Cette évaluation a permis l'adoption du Plan de relèvement et de consolidation de la paix (RCPCA) qui a été présenté à la table ronde des bailleurs de fonds de Bruxelles le 17 novembre 2016.

Ce Plan couvre une période de cinq ans et comporte trois piliers majeurs.

Le premier pilier a pour objectif de restaurer la paix, la sécurité et la réconciliation, facteurs fondamentaux pour le relèvement et la normalisation.

Le deuxième pilier a pour objectif de renouveler le contrat social entre l'État et la population, en renforçant sa présence et en développant son aptitude à fournir les services sociaux de base tels que l'éducation, la santé, l'eau et l'assainissement.

Le troisième pilier a pour objectif de promouvoir le relèvement économique et de relancer les secteurs productifs, afin d'offrir rapidement aux populations des revenus pour leur permettre de se prendre en charge. Les activités issues de ce pilier permettront la relance des secteurs agricole, forestier et minier. La transition d'une production agricole de subsistance à une production vivrière plus productive, ajoutée à une diversification de la production agricole commerciale, sera encouragée.

Il convient de noter qu'au titre des efforts déployés par les mandants tripartites pour réduire les déficits en matière de travail décent, un Forum National sur le Travail Décent a été organisé en décembre 2011 avec l'appui technique et financier du BIT et du PNUD, aux fins d'identifier les priorités d'une future politique nationale cohérente en matière de travail décent axée sur l'emploi, la formation professionnelle, et la protection sociale. Un document de politique nationale de protection sociale a été adopté en 2012.

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

(⁶) L'évaluation des besoins pour le relèvement et la consolidation de la paix (RCPCA) est fondée sur un engagement mutuel international de la part de l'Organisation des Nations Unies, de la Banque mondiale et de l'Union européenne à aligner leur partenariat et leurs démarches en matière de relèvement après le conflit afin d'appuyer les efforts du Gouvernement. Cet engagement a été officialisé dans une déclaration signée en 2008, portant sur la conduite conjointe des « Évaluations des besoins après le conflit », récemment rebaptisée « Évaluations du relèvement et de la consolidation de la paix ».

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

A travers l'UNDAF+ couvrant la période 2018-2021, le Système des Nations Unies (SNU) en RCA, avec leurs deux piliers, la MINUSCA et l'Equipe pays comptent pousser plus loin leurs efforts d'intégration et de mutualisation des ressources afin de proposer au Gouvernement de la RCA, une assistance cohérente, multisectorielle qui couvre l'essentiel des domaines d'interventions attendus par le peuple centrafricain.

L'UNDAF + constitue une réponse intégrée des Nations Unies dans leur ensemble aux priorités nationales de relèvement et de consolidation de la paix. A travers ses effets, l'UNDAF + s'arrime aux priorités nationales déclinées dans le Plan national de relèvement et de consolidation de la paix : 1) promouvoir la paix, la sécurité et la réconciliation ; 2) renouveler le contrat social entre l'Etat et la population ; 3) promouvoir le relèvement économique et relancer les secteurs productifs.

L'UNDAF + repose sur trois résultats stratégiques :

- La paix, la sécurité et la cohésion sociale sont consolidées ;
- Bien-être social et équité ;
- Relèvement économique durable.

La mise en œuvre de l'UNDAF+ se fonde sur un partenariat caractérisé par un leadership du gouvernement qui veille à l'adéquation des priorités du Système des Nations Unies avec celles du DSRP2. Le partenariat national est élargi aux organisations de la société civile (OSC), au secteur privé et aux institutions de recherche et de formation. Dans ce cadre, le SNU intervient à travers l'appui/conseil, le plaidoyer, le renforcement des capacités, la valorisation et le partage des connaissances et expertises. Ainsi, un des résultats de l'intervention du SNU concerne l'intégration de la création d'emplois dans les programmes sectoriels.⁷

1.3.3. Coopération technique avec le BIT

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

- **En matière de Normes**, le BIT a constamment œuvré au renforcement des capacités des mandants pour une meilleure application des normes internationales du travail, notamment dans le cadre d'ateliers nationaux et sous- régionaux, ainsi qu'à travers la mise en œuvre du projet d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration des principes de l'OIT (PAMODEC), et du Projet d'Appui aux Populations Autochtones portant sur la Convention 169. L'évolution de la situation requiert la ratification de certaines nouvelles conventions internationales du travail en vue de mettre en cohérence les lois nationales et les instruments internationaux, comme c'est le cas de la PNEFP déjà adoptée et dont la C.122 a été déjà ratifiée.
- **En matière d'Emploi** : dans les années 2000, le BIT a appuyé l'exécution d'un projet sur la microfinance en RCA. Il a appuyé la révision du DSRP I qui a permis une prise en compte des questions de l'emploi dans le DSRP II. Le BIT a apporté une assistance technique et financière dans la préparation et l'organisation du Forum National sur le Travail Décent en décembre 2011. Il a aussi récemment appuyé le processus ayant conduit à l'élaboration et la validation de la PNEFP ainsi que du programme national d'urgence de création d'emplois décents immédiats et durables pour la consolidation de la paix et la résilience en

⁷UNDAF+ 2012-2016, p.11.

Centrafrique, adoptés le 03 Novembre 2016. Le BIT a en outre appuyé le processus de l'élaboration du Plan d'Action Opérationnel (PAO) de la PNEFP en août 2017.

- **En matière de Dialogue Social** : la formation des mandants tripartites sur les techniques de négociation collective ainsi que la formalisation, la structuration et l'institutionnalisation du dialogue social ont été réalisées à travers le programme PRODIAP. En réponse à la demande du Gouvernement de disposer d'un organe tripartite stratégique du dialogue social, le BIT a appuyé l'organisation, en décembre 2016, d'un atelier de partage sur la structuration du dialogue social et l'adoption d'un agenda pour sa mise en place dans l'objectif d'en faire, après sa signature, un pacte de stabilité pour la relance économique et l'inclusion sociale. Pour y parvenir, un état des lieux du dialogue social en RCA est en cours. A la suite des missions exploratoires et d'appui technique réalisées après la période tumultueuse, des actions ont été entreprises en faveurs des organisations patronales, notamment l'élaboration d'une part, d'un document de vision partagée bâti autour d'une stratégie pour attirer les entreprises avec des priorités mieux définies et une nouvelle structure opérationnelle défini au regard des attentes des membres et de l'ensemble du secteur privé en RCA. Et d'autre part, proposer un plan pluriannuel de développement et d'un mécanisme de communication et de financement adapté.
- **En matière de Protection sociale** : il y a lieu de souligner l'assistance technique et financière à la formulation de la politique nationale de protection sociale en 2012, l'appui à la restructuration de l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale (études sur la réhabilitation des capacités opérationnelles et financières de la CNSS, et la réalisation d'une étude sur la réforme et l'extension du système national de protection sociale. A la demande du gouvernement, le BIT apporte son appui de la politique nationale de protection sociale et à l'extension du socle de protection sociale.

De façon générale, la coopération entre le BIT et la RCA à travers les appuis conseils et les projets de coopération technique est dans l'ensemble jugée satisfaisante par les mandants. Après la période de conflits, les activités dans ce pays ont connues un regain d'intérêt avec l'option levée par le BIT de compter la RCA parmi les pays cibles pour ses interventions pour le biennal 2016 – 2017. En dépit de ces efforts partagés, le contexte post conflit de la RCA requiert un renforcement de la coopération et une mobilisation accrue des ressources.

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 embryonnaire largement dominée par l'informel, doublée d'une fragilité induite par les conséquences des conflits armés, les défis sont et demeurent immenses.

Le pays compte sur la mise en œuvre de la PNEFP s'appuyant sur le relèvement économique et la relance des secteurs porteurs tels que les mines, l'agriculture, les forêts, les infrastructures et les NTIC pour générer des emplois en vue de réduire la pauvreté. Le programme lié à cette politique vise à promouvoir l'entrepreneuriat, aider les porteurs d'un projet à même de s'auto-employer ou employer au moins une personne, et enfin augmenter le revenu des centrafricains au cours des quatre prochaines années tel que s'y est engagé le Gouvernement. Celui-ci entend, à travers les politiques nationales, développer des initiatives durables pour faciliter l'accès des jeunes et des femmes à la formation professionnelle de qualité, promouvoir l'emploi, assurer l'adéquation entre la

formation et l'emploi, améliorer la gouvernance du marché du travail – en particulier les aspects relatifs au travail des enfants et à l'égalité des sexes et 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 2011-2016 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 DSRP. 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 PPTD validé par les mandants tripartites avec l'appui du BIT n'a pas pu être signé suite aux changements majeurs intervenus au niveau du contexte national de suite de la guerre. Une transition politique a été mise en place, laquelle a donné lieu à l'organisation des élections générales qui ont permis au pays de se doter des nouvelles institutions.

En avril 2016, le Gouvernement issu des élections a défini une nouvelle vision centrée sur le retour à la paix, le renouvellement du contrat social entre l'Etat et la société ainsi que le relèvement économique. Cette vision est reprise dans les principaux documents cadres de développement, notamment : (i) la déclaration de politique générale du gouvernement, (ii) le RCPCA (2017 – 2021), (iii) la PNEFP, etc.

La RCA a adopté en novembre 2016 la PNEFP qui identifie parmi les défis critiques à relever, le défi 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'entreprise privée et les 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 RCPCA et l'UNDAF+ (2018 – 2021) qui placent la promotion de l'emploi décent comme un des défis principaux. 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. Ainsi, à travers ses activités, le PPTD est une contribution vers la réalisation de quelques-uns des 17 objectifs du développement durable, notamment le travail décent et la croissance économique (ODD 8), Pas de pauvreté (ODD 1), Egalité entre les sexes (ODD 5), Inégalités réduites (ODD 10) ; Paix, justice et institutions efficaces (ODD 16).

2.2. Processus de formulation

Le processus de formulation de la nouvelle version du PPTD se fonde sur les expériences de la précédente version, basée sur le principe du tripartisme et du dialogue élargi. A cet effet, la formulation du PPTD 2017-2021 s'est attachée à impliquer activement le Gouvernement, les partenaires sociaux et l'ensemble des acteurs du développement. Les principaux cadres du développement, notamment le RCPCA, la PNEFP et l'UNDAF+ ont été les références ayant servi à guider l'identification des priorités. Les efforts du comité tripartite élargi ont été complétés par les consultations des différentes parties prenantes, notamment les autres départements ministériels, les organisations de la société civile, et les autres acteurs du développement. Ce processus, précédé par un atelier de renforcement des capacités des mandants tripartites sur la GAR et le processus de formulation des PPTD, a été conduit avec l'appui du BIT en synergie avec d'autres partenaires au

développement, en particulier le Système des Nations Unies à travers le RCPCA et l'UNDAF+. Cette approche inclusive et participative a facilité les contributions complémentaires de tous les acteurs pour son élaboration, ainsi que l'appropriation et les décisions consensuelles qui en ont résulté. Il faut néanmoins noter que l'inexistence de données sur de nombreux volets des secteurs socio-économiques, et en particulier sur le marché du travail, a été la principale difficulté dans la formulation du PPTD.

2.3. Priorités du PPTD

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

- **Priorité 1** : accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé ;
- **Priorité 2** : renforcer et étendre la protection sociale

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

Priorités	RCPCA	UNDAF+	PNEFP	PNPS	ODD
<p>Priorité 1 : Accroître les opportunités d'emplois décentes pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé.</p>	<p>- Pilier 3: assurer le relèvement économique et la relance des secteurs productifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Domaine 3 : relèvement économique durable - Effet 8 : d'ici 2021, les communautés urbaines et rurales vulnérables sont résilientes aux crises et au changement climatique. - Produit 8.3: des programmes et des mécanismes d'auto promotion en faveur des jeunes et des femmes sont développés pour une meilleure gouvernance locale - Effet 9 : d'ici 2021, les institutions publiques, privées et OSC mettent en œuvre des politiques et programmes de relèvement qui contribuent à la création d'emplois et des revenus en RCA - Produit 9.1 : les filières porteuses sont développées et les infrastructures de production et de transformation (pistes rurales, aires de séchage, abattoirs, marché à bétails, etc.) sont mises en place ou réhabilitées au niveau communautaire/local. - Produit 9.2 : les modalités de la mise en œuvre de la PNEFP pour la résilience des adolescents et jeunes sont renforcées. - Produit 9.3 : les capacités d'autonomisation socioéconomiques des femmes et jeunes sont renforcées. - Produit 9.4: une stratégie d'insertion et de réinsertion socioprofessionnelle en faveur des jeunes filles et garçons est élaborée et dotée d'un programme de mise en œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> - OS 1 : l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles - OS 2 : formation professionnelle et amélioration de la capacité d'absorption de la main d'œuvre - OS 3 : développement de l'entreprise privée et programmes spécifiques de création d'emploi - OS 4 : dialogue social, renforcement de la gouvernance et amélioration de l'information sur le marché du travail 		<p>- ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p> <p>Cibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8.3 - 8.5 - 8.6 - 8.7 - 8.8
<p>Priorité 2 : renforcer et étendre la protection sociale</p>	<p>- Pilier 2: renouveler le contrat social entre l'Etat et la société</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Domaine 2 : bien-être social et équité - Effet 7 : d'ici 2021, les personnes les plus vulnérables ou à risque de l'être, utilise de façon durable des services de sécurité alimentaire et de protection sociale - Produit 7.3 : une politique nationale de protection sociale dotée d'une stratégie opérationnelle est mise en œuvre - Produit 7.4 : un paquet expérimental d'offre de services de protection sociale est identifié - Domaine 3 : relèvement économique durable - Effet 8 : d'ici 2021, les communautés urbaines et rurales vulnérables sont résilientes aux crises et au changement climatique. - Produit 8.1: les communautés urbaines et rurales vulnérables disposent des capacités pour faire face aux crises et aux changements climatiques 		<ul style="list-style-type: none"> - Axe stratégique 1 : reformer, coordonner et étendre les dispositifs de protection sociale existants - Axe stratégique 2 : promouvoir l'accès de tous, notamment des populations pauvres et des groupes vulnérables aux services sociaux de base - Axe stratégique 3 : promouvoir des mécanismes pour garantir une sécurité de l'emploi et un revenu minimal aux populations 	

2.3.1. Priorité 1 : «accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé»

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 et de droits humains.

Cette priorité se base sur la promotion et l'amélioration de la gouvernance de l'emploi. Selon le Programme national d'urgence de création d'emplois décents immédiats et durables pour la consolidation de la paix et la résilience, la résorption du chômage des jeunes de deux sexes nécessiterait la création de près de 400.000 emplois. L'objectif est donc principalement de promouvoir l'emploi décent en s'appuyant sur la préservation de l'existant, le renforcement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat, d'une part et d'autre part, créer un environnement favorable au développement d'entreprises durables.

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 :

- Les mandants tripartites développent et assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes de création d'emplois aux niveaux central et local ;
- L'employabilité des jeunes et des femmes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail ;
- Les institutions publiques aux niveaux central et local intègrent les approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi et évaluation de leurs programmes d'investissement ;
- Le dialogue social et l'application des normes internationales du travail sont renforcés.

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

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

- Appuyer l'élaboration et à l'adoption du plan de mise en œuvre de la PNEFP ;
- Renforcer les capacités des mandants tripartites tant au niveau central que local ;
- Accompagner les mandants dans la mobilisation des ressources ;
- Développer des synergies avec les ministères sectoriels compétents dans les domaines de l'agriculture, mines, forêts, infrastructures et NTIC ;
- Implique les organisations professionnelles du secteur de l'économie informelle, de la micro-entreprise et de l'entrepreneuriat féminin ;
- 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 ;
- Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN de lutte contre le travail des enfants.
- **Principaux indicateurs :**
 - Indicateur 1.1.1. Disponibilité et adoption de la PNEFP
 - Indicateur 1.1.2. Proportion des enfants de moins de 15 ans économiquement actifs
 - Indicateur 1.1.3. Taux de réalisation annuel du CDMT-BP centré sur l'emploi (validé par les autorités compétentes et réalisé au moins à 80% chaque année)
 - Indicateur 1.1.4. Nombre de publications annuelles de l'observatoire de l'emploi sur les statistiques du travail et de l'emploi
 - Indicateur 1.1.5. Nombre de nouvelles entreprises promues/créées par les jeunes et les femmes
- **Principaux produits :**
 - Produit 1.1.1 - Une politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et son plan de mise en œuvre est formulée et validée
 - Produit 1.1.2 - Un système de coordination et de suivi/évaluation de la mise en œuvre de la PNEFP est mise en place
 - Produit 1.1.3 - Un Cadre des dépenses à moyen terme (CDMT) est élaboré
 - Produit 1.1.4 - Un système d'information sur le marché du travail est mis en place

2.3.1.2. Réalisation 1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail

Il s'agit de faire en sorte que ces jeunes bénéficiaires des formations soient dotés de compétences techniques et entrepreneuriales adéquates en phase avec les opportunités d'emplois. Pour ce faire, il faut :

- 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 évaluation de l'efficacité de la restructuration 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 restructurées sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché
 - Indicateur 1.2.2. Nombre des jeunes formés en entrepreneuriat
 - Indicateur 1.2.3. Proportion des vacances de postes de travail non comblés ou occupés par la main-d'œuvre étrangère du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau national
 - Indicateur 1.2.4. Nombre des nouveaux emplois créés

✓

▪ **Principaux produits :**

- Produit 1.2.1 - Un bilan emploi- formation pour tous les secteurs de l'économie nationale est réalisé et validé
- Produit 1.2.2 - Les différents types de mécanismes d'insertion dans les secteurs du développement rural, les mines, forêts et les infrastructures sont identifiés et vulgarisés
- Produit 1.2.3 - Un plan de restructuration des centres de formation assorti d'un plan de financement est élaboré et validé
- Produit 1.2.4 - Les curricula des institutions de formations professionnelles sont mis à jour pour intégrer les opportunités de création d'emplois
- Produit 1.2.5 - Les capacités des jeunes et des femmes sont renforcées en matière de création et gestion d'entreprises durables
- Produit 1.2.6 - Un Système de suivi de la transition formation-emploi est mis en place, alimenté et produit des informations accessibles et sensibles au genre
- Produit 1.2.7 - Un programme d'appui à l'accroissement de la productivité des entreprises est mis en place
- Produit 1.2.8 - Les Services Publics de l'Emploi sont renforcés
- Produit 1.2.9- Un état des lieux de l'intégration de la culture d'entreprise dans les programmes des établissements de formation technique et professionnelle est réalisé et une proposition pour son introduction sur une base pilote
- Produit 1.2.10- Une stratégie d'appui à l'organisation du secteur de l'économie informelle, au développement de la micro et petite entreprise et de l'entrepreneuriat féminin est adoptée par les organisations professionnelles d'employeurs.

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

Pour assurer la durabilité des opportunités offertes en matière de création d'emplois, la mise en œuvre de cette réalisation passe par des actions qui doivent:

- Renforcer les capacités techniques des structures impliquées aux niveaux central et local ;
- Implique les partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, plan d'action et programme de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, y compris les initiatives d'insertion des jeunes par l'auto-emploi ;
- Développer des projets pilotes, notamment les chantiers écoles en vue de l'appropriation des approches HIMO ;
- Développer des partenariats avec les institutions nationales, les agences du SNU et autres PTF ;
- Mettre à disposition et la vulgarisation des outils du BIT en matière d'approches HIMO et le plaidoyer pour leur adoption.

▪ **Principaux indicateurs :**

- Indicateur 1.3.1 Nombre des femmes et hommes issus des organisations d'employeurs et de travailleurs ayant renforcé leur capacité en matière de promotion de l'emploi et qui participent régulièrement aux fora d'élaboration des stratégies de développement
- 1.3.2. Proportion des documents de stratégies nationales et sectorielles prenant adéquatement en compte les préoccupations relatives à l'emploi
- Indicateur 1.3.3. Taux d'accès des jeunes filles et garçons aux chantiers écoles opérationnels

▪ **Principaux produits :**

- Produit 1.3.1- Les capacités des structures et acteurs impliqués au niveau central et local sont renforcées pour l'application de l'approche HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des investissements
- Produit 1.3.2- Des dispositifs et instruments de programmation, d'exécution et de suivi des travaux d'investissement prenant en compte les questions de l'emploi décent sont élaborés et vulgarisés
- Produit 1.3.3- Un projet pilote HIMO est formulé pour la mise en place de chantiers écoles et des chantiers de démonstration aux niveaux central et local
- Produit 1.3.4- Un système de suivi et évaluation permettant de collecter et documenter les informations et leçons apprises suite à la mise en œuvre des projets pilotes est mis en place
- Produit 1.3.5- Une stratégie HIMO assortie d'un plan d'action est élaborée et validée dans un cadre de concertation sociale

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

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. 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 de la législation du travail avec les NIT ;
- Appuyer la promotion, à la mise en œuvre et au reporting sur les NIT ;
- Restructurer l'administration de travail pour la rendre plus performante.
- Appuyer le processus d'élaboration, d'adoption et de mise en œuvre du pacte social de stabilité ;
- Appuyer la structuration et la redynamisation du dialogue social.

▪ **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. Adoption d'un document de pacte social
- 1.4.5. Proportion d'entreprises et administration ayant adoptées 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- Un document de Pacte social est élaboré et validé dans un cadre de concertation sociale
- Produit 1.4.3- Des initiatives de promotion du dialogue social dans les secteurs et /ou branches d'activités sont mise en œuvre

- Produit 1.4.4- Une Politique Nationale du Travail est élaborée et validée dans un cadre de concertation sociale
- Produit 1.4.5- Les capacités des acteurs clés dans la ratification, l'application et le reportage des NIT pertinentes sont renforcées

2.3.2. Priorité 2 : Renforcer et étendre la protection sociale

Conscient du retard en matière de protection sociale au niveau du pays, ce nouveau PPTD retrace l'engagement pris par le gouvernement et les partenaires sociaux pour 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.

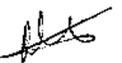
2.3.2.1. Réalisation 2.1. Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre

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 pensions, les prestations au titre des risques professionnels, etc. Pour y parvenir, il est envisagé d'appuyer l'organisation des travailleurs de ce secteur en fédérations afin d'atteindre une masse critique de membres et encourager leur affiliation aux régimes de protection sociale existants. Ainsi donc, le gouvernement se donne comme objectifs à court terme, entre autres, de mettre en place les actions prioritaires suivantes :

- Actualiser la politique nationale de protection sociale élaborée et adoptée en 2011 ;
- Adopter et mettre en œuvre un socle de protection sociale ;
- Améliorer 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 ;
- Améliorer la qualité et du niveau des prestations ;
- Ratifier et appuyer la mise en œuvre des conventions pertinentes sur la protection sociale (C.102, ...).

▪ Principaux indicateurs :

- Indicateur 2.1.1. Adoption de la Politique Nationale de Protection Sociale révisée et élaboration d'un plan de mise en œuvre
- Indicateur 2.1.2. Proportion de textes de la législation nationale qui sont mis en conformité avec les dispositions faisables du socle de protection sociale
- Indicateur 2.1.3. Adoption d'un budget social pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale
- Indicateur 2.1.4. Proportion des populations cibles ayant accès à un système de protection sociale

✓


▪ **Principaux produits :**

- Produit 2.1.1- La politique nationale de protection sociale et son plan de mise en œuvre sont adoptés
- Produit 2.1.2- Un processus de budgétisation du socle de Protection Sociale est établi et réalisé progressivement
- Produit 2.1.3- La ratification des Normes pertinentes en matière de Protection sociale est engagée
- Produit 2.1.4- Des études de faisabilité de mécanismes novateurs pour l'extension de la couverture aux personnes de l'économie informelle urbaine et pour le monde rural sont réalisées
- Produit 2.1.5- Une stratégie de promotion des mutuelles de santé dans l'économie informelle est élaborée
- Produit 2.1.6- Les capacités organisationnelles, financières, matérielles et humaines des institutions de protection sociale, notamment la CNSS sont évaluées et renforcées pour améliorer leurs prestations et prendre en charge le socle de protection sociale
- Produit 2.1.7- Un budget social est élaboré et accompagné d'un plan d'action pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale identifiées
- Produit 2.1.8- Un groupe de travail inter- agence des Nations Unies sur la question du socle de protection sociale, y compris d'autres organisations de coopération est mis en place et tient périodiquement des réunions

2.3.2.2. 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 maladies professionnelles.

▪ **Principaux indicateurs :**

- Indicateur 2.2.1. Fréquence annuelle des cas d'accidents de travail, ventilée par sexe
- Indicateur 2.2.2. Fréquence annuelle des maladies professionnelle désagrégées par sexe
- Indicateur 2.2.3. Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail
- Indicateur 2.2.4. Nombre de médecins du travail et assimilés

▪ **Principaux produits :**

- Produit 2.2.1- Un système national de SST est mis en place progressivement et des principes directeurs pour la gestion des systèmes adoptés
- Produit 2.2.2- Un Code spécifique à la SST est élaboré
- Produit 2.2.3- Un système efficace de collecte, d'analyse et de diffusion des statistiques sur les accidents du travail et maladies professionnelles est mis en place et fonctionnel
- Produit 2.2.4- Une cartographie nationale des risques professionnels est réalisée
- Produit 2.2.5- Des professionnels de SST notamment, les infirmiers ou infirmières exerçant en entreprise sont spécialisés

- Produit 2.2.6- Les capacités organisationnelles, matérielles et humaines des services de SST (CNSS, Direction santé du travail, etc.) sont renforcées
- Produit 2.2.7- Le dossier de soumission à ratification des Normes Internationales du Travail pertinentes en matière de SST est préparé et diffusé
- Produit 2.2.8- La liste des maladies professionnelles est actualisée et vulgarisée

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

L'atteinte de ce résultat s'appuie sur la mise à disposition et le renforcement des capacités des mandants pour l'utilisation des outils du BIT dont le recueil des directives sur la lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail et la Recommandation 200. Cette mise à disposition sera couplée avec les actions suivantes :

- Renforcer les capacités des mandants tripartites et du secteur privé sur la base de la R.200 ;
- Mettre en conformité la législation nationale avec la R.200 ;
- Promouvoir le recueil de directives pratiques de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- Appuyer la mise en place et à la structuration d'un comité interentreprises de lutte contre le VIH/SIDA;
- Renforcer la protection des droits des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA;
- Elaborer un plan d'action national de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ;
- 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 du travail.

▪ **Principaux indicateurs :**

- Indicateur 2.3.1. Proportion d'entreprises ayant adoptées les 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. Adoption d'une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail
- Indicateur 2.3.3. 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

▪ **Principaux produits :**

- Produit 2.3.1- Les capacités du gouvernement et du secteur privé sont renforcés pour une meilleure optimisation des actions et programmes de lutte contre le VIH/SIDA, à travers une stratégie de partenariat Public-Privé
- Produit 2.3.2- Un document de politique de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail est formulé à l'intention des entreprises du secteur privé
- Produit 2.3.3- Une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail est élaborée, validée et vulgarisée
- Produit 2.3.4- Des actions spécifiques de lutte contre le VIH/Sida en direction du milieu rural et de l'économie informelle sont développées

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

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 tous les six mois en réunion ordinaire. Dans ce cadre, le BIT apportera son appui dans la supervision de la mise œuvre du programme, en collaboration avec les PTF de la RCA.

Le BIT assurera une synergie entre ses interventions et celles des partenaires nationaux, des autres agences du SNU, dans le cadre du 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 en RCA.

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 autoévaluation par an du programme afin de faire le point sur les avancées et de procéder éventuellement aux ajustements nécessaires en fonction des évolutions de natures diverses observées dans le pays. Une évaluation à mi-parcours (revue biennale) interviendra en fin 2019, 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 ont été fixées. Dès lors que les niveaux de référence exacts auront été

observés pour ces indicateurs et disponibles au moment de la première revue en fin 2019, 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 2019 ;
- revue finale du PPTD en 2021.

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 sur les moyens et long termes.

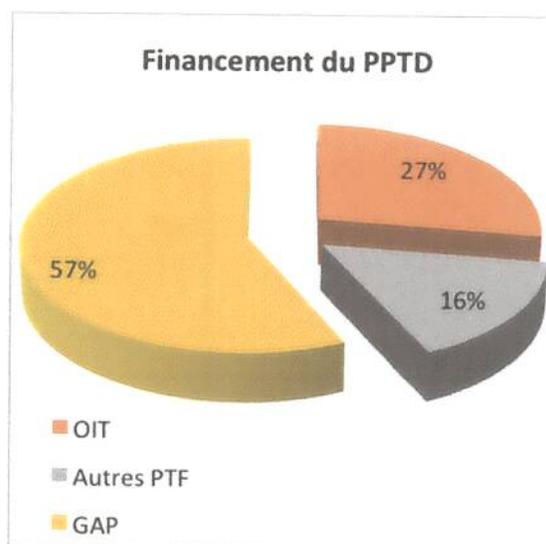
3.4. Risques

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 (ressources internes ou des donateurs localement) susceptibles de favoriser la bonne mise en œuvre du programme.

La mise en œuvre de ce PPTD requiert des ressources à hauteur de 6'676'500 USD équivalent en FCFA de 3'695'469'456 au taux de 553,504, en date du 15 décembre 2017. Les différents partenaires financiers de la RCA identifiés se sont engagés à financer le PPTD à hauteur de 1'050'000 USD. La contribution du BIT est de 1'823'280 USD. Sous réserve de la contribution qui sera apportée par le gouvernement et les partenaires sociaux, les ressources à mobiliser s'élèvent à 3'803'220 USD.



Le BIT appuiera, sous le leadership national (Ministère de l'économie, du plan et de la coopération), 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 élargi mis en place par Arrêté ministériel pour l'élaboration de la PNEFP et du PPTD assure déjà le plaidoyer pour le financement et la mise en œuvre de ces deux importants documents.

Le Comité a décidé d'élaborer un plan de communication pour la promotion et l'appropriation nationale du PPTD au cours de l'atelier nationale de validation finale. 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 + et le RCPCA	Articulation PNEF
R1.1 : Les mandants tripartites développent et assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes de création d'emplois aux niveaux central et local	<p>Indicateur 1.1.1. Disponibilité et adoption de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (PNEFP) Sources : Rapport du processus ; Document de politique et son texte d'adoption</p> <p>Indicateur 1.1.2: Proportion des enfants de moins de 15 ans économiquement actifs Source : Enquête nationale 1-2-3; Rapports du Ministère en charge de l'emploi et du Travail</p> <p>Indicateur 1.1.3. Taux de réalisation annuel du CDMT - BP centré sur l'emploi (validé par les autorités compétentes et réalisé au moins à 80% chaque année) Source : Rapports annuels d'exécution budgétaire. Ministères en charge du budget et de la planification</p> <p>Indicateur 1.1.4 Nombre de publications annuelles de l'observatoire de l'emploi sur les statistiques du travail et de l'emploi Source : Rapports d'activités annuels de l'observatoire de l'emploi</p> <p>Indicateur 1.1.5 Nombre de nouvelles entreprises promues/créées par les jeunes et les femmes Source : Rapports annuels d'activités des centres de formalité des entreprises et des projets de promotion l'emploi des jeunes et des femmes</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Existence de la coordination intersectorielle effective et efficace sur l'emploi - Disponibilité du financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi - Participation des partenaires sociaux <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacités institutionnelles 	<p>Articulation avec le UNDAF + et le RCPCA</p> <p>RCPCA Pilier 3 UNDAF+ Domaine 3 Effet 9 Produit 9.2</p>	<p>Articulation PNEF</p> <p>Orientation stratégique 1</p>
R1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail	<p>Indicateur 1.2.1: Taux d'insertion dans l'emploi ventilé par sexe des diplômés ou des qualifiés des structures de formation professionnelle restructurées sur la base des besoins actuels et futurs en qualifications sur le marché Source : Enquête nationale 1-2-3; Rapports du Ministère en charge de l'emploi et du Travail</p> <p>Indicateur 1.2.2. Nombre des jeunes formés en entrepreneuriat Source : Rapports d'activités de l'ACFPE</p> <p>Indicateur 1.2.3. Proportion des vacances de postes de travail non comblés ou occupés par la main-d'œuvre étrangère du fait de la rareté des qualifications recherchées au niveau national Source : Rapports d'activités annuels des bureaux de placement publics et privés</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Existence de la coordination intersectorielle effective et efficace sur l'emploi - Disponibilité du financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi - Participation des partenaires sociaux <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faiblesses des capacités nationales 	<p>RCPCA Pilier 3 UNDAF+ Domaine 3 Effet 8 Produit 8.3 Effet 9 Produit 9.3 Produit 9.4</p>	<p>Orientation stratégique 2 Orientation stratégique 3</p>

57

	<p>Indicateur 1.2.4. Nombre des nouveaux emplois créés</p> <p>Source : Collecte des données des bureaux de placement, des centres de formalité des entreprises et des projets de coopération technique</p>		
<p>R1.3. Les institutions publiques intègrent les approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi et évaluation de leurs programmes d'investissement.</p>	<p>Indicateur 1.3.1. Nombre des femmes et hommes issus des organisations d'employeurs et de travailleurs ayant renforcé leur capacité en matière de promotion de l'emploi et qui participent régulièrement aux fora d'élaboration des stratégies de développement</p> <p>Source : Rapports d'activités de renforcement des capacités et des fora d'élaboration des stratégies de développement.</p> <p>1.3.2. Proportion des documents de stratégies nationales et sectorielles prenant adéquatement en compte les préoccupations relatives à l'emploi</p> <p>Source : Examen critique des documents de stratégies nationales et sectorielles par une expertise des questions d'emploi décent</p> <p>Indicateur 1.3.3. Taux d'accès des jeunes filles et garçons aux chantiers écoles opérationnels</p> <p>Source : Rapports du projet APAT-RSE du PNUD/BIT</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Effectivité d'une coordination intersectorielle effective et efficace sur l'emploi - Disponibilité du financement pour la mise en œuvre des programmes de création d'emploi <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilisation et consolidation de la paix institutionnelles 	<p>RCPCA Pilier 3 UNDAF₄ Domaine 3 Effet 9 Produit 9.1</p> <p>Orientation stratégique 4</p>
<p>R1.4. Le dialogue social et l'application des normes internationales du travail sont renforcés</p>	<p>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</p> <p>Source : Rapports d'activités de renforcement des capacités au dialogue social</p> <p>Indicateur 1.4.2. Nombre de rapports disponibles sur les conventions ratifiées</p> <p>Source : Rapports d'activités des services du Ministère en charge du Travail en charge de l'élaboration des rapports et site Internet de l'OIT; rapport du nombre de rapports fournis par an sur les conventions ratifiées</p> <p>Indicateur 1.4.3. Adoption d'un document de pacte social</p> <p>Texte d'adoption du pacte social</p> <p>1.4.4. Proportion d'entreprises et administration ayant adoptées des mesures concrètes de pratique du dialogue social</p> <p>Source : Rapports du Ministère du Travail</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Effectivité de la participation des partenaires sociaux - Efficacité de l'administration du travail <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacité institutionnelles 	<p>Orientation stratégique 4</p>
<p>R 2.1. Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en</p>	<p>Indicateur 2.1.1. Adoption de la Politique Nationale de Protection Sociale révisée et élaboration d'un plan de mise en œuvre</p> <p>Source : Rapports d'activités du Ministère en charge de la protection sociale</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; 	<p>RCPCA Pilier 2 Pilier 3 UNDAF+</p> <p>Orientation stratégique 1</p>

5

œuvre	<p>Indicateur 2.1.2. Proportion de textes de la législation nationale qui sont mis en conformité avec les dispositions faisables du socle de protection sociale</p> <p>Source : Rapports d'exécution des travaux de modification des textes et examen des textes modifiés</p> <p>Indicateur 2.1.3. Adoption d'un budget social pour la mise en place des composantes du socle de protection sociale</p> <p>Source : Texte d'adoption du budget social à l'Assemblée Nationale</p> <p>Indicateur 2.1.4. Proportion des populations cibles ayant accès à un système de protection sociale</p> <p>Source : Statistiques des institutions de protection sociale, y compris des institutions en charge des mutuelles de santé et les rapports de la CNSS</p> <p>Indicateur 2.2.1. Fréquence annuelle des cas d'accidents de travail, ventilée par sexe</p> <p>Source : Statistiques de la CNSS et rapports d'activités des administrateurs et médecins du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bonne gouvernance des institutions de sécurité sociale ; - Disponibilité de financement pour la mise en œuvre du socle de protection sociale <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflits de compétence entre institution en charge de la protection sociale 	<p>Domaine 2</p> <p>Effet 7</p> <p>Produit 7.3</p> <p>Produit 7.4</p> <p>Domaine 3</p> <p>Effet 8</p> <p>Produit 8.1</p>	stratégique 2
<p>R2.2. Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail.</p>	<p>Indicateur 2.2.2. Fréquence annuelle des maladies professionnelles, ventilée par sexe</p> <p>Source : Rapports d'activités des administrateurs et médecins du travail</p> <p>Indicateur 2.2.3. Nombre d'entreprises bénéficiant régulièrement de visites d'inspecteurs du travail</p> <p>Source : Rapport du Ministère en charge du travail et de l'emploi</p> <p>Indicateur 2.2.4. Nombre de médecins du travail et assimilés</p> <p>Source : Services en charge de la médecine du travail (Ministère du travail, Ministère de la santé, Ministère de l'enseignement supérieur)</p> <p>Indicateur 2.3.1. Proportion d'entreprises ayant adoptées les mesures de lutte contre le VIH/SIDA et la stigmatisation en milieu du travail sur la base des outils du BIT</p> <p>Source : Rapports d'activités du Ministère en charge du travail et du CNLS</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; - Efficacité de l'administration du travail <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité et consolidation de la paix 	<p>RCPCA</p> <p>Pilier 2</p> <p>UNDAF+</p> <p>Domaine 2</p> <p>Effet 5</p> <p>Produit 5.1</p>	Orientation stratégique 3
<p>R 2.3. La lutte contre le VIH/SIDA en milieu du Travail est effective</p>	<p>Indicateur 2.3.2. Adoption d'une déclaration tripartite sur le VIH/SIDA en milieu du travail</p> <p>Source : Rapport du Ministère en charge du travail et de l'emploi</p> <p>Indicateur 2.3.3. 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</p> <p>Source : Rapports d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités</p>	<p>Hypothèse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilité politique et institutionnelle - Effectivité de la participation des partenaires sociaux ; - Efficacité de la coordination multisectorielle de la lutte contre le VIH/SIDA <p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conflits de compétence entre institution en charge de la lutte contre le VIH/SIDA la protection sociale 	<p>RCPCA</p> <p>Pilier 3</p> <p>UNDAF+</p> <p>Domaine 3</p> <p>Effet 8,</p> <p>produit 8.5</p>	

2/3

6.2. Activités

Priorités	Réalisations (Outcomes)	Principales activités	Indicateurs	Institutions Respons:
<p>P1 : Accroître les opportunités d'emplois décents pour les jeunes de deux sexes par une meilleure employabilité et l'entrepreneuriat dans un cadre de dialogue social renforcé</p>	<p>R1.1 : Les mandants tripartites développent et assurent le suivi de la mise en œuvre des politiques, stratégies, plans et programmes de création d'emplois aux niveaux central et local</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Appuyer l'élaboration et la validation du plan de mise en œuvre de la PNEFP ; - Appuyer le des capacités des mandants tripartites tant au niveau central que local - Renforcer le processus national de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre de la PNEFP - Développer des synergies entre les ministères sectoriels compétents dans les domaines de l'agriculture, mines, forêts, infrastructures et NTIC ; - Impliquer les organisations professionnelles du secteur de l'économie informelle, de la micro entreprise et de l'entrepreneuriat féminin ; - Mettre place du Système d'Information sur le Marché du Travail et créer un observatoire national de l'emploi et de la formation professionnelle ; - Prendre en compte la dimension genre et la non-discrimination dans la mise en œuvre de la PNEFP ; - Appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'un PAN de lutte contre le travail des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> - 50% d'organisations des mandants tripartites dont les capacités sont renforcées ; - Nombre d'organisation du secteur de l'économie informelle impliquée ; - Dispositifs de lutte contre le travail des enfants disponibles ; - Nombre d'emplois créés et désagrégés selon le sexe ; - Nombre de projets formulés et financés 	<p>Ministères en charge du suivi de l'emploi ; de la jeunesse Formation professionnelle l'agriculture, de la forêt mines, des finances, et budget, du plan, de coopération internationale femme, ainsi que les par sociaux, la société civile (organisations des jeunes femmes, ...), le PNUD, et</p>
	<p>R1.2 : L'employabilité des jeunes de deux sexes est accrue en vue d'une meilleure insertion sur le marché du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir et développer une offre de formation technique et professionnelle continue et adaptée aux exigences du marché de l'emploi ; - Développer le capital humain et de l'employabilité ; - Promouvoir et diversifier l'offre de la formation technique et professionnelle ; - Élargir et diversifier les sources durables de financement de l'ETFP ; - Assurer le suivi et l'évaluation de l'efficacité de la restructuration des centres de formation - Appuyer la mobilisation des mandants tripartites et le développement des partenariats avec les parties prenantes clés du domaine de l'ETFP 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de curricula de formation élaboré ; - Nombre de nouveaux contrats de financement conclus ; - % des jeunes formés - Niveau de participation des mandants tripartites et des parties prenantes clés ; - Nombre de centres de formation restructurés 	<p>Ministère en charge du travail de l'emploi, ministère de l'éducation ; Ministère de la jeunesse ; Ministère de l'entrepreneuriat ; Ministère l'agriculture ; ACFPE ; inst centres de formation privé ONG ; BIT ; Agences du SNU autre PTF</p>
	<p>R1.3 : Les institutions publiques intègrent les approches HIMO dans la planification, la mise en œuvre et le suivi-évaluation de leurs programmes d'investissement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les capacités techniques des structures impliquées aux niveaux central et local ; - Impliquer les partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques, plan d'action et programme de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, y compris les initiatives d'insertion des jeunes par l'auto-emploi ; - Développer des projets pilotes, notamment les chantiers écoles en vue de l'appropriation des approches HIMO ; - Accompagner le développement des partenariats avec les institutions nationales, les agences du SNU et autres PTF ; - Mettre à disposition et vulgariser les outils du BIT en matière d'approches 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre des structures dont les capacités sont renforcées ; - Degré d'implication des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration des politiques et programmes ; - Nombre de projets et chantiers écoles réalisés ; - Nombre des outils du BIT partagés et adoptés. 	<p>Ministères en charge du travail des infrastructures, de la jeunesse, des femmes, de planification, des finances budget, de la formation professionnelle et technique entités territoriales décentralisées et les collèges locales, les partenaires sociaux OSC, l'ACFPE, le BIT.</p>

		<p>HIMO et le plaidoyer pour leur adoption.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 de la législation du travail avec les NIT ; - Appuyer la promotion, la mise en œuvre et le reporting sur NIT ; - Restructurer l'administration du travail pour la rendre plus performante. - Appuyer le processus d'élaboration, d'adoption et de mise en œuvre du pacte social de stabilité ; - Appuyer la structuration et la redynamisation du dialogue social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions de formations organisées ; - Nombre de lois adaptées aux NIT ; - Pacte social de stabilité, élaboré et adopté ; - Structures du dialogue social mises en place et opérationnelles. 	<p>Ministères en charge du et de l'emploi ; Ministère Plan ; Ministère des finances ; Partenaires sociaux, la O5 BIT ; agences du SNU et a PTF.</p>
<p>R 2.1. Un socle de protection sociale pour tous est promu et progressivement mis en œuvre</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Actualiser la politique nationale de protection sociale élaborée et adoptée en 2011 ; - Adopter et mettre en œuvre le socle de protection sociale ; - Améliorer la gouvernance des organismes de protection sociale ; - Renforcer les capacités du dispositif technique, juridique, financier et institutionnel des systèmes formels de protection sociale ; - Mettre en place les outils adaptés pour améliorer les services aux assurés ; - Ratifier et appuyer la mise en œuvre des conventions pertinentes sur la protection sociale (C.102, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> - PNP5 actualisée et adoptée ; - Socle de protection sociale adopté ; - Nombre de structures de protection sociale renforcées ; - Nombre d'outils de protection sociale adaptés ; - % de nouvelles prestations sociales ; - Nombre de conventions sur la protection sociale ratifiées. 	<p>Ministère en charge du tr Santé, Affaires sociales, fi et budget, Plan et coopér internationale, partenaire sociaux, société civile, CN CNI5, les Agences du Sys des Nations Unies parten. Socle de protection sociale (UNICEF, OMS, BIT, ...)</p>
<p>R 2.2. Les travailleurs et travailleuses de l'économie formelle et informelle bénéficient des meilleures conditions de santé et de sécurité au travail.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 à la production et la gestion des statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions de renforcement des capacités en SST ; - Nombre de campagnes de sensibilisation organisées ; - degré de disponibilité des statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles ; - niveau d'intégration de la prévention en SST. 	<p>Ministères en charge du T et de l'emploi ; Ministère Santé ; Ministère des affa sociales ; Ministère de l'Éducation ; Ministère de Communication ; les part sociaux, la OSC, le BIT ; ag du SNU et autres PTF.</p>
<p>P 2. Renforcer et étendre la protection sociale</p>	<p>R 2.3. La lutte contre le VIH/SIDA en milieu du Travail est effective</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les capacités des mandants tripartites et du secteur privé sur la base de la R.200 ; - mettre en conformité la législation nationale avec la R.200 ; - promouvoir le recueil des directives pratiques de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ; - mettre en place et structurer le comité interentreprises de lutte contre le VIH/SIDA ; - renforcer la protection des droits des travailleurs vivants avec le VIH/SIDA ; - élaborer un plan d'action national de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail ; - renforcer le partenariat avec les agences du SNU et les PTF pour le soutien à la 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de sessions de renforcement des capacités ; - Nombre de règlements signés et en conformité avec la R.200 ; - Nombre de campagnes de sensibilisation organisées sur le VIH/SIDA ; - Comité interentreprises de lutte contre le VIH/SIDA mis en place ; - PAN de lutte contre le VIH/SIDA en milieu du travail élaboré et adopté ; - Nombre de partenaires impliqués dans la 	<p>Ministères en charge du T et de l'Emploi ; Ministère Santé ; Ministère des Affa sociales ; Secrétariat général gouvernemental partenaire sociaux, organisations de société civile, CNI5, ONU5 OMS, OSC, PTF, etc.</p>

Handwritten initials and a checkmark.