



Revue PPTD
du Programme Pays
pour le Travail Décent des Comores
2010-2013

NOVEMBRE 2012

Table des matières

Abréviations et Sigles.....	4
Résumé Exécutif.....	5
1. Contexte et description du programme.....	9
2. Objectifs de la revue	10
3. Méthodologie de la revue.....	11
4. Résultats de la revue.....	12
4.1 Résultats globaux sur le programme	12
4.1.1 Pertinence et cohérence du PPTD	14
4.1.2 Capacités, avantages comparatifs et efficacité du BIT	164
4.1.3 Partenariat, stratégies, relations inter agences.....	15
4.1.4 Gestion axée sur les résultats.....	16
4.1.5 Capacités des mandants	16
4.1.6 Gestion et partage des connaissances.....	18
4.2 Analyse de la performance vers l'atteinte des réalisations	18
4.2.1 Réalisation 1.1 : Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre	19
4.2.2 Réalisation 1.2 : La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi	21
4.2.3 Réalisation 2.1 : Une politique de protection sociale est élaborée	24
4.2.4 Réalisation 2.2 : Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de la protection sociale	26
4.2.5 Réalisation 2.3 : La communication pour le changement de comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronale est développée.....	28

4.2.6 Réalisation 3.1 : Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés.....	30
4.2.7 Réalisation 3.2 : Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif	31
4.2.8 Réalisation 3.3 : L'application des Normes internationales du Travail par les mandants tripartites est effective	33
4.2.9 Réalisation 3.4 : Les Normes Internationales du travail sont appliquées et le Code du Travail et d'autres textes législatifs révisés en conséquences.....	345
5. Conclusion	37
6. Enseignements tirés	38
7. Recommandations	39
8. Perspectives	423
Bibliographie	442
Annexes	425
Annexe 1 : Etat de réalisation des produits	
Annexe 2 : Liste des personnes contactées	
Annexe 3 : Liste des participants à la revue	
Annexe 4 : Liste des participants à l'atelier de formation	
Annexe 5 : Termes de référence de la revue	

Abréviations et Sigles

AISS	Association Internationale de la Sécurité Sociale
ANPI	Agence Nationale de Promotion des Investissements
BCPR	Biennal Country Programme Review
BIT	Bureau International du Travail
CCTE	Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi
CTC	Confédération des Travailleurs des Comores
FAO	Food and Agricultural Organisation
FED	Fonds Européen pour le Développement
IPEC	International Programme for the Elimination of Child Labour
IST	Infection Sexuellement Transmissible
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
OPACO	Organisation Patronale des Comores
PAN	Plan d'Action National pour l'Élimination des Pires Formes de Travail des Enfants
PEID	Petit Etat Insulaire en Développement
PMA	Pays les Moins Avancés
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PPTD	Programme Pays pour le Travail Dément
SCRP	Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté
SNU	Système des Nations Unies
UE	Union Européenne
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
VIH	Virus d'Immunodéficience Humaine

Résumé Exécutif

En 2008, l'Union des Comores s'est engagée à initier le processus d'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) avec l'appui du BIT. En effet, le PPTD 2010-2013 est un programme élaboré par les mandants tripartites qui tend à renforcer voire appuyer les efforts nationaux, particulièrement les priorités nationales du pays telles que spécifiées dans la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCRIP). 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. Ce document qui a vu la participation active des mandants tripartites, constitue également un outil indispensable à la programmation des réformes institutionnelles et légales requises pour l'amélioration de la gouvernance de l'emploi. Par ailleurs, les priorités et les réalisations du PPTD des Comores sont :

<i>Priorité 1 : Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Réalisation 1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre ;</i>- <i>Réalisation 1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi.</i>
<i>Priorité 2 : Développer et mettre en pratique une politique de protection sociale aux Comores</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Réalisation 2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée ;</i>- <i>Réalisation 2.2. Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale ;</i>- <i>Réalisation 2.3. La communication pour le changement de comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée.</i>
<i>Priorité 3 : Appliquer une bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail</i>	<ul style="list-style-type: none">- <i>Réalisation 3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité paritaire sont institutionnalisés et redynamisés ;</i>- <i>Réalisation 3.2. Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif ;</i>- <i>Réalisation 3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective ;</i>- <i>Réalisation 3.4. Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence.</i>

Plusieurs acteurs ont contribué à la mise en œuvre de cet important programme, notamment les mandants tripartites et les autres partenaires selon leurs capacités techniques et financières qui varient considérablement. Certains ont réussi à réaliser des activités dans le cadre du programme tandis que d'autres ont souffert d'un manque de capacités humaines et financières ainsi que d'information nécessaire pour ce faire.

Conformément au guide intitulé « Biennial Country Programme Reviews » (BCPR), la méthodologie pour mener cette revue s'est basée sur une revue documentaire complétée par des réunions et des entretiens de groupe ou individuels avec toutes les parties prenantes. Le résultat d'ensemble est modestement satisfaisant avec une moyenne de 4,1 comme indiqué ci-après :

Domaine de performance	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires de l'OIT	Commentaires des répondants
A. Pertinence et cohérence	5.0	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence du programme dans la mesure où il reflète les besoins du pays et résulte des consultations de tous les acteurs-clé. Il est aussi cohérent aux différents cadres stratégiques du pays (SCRP, DCPNE, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme aligné à la stratégie nationale de développement - PPTD reconnu comme outil important au développement du pays - PPTD apprécié par les noyaux centraux des associations mais reste méconnu par le grand public
Commentaires du facilitateur : Le programme est en cohérence avec les programmes nationaux de développement			
B. Partenariat et relations inter agences	4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Faible participation des partenaires techniques et financiers à la mise en œuvre du programme faute de sensibilisation forte qui devrait être menée par les mandants 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des partenaires mais peu d'entre eux sont associés au programme - Nécessité d'intégration d'autres ministères clés dans la structure de mise en œuvre
Commentaires du facilitateur : La plupart des partenaires manquent d'informations utiles sur le programme			
C. Gestion axée sur les résultats	4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Atteinte d'un certain nombre de résultats - Capacités techniques des mandants limitées lors des phases d'élaboration et de mise en œuvre du programme - Plan de Suivi-Evaluation à développer davantage pour mesurer efficacement les résultats. - Lacunes enregistrées au niveau de la coordination et de suivi du programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Lenteur de la structure permanente qui doit assurer la collecte et la gestion de données - Confusion des indicateurs de résultats avec ceux des réalisations engendrant des difficultés à mesurer le niveau d'atteinte des résultats du programme - Réalisation et base d'évaluation des résultats à développer davantage -
Commentaires du facilitateur : Programme trop ambitieux avec un nombre élevé d'activités			
D. Capacités organisationnelles des mandants	4,5	<ul style="list-style-type: none"> - Capacités organisationnelles des mandants très limitées entraînant le dysfonctionnement du comité de Suivi du PPTD mis en place - Nécessité d'une forte implication des mandants et des autres acteurs-clé pour permettre l'atteinte de tous les objectifs fixés 	<ul style="list-style-type: none"> - Faiblesse organisationnelle interne au niveau de certaines organisations des mandants
Commentaires du facilitateur :			
E. Gestion et partage des connaissances	3.0	<ul style="list-style-type: none"> - Lacunes fortement ressenties au niveau de la gestion et partage des connaissances - Nécessité de redynamiser le Comité de Suivi qui devrait coordonner cet aspect 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de rapports partagés avec les acteurs - Dissémination irrationnelle des connaissances - Système de communication à améliorer
Commentaires du facilitateur : Nécessité de mise en place d'un système de communication pour divulguer les informations aux acteurs			
Moyenne Obtenue	4.1		
Total Score	20.5		

Le PPTD est aligné aux axes principaux de la Stratégie de la Croissance et de la Réduction de la Pauvreté (SCRП) et du Plan Cadre des Nations Unies pour le Développement (UNDAF). Il est également en cohérence avec les principes développés dans les cadres d'intervention du BIT qui constituent une riposte aux crises multiples (Déclaration 2008 de l'OIT sur la Justice Sociale pour une mondialisation équitable, Pacte Mondial pour l'Emploi, Agenda du Travail Décent pour l'Afrique, etc.).

La revue montre que des progrès intéressants sont enregistrés pour pouvoir atteindre les objectifs initialement affichés. La synthèse des résultats concernant les 9 réalisations se présente comme suit :

Réalisation	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	3.4
Indicateurs de résultat									
A. Adéquation des ressources	3,5	3,0	3,5	3,5	4,5	3,0	4,75	3,8	4,5
B. Réalisation des produits	4,0	3,5	3,0	3,0	4,0	4,0	4,5	4,5	5
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,0	4,5	3,0	3,5	4,5	3,5	4,5	3,5	4,0
D. Progrès réalisés	4,0	3,7	3,5	3,0	4,0	3,5	4,0	3,85	4,5
E. Risques et opportunités émergentes	3,5	4,0	3,0	4,0	3,5	3,0	3,5	3,5	4,0
MOYENNE	3,6	3,74	3,2	3,4	4,1	3,4	4,25	3,83	4,6
Total Score	18	18,7	16	17	20,5	17	21,25	19,15	23

Cette revue à mi-parcours a permis d'enregistrer des avancées significatives dans l'atteinte des résultats escomptés dans plusieurs domaines selon les priorités définies initialement. Entre autres, on peut citer les dispositifs mis en place pour la promotion de l'emploi comme le projet APROJEC et l'ANPI, l'adoption du nouveau Code de Travail, l'adoption et la mise en œuvre du Plan d'Action National de Lutte contre le Travail des Enfants, la mise en place de la Maison de l'Emploi, la redynamisation en cours de la Caisse de Prévoyance Sociale, le renforcement des capacités des mandants dans différents domaines en relation avec le travail décent (gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs), la mise en place des structures de dialogue social comme le CCTE.

La volonté des mandants tripartites à œuvrer pour l'atteinte des objectifs du PPTD existe et se concrétise par des initiatives telles que l'intégration du volet emploi dans la SCRП, le lancement du processus d'actualisation du Document Cadre de Politique Nationale de l'Emploi pour le gouvernement et l'alignement des interventions au PPTD par la mise en œuvre des plans stratégiques de développement pour les partenaires sociaux. Malgré les efforts déployés pour le renforcement de leurs capacités, les mandants surtout ceux au niveau des îles éprouvent encore des besoins d'appui pour pouvoir contribuer efficacement à la mise en œuvre du programme. Il convient également de noter le problème d'organisation interne au niveau des organisations des mandants pour ne citer que les problèmes de relève, de transfert des connaissances et de faiblesse de capacités handicapant fortement l'atteinte des objectifs fixés.

Le PPTD représente une immense opportunité pour appuyer la volonté politique du pays à instaurer une base légale et institutionnelle solide pour la promotion de l'emploi productif et décent, notamment en faveur des groupes vulnérables tels que les jeunes et les femmes. Ainsi, le recensement des actions entreprises dans le cadre du programme, l'analyse des forces et faiblesses ainsi que les risques et opportunités ont amené à déterminer les leçons apprises et les recommandations qui ne feront que renforcer la réussite de la prochaine étape de mise en œuvre.

Parmi tant d'autres, les principales leçons tirées de la revue ont amené aux recommandations à l'égard des mandants et des partenaires qui doivent démontrer un engagement plus fort pour atteindre les objectifs fixés. La dynamisation du Comité de Suivi du PPTD et la mise en place de son secrétariat permanent restent des conditions sine qua non pour la réussite de la mise en œuvre du programme dans la mesure où c'est l'organe qui assure la coordination, la définition des stratégies de mise en œuvre, de partenariat, de mobilisation de ressources, de gestion des connaissances. Afin d'optimiser les résultats, il est également crucial de revoir la faisabilité des différents produits non achevés et la formulation des indicateurs en prenant en considération les capacités de réalisation des acteurs concernés jusqu'à la fin du programme proposée pour être étendue en 2014 pour un meilleur alignement avec la SCRP. Certaines recommandations spécifiques par rapport aux trois priorités définies sont également avancées dans ce rapport de revue en vue d'orienter et d'améliorer les interventions.

1. Contexte et description du programme

L'Union des Comores est l'un des Petits Etats Insulaires en Développement (PEID) situé dans l'Océan Indien à l'entrée du Canal de Mozambique. Le pays fait également partie des 33 Pays les Moins Avancés (PMA) d'Afrique avec un taux de pauvreté estimé à 44,8 %¹ en 2008. L'efficacité de la lutte contre cette pauvreté dépend de la capacité de l'économie à créer des emplois productifs et décents qui assurent le développement des entreprises et améliorent, en conséquence, des conditions de vie décentes aux travailleurs. La question de l'emploi requiert ainsi une attention particulière, d'autant que le taux de chômage continue de s'accroître, passant de 13,5% en 2004² à 14,3% en 2008. Les jeunes sont les plus touchés par le chômage. Ce phénomène constitue un facteur à risque et un probable déclencheur de tensions sociales. De ce fait, l'emploi décent occupe une place majeure dans le développement du pays et cette dimension devrait s'inscrire aux politiques nationales.

Au niveau international, le BIT a toujours insisté sur la nécessité de mettre en place des politiques axées sur l'amélioration en quantité et en qualité de l'emploi. En effet, seuls des emplois productifs, viables et décents peuvent freiner l'expansion de la pauvreté à l'échelle mondiale. Les chocs sociaux du printemps arabe, conjugués à la crise économique actuelle confirment cette vision. Ainsi, le BIT a développé des cadres stratégiques pour promouvoir davantage l'emploi et faire face aux impacts des différentes crises, entre autres la Déclaration 2008 de l'OIT sur la Justice Sociale pour une mondialisation équitable, le Pacte Mondial pour l'Emploi, l'Agenda du Travail Décent, la Déclaration sur le socle de protection sociale, le PPTD.

Au niveau du continent Africain, les initiatives en faveur du travail décent ont été également prises à travers la Déclaration de Ouagadougou 2004 et l'Agenda du Travail Décent pour l'Afrique pour développer une stratégie de réduction de la pauvreté plaçant l'emploi et le travail décent au cœur des moyens efficaces permettant d'atteindre cet objectif.

Certes, ces initiatives ont encouragé les gouvernements et leurs partenaires sociaux à développer des programmes nationaux pour la promotion du travail décent dans le but d'éradiquer la pauvreté.

Plus particulièrement, la réduction de la pauvreté à travers la mise en place du PPTD est une condition essentielle de maintien de la stabilité politique et de la cohésion sociale par la promotion de l'emploi, l'appui à la formation professionnelle, l'extension de la couverture sociale pour une meilleure protection sociale, le renforcement du dialogue social et l'application des normes nationales et internationales du travail.

Le PPTD 2010-2013 tend à renforcer et appuyer les efforts nationaux, particulièrement les priorités nationales du pays telles que spécifiées dans la SCRP, notamment dans l'axe stratégique N°3 relatif à la gouvernance et la cohésion sociale. 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. En outre, il constitue un outil indispensable à la programmation des réformes institutionnelles et légales requises pour l'amélioration de la gouvernance de l'emploi. Dans ce cadre, les mandants ont fixé des objectifs prioritaires déclinés en réalisations qui seront atteintes à travers l'achèvement de différents produits à mesurer par des

¹ Source : SCRP

² Source : Rapport sur la Pauvreté, Inégalité et Marché du Travail dans l'Union des Comores, Décembre 2005

indicateurs spécifiques. L'objectif du PPTD est d'améliorer les conditions de vie des comoriens à travers la promotion de l'agenda du travail décent dans toutes ses dimensions suivant les trois priorités et neuf réalisations ci-après:

Tableau 1 : Les priorités et les réalisations du PPTD 2010-2013 des Comores

<i>Priorité 1 : Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Réalisation 1.1. Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre ;</i> - <i>Réalisation 1.2. La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi.</i>
<i>Priorité 2 : Développer et mettre en pratique une politique de protection sociale aux Comores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Réalisation 2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée ;</i> - <i>Réalisation 2.2. Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale ;</i> - <i>Réalisation 2.3. La communication pour le changement de comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée.</i>
<i>Priorité 3 : Appliquer une bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Réalisation 3.1. Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité paritaire sont institutionnalisés et redynamisés ;</i> - <i>Réalisation 3.2. Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif ;</i> - <i>Réalisation 3. L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective ;</i> - <i>Réalisation 3.4. Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence.</i>

2. Objectifs de la revue

- La revue du PPTD vise à évaluer l'état d'avancement et les réalisations enregistrées pour la période de 2008 à juin 2012, à recenser les leçons apprises, à formuler les défis et recommandations importants pour améliorer la performance du programme et préparer ainsi la prochaine phase. Les résultats de la revue seront mis à la disposition des mandants tripartites et de toutes les parties prenantes.

Plus particulièrement, la revue vise à :

- réviser la pertinence du document et vérifier sa conformité avec le contexte et les besoins du pays
- analyser les progrès enregistrés par rapport aux réalisations initialement définies
- analyser l'efficacité des stratégies et des partenariats ainsi que les différentes contraintes incluant l'aspect genre
- identifier les défis majeurs, les faiblesses et les forces du PPTD
- déterminer dans quelle mesure les réalisations du PPTD sont en corrélation avec les produits correspondants et vérifier leur lien avec l'Agenda du Travail Décent pour l'Afrique et le plan national de développement

- évaluer les capacités organisationnelles du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Entrepreneuriat Féminin, des partenaires sociaux dans une optique d'une meilleure coordination du programme
- analyser les capacités d'appui du Bureau de Pays de l'OIT et de mobilisation d'autres partenaires techniques et financiers des Comores dans la mise en œuvre du PPTD
- identifier les leçons apprises en vue de la préparation de la prochaine phase.

Les principaux acteurs concernés par cet exercice sont les mandants tripartites (Gouvernement, OPACO, CTC), le Bureau de Pays de l'OIT à Antananarivo ainsi que les autres partenaires impliqués dans la mise en œuvre du programme.

3. Méthodologie de la revue et ses limites

Le processus de la revue a suivi les étapes de la méthodologie suivante :

- Revue documentaire sur la base de tous les documents en rapport avec le PPTD.
- Réunions de briefing, d'échanges et de discussions avec le Ministère en charge du Travail et de l'Emploi, les partenaires sociaux et les autres partenaires pour affiner l'approche et souligner l'implication de chacun dans la revue.
- Distribution d'un questionnaire couvrant les axes prioritaires du programme et d'autres questions-clés conformément au guide « Biennial Country Programme Reviews » (BCPR) à l'endroit des membres du Comité de suivi pour avoir leurs points de vue sur les réalisations, les difficultés observées lors de la phase de mise en œuvre et les défis majeurs à relever. Des entretiens ont été également menés pour avoir les avis des acteurs concernés par la mise en œuvre du PPTD. Les questions portaient sur les domaines prioritaires et les aspects de performance suivants :
 - Pertinence et cohérence du PPTD
 - Capacités des mandants tripartites
 - Capacités, avantages comparatifs et efficacité du BIT
 - Partenariat, stratégies, relations inter agences
 - Gestion axée sur les résultats
 - Gestion et partage des connaissances
 - Progrès réalisés
 - Leçons apprises

Une grille d'évaluation est utilisée pour mesurer le niveau d'atteinte de résultats des principaux aspects de performance et des axes prioritaires du programme.

Tableau 2 : Scores et valeur d'évaluation

Grille d'évaluation et des scores utilisés pour mesurer le progrès dans l'atteinte des objectifs					
1	2	3	4	5	6
Très insuffisant	Insuffisant	Moyennement insuffisant	Moyennement satisfaisant	Satisfaisant	Excellent

- d) Des visites dans les îles d'Anjouan et de Mohéli ont permis de recueillir des informations complémentaires auprès des mandants, des bénéficiaires des interventions et des autres acteurs concernés.

La durée assez courte de la revue a limité le nombre de personnes contactées au niveau de ces îles et la collecte d'information et des données relatives à toutes les activités du programme.

4. Résultats de la revue

4.1 Résultats globaux

Le PPTD qui est pertinent de par sa cohérence avec les cadres stratégiques aux niveaux mondial et national, a été mis en œuvre depuis 2008. Dans ce cadre, différents résultats ont été atteints à travers la réalisation de nombreuses activités par les parties prenantes. Cependant, l'exécution du programme a vu la faible participation des parties prenantes qui expriment une satisfaction mitigée par rapport à la dissémination et la mise en œuvre du programme compte tenu de la mise en place tardive du Comité de Suivi.

Tableau 3 : Le tableau ci-après détaille les résultats globaux de la revue concernant l'élaboration, la dissémination et la mise en œuvre du programme

Domaine de performance	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires de l'OIT	Commentaires des répondants
A. Pertinence et cohérence	5.0	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence du programme dans la mesure où il reflète les besoins du pays et résulte des consultations de tous les acteurs-clé. Il est aussi cohérent aux différents cadres stratégiques du pays (SCR, DCPNE, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Programme aligné à la stratégie nationale de développement - PPTD reconnu comme outil important au développement du pays - PPTD apprécié par les noyaux centraux des associations mais reste méconnu par le grand public
Commentaires du facilitateur : Le programme est en cohérence avec les programmes nationaux de développement			
B. Partenariat et relations inter agences	4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Faible participation des partenaires techniques et financiers à la mise en œuvre du programme faute de sensibilisation forte qui devrait être menée par les mandants 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des partenaires mais peu d'entre eux sont associés au programme - Nécessité d'intégration d'autres ministères clés dans la structure de mise en œuvre
Commentaires du facilitateur : La plupart des partenaires manquent d'informations utiles sur le programme			
C. Gestion axée sur les résultats	4.0	<ul style="list-style-type: none"> - Atteinte d'un certain nombre de résultats - Capacités techniques des mandants limitées lors des phases d'élaboration et de mise en œuvre du programme - Plan de Suivi-Evaluation à développer davantage pour mesurer efficacement les résultats. - Lacunes enregistrées au niveau de la coordination et de suivi du programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Lenteur de la structure permanente qui doit assurer la collecte et la gestion de données - Confusion des indicateurs de résultats avec ceux des réalisations engendrant des difficultés à mesurer le niveau d'atteinte des résultats du programme - Réalisation et base d'évaluation des résultats à développer davantage
Commentaires du facilitateur : Programme trop ambitieux avec un nombre élevé d'activités			
D. Capacités organisationnelles des mandants	4,5	<ul style="list-style-type: none"> - Capacités organisationnelles des mandants très limitées entraînant le dysfonctionnement du comité de Suivi du PPTD mis en place - Nécessité d'une forte implication des mandants et des autres acteurs-clé pour permettre l'atteinte de tous les objectifs fixés 	<ul style="list-style-type: none"> - Faiblesse organisationnelle interne au niveau de certaines organisations des mandants
Commentaires du facilitateur :			
E. Gestion et partage des connaissances	3.0	<ul style="list-style-type: none"> - Lacunes fortement ressenties au niveau de la gestion et partage des connaissances - Nécessité de redynamiser le Comité de Suivi qui devrait coordonner cet aspect 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de rapports partagés avec les acteurs - Dissémination irrationnelle des connaissances - Système de communication à améliorer
Commentaires du facilitateur : Nécessité de mise en place d'un système de communication pour divulguer les informations aux acteurs			
Moyenne Obtenue	4.1		
Total Score	20.5		

4.1.1 Pertinence et cohérence du PPTD

Le PPTD est reconnu comme étant un outil important qui peut mener vers le développement du pays dans la mesure où les priorités ont été définies conformément aux besoins réels ressentis. Ce programme est aligné à la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCRP) et du Plan Cadre des Nations Unies pour l'aide au Développement (UNDAF). Spécifiquement, le PPTD soutient les axes stratégiques N°2, N°3, N°4 et N°5 de la SCRP respectivement relatifs au renforcement des secteurs porteurs en mettant l'emphase sur le renforcement institutionnel et une participation accrue des opérateurs économiques privés, à la lutte contre le VIH/SIDA et les infections transmissibles, à l'amélioration de la protection sociale et à la promotion de la formation professionnelle en vue d'améliorer le capital humain. Les trois priorités du PPTD appuient également les initiatives entreprises par les Comores à l'instar des autres pays du monde d'atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement, particulièrement l'objectif 1 concernant la réduction de l'extrême pauvreté et la faim, l'objectif 3 sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et l'objectif 6 sur la lutte contre le VIH et le Sida et les autres maladies.

Le PPTD a été élaboré dans un cadre de concertation entre les mandants tripartites et les autres partenaires au développement avec l'appui du BIT. Cette approche participative qui a guidé l'élaboration du PPTD constituait déjà une condition favorable à la cohérence et l'intégration des stratégies de mise en œuvre des réalisations. A la lecture du document de programme actuel, on constate que les stratégies sont complémentaires et intègrent les différents éléments du travail décent.

Les trois priorités du PPTD sont aussi en cohérence parfaite avec les cinq défis de l'Agenda du Travail Décent pour l'Afrique. Ils s'adressent aux problèmes de chômage, de sous-emploi et de la pauvreté par la promotion de l'emploi, la professionnalisation de la formation, le développement de la protection sociale et du dialogue social, le respect des normes internationales du travail. Ces priorités de l'agenda du travail décent pour l'Afrique constituent l'épine dorsale du PPTD aux Comores. Sa mise en œuvre effective ne fait que renforcer les engagements du pays à relever les défis de développement.

Il y a aussi une certaine cohérence entre les priorités, les réalisations, les produits et les activités.

4.1.2 Capacités, avantages comparatifs et efficacité du BIT

Le BIT est la seule agence des Nations Unies qui a une structure tripartite constituant une plateforme unique pour promouvoir le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Elle a pour mission de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail. Aux Comores, le BIT a des expériences solides en matière de promotion de l'emploi, notamment dans l'appui à l'élaboration des politiques y relatives et à la formulation voire la mise en œuvre des projets de formation professionnelle, de création d'emplois des jeunes, de lutte contre le travail des enfants. D'autres domaines comme les normes internationales du travail, la protection sociale, le dialogue social figurent également parmi ses domaines de compétences et des acquis importants ont été enregistrés au fil des années.

Depuis 2008, le BIT a déployé des efforts considérables pour appuyer les mandants dans la mise en œuvre du PPTD, notamment dans le renforcement de leurs capacités ayant permis de combler les lacunes et créer des opportunités de partage de connaissances au niveau national.

Toutes les interventions du Bureau Pays de l'OIT à Antananarivo entrent dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD et les ressources disponibles y sont entièrement consacrées. De même, des efforts de mobilisation de ressources ont été déployés à cette fin.

Mais il n'appartient pas seulement au BIT d'apporter les appuis nécessaires, il convient surtout aux mandants de s'approprier du programme et de s'organiser pour rendre le Comité de Suivi fonctionnel afin d'avoir des stratégies pertinentes et efficaces de mobilisation de ressources et de mise en œuvre.

Le BIT a également les capacités et les expériences de collaboration avec les autres partenaires au développement pour œuvrer vers l'atteinte des objectifs du PPTD et contribuer au développement du pays.

Les parties prenantes perçoivent le BIT comme une agence qui dispose plus de ressources techniques que financières à la différence des autres agences.

4.1.3 Partenariat, stratégies, relations inter agences

Le retard dans la mise en place du Comité de Suivi du PPTD a pénalisé la visibilité du PPTD. Ainsi, les mandants n'ont pas encore de vision claire ni d'actions bien définies pour coordonner la mise en œuvre du programme.

Les relations de partenariat ont toujours existé mais limitées au niveau des mandants, du BIT et de quelques partenaires tels que le PNUD, la FAO, l'ONUDI dans le cadre du projet APROJEC, l'UNICEF dans l'élaboration du Plan d'Action National pour l'Élimination des Pires Formes de travail des enfants. Cependant, une forte implication des autres partenaires constituerait un atout majeur pour la visibilité et le financement des activités du programme. À titre d'exemples, dans le cadre de la lutte contre les IST et le VIH/SIDA, l'implication de l'OMS constituerait une conjugaison d'efforts. Il en est de même pour les activités d'amélioration des conditions de travail et du respect de la femme entreprises par l'UNFPA. L'ouverture vers d'autres partenaires bilatéraux ou multilatéraux comme l'Union Européenne aiderait aussi à la mise en œuvre efficace du programme.

Il convient de noter que la prise de responsabilités laisse encore à désirer au niveau de certaines organisations des mandants et des partenaires malgré les ateliers de sensibilisation et de formation organisés par le Ministère en charge de l'Emploi et du Travail ainsi que la CTC. Ces structures se préparent rarement à assurer la continuité des efforts entrepris dans le temps. En effet, le départ d'un membre influent d'une structure à d'autres responsabilités provoque l'effondrement de la structure. Or, la réussite du programme requiert une collaboration dynamique entre les différents acteurs concernés.

En ce qui concerne l'égalité genre, le pays est doté d'une stratégie efficace ayant permis d'enregistrer des résultats tangibles tels que la mise en place du commissariat national du genre et du projet d'appui à la participation de la femme comorienne dans la prise de décision.

4.1.4 Gestion axée sur les résultats

Le PPTD a défini des réalisations claires et une base d'évaluation des résultats existe dans le document. Il y a une relation logique entre les produits, les réalisations et les priorités.

Cependant, on note que les indicateurs d'atteinte de résultats ne sont pas clairement définis et les données quantitatives de base font défaut. Ces indicateurs sont limités au niveau des produits d'où l'impossibilité de mesurer les réalisations. Une autre contrainte repose aussi sur le système de suivi et d'évaluation du programme qui n'est pas fonctionnel suite à la mise en place tardive du Comité de suivi. De ce fait, la stratégie du Comité n'est pas encore définie et l'inexistence du secrétariat permanent qui devrait assurer le fonctionnement de ce système, la collecte et la gestion des données pour documenter les résultats du programme pèse lourdement sur l'atteinte des résultats prévus. Ainsi, la revue a fait ressortir la nécessité de recomposer les membres de ce Comité et de mettre en place le secrétariat permanent sous l'autorité de la Direction de l'Emploi et du Travail pour plus d'efficacité.

Ainsi, un atelier de renforcement des capacités des mandants a été organisé juste après la revue en août 2012 avec l'appui du BIT et ce, concernant les trois thématiques principales telles que la gestion axée sur les résultats, le suivi-évaluation et la mobilisation de ressources. Ainsi, il appartient maintenant au Comité de suivi de définir les stratégies pour coordonner la mise en œuvre du programme, rendre le système de suivi-évaluation opérationnel et assurer une mobilisation de ressources avec l'appui des partenaires.

4.1.5 Capacités des mandants tripartites

Depuis 2008, les mandants tripartites ont encore bénéficié des actions de renforcement de leurs capacités dans divers domaines tels que les normes internationales du travail, la lutte contre le travail des enfants, la lutte contre le VIH et le Sida, le dialogue social, la sécurité sociale, le droit des affaires, le syndicalisme féminin, la sécurisation des affaires (OHADA et justice arbitrale) avec l'appui du BIT.

Des appuis substantiels ont été apportés aux partenaires sociaux (OPACO, CTC) dans le cadre de la mise en œuvre des activités prioritaires de leur plan de développement stratégique. Plus particulièrement pour la CTC, des appuis sur le plan institutionnel et en faveur de ses membres ont été apportés, y compris la dotation des équipements informatiques et des moyens financiers permettant à l'organisation d'accomplir sa mission. Il y a également lieu de mentionner la dotation des moyens matériels (informatique, mobiliers et fournitures de bureau) à la Direction de l'Emploi, du travail d'Anjouan, la Direction du Plan de Mohéli, la CCIA de Ngazidja et le Centre de formation professionnelle de Fombouni.

Les formations et séminaires organisés localement et au Centre International de Formation de l'OIT à Turin ont permis de créer une masse critique de compétences nationales visant à mieux soutenir la mise en œuvre des politiques et plans de développement.

Tableau 4 : Synthèse de la perception des capacités des mandants triparties

<i>Score</i>	<i>Points de vue du BIT</i>	<i>Points de vue des mandants</i>
3.0	<ul style="list-style-type: none"> • Efforts considérables déployés par le BIT pour renforcer davantage les capacités des mandants • Nécessité de capitaliser les acquis, de transmettre et d'appliquer les connaissances au niveau des organisations des mandants 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuis techniques et financiers effectivement apportés par le BIT • Problèmes de relève dus à l'absence d'une stratégie de gestion des ressources humaines • Insuffisance des techniciens qualifiés auprès des structures des parties prenantes • Faible capacité de mobilisation de ressources

Les mandants tripartites sont représentés dans le Comité de Suivi créé en décembre 2011 par arrêté ministériel pour superviser, coordonner le processus de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du programme. A cet effet, il est chargé de :

- Orienter le gouvernement dans le processus de prise de décisions législatives et réglementaires pour la mise en œuvre effective du PPTD
- Veiller à la mise en œuvre du programme à travers des stratégies et d'un plan d'action
- Définir et soumettre au gouvernement une stratégie de mobilisation de ressources financières
- Assurer le suivi et l'évaluation pour le compte du gouvernement de l'ensemble des activités développées dans le cadre du PPTD
- Elaborer et soumettre au gouvernement des rapports périodiques sur la situation des activités du programme.

C'est une structure créée au niveau du Ministère de l'Emploi et dont la Présidence est assurée par le Secrétaire Général.

La mise en place de cette structure a pris du retard ayant pénalisé la visibilité, la cohérence, la complémentarité des actions entreprises de part et d'autre dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD. Cela a également entraîné une faible mutualisation des efforts de mobilisation des ressources. Le Comité a tenu des réunions juste après sa création mais suite aux problèmes de disponibilité et à la faiblesse des capacités des membres, les travaux ont été interrompus.

La construction de la Maison de l'Emploi financée par le Japon, la révision du code du travail, le lancement du processus d'actualisation du Document Cadre de la Politique Nationale de l'Emploi, l'adoption du Plan d'Action National pour l'élimination des pires formes de travail des enfants appuyés par le BIT constituent des conditions favorables à la poursuite de la mise en œuvre du programme.

Le Ministère en charge de l'Emploi et du Travail et la CTC ont également contribué au renforcement des capacités des mandants et de la société civile dans les îles et au niveau national sur le PPTD, l'entrepreneuriat féminin, le VIH et le Sida, les NIT, le Code du Travail et le dialogue social.

Cependant, les mandants surtout ceux au niveau des îles éprouvent encore des besoins d'appuis pour contribuer efficacement à la mise en œuvre du programme. Il convient aussi de noter le problème d'organisation interne au niveau des organisations des mandants pour ne citer que les problèmes de relève et de transfert des connaissances handicapant fortement l'atteinte des objectifs fixés.

4.1.6 Gestion et partage des connaissances

Le système de gestion et de partage de connaissances fait défaut suite à la faiblesse du Comité de suivi. A part les informations sur les projets et activités entreprises par le BIT et quelques autres partenaires, les acteurs concernés par le PPTD ne partagent pas ou partagent peu d'informations entre eux d'où un manque d'appréciation globale de la performance du programme. De plus, ce système n'était pas bien défini dès le début de la mise en œuvre du programme et cela a handicapé la visibilité du programme. Néanmoins, cet aspect devrait entrer parmi les points de la mission du Comité et les stratégies y afférentes méritent d'être définies et approfondies.

4.2 Analyse de la performance vers l'atteinte des réalisations envisagées dans le PPTD

Il est à noter que les progrès enregistrés dans le cadre de cette revue à travers les activités et projets mis en œuvre sont tangibles et bien alignés au PPTD. Malgré la mise en place tardive du Comité de suivi, plusieurs produits sont enregistrés et seront détaillés dans la partie suivante. Ces produits ont contribué aux réalisations stipulées dans le programme grâce à la contribution des mandants, du BIT et des autres partenaires. Par ailleurs, la dimension genre a été prise en considération.

Cependant, il y a un risque réel de ne pas atteindre tous les objectifs du PPTD si le Comité de suivi ne joue convenablement pas son rôle et si les mandants et les acteurs-clé ne s'approprient pas du programme.

4.2.1 Réalisation 1.1 : Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre

Tableau 4 : Informations sur les résultats obtenus dans le cadre de la réalisation 1.1

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,5	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin de mobiliser des ressources - Besoin de coordination au niveau de l'utilisation des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'implication de la partie nationale dans la mobilisation de ressources - Nécessité de coordination des actions de tous les acteurs
B. Réalisations des produits	4,0	<ul style="list-style-type: none"> - Des produits mentionnés dans le PPTD sont enregistrés 	<ul style="list-style-type: none"> - Progrès importants réalisés dans le cadre du PPTD
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,0	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance des fonds qui ne permet pas d'atteindre les publics concernés 	<ul style="list-style-type: none"> - Les produits dans le cadre des interventions du BIT sont utilisés par les publics concernés tels que les jeunes, les femmes, les structures locales et les partenaires
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	4	<ul style="list-style-type: none"> - Données éparpillées ne permettant pas une meilleure appréciation des réalisations - Meilleurs résultats possibles avec les personnes ressources au niveau du Ministère 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence des progrès réalisés malgré les différentes contraintes, notamment la faible implication des parties prenantes
E. Risques et opportunités émergentes	3,5	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de risques apparents - Opportunité de cibler les jeunes diplômés des universités par des business start-up pour des emplois de qualité et décents 	<ul style="list-style-type: none"> - Risque : dispersion des actions des acteurs - Opportunités : existence des bailleurs disponibles à financer des activités touchant l'emploi
Total score	18		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,6			

A. Adéquation des ressources

Les ressources mobilisées pour la mise en œuvre de la réalisation 1.1 n'étaient pas proportionnelles à l'objectif fixé. En effet, US\$ 1,205,000 soit 83% sur US\$1,445,000 prévus n'ont pas pu être mobilisées. L'inexistence d'une stratégie de mobilisation de ressources accentuée par le manque de synergie des actions de tous les acteurs constituent les blocages principaux à l'atteinte des objectifs fixés dans la réalisation 1.1.

B. Réalisation des produits

Plusieurs produits ont été enregistrés dans le cadre de cette réalisation. Certains ont été prévus initialement dans le programme mais d'autres qui n'y étaient pas mais contribuent à l'atteinte de la réalisation méritent également d'être mentionnés.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

L'utilisation des produits par les partenaires et les groupes cibles bénéficiaires est moyennement satisfaisante. Par ailleurs, seuls les produits enregistrés dans le cadre des interventions du BIT ont fait l'objet d'utilisation par les publics concernés tels que les jeunes, les femmes, les structures locales et les partenaires. L'insuffisance des activités réalisées faute de moyens suffisants a également limité l'utilisation des produits par les publics concernés.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Parmi les progrès réalisés figurent la création et l'opérationnalisation de l'Agence Nationale de la Promotion des Investissements (ANPI) qui est en charge de la promotion de l'investissement pour stimuler le secteur privé et la construction de la Maison de l'Emploi avec le financement Japonais. A propos de l'ANPI, le nombre d'emplois créés en 2011 (769) a chuté de 22,71% par rapport à celui de 2009 (995³). Cette situation s'explique par la surestimation du nombre d'emplois déclaré par les promoteurs lors de la soumission de leurs requêtes auprès de l'ANPI.

Il convient aussi de noter que le pays s'est doté d'une Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCRP) 2010-2014 assortie d'un plan d'action pour sa mise en œuvre et qui intègre la dimension emploi reconnue officiellement comme étant la seule clé permettant de réduire la pauvreté de façon durable. Par ailleurs, l'Emploi et son lien avec l'investissement figurent en bonne place dans la SCRP à travers l'objectif spécifique 2 de l'Axe 3.

Ensuite, le Document Cadre de Politique Nationale de l'Emploi (DCPNE) est rendu disponible et le processus de son actualisation est lancé avec l'appui du BIT et permettrait certainement de renforcer les mesures de promotion de l'emploi.

Le projet APROJEC financé par le Fonds de Consolidation de la Paix et mis en œuvre par le BIT, l'ONUDI et la FAO a permis d'enregistrer les résultats suivants :

- Stratégies et actions de promotion de l'emploi des jeunes et des femmes développées et mises en œuvre à travers la mise en place des structures tripartites d'encadrement, notamment le Comité d'Orientation et de Suivi (COS) créé par Arrêté Ministériel et de sa Cellule d'Appui Technique (CATCOS).
- Emplois permanents créés pour les plus vulnérables 340 dont 280 dans l'agriculture, 20 dans le Bâtiment Travaux Publics et 40 dans l'hôtellerie-restauration
- Marché ouvert à Moroni par la Fédération Nationale des Agriculteurs Comoriens et des Femmes Agricultrices (FNAC-FA) pour assurer la commercialisation des produits agricoles des bénéficiaires du projet
- Incubateur de création d'entreprise mis en place par la CCIA de Ngazidja et d'Anjouan en faveur des jeunes et des femmes
- Marchés de la cantine de l'Ecole française de Moroni et de la cafétéria SNU obtenus par des jeunes femmes formées dans la cuisine moderne ; point de vente ouvert à l'Université par la Coopérative et mutuelles des Comores (CODCOM)
- Garage mécanique construit à Mohéli en faveur des jeunes formés en mécanique auto
- Fonds Australiens s'élevant à US\$80.000 mobilisés sur la base des résultats enregistrés avec la collaboration de la FNAC-FA pour la création de 500 emplois agricoles en faveur des jeunes et des femmes vulnérables

Le processus d'élaboration du document de stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin est en cours de lancement à travers les différentes consultations et les termes de référence y relatifs.

La mise en place de l'Office et Observatoire de l'Emploi requiert la construction de la Maison de l'Emploi qui est déjà en cours.

³ Source : Rapport annuel de l'ANPI

E. Risques et opportunités émergentes

L'efficacité de la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs du PPTD nécessitent la connaissance et la considération des opportunités qui se présentent. D'abord, l'existence même du programme constitue une immense opportunité pour le pays de s'attaquer au problème crucial du chômage et de sous-emploi que connaît le pays et d'assurer ainsi la qualité de l'emploi. Ensuite, la volonté politique du gouvernement existe et s'est traduite par l'endossement du PPTD par le Président de la République et la remise des lettres de missions à tous les membres du gouvernement, notamment au Ministère de l'Emploi et du Travail de trouver des solutions adaptées à la réduction du taux de chômage, à l'élimination de la disparité entre hommes et femmes, à la création d'emplois pour les jeunes, les femmes et les personnes handicapées et à la promotion de l'entreprenariat féminin. Cette volonté se concrétise aussi par la mise en place des structures relatives à la promotion de l'emploi au niveau de Ministère en charge de l'Emploi, le lancement du processus d'actualisation du Document Cadre de la Politique Nationale de l'Emploi. Enfin, l'existence des bailleurs disponibles à financer des activités sur l'emploi présente également une opportunité de mobilisation de ressources étant donné que la crise de l'emploi devient une préoccupation majeure au niveau mondial. Le développement des filières porteuses comme l'agriculture, la pêche, l'artisanat, le tourisme, le service constitue aussi une opportunité importante pour la promotion de l'emploi.

Cependant, il y a aussi les risques à considérer comme la dispersion des actions des acteurs-clé d'où la nécessité urgente de l'opérationnalisation du Comité de suivi en vue de la coordination de la mise en œuvre et de suivi du programme ; la propagation des crises sociales actuelles des pays arabes engendrées par des problèmes d'emplois. A ce propos, les mandants en partenariat avec tous les partenaires doivent poursuivre les actions déjà entreprises pour renforcer les mesures de promotion de l'emploi ayant des impacts sur l'économie du pays.

4.2.2 Réalisation 1.2 : La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi

Tableau 5 : Informations sur les résultats obtenus dans le cadre de la réalisation 1.2

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,0	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre du programme handicapée par la mise en place tardive d'une structure d'encadrement de l'emploi et de la formation professionnelle- Manque d'information et de coordination sur l'aide octroyée en ce sens	<ul style="list-style-type: none">- Nécessité de capitaliser les acquis et de renforcer la synergie des différentes interventions des acteurs dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle
B. Réalisations des produits	3,5	<ul style="list-style-type: none">- Retard dans la formulation d'une politique nationale de formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none">- Résultats positifs enregistrés pour les actions en collaboration avec le BIT
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	4,5	<ul style="list-style-type: none">- Nécessité de suivre les jeunes formés à l'auto-emploi	<ul style="list-style-type: none">- Produits effectivement utilisés par les groupes cibles dans le cadre du projet APROJEC
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	3,7	<ul style="list-style-type: none">- Jeunes formés munis de business plan mais difficulté d'accès aux finances	<ul style="list-style-type: none">- Modèle d'actions disponible- Outils de formation professionnelle élaborés et exploités

			- Nécessité de mise en place d'un mécanisme pour le développement de la formation professionnelle au niveau national
E. Risques et opportunités émergentes	4,0	- Opportunité : Appui des partenaires techniques et financiers à la formation professionnelle - Risque : Défaillance de la structure de suivi	- Opportunité de mobilisation de ressources auprès des bailleurs intervenant dans le domaine de formation professionnelle - Risque de dispersion des actions faute de système de partage de connaissances et de coordination
Total score	18,7		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,74			

A. Adéquation des ressources

Des ressources ont été rendues disponibles pour appuyer la mise en œuvre de la réalisation 1.2 à partir de 2010. D'une part, il y a eu les fonds alloués au projet APROJEC par le Fonds de Consolidation de la Paix et dont l'utilisation a contribué à l'atteinte de cette réalisation. D'autre part, le 10^{ème} FED (2008-2013) a accordé une subvention importante (presque 100% du budget de cette réalisation) pour un projet d'appui à la formation professionnelle. Malheureusement, cette dernière initiative n'a pas pu être réalisée suite à des retards internes du cabinet recruté pour sa mise en œuvre. Les contraintes liées à cette réalisation ne concernent donc pas les ressources financières mais plutôt la coordination en interne, le suivi des actions dans ce domaine au niveau du pays.

B. Réalisation des produits

D'une manière générale, les produits escomptés dans le cadre de cette réalisation ne sont pas encore totalement réalisés d'où la nécessité d'engager des discussions pour étudier leur faisabilité et par la suite, de revoir et d'actualiser le document. Toutefois, il convient de souligner la réalisation significative des produits sur la formation professionnelle enregistrés dans le cadre des interventions du projet APROJEC et qui nécessitent d'être renforcées afin de valoriser effectivement cet aspect pour une meilleure compétitivité de l'emploi. Entre autres, la mise en place des mécanismes de financement viables et cohérents est importante pour appuyer les jeunes formés à réaliser leurs projets d'entreprise.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

L'absence de cadre stratégique, d'information sur les programmes de formation professionnelle mis en œuvre par le gouvernement et les partenaires financiers affaiblit l'atteinte des groupes cibles de la réalisation 1.2. Les acteurs sociaux et économiques, particulièrement les administrations insulaires, se plaignent que peu d'informations sont mises à leur disposition sur les phases des formations déjà bouclées et le programme financé par l'Union européenne au titre du 10^{ème} FED. De manière générale, les produits ne sont pas utilisés par les cibles faute d'une véritable stratégie nationale de formation professionnelle orientée vers un développement économique durable. Par exemple, il n'y a aucune garantie que les jeunes formés auront vu leurs revenus progresser et que les apprentis auront été mieux insérés professionnellement. Seuls les produits enregistrés dans le cadre du projet APROJEC sont utilisés mais ceci ne constitue qu'un modèle d'actions d'où la nécessité de le répliquer.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

En ce qui concerne le document cadre de la Politique Nationale de Formation Professionnelle, il est nécessaire de signaler que le Programme Devis N° 1 du Projet Appui à la Formation Technique et

Professionnelle ayant pour objectif d'avoir ce document est déjà signé mais la défaillance de la structure de suivi et le manque de financement handicapent la poursuite des actions. Cette réalisation attend donc la signature effective de ce programme. Par ailleurs, les structures de formation existantes **sont identifiées et les programmes élaborés** mais se trouvent encore **en attente de révision**.

Toutefois, il est important de signaler que le projet APROJEC a formé 315 jeunes et femmes en apprentissage (dont 165 hommes et 150 femmes), 300 jeunes à l'esprit d'entreprise (160 hommes et 140 femmes) et a mis en stage de qualification professionnelle 150 jeunes (dont 60 hommes et 90 femmes) conformément aux objectifs fixés par la SCRP de former au moins 100 jeunes en 2011. Dans ce cadre, les produits réalisés à travers le développement des programmes de qualification des jeunes et des femmes pour les métiers ruraux et urbains sont les suivants :

- Réseau de partenaires stratégiques aux niveaux national et insulaire créé : Centres de Formation Professionnelle, Chambres de commerce des 3 îles, associations des jeunes et des femmes.
- Outils de formation en apprentissage et ingénieries pédagogiques mis en place et manuels d'entrepreneuriat conçus
- Centre de formation professionnelle et d'apprentissage ouvert à Fombouni par la commune
- Centre de documentation et d'orientation des jeunes (espace emploi jeune) créé par la CCIA de Ngazidja
- Jeunes formés dans divers domaines tels que l'agriculture, le Bâtiment-Travaux Publics, l'hôtellerie-restauration, la mécanique auto.

Le produit relatif à l'approche HIMO qui devrait être intégrée dans les programmes n'est pas encore achevé suite au changement des dirigeants de la CCIA ayant affecté négativement la conclusion du contrat entre la CCIA de Ngazidja et le BIT.

Quant aux mécanismes de financement en faveur des PME, force est de noter l'existence des conventions entre MECK Moroni et Initiative Femme de Moroni (IFMCO) entre AMIE et les SANDUKS en faveur des jeunes, entre PAFIC et MECK.

E. Risques et opportunités émergentes

Les possibilités d'obtention des ressources financières pour soutenir la formation professionnelle constituent une immense opportunité pour le pays de pouvoir restructurer le système d'enseignement technique et professionnel en renforçant les dispositifs existants.

A titre d'exemple, l'Australie s'est engagée à financer un projet de création de 500⁴ emplois pour les jeunes dans le secteur agricole. De même, le Koweït s'est prononcé pour un apport supplémentaire en faveur des emplois de jeunes en 2012⁵.

⁴ Projet du BIT de US\$ 80,000 financé par l'Australie Création de 500 emplois jeunes et Femmes dans l'agriculture.

⁵ La subvention du Koweït signée le 28 mai 2012 porte sur un don de 2 millions de dollars pour la création d'emplois pour les jeunes.

4.2.3 Réalisation 2.1 : Une politique de protection sociale est élaborée

Tableau 6 : Informations sur les résultats obtenus dans le cadre de la réalisation 2.1

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,5	- Ressources insuffisantes	- Ressources disponibles utilisées pour appuyer le processus d'élaboration du DCPNPS
B. Réalisation des produits	3,0	- Peu de produits enregistrés	- Appuis apportés par le BIT dans le cadre du processus d'élaboration du DCPNPS
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,0	- Manque de sensibilisation sur la nécessité de la protection sociale	- Obtention de produits conditionnée par l'adoption et la mise en œuvre de la Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS)
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	3,5	- Peu de progrès réalisés - CRC et CPS en phase de redynamisation - Textes de réforme élaborés et en attente d'être officialisés	- Progrès freinés par le manque de volonté politique et de vision du pays ainsi que de coordination des actions dans le domaine - Initiative du Ministère en charge du Travail appréciée pour relancer le processus d'élaboration de la Politique
E. Risques et opportunités émergentes	3,0	- Risques d'augmentation de la population sans sécurité sociale	- Risque : dispersion des actions des partenaires - Opportunité : existence de la Déclaration sur le socle de protection sociale
Total score	16		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,2			

A. Adéquation des ressources

Les moyens financiers pour permettre une mise en œuvre efficace de l'objectif 2.1 sont insuffisants. Ainsi, le peu de moyens disponibles étaient destinés à faire l'état des lieux de la situation.

B. Réalisation des produits

Le pays a enregistré peu de produits dans cette réalisation d'où la nécessité de renforcer les actions en vue de l'élaboration de la PNPS et du cadre légal de son application. Le non achèvement du processus d'élaboration de la PNPS a fortement handicapé l'avancement de cette réalisation malgré l'existence du DCPNPS.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

L'utilisation des produits est très limitée suite à l'indisponibilité de la PNPS et l'interruption de son processus d'élaboration.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Les progrès enregistrés dans ce domaine se limitent à la sensibilisation des mandants et surtout du Ministère en charge de l'Emploi sur la nécessité de relancer le processus d'élaboration de la PNPS.

Les problèmes relatifs au DCPNPS disponible depuis 2007 sont les suivants :

- Inexistence d'une structure de suivi

- Manque de vision et de volonté politique en matière de protection sociale
- Problème de leadership et de coordination entre les Ministères concernés (Travail, Fonction Publique et Santé)
- Absence de vulgarisation du document
- Lacunes au niveau du contenu du document dans la mesure où tous les aspects sociaux n'ont pas été pris en considération (pauvreté, assurance maladie, secteur informel, veuves, orphelins...)
- Manque d'harmonisation des actions des acteurs sociaux (Meck, sanduck, mutuelle de santé...)
- Direction de la protection sociale non fonctionnelle.

Le nouveau cadre organique en 2012 a prévu la création d'un département de la Sécurité sociale au niveau du Ministère du Travail mais il convient de veiller à son effectivité.

Par rapport à l'intégration de la Politique Nationale de Protection Sociale dans la SCRP, c'était initialement prévu mais refusé à la dernière minute. En effet, il fallait déterminer exactement le ministère de tutelle avant l'attribution des responsabilités et activités y relatives.

E. Risques et opportunités émergentes

Les risques d'avoir une partie importante de la population exclue du système de protection sociale sont réels si le pays tarde à élaborer la PNPS qui servira de cadre pour le développement de ce domaine. Il y a également un risque de dispersion des actions s'il n'existe pas de vision politique ni de concertation entre tous les acteurs. A ce sujet, le gouvernement prône une large couverture sociale à travers la lettre de mission du Président de la République confiée au Ministère en charge de l'Emploi et du Travail insistant sur la nécessité de « définir une protection sociale durable et inclusive ciblant les nombreux travailleurs de l'économie non formelle ». L'existence de la Déclaration sur le socle de protection sociale constitue également une opportunité importante à saisir pour la redynamisation et l'extension du système.

4.2.4 Réalisation 2.2 : Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de la protection sociale

Tableau 7 : Informations sur les résultats obtenus dans le cadre de la réalisation 2.2

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,5	- Ressources insuffisantes	- Manque de coordination et d'appropriation nationale
B. Réalisations des produits	3,0	- Résultat partiel car la Caisse de Prévoyance Sociale est en pleine restructuration	- Appuis apportés par le BIT dans le cadre du processus de renforcement des caisses à travers l'élaboration de l'état des lieux dans une optique de réalisation d'une étude actuarielle
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,5	- Manque de sensibilisation	- Utilisation très limitée due à l'inexistence de la PNPS et à la faible couverture des caisses
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	3,0	- Fonctionnement de la Caisse de Retraite - Restructuration de la Caisse de Prévoyance Sociale encore en cours	- Nécessité de considération de la Déclaration du socle de protection sociale et d'appropriation des mandants
E. Risques et opportunités émergentes	4,0	- Opportunité de réunir les caisses et les renforcer	- Opportunité : Volonté politique affichée, Déclaration sur le socle de protection sociale - Risque : Persistance des contraintes liées au fonctionnement des caisses, inexistence de coordination
Total score	17		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,4			

A. Adéquation des ressources

Seulement 20% des ressources financières prévues pour la mise en œuvre de la réalisation 2.2 étaient disponibles, ce qui révèle un manque d'appropriation nationale et d'engagement à mobiliser les ressources nécessaires pour aboutir au renforcement des institutions pertinentes.

B. Réalisation des produits

Les trois structures indépendantes dans le cadre de la protection sociale aux Comores sont notamment la Caisse de Retraite des Comores (CRC) qui gère les pensions, la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) qui se limite au régime d'accidents de travail et maladies professionnelles et les mutuelles de santé aux Comores qui gèrent des assurances d'hospitalisation et de consultation à différentes catégories sociales.

Peu de réalisations ont été enregistrées suite à des contraintes financières aggravées par des structures administratives défailtantes au sein de la Caisse de Prévoyance Sociale.

C.Utilisation des produits par les publics concernés

L'insuffisance de la sensibilisation sur l'importance de la protection sociale et la faiblesse du système ont limité l'utilisation des produits par le public concerné.

D.Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Les problèmes liés à la crise séparatiste d'Anjouan tels que les dislocations des Caisses, l'absence de Conseil d'Administration, l'inadaptation des textes datant de l'époque coloniale ont affaibli le système de protection sociale aux Comores qui accuse d'un retard important dans son avancement. Le système de protection sociale aux Comores se caractérise par la faiblesse de sa couverture. Il convient alors de renforcer les trois institutions existantes qui offrent une couverture sociale à environ 4,85 % de la population totale du pays. En effet, le pourcentage de personnes assurées d'une pension vieillesse en 2011 s'élève à 2,03%⁶ seulement, représentant 10 726 agents de l'Etat (soit 1,53%) et de 3542 du secteur privé (soit 0,5%) de la population comorienne. Les employés du secteur agricole qui se trouvent majoritairement dans l'informel et représentant 57,4% des emplois aux Comores ne sont pas couverts par le système.

Malgré l'absence de la Direction Générale de la sécurité sociale, pourtant prévue dans les cadres organiques de 2009, la CRC se situe actuellement en situation normale. Depuis 1998, les pensions sont honorées en temps réel. La Caisse est également affiliée à la Caisse de retraites de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale – AISS et a vu la publication d'un bulletin d'information qui constitue un trait d'union entre les assurés sociaux et le public. Quant à la Caisse de Prévoyance Sociale, il y a encore des problèmes pour ne citer que l'inexistence de son Conseil d'Administration depuis 20 ans. Toutefois, des efforts pour sa restructuration ont été déployés et même si les réformes attendues ne sont pas encore réalisées, le processus est en cours. Par ailleurs, une grande réunion entre le gouvernement et les parties prenantes en novembre 2011 a permis d'asseoir les bases de son redressement. Un diagnostic de la Caisse a été effectué permettant d'examiner les voies et moyens pour mettre en place un Conseil d'Administration au mois de décembre 2012 au plus tard, un nouvel Administrateur chargé de la restructuration de la Caisse de Prévoyance sociale est nommé.

Une forte mobilisation de ressources a été également menée auprès des IMF tels que les MECK et SANDUKS. Malheureusement, les groupes les plus vulnérables ne sont pas les premiers bénéficiaires de ces fonds.

Le pays est aussi en train de lancer le processus d'actualisation du DCPNPS et la poursuite du processus d'appui à la réalisation de l'étude actuarielle sur les caisses avec l'appui du BIT.

Risques et opportunités émergentes

La volonté affichée du Ministère en charge de l'Emploi de valoriser la protection sociale constitue une opportunité majeure pour le développement du cadre institutionnel y afférent. Il en est de même sur l'existence de la Déclaration sur le socle de protection sociale. Ainsi, il y a une possibilité d'étendre la couverture et la gamme de prestations offertes, notamment envers l'économie informelle (pensions de veuvage, allocations familiales, couvertures adaptées aux pêcheurs, aux marins et aux petits commerçants, etc.).

Cependant, il faut considérer le risque de la persistance des contraintes liées au fonctionnement des caisses faute de suivi approprié ni de coordination. Ainsi, il est primordial de renforcer les actions déjà entreprises dans le cadre de la pérennisation des différentes structures.

⁶ Source : Rapport d'activités de la Caisse de retraites des Comores et des Mutuelles de santé des Comores

4.2.5 Réalisation 2.3 : La communication pour le changement de comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicale et patronale est développée

Tableau 8 : Le tableau ci-après détaille les résultats obtenus à l'égard des objectifs prioritaires visant à l'atteinte de la réalisation 2.3

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	4,5	- Ressources disponibles mais insuffisantes	- Ressources adéquates aux activités de communication prévues dans la réalisation
B. Réalisation des produits	4,0	- Des avancées sont enregistrées	- Produits importants enregistrés
C. Utilisation des produits par les publics concernés	4,5	- Sensibilisation faite - Limitation dans l'élaboration des outils de formation	- Utilisation effective des produits
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	4	- Séminaires et émissions radiodiffusions organisés, affichages confectionnés - Noyau de personnes chargées de la sensibilisation mis en place - Point focal solidement formé	- Reconnaissance des progrès réalisés par les partenaires sociaux
E. Risques et opportunités émergentes	3,5	- Risque de ne pouvoir poursuivre la sensibilisation des travailleurs et travailleuses faute de moyens	- Opportunité : Appuis technique et financier des partenaires comme le BIT - Nécessité de définir des stratégies de mobilisation de ressources pour appuyer les activités
Total score	20,5		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 4,1			

A. Adéquation des ressources

Cette réalisation a bénéficié de ressources importantes disponibles évaluées à 90% de la totalité requise mais qui s'avèrent encore insuffisantes compte tenu de l'importance des activités à réaliser.

B. Réalisation des produits

Il convient de mentionner que des progrès significatifs ont été enregistrés suite au dynamisme des partenaires sociaux.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

Les intervenants insistent sur la nécessité de poursuivre la sensibilisation sur la base des efforts déjà engagés afin de toucher surtout les jeunes travaillant dans l'économie informelle et les avertir des dangers liés au VIH et au SIDA en milieu de travail.

C. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Des progrès importants sont enregistrés dans le cadre de cette réalisation. La sensibilisation auprès des travailleurs et employeurs a été intensifiée et avec le concours de l'OPACO et de la CTC, un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST, du VIH et Sida au sein des entreprises et des syndicats a été formé. Toutefois, seuls les points focaux ont été solidement formés faute de moyens financiers suffisants. Par ailleurs, la formation des éducateurs pairs nécessite d'être renforcée pour qu'ils soient opérationnels.

Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication (CD Rom, affiches, documents, etc.) ont été développés dans le cadre de la campagne de sensibilisation sur les IST et le VIH et SIDA malgré l'inexistence de la version en langue nationale. Un noyau de personnes chargées de la sensibilisation a été formé et le personnel des agences maritimes a été sensibilisé et vacciné pour éviter la propagation des infections. Des dépistages volontaires ont été menés.

Par rapport aux politiques et programmes relatifs au VIH et Sida, une politique de prévention du VIH et du Sida est définie et mise en œuvre dans certaines entreprises mais fait face à des contraintes de manque de suivi et de personnes ressources.

Le pays a franchi une étape importante par la prise en compte des droits des PVVIH dans le nouveau code du travail et des projets de loi de protection des droits des PVVIH sont en cours d'élaboration.

Le BIT a également appuyé le pays à l'élaboration d'un rapport d'analyse de la législation du travail en relation avec la dimension VIH et Sida en 2009. En outre, il y a lieu de relever la Déclaration commune OPACO/CTC signée en décembre 2008 ainsi que le draft du Plan d'Action National de lutte contre le VIH et Sida en milieu du travail.

E. Risques et opportunités émergentes

Les programmes de lutte contre les IST, le VIH et Sida jouent un rôle crucial dans un pays où la majorité des travailleurs est constitué de jeunes sexuellement actifs. Ces programmes bénéficient d'opportunités importantes de financement⁷ et les mandants ainsi que les acteurs de mise en œuvre du PPTD ont intérêt à en profiter pour réduire les risques de la propagation des maladies et ceux liés à la discrimination et à la stigmatisation.

⁷ Source : Rapport de mise en œuvre de la SCRP 2011 indiquant que le programme VIH/SIDA aux Comores a bénéficié en 2011 des soutiens financiers de l'OMS à l'ordre de 17 millions de Francs Comoriens, du Fonds Mondial (276 522 853 KMF) et de la COI (54 841 804 KMF).

4.2.6 Réalisation 3.1: Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés

Tableau 9 : Le tableau ci-après détaille les résultats obtenus à l'égard des objectifs prioritaires visant à l'atteinte de la réalisation 3.1

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,0	<ul style="list-style-type: none"> - Budget en suspens en attendant la mise en place du Conseil Consultatif du Travail - Contrainte budgétaire empêchant la mise en place et l'opérationnalisation de cette structure 	Ressources utilisées pour le renforcement des capacités des mandants dans une optique d'appropriation du processus
B. Réalisation des produits	4,0		Avancement dans la réalisation des produits
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,5	Besoin de compétence au niveau du Ministère	Outils mis à la disposition des mandants
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	3,5	<ul style="list-style-type: none"> - Loi sur le CCTE adoptée et en attente de promulgation - Structure officiellement mise en place mais non opérationnelle 	Appuis techniques et financiers importants apportés par le BIT pour sensibiliser et former les mandants sur la C.144 et la mise en place du CCTE
E. Risques et opportunités émergentes	3,0	<ul style="list-style-type: none"> - Risques relatifs au fonctionnement du CCTE 	<ul style="list-style-type: none"> - Risque : Faiblesse institutionnelle des organisations des mandants - Opportunité : Volonté politique qui se traduit par la mise en place du CCTE - Valorisation du dialogue social au niveau mondial
Total score	17		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,4			

A. Adéquation des ressources

Les ressources disponibles ont été consacrées au renforcement des capacités des mandants dans une optique d'appropriation du processus. Sinon, aucune stratégie de mobilisation de ressources n'a été définie et les mandants ont attendu la mise en place du CCTE pour pouvoir élaborer le budget mais au stade actuel, cette budgétisation du fonctionnement de cette structure n'a pu être faite.

B. Réalisation des produits

Les processus relatifs aux produits stipulés dans cette réalisation ont été lancés et en cours.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

Les produits dans le cadre de cette réalisation ne sont pas utilisés étant donné que le CCTE n'est pas encore opérationnel et que la C.144 n'est pas encore ratifiée.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Quoi que les produits n'aient pas été tous réalisés, il est nécessaire de mentionner les progrès enregistrés dans cette réalisation.

Le CCTE est officiellement mis en place suivant le décret 12-007/PR du 12 janvier 2012 portant organisation et fonctionnement du CCTE et l'arrêté 12-METFPEF/Cab du 09 mars 2012 portant nomination des membres de cette entité. Cette structure joue un rôle important dans la promotion de l'application des 8 conventions fondamentales déjà ratifiées par le pays et constitue une plateforme de dialogue. Cet effort doit être appuyé par l'opérationnalisation du Conseil qui nécessite l'implication totale des mandants déjà sensibilisés sur son importance.

Les capacités des mandants sont renforcées en dialogue social en relation avec les NIT dans une optique de dynamisation du CCTE.

E. Risques et opportunités émergentes

Le défaut d'opérationnalisation du Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi pourrait empêcher l'atteinte des objectifs de cette réalisation et expose le pays à l'affaiblissement du dialogue social et du respect des normes. La faiblesse institutionnelle des organisations des mandants constitue également un risque important pouvant freiner les progrès réalisés.

Comme opportunités, il est nécessaire de mentionner la volonté politique qui se traduit par la mise en place du CCTE et la valorisation du dialogue social au niveau mondial.

4.2.7 Réalisation 3.2 : Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif

Tableau 10 : Le tableau ci-après détaille les résultats obtenus à l'égard des objectifs prioritaires visant l'atteinte de la réalisation 3.2

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	4,75	<ul style="list-style-type: none">- Ressources disponibles- Appui financier du BIT	<ul style="list-style-type: none">- Ressources provenant du BIT destinées au renforcement des capacités des mandants
B. Réalisation des produits	4,5	<ul style="list-style-type: none">- Efforts des mandants à intensifier	<ul style="list-style-type: none">- Besoin d'appropriation du processus par les mandants pour achever tous les produits escomptés
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	4,5	<ul style="list-style-type: none">- Membres des syndicats bien informés	<ul style="list-style-type: none">- Mandants conscients de l'importance du dialogue social à témoigner par les différents ateliers organisés au niveau national et dans les îles avec l'appui du BIT
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	4,0	<ul style="list-style-type: none">- CTC bien structurée et consultée par le Ministère en charge de l'Emploi sur les grands sujets	<ul style="list-style-type: none">- Efforts déployés pour le renforcement des capacités des mandants en matière de dialogue social
E. Risques et opportunités émergentes	3,5	<ul style="list-style-type: none">- Opportunité pour le Ministère en charge de l'Emploi et du Travail de renforcer le climat de confiance existant entre les mandants pour un dialogue constructif et orienté sur des résultats.	<ul style="list-style-type: none">- Risque : Faiblesse des organisations des mandants- Opportunité : Mise en place officielle du CCTE
Total score	21,25		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 4,25			

A. Adéquation des ressources

Les ressources disponibles n'étaient pas suffisantes pour avoir tous les produits escomptés. Leur utilisation était limitée à la sensibilisation et au renforcement des capacités des mandants. Ainsi, il appartient maintenant aux mandants tripartites de capitaliser les acquis et de démontrer un engagement fort pour faire avancer le dialogue social aux Comores.

B. Réalisation des produits

D'une manière générale, le dialogue social est effectif mais handicapé par la faiblesse des organisations des mandants, notamment celle des employeurs. Quant aux produits, il convient de déployer des efforts pour les réaliser.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

L'utilisation des produits se traduit par l'implication des mandants aux activités relatives au dialogue social suite aux actions de renforcement de leurs capacités. Une meilleure utilisation est surtout notée au niveau des membres de la CTC.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

La CTC qui est bien structurée et consultée sur les grands sujets, a entrepris des efforts considérables pour mener des activités de sensibilisation, de formation et de promotion du dialogue social auprès des mandants.

Il est aussi nécessaire de mentionner la poursuite du dialogue social entre l'Organisation Patronale des Comores (OPACO) et la Conférence des Travailleurs des Comores (CTC), l'amélioration des relations entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, l'organisation des conférences, ateliers et séminaires sur le dialogue social dans les îles et au niveau national, l'organisation d'une table ronde regroupant les partenaires sociaux, les élus et les représentants de l'Etat sur le dialogue social, la tenue des rencontres régulières et périodiques entre les partenaires sociaux et le Ministère du Travail, la désignation des délégués du personnel dans les entreprises.

Toutefois, plusieurs produits comme l'état des lieux du dialogue social n'ont pas été réalisés. Les contraintes relatives au dialogue social aux Comores sont les suivantes : (i) une politique souvent de façade, (ii) Conseil Consultatif du Travail et de l'Emploi non opérationnel, (iii) inexécution des engagements pris et (iv) inexistence de syndicats dans le secteur privé.

E. Risques et opportunités émergentes

Le climat d'apaisement actuel avec la mise en place officielle du CCTE constitue une immense opportunité pour renforcer le dialogue social aux Comores. Les mandants comoriens reconnaissent l'importance du tripartisme et du dialogue social comme outils indispensables à l'instauration d'une paix sociale et à un développement économique durable.

Cependant, il faut considérer les risques relatifs à cette réalisation, notamment la faiblesse des organisations des mandants et l'opérationnalisation limitée du CCTE. Il existe encore un déficit en matière de dialogue social aux Comores et c'est la raison pour laquelle le BIT continue inlassablement ses actions de renforcement de capacités des mandants dans ce domaine. Mais ces efforts nécessitent l'implication effective du gouvernement et des partenaires sociaux.

4.2.8 Réalisation 3.3 : L'application des Normes internationales du Travail par les mandants tripartites est effective

Tableau 11 : Le tableau ci-après détaille les résultats obtenus à l'égard des objectifs prioritaires visant à l'atteinte de la réalisation 3.3

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	3,8	- Ressources insuffisantes	- Ressources disponibles dédiées au renforcement des capacités des mandants
B. Réalisation des produits	4,5	- Efforts déployés par les mandants	- Réalisation des produits nécessitant l'appropriation des mandants au processus et leur engagement à l'application effective des normes
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	3,5	- Manque de coordination des actions entre le Ministère de la Justice et celui en charge de l'Emploi et du Travail	- Insuffisance de l'utilisation des produits par le noyau de personnes déjà formé
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	3,85	- Irrégularité des rapports sur les NIT	- Efforts déployés par le BIT pour le renforcement des capacités des mandants en matière de normes internationales du travail (Formation locale, à Turin, appuis techniques divers)
E. Risques et opportunités émergentes	3,5	- Disponibilité des partenaires comme le BIT	- Risque : Instabilité institutionnelle au niveau des organisations des mandants (départ des personnes formées, non capitalisation des acquis) - Opportunité : Engagement du Ministère en charge de l'Emploi à faire avancer l'agenda relatif aux normes internationales du travail
Total score	19,15		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 3,83			

A. Adéquation des ressources

Les ressources allouées à cette réalisation ne sont pas suffisantes et celles disponibles étaient consacrées au renforcement des capacités des mandants d'où la nécessité de leur engagement pour l'application effective des normes internationales du travail.

B. Réalisation des produits

Les mandants ont eu beaucoup de difficultés pour achever les produits de cette réalisation. Par conséquent, une plus grande appropriation du processus est requise et il leur appartient de capitaliser les acquis et déployer les ressources nécessaires pour avoir les produits conformément à leurs responsabilités respectives.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

Le manque de coordination des actions entre le Ministère de la Justice et celui en charge de l'Emploi et du Travail handicape l'utilisation des produits enregistrés. Il est alors important de voir cet aspect et de s'assurer que le noyau de personnes formées partage les informations et les connaissances nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

L'irrégularité de la production des rapports sur les NIT par les mandants (gouvernement, partenaires sociaux) est constatée et se justifie en partie par une insuffisance de ressources humaines qualifiées et financières et de l'absence d'un mécanisme opérationnel de suivi du processus.

E. Risques et opportunités émergentes

L'instabilité au niveau des organisations des mandants constitue un risque énorme. Par ailleurs, l'inexistence d'une politique de transfert de connaissances et de motivation des personnes formées pourrait entraver la continuité des actions entreprises et pourrait empêcher l'atteinte des objectifs. Par contre, l'engagement du Ministère en charge de l'Emploi à faire avancer l'agenda du travail décent constitue une opportunité importante pour l'application effective des normes internationales du travail.

4.2.9 Réalisation 3.4 : Les Normes Internationales du travail sont appliquées et le Code du Travail et d'autres textes législatifs révisés en conséquences

Tableau 12 : Le tableau ci-après détaille les résultats obtenus à l'égard des objectifs prioritaires visant à l'atteinte de la réalisation 3.4

Indicateurs de Résultats	Valeur d'atteinte de l'objectif	Commentaires des répondants	Commentaires de l'OIT
A. Adéquation des ressources	4,5	- Disponibilité des ressources	- Ressources allouées adéquates aux produits enregistrés
B. Réalisation des produits	5,0	- Appuis conséquents apportés par le BIT	- Avancée significative en termes de produits achevés
C. Utilisation des produits pour les publics concernés	4,0	- Manque de connaissance du nouveau Code de travail	- Nécessité d'une plus forte sensibilisation pour amener les acteurs du monde du travail à l'application du nouveau code de travail
D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés	4,5	- Code de Travail révisé même tardivement - Sensibilisation en cours mais encore insuffisante - PAN de lutte contre le travail des enfants élaboré et adopté	- Efforts des mandants, notamment du Ministère en charge de l'Emploi, appréciables dans le cadre du renforcement du Cadre légal et institutionnel du pays - Code de Travail révisé, adopté et promulgué - PAN de lutte contre le travail des enfants non seulement élaboré et adopté mais mis en œuvre à travers le projet GAP/IPEC/BIT
E. Risques et opportunités émergentes	4,0	- Risques liés au non-respect des textes ratifiés	- Risque : Problème de fonctionnement du CCTE - Opportunité : Importance de la lutte contre le travail des enfants au niveau mondial, existence des projets d'appui à la réinsertion des jeunes pour éliminer le travail des enfants
Total score	23		
Commentaire de l'évaluateur : Moyenne obtenue 4,6			

A. Adéquation des ressources

Des ressources sont disponibles pour la mise en œuvre de cette réalisation mais le besoin de mobiliser des moyens financiers complémentaires se fait encore ressentir surtout pour la préparation de la prochaine phase.

B. Réalisation des produits

Cette réalisation 3.4 a enregistré une avancée significative en termes de produits achevés suite aux appuis conséquents apportés par le BIT.

C. Utilisation des produits par les publics concernés

Un manque de connaissance du nouveau Code de travail et des textes législatifs se fait fortement ressentir malgré l'élaboration et la diffusion des outils de communication tels que le recueil des instruments internationaux et de la législation nationale. Il est alors nécessaire de renforcer les efforts de sensibilisation et de formation en vue de l'application du nouveau code de travail.

D. Progrès réalisés par rapport aux objectifs affichés

Les mandants, notamment le Ministère en charge de l'Emploi ont déployé des efforts appréciables dans le cadre du renforcement du cadre légal et institutionnel du pays. Entre autres, le Code de Travail est révisé, adopté et promulgué ; le PAN de lutte contre le travail des enfants mis en œuvre à travers le projet GAP/IPEC/BIT pour soutenir les ratifications de la convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants en mars 2004. Il est aussi utile de mentionner les appuis considérables aux agents des secteurs divers en moyens matériels afin de faciliter l'accomplissement de leurs tâches.

Les capacités des mandants ont été renforcées pour appuyer le processus de ratification de la C. 144 avec le concours du BIT et les textes réglementaires relatifs à cette convention sont élaborés dans un cadre tripartite. Les mandants étaient également formés sur l'élaboration des rapports selon l'Art 22.

Le Plan d'Action National de Lutte contre le Travail des Enfants qui est en parfaite cohérence avec les normes internationales est validé en Conseil de Ministres et un Comité Directeur National (CDN) et trois comités insulaires sont créés pour sa mise en œuvre effective. Cette mise en œuvre s'est concrétisée à travers le projet GAP/IPEC/BIT. Dans ce cadre, il y a lieu de citer les résultats suivants :

- Les mandants sont fortement sensibilisés et formés sur les mesures urgentes à prendre pour éliminer les pires formes du travail des enfants aux Comores
- Les juges des enfants des Iles, les gendarmes, les polices et les chefs d'établissements scolaires sont formés sur les mécanismes de lutte contre le travail des enfants
- Des brigades et unités de polices sont identifiées et mises en place dans les trois Iles pour renforcer cette lutte
- Des activités de mobilisation et de sensibilisation contre le travail des enfants sont intégrées dans le plan de travail des partenaires sociaux (OPACO et CTC) et effectivement menées au niveau des trois îles de l'Union.
- Des études d'identification des différents types de travail des enfants aux Comores sont effectuées et une liste des travaux dangereux et des pires formes de travail est établie, validée et adoptée par le Conseil des Ministres.
- L'appropriation nationale de la lutte contre les pires formes du travail des enfants est effective par la prise en compte de la thématique dans les médias et dans les espaces scolaires.
- Des aspects et des actions de lutte contre le travail des enfants, y compris pour les filles, sont intégrés dans le plan cadre quinquennal 2011-2015 et le programme annuel 2012 du gouvernement.
- Un représentant de la Direction du Travail a participé au cours intitulé "L'éducation pour tous et l'éradication du travail des enfants: un enjeu global à deux facettes" au Centre de Turin sur financement du BIT.

En outre, Un recueil intitulé « Droit de l'enfant et de la femme » est aussi publié avec l'appui de l'UNICEF pour améliorer l'environnement juridique et judiciaire en faveur des enfants et des femmes. Cet outil de travail juridique a pour but de vulgariser les principaux instruments internationaux et la législation nationale qui protègent les droits des enfants et de faciliter les travaux de réforme en vue d'harmoniser la législation comorienne par rapport aux normes internationales.

E. Risques et opportunités émergentes

Le problème de fonctionnement du CCTE constitue un risque majeur pouvant entraver l'atteinte des objectifs liés à cette réalisation. Parmi les opportunités, il convient de citer l'importance de la lutte contre le travail des enfants au niveau mondial et l'existence des projets d'appui à la réinsertion des jeunes pour éliminer le travail des enfants qui peuvent aider à la mobilisation des ressources dans le cadre de cette réalisation.

5. Conclusion

Les troubles politiques récurrents ont engendré le retard de développement des Comores et une situation économique difficile, en particulier pour les couches de la population les plus vulnérables. Cette situation marquée par une grave dégradation des conditions sociales a amené le pays à focaliser beaucoup plus ses efforts sur l'aspect social du développement. Ainsi, le PPTD qui est élaboré avec la participation active des mandants et des autres partenaires, est pertinent et répond aux besoins du pays. D'une manière générale, les produits et les réalisations sont en cohérence avec les priorités définies et le programme est aligné aux documents de référence tels que la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCRP), l'UNDAF et l'Agenda pour le Travail Décemment en Afrique.

Des efforts considérables ont été déployés dans le cadre des 9 réalisations initialement prévues et le pays a enregistré des avancées significatives en matière d'engagement dans la promotion du travail décent mais le principal défi à relever est d'accorder à l'emploi une considération particulière en matière d'affectation de ressources. Les actions réalisées ou en cours visant à promouvoir le travail décent confirme la détermination des mandants tripartites à placer l'emploi au cœur des politiques et stratégies de développement et de lutte contre la pauvreté. En ce qui concerne les partenaires sociaux, ils ont témoigné de leur volonté à faire avancer l'agenda du travail décent et à devenir de véritables forces de proposition aptes à influencer sur les grandes décisions relatives au développement économique et social du pays.

Cependant, il y a des lacunes et des faiblesses à considérer pour pouvoir atteindre les objectifs fixés dans le temps. En effet, plusieurs produits ne sont pas encore achevés suite à la faiblesse des capacités techniques et institutionnelles des organisations des mandants et faute d'engagement (mandants et acteurs-clé) qui se traduit par le manque de ressources humaines compétentes et de ressources financières mises à la disposition du programme. La mise en place tardive et le défaut de fonctionnement du Comité de suivi handicape aussi fortement la mise en œuvre du PPTD dans la mesure où il n'existe pas de coordination des actions ni de stratégies de mobilisation de ressources et de partage de connaissances.

La revue révèle la nécessité d'entreprendre des efforts considérables pour capitaliser les acquis, saisir les opportunités et faire face à ces contraintes pour le succès du PPTD. La poursuite des actions de tous les partenaires concernés tels que le BIT en matière de renforcement de capacités techniques et organisationnelles des mandants tripartites est également nécessaire pour renforcer la pérennisation des actions.

6. Enseignements tirés

La revue du PPTD a permis de tirer que les conditions requises pour la réussite du PPTD sont les suivantes :

- ❖ ***Stabilité politique et institutionnelle du pays*** : La déstructuration des services publics dans le pays en raison des crises à répétition depuis l'indépendance a engendré l'absence d'une harmonie de gouvernance en termes de politiques et de stratégies de développement, notamment dans les domaines de l'emploi et du travail. La stratégie indiquée serait d'avoir un ancrage institutionnel stable permettant au pays d'enregistrer une avancée significative dans l'application des normes internationales du travail.
- ❖ ***Stabilité institutionnelle au niveau des organisations des mandants tripartites*** : La réussite de la mise en œuvre du programme dépend en grande partie de la stabilité institutionnelle des parties prenantes, notamment des mandants tripartites. En effet, l'absence d'une politique de gestion de ressources humaines et de connaissances handicape fortement l'atteinte des résultats escomptés car les actions de renforcement des capacités risquent d'être dévalorisées par la mobilité fréquente au sein des organisations des mandants.
- ❖ ***Forte implication des mandants et des acteurs clé à la mise en œuvre du programme*** : C'est une condition sine qua non pour la réussite du PPTD. Cette implication pourrait se concrétiser en dotation de ressources humaines, matérielles, financières ; à la participation au processus de mise en œuvre, de mobilisation de ressources, de suivi et d'évaluation ; à l'émission des propositions pertinentes etc.
- ❖ ***Existence d'une structure de gestion et de suivi du programme*** : Le succès du programme nécessite non seulement la mise en place officielle de cette structure mais surtout son opérationnalisation à travers la définition et la mise en œuvre des stratégies de gestion, de coordination, de mobilisation de ressources, de partage de connaissances, de suivi évaluation.
- ❖ ***Capitalisation des acquis*** : L'atteinte des objectifs du programme nécessite la capitalisation de tous les acquis enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du programme. Les meilleures pratiques peuvent être répliquées à grande échelle au niveau du pays en planifiant des activités innovatrices qui répondent aux besoins spécifiques des cibles.
- ❖ ***Effectivité du partenariat entre les mandants, Ministères-clé, la société civile et tous les partenaires techniques et financiers*** : Le renforcement du partenariat entre tous les acteurs-clé est une condition inévitable pour l'efficacité du programme. Des interventions spécialisées des partenaires suivant leur domaine de compétence ne feront que renforcer cette efficacité.

7. Recommandations

7.1 Recommandations générales

a. Dynamiser le Comité de suivi du PPTD et mettre en place un secrétariat permanent

Afin de résoudre les problèmes tels que le manque de communication et de coordination de la mise en œuvre, la dispersion des actions, la méconnaissance du PPTD et la faible appropriation, il est indiqué de dynamiser le Comité de suivi du PPTD.

Il s'agit ici de réviser la composition du Comité de suivi déjà mis en place officiellement en y intégrant la Direction de l'Emploi, les Ministères concernés par le programme (Education, Finances et Budget, Justice, Infrastructures), Commissariat Général au Plan et les partenaires (BIT, FNUAP, UNICEF, UE). Cette structure devrait donner les orientations stratégiques et prendre les décisions appropriées dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi évaluation du PPTD. L'effectivité de son fonctionnement requiert inévitablement la mise en place d'un secrétariat permanent, qui siègerait à la Direction de l'Emploi, dont le rôle consiste principalement à entreprendre les actions concrètes au quotidien conformément aux orientations du Comité.

Cet aspect de dynamisation devrait également considérer la mise en place des structures au niveau des îles en tant que Comités insulaires de suivi dont les membres seront les Points focaux des Ministères entre autres.

b. Renforcer les actions de mobilisation de ressources

L'élaboration d'une stratégie pertinente de mobilisation de ressources constitue l'élément-clé pour résoudre le problème d'insuffisance des ressources dans la mise en œuvre du PPTD. Ainsi, les membres du Comité de Suivi ont reçu une formation de base dans ce domaine et le BIT pourrait appuyer le pays en apportant son expertise en développant des outils pertinents tels que le tableau d'identification des bailleurs de fonds par priorité/résultat et les supports de communication pour renforcer les efforts de plaidoyer auprès des partenaires potentiels.

L'organisation d'une table ronde à cette fin pourrait aussi être envisagée afin de mobiliser tous les partenaires techniques et financiers à apporter les appuis nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Il s'agit aussi de mobiliser tous les partenaires à participer activement à la mise en œuvre effective du programme. Cependant, il convient de signaler qu'une telle activité est coûteuse et ne garantit pas l'obtention des résultats palpables. Ce serait plus adapté en cas d'urgence.

Dans tous les cas, il est indispensable de faire une analyse approfondie et appropriée pour déterminer les gaps en ressources dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD, élaborer et exécuter un plan de mobilisation des ressources requises.

Les mandants sont alors incités à doubler leurs efforts dans ce domaine et prendre les mesures adéquates avec l'appui du BIT.

Il s'agit aussi de saisir les opportunités de mobilisation de ressources engendrées par le statut de « Pays post-conflit » qui ouvre l'accès à des fonds spécifiques comme le Fonds de Consolidation de la Paix. Des actions concrètes sont prises au niveau du SNU pour coordonner cet aspect.

c. Poursuivre les actions de renforcement des capacités des mandants

La faiblesse des organisations des mandants due au manque de politique de Transfert de connaissances et de compétences, de relèvements et d'instabilité institutionnelle nécessite les actions telles que l'évaluation de la situation des organisations des mandants, la poursuite des actions de renforcement des capacités des mandants et l'élaboration d'un plan y relatif. Il est important d'élaborer un plan de renforcement des capacités des mandants sur la base d'une évaluation préalable. Le renforcement des capacités des acteurs au niveau des îles est aussi recommandé et le Ministère en charge de l'Emploi devrait assurer la programmation et la coordination des actions y relatives.

En même temps, il est nécessaire d'encourager les mandants tripartites à exploiter les acquis des activités de renforcement de capacités réalisées avec l'appui technique du BIT et des autres partenaires. Les bénéficiaires des formations jouent un rôle multiplicateur en tant que relais et vecteurs au niveau de leurs institutions et organisations respectives. Ils devraient être en mesure de partager leurs connaissances et de transmettre leurs acquis pour assurer l'efficacité et la continuité des actions dans le cadre de la mise en œuvre du programme. Dans ce cadre, un plan de dissémination des connaissances et de savoir nécessite d'être exigé aux mandants pour une large diffusion et un meilleur transfert de technologies.

Dans ce cadre de renforcement des capacités, il convient de mettre un accent particulier sur la dimension genre et d'exploiter les structures existantes pour appuyer la mise en œuvre du PPTD.

d. Définir des stratégies de partenariat

La définition des stratégies de développement de partenariat est inhérente pour l'efficacité de la mise en œuvre du PPTD. Ainsi, cet aspect devrait être inclus dans la mission du Comité de suivi à redynamiser. Par ailleurs, le partenariat entre les acteurs nationaux eux-mêmes et celui avec les organismes de développement sont à considérer pour une meilleure synergie des actions à entreprendre dans le cadre du programme.

e. Mettre en place un système d'information et de communication sur le PPTD

La revue a fait ressortir le manque de connaissance du PPTD au niveau des mandants et des partenaires malgré les efforts de sensibilisation et d'information déployés par le Ministère en charge de l'Emploi, de la CTC et de l'OPACO. Il serait alors important de mettre en place un système d'information et de communication pour que le programme soit connu par tous en vue d'une appropriation nationale. Il serait aussi fondamental de renforcer les outils de communication et d'information des mandants en les restructurant et optimisant pour mieux rendre visible les résultats et acquis de développement de capacités, et ce de manière à mobiliser davantage les acteurs et partenaires autour des questions pertinentes du travail décent.

f. Elaborer un plan de suivi et évaluation interne

Dans le but de rendre effective la mise en œuvre, il convient d'organiser des revues annuelles du programme par tous les acteurs-clé concernés afin de renforcer le système de suivi et évaluation. Pour ce faire, il faudra élaborer un plan de suivi et évaluation plus détaillé du PPTD qui intègre les indicateurs des effets, les baselines et les cibles annuelles.

Dans le même ordre d'idée, étendre la durée du PPTD jusqu'en 2014 dans le cadre de son alignement au SCRP.

g. Réviser les produits et activités du PPTD

Compte tenu des différentes contraintes identifiées et la période d'exécution du programme, il serait nécessaire de réviser les produits et activités définis initialement afin de concentrer les efforts sur ceux qui sont réalistes.

7.2 Recommandations par rapport aux priorités

Priorité 1 : « Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises »

- **Développer et encourager la promotion de l'emploi des jeunes dans le PPTD**

Les jeunes figurent parmi les groupes vulnérables et jouent un rôle capital pour le développement du pays. Il est alors important de renforcer l'aspect de promotion de l'emploi des jeunes dans le programme en mesurant les actions concrètes en termes de création d'emplois et en proposant des mesures appropriées. Entre autres, il convient de citer l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'emploi des jeunes, la mise en place d'un système de financement pérenne en faveur des jeunes entrepreneurs (Fonds National pour l'Emploi des jeunes et des femmes, etc.), la création d'un mécanisme d'appui à l'insertion professionnelle, la participation effective des jeunes dans le processus de mise en œuvre du PPTD. Ceci contribuerait à l'amélioration de la visibilité du programme et à la mobilisation de ressources supplémentaires.

- **Mettre en place un système d'information et d'orientation sur l'emploi**

Force est de constater qu'aucune source statistique sur l'emploi n'existe aux Comores et les quelques données disponibles prêtent à discussion. Le pays est en train de lancer le processus d'enquête 1- 2- 3 qui est une étape importante dans la mesure où des données statistiques sur l'emploi et le secteur informel seront rendues disponibles et cet effort nécessite d'être appuyé. En effet, il est nécessaire que le pays se dote d'un système d'information et d'orientation sur l'emploi fonctionnel et efficace pour renforcer l'atteinte des résultats attendus du PPTD et le suivi des tendances en matière de travail décent aux Comores.

▪ **Elaborer dans les meilleurs délais le Document Cadre de Politique Nationale de Formation Professionnelle et Technique**

L'élaboration d'un Document Cadre de Politique Nationale de Formation Professionnelle et Technique permettra de créer un cadre harmonisé pour répondre aux besoins ressentis dans le domaine, entre autres le renforcement des capacités des centres de formation professionnelle et technique et la prise en considération de l'adéquation formation emploi.

Priorité 2 : « Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores »

- Mettre en place un comité de suivi chargé de la réactualisation du DCPNPS
- Déclencher et accélérer le processus de mise en place d'une politique de protection sociale étant donné que le retard y relatif lié à la persistance des contraintes relatives au fonctionnement des caisses faute de suivi approprié et de coordination constitue un facteur de risque d'exclusion d'une majeure partie de la population de la protection sociale
- Institutionnaliser le département de sécurité sociale au sein du Ministère du Travail
- Intégrer la dimension protection sociale dans la SCRP lors de la revue à mi-parcours
- Unifier les Caisses de Retraite et de Protection Sociale par la réactualisation des textes
- Poursuivre le processus de restructuration des Caisses, entre autres par la tenue du Conseil d'Administration
- Favoriser l'accès des plus vulnérables au crédit à travers la sensibilisation des IMF sur l'importance de leur rôle dans la protection sociale et la mise en place d'un cadre de concertation entre les IMF et les organismes de protection sociale
- Renforcer la sensibilisation et le partenariat entre les entreprises, les syndicats des travailleurs et la DNLS
- Définir et promouvoir des mesures de précaution universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail
- Développer des supports en langue nationale dans le cadre de la lutte contre les IST, le VIH et le Sida afin d'élargir le public cible lors des séances de sensibilisation.

Priorité 3 : « Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail »

- Procéder à l'alignement des textes nationaux aux conventions internationales (C.97, C.144, C.154 etc.)
- Renforcer les appuis du BIT en matière de normes internationales du travail
- Appuyer la formation des 16 inspecteurs de travail et des 30 contrôleurs au niveau des trois îles
- Sensibiliser les autorités nationales et insulaires à formuler et appliquer des sanctions négatives à l'égard des entreprises qui violent gravement la législation nationale en matière de travail, par exemple par la non attribution des marchés publics
- Mener une forte sensibilisation pour convaincre les employeurs à affilier leurs employés à la caisse de retraite et de prévoyance sociale. Il convient également de considérer les travailleurs du secteur informel dans le domaine de protection sociale
- Intensifier les actions de prévention, de retrait et d'accompagnement pour éliminer les pires formes du travail des enfants.

- Intensifier les efforts pour renforcer le dialogue social : Le pays a enregistré des avancées significatives en matière de dialogue social mais il convient de poursuivre les efforts entrepris pour un meilleur résultat. Les mandants tripartites devraient respecter leurs engagements respectifs dans une optique de développement des mécanismes de concertation.

8. Perspectives

La revue a permis aux parties prenantes d'exprimer leur volonté à apporter leur contribution au développement et à la mise en œuvre du PPTD à travers des propositions pertinentes. Ainsi, les objectifs du programme pourraient être atteints si tous les acteurs-clé s'approprient effectivement du processus de sa mise en œuvre et si le Comité de suivi et son secrétariat permanent jouent convenablement leurs rôles une fois restructuré et redynamisé.

BIBLIOGRAPHIE

- Programme Pays pour le Travail Décent des Comores 2010-2013.
- Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté 2010-2014.
- Agenda du Travail Décent en Afrique : 2007-2015. Onzième Réunion Régionale Africaine, Addis-Abeba, Ethiopie. Avril 2007.
- Lettres de mission (Ministère de l'Emploi et du Travail, Ministère de la Justice et de la Fonction Publique).
- Pauvreté, Inégalité et Marché du Travail dans l'Union des Comores. Eléments d'analyse fondés sur l'enquête intégrale auprès des ménages de 2004. Décembre 2005.
- Plan d'Action National pour l'Elimination des Pires Formes de Travail des Enfants aux Comores. PAN 2010-2015.
- Rapport annuel de l'ANPI 2011.
- Rapport d'activités de la Caisse de Retraites des Comores 2010-2011.
- Rapport d'activités. Grand Salon de l'Emploi. Moroni, du 26 au 28 février 2012.
- Rapport du Directeur Général de l'OIT, « S'affranchir de la pauvreté par le travail ». Conférence Internationale du Travail, 91^{ème} session 2003.
- Rapport du projet APROJEC. Juin 2010-Mars 2012.
- Rapport général. Conseil d'Administration Constituant de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Novembre 2011.
- Recueil des instruments internationaux et de la législation nationale. Droits de l'enfant et de la femme. Mai 2009.
- Revue à mi-parcours de l'UNDAF 2008-2012.

Annexe 1 : Etat de réalisation des produits

Priorité 1: Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises

Réalisations/Produits	Statut	Progrès réalisés	Problèmes rencontrés	Recommandations
Réalisation 1.1 : Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre				
Les textes législatifs et réglementaires pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi sont adoptés, toutes en conformité avec les conventions ratifiées dont la C.122	En Cours	- Processus d'actualisation du DCDPNE lancé	- Non adoption de la loi d'application du DCPNE	- Poursuivre le processus d'actualisation - Préparer le processus d'adoption de la loi d'application
Une stratégie et un plan d'action pilote pour la promotion de l'emploi sont élaborés et mis en place	Non achevé		- Attente de la mise en place de la Maison de l'Emploi qui est en cours de construction	- Stratégie et plan d'action pilote à élaborer par le Ministère en charge de l'Emploi
La loi sur les coopératives est développée	Non achevé	- Plan directeur en cours d'élaboration		- Produit à revoir
Une politique et une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'emploi des jeunes sont formulées et mises en œuvres basées sur la C.111	En Cours	- Termes de Références élaborés, consultation en cours		
L'Union des Comores dispose de procédures claires et sécurisantes en matière d'investissements et de création d'emploi	Achevé	- ANPI mise en place et opérationnelle		
La politique de l'Emploi et son lien avec l'investissement figure en bonne place dans la SCRP	Achevé	- Dimension emploi stipulée dans l'Objectif spécifique 2 de l'Axe 3 de la SCRP		

Un système d'information et de suivi du développement sur le marché du travail avec ses aspects divers est en place et opérationnel	Non achevé			- Produit à revoir
Realisation1.2 : La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi				
Le Document de Cadre de la politique nationale de formation professionnelle est adopté et mis en œuvre	Non achevé	- Signature du Programme Devis N01 du Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle incluant ce document	- Retard dû à l'Assistance Technique en charge du « Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle »	- Accélérer le démarrage du projet « Appui à la Formation Technique et Professionnelle, notamment le cadre institutionnelle ».
Les structures de formation existantes sont réhabilitées, et des programmes sont mis en place	Non achevé			- Produit à revoir
Des programmes de qualification des jeunes et des femmes sont développés pour les métiers ruraux et urbains	Achévé	- Création d'un réseau de partenaires stratégiques : Centres de Formation Professionnelles, CCIA des 3 îles, associations des jeunes et des femmes, aux niveaux national et insulaire - Formation des jeunes et femmes dans les 3 îles à travers le projet APROJEC - Mise en place des dispositifs de création d'emploi à travers le projet APROJEC		Mobiliser plus de ressources pour permettre la poursuite des actions
L'approche HIMO est intégrée dans les programmes des structures de formation professionnelle, et des campagnes de sensibilisation/formation sont développées au profit des organisations professionnelles	Non achevé		- Conclusion du contrat prévu entre la CCIA de Ngazidja et le BIT non réalisée suite au changement des dirigeants de la CCIA	- Produit à revoir

Un système d'éducation et de formation sur les coopératives est mis en place en accord avec la recommandation 193 de l'OIT	Non achevé			- Produit à revoir
Des mécanismes de financement viables et cohérents sont mis en place en faveur des PME, y compris les coopératives, et des porteurs de projets, en collaboration avec les banques et institutions de micro finance du pays	En cours	<ul style="list-style-type: none"> - Convention entre MECK Moroni et Initiative Femme de Moroni (IFMCO) - Convention entre Amie et les Sanduks en faveur des jeunes, - Convention entre PAFIC et MECK 		<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre le processus - Assurer le suivi
Les partenaires sociaux sont renforcés dans leur capacité de concevoir et de fournir des services de formation adaptés à leurs membres	Achévé	<ul style="list-style-type: none"> - Plans de développement stratégique des partenaires sociaux mis à jour avec l'appui technique du BIT - Renforcement des capacités des partenaires sociaux au niveau national, régional et auprès du Centre de formation du BIT à Turin 		

Priorité 2 : Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores

Réalisations/Produits	Statut	Progrès réalisés	Problèmes rencontrés	Recommandations
Réalisation 2.1. Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée				
La politique nationale de protection sociale est élaborée avec la participation des partenaires sociaux et d'autres acteurs dans le domaine.	Non achevé	<ul style="list-style-type: none"> - DCPNPS existant depuis nov. 2007 - Processus d'actualisation du DCPNPS initié par le Ministère en charge de l'Emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de suivi depuis 2007 - Problèmes de leadership (ministère du travail, ministère de la fonction publique, ministère de la santé) - Absence de vulgarisation du document - Tous les aspects sociaux n'ont pas 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un comité de suivi chargé de la réactualisation du DCPNPS

			<p>été pris en compte par le document (pauvreté, assurance maladie, secteur informel, veuve, orphelins, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence d'harmonisation des actions des acteurs sociaux (Meck, sanduck, mutuelle de santé.....) - Direction de la protection sociale pas fonctionnelle 	
La politique nationale de protection sociale est intégrée dans le DSCR	Non achevé		<ul style="list-style-type: none"> - Dimension protection sociale initialement prévue être intégrée dans la SCR mais supprimée à la dernière minute 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer cette dimension lors de la revue à mi parcours de la SCR
Un cadre légal concernant la protection sociale est élaboré et adopté avec la participation des partenaires tripartites	Une partie achevée	<ul style="list-style-type: none"> - Texte portant sur la création d'un département de la Sécurité sociale au Ministère du travail élaboré - Création de ce département prévue dans le nouveau cadre organique (2012) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cadre organique pas effectif 	Institutionnaliser le département de sécurité sociale au ministère du travail
Les instruments relatifs à la protection sociale sont ratifiés	Non achevé			<ul style="list-style-type: none"> - Produit à revoir
Réalisation 2.2 : Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale				
Caisse de retraite et caisse de prévoyance sociale restructurées et renforcées	En cours	<ul style="list-style-type: none"> - Restructuration de la caisse de prévoyance sociale. - Tenue prochaine du Conseil d'Administration (CA) - Forte mobilisation de ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de CA depuis la crise séparatiste d'Anjouan - Textes datant de l'époque coloniale, inadaptés - Les plus 	<ul style="list-style-type: none"> - Tenir le CA comme prévu afin de poursuivre la restructuration et le renforcement des caisses - Déclencher le processus d'élaboration de nouveaux textes portant sur le statut des institutions de protection sociale

			vulnérables ne sont pas les premiers bénéficiaires de ces fonds	
Les rôles des autres acteurs actifs dans le domaine de la protection sociale sont clarifiés, et ces acteurs renforcés	Non achevé			<ul style="list-style-type: none"> - Réunir tous les acteurs concernés - Sensibiliser des IMF sur l'importance de leur rôle dans la protection sociale - Mettre en place un cadre de concertation entre les IMF et les organismes de protection sociale pour favoriser l'accès des plus vulnérables aux crédits
Réalisation 2.3 : La communication pour le changement de comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicale et patronale est développée				
Des éducateurs pairs et un noyau de personnel compétent dans la prévention des IST et de l'infection à VIH au sein des 18 syndicats de la CTC et des 20 entreprises OPACO sont formés	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> - Des pairs éducateurs formés - Activités de sensibilisation menées auprès des travailleurs et employeurs - Dépistages volontaires effectués 	<ul style="list-style-type: none"> - Ressources insuffisantes - Sensibilisation limitée géographiquement (Gde Comores) 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la sensibilisation au niveau des autres îles - Renforcer le partenariat avec la DNLS
Des politiques et des programmes de prévention du VIH en milieu du travail sont élaborés et mis en œuvre dans les 18 organisations syndicales et 20 entreprises	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de prévention du VIH mise en place dans certaines entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de suivi - Absence de personnes ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer le partenariat entre les entreprises, les syndicats des travailleurs et la DNLS
Des outils de formation, d'information, d'éducation et de communication sur les IST et les VIH, adaptés au milieu de travail comorien sont élaborés, produits et diffusés	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> - Guides de sensibilisation (CD Room, affiches, livres, etc.) disponibles et diffusés 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de version en langue nationale - Accès très limité 	<ul style="list-style-type: none"> - Traduire des supports de communication et d'information en langue nationale - Elargir le public cible
Des mesures de précaution universelles comme meilleur moyen de prévention du VIH en milieu de travail sont élaborées et promues	Une partie achevée	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des droits des PVVIH par le nouveau code du travail - Projet de loi de protection des droits PVVIH 		<ul style="list-style-type: none"> - Initier le processus de promotion de la R200 - Elaborer et mettre en œuvre les mesures de précaution universelles

Priorité 3 : Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail

Réalisations/Produits	Statut	Progrès réalisés	Problèmes rencontrés	Recommandations
Réalisation 3.1 Conseil Supérieur du Travail et le comité paritaire sont institutionnalisés et redynamisés				
Le CSTE est restructuré et opérationnel.	Achevé	- CCTE mis en place officiellement	- Problème financier lié aux coûts de la nouvelle structure - Structure non opérationnelle	- Impliquer le Ministère des finances pour un apport financier substantiel au programme - Accélérer l'opérationnalisation du Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire
Un budget est alloué et disponible pour le CSTE	Non achevé			
La C.144 sur le dialogue social est ratifiée et appliquée	Non achevé	- Renforcement des capacités des mandants effectué à travers les ateliers de sensibilisation et de formation organisés par le BIT - Poursuite du processus		Continuer de faire recours à l'appui technique du BIT
Réalisation 3.2 Le dialogue social entre les mandants tripartites et les autres acteurs est effectif				
Les représentants de l'Etat, des partenaires sociaux, de l'Assemblée Nationale et d'autres acteurs sont sensibilisés et formés sur le concept du dialogue social.	Une partie achevée	- Renforcement des capacités des mandants à travers des ateliers de formation sur le dialogue social organisés par le BIT et les mandants eux-mêmes		- Poursuivre les efforts des mandants dans la formation des acteurs sur le concept du dialogue social
Les relations entre employeurs du secteur privé et la CTC sont nettement améliorées avec la liberté pour les travailleurs de s'organiser	Achevé	- Amélioration constatée		- Besoin de maintenir voire renforcer les efforts
Un état des lieux du dialogue social est réalisé	Non achevé			A réaliser
Les représentants des médias et de la société civile sont formés sur le dialogue social et ses avantages	Non achevé			A réaliser

Une campagne de promotion du dialogue social et certains thèmes à l'ordre du jour envers la population est mise en place	Non achevé			A réaliser
Réalisation 3.3 L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective				
Les capacités des mandants tripartites sur les normes internationales du travail sont renforcées	Achévé	- Un suivi par an effectué	- Non respect des engagements pris par les parties concernées	-
Le rapport Art. 22 est établi par le Gouvernement avec l'apport des partenaires sociaux, et envoyé régulièrement	Achévé	- Rapports sur les NIT rédigés et envoyés par le Gouvernement		- Poursuivre l'envoi régulier par le Gouvernement et les partenaires sociaux
Un suivi efficace est donné aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT	Achévé	- Rapport annuel du Ministère sur l'application des NIT élaboré et envoyé		- Poursuivre l'envoi régulier par le Ministère en charge de l'Emploi
Les normes internationales du travail sont intégrées dans les décisions judiciaires et une jurisprudence cohérente est établie	Achévé	- Système judiciaire aligné aux normes internationales du travail - Lois adoptées pour ratifier les Conventions Internationales - Recueil des instruments internationaux et de la législation nationale disponible pour harmoniser les textes en vigueur		Renforcer davantage les capacités des agents du système judiciaire/ inspecteurs de travail sur les normes internationales du travail
Réalisation 3.4 Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code de Travail et autres textes législatifs révisés				
Le code du travail est révisé, et des textes juridiques pertinents conformément aux conventions ratifiées sur une base tripartite sont adoptés	Achévé	- Nouveau code disponible en 2012		- Faire connaître le nouveau Code de Travail au Public à travers une large diffusion
De nouvelles conventions internationales du travail sont ratifiées	Non achevé		- Non opérationnalisation du CCTE	- Rechercher les moyens pouvant appuyer l'opérationnalisation du CCTE

Une large sensibilisation sur le nouveau cadre juridique (national et international) du travail est menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs concernés	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation sur le nouveau cadre juridique du travail menée auprès des mandants tripartites et autres acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de la campagne 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la campagne - Sensibiliser les travailleurs du secteur informel
Le plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants est mis en oeuvre	Achevé	<ul style="list-style-type: none"> - PAN disponible et mis en œuvre à travers le projet IPEC/GAP avec l'appui du BIT 		<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la mise en œuvre du PAN

Annexe 2 : Liste des personnes contactées

1. M. Ali Hilali Said, Caisse de Prévoyance Sociale (Mohéli)
2. M. Ahamada Mbae Ibouroi, BIT
3. M. Ahmed A. Koudra, Directeur Exécutif – OPACO
4. M. Ahmed majani, CTC
5. M. Attoumane Boina Issa, Economiste National – PNUD
6. M. Charkane Houmadi, Inspecteur du Travail
7. M. Dahilou Omar, Commissaire chargé de l'Emploi et du Travail (Anjouan)
8. M. Daoud saidali Tohir, Directeur Général ANPI
9. M. Idiamine Nadhoiri, Projet APROJEC (ONUDI)
10. M. Idouay Abdallah, CTC
11. M. Joël Ahmed Ben Ali, Inspecteur du Travail
12. M. Madi Omar, Inspecteur du Travail
13. M. Nailat Bahati Mohamed Issa, Fédération Nationale des Mutuelles de Santé aux Comores
14. M. Salim Soulaïmana, Trésorier CTC
15. M. Toulaïbi M'sa Saidi, SG Ministère de l'Emploi-Travail
16. M. Zakariat, Directeur Régional du Plan (Mohéli)
17. Mme Asmine Mohamed Said, Direction Nationale de la Formation Professionnelle
18. Mme Farahati Moussa, Administrateur Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
19. Mme Fatoumia Kamaliddine, Directrice Caisse de Retraites des Comores
20. Mme Fatoumia Nassor Halifa, Chambre de Commerce
21. Mme Hadidja Thouene, Directrice de l'Emploi (Anjouan)
22. Mme Houssein Farahate, Chargé des Finances EGT/ VP –OPACO
23. Mme Koulouthoume Assoumani, Direction de l'Emploi et du Travail
24. Mme Nourou Swabahadine, DGA Ministère de l'Emploi et du Travail
25. Mme Soilha Achirafi, Direction Général Entreprenariat Féminin

Annexe 3 : Liste des participants à de l'atelier de revue du PPTD des Comores

N°	NOMS ET PRENOMS	FONCTION	ENTITE	ADRESSE MAIL
1	Siti KASSIM	Ministre de l'Emploi et du Travail	Union des Comores	kassimsiti@yahoo.fr
2	Susan	Représentante	UNICEF/SNU	
3	Alfeine Siti Soifiat TADJIDDINE	Commissaire Générale au Plan	CGP	Alfeine_soifiat@yahoo.fr
4	Ismael SAADI	Administrateur de programme	UNICEF	isaadi@unicef.org
5	Hadidja THOUENE	Directrice Régionale de l'Emploi et de l'Entreprenariat Féminin	Commissariat Emploi - ANJOUAN	hthouene@yahoo.fr
6	Koulouthoumi ASSOUMANI	Point focal –Projet IPEC	Ministère de l'Emploi et du Travail	kouloussoumani25@yahoo.fr
7	Farahati MOUSSA	Administrateur de la Caisse de Prévoyance Sociale	Caisse de Prévoyance Sociale	-
8	Monir MOUHIDINE	Responsable de Suivi-évaluation/PRCI	PRCI	Mhd_mnr@yahoo.fr
9	Zakaria DAYADI	Directeur Régional – Plan	PLAN -Mohéli	barzakaday@yahoo.fr
10	Amrane ABDEREMANE	Secrétaire Régional -CTC	CTC - ANJOUAN	amraneabderemane@yahoo.fr
11	Toufahati ABDOULHIMOU	Secrétaire Régional -CTC	CTC-Mohéli	-
12	Gugsa Yimer FARICE	Senior M&E Officer	BIT Addis Abeba	Farice@ilo.org
13	Ibrahima AHAMADA	Responsable Protection Sociale	Direction Nationale de la Solidarité	ibrahimaissilam@yahoo.fr
14	Keldi ABDOURAHIM	Consultant /CGP		keldiabdouroihiim@yahoo.fr
15	Asmine Mohamed SAID	Directrice Formation Professionnelle	Ministère de l'Emploi et du Travail	asminemkandzile@yahoo.fr
16	Idouay ABDALLAH	Secrétaire National Formation/éducation CTC	CTC	idouay25_issa@yahoo.fr
17	Warida HOUSSEINE	Direction enfant	Direction Nationale/P. Genre	warda.hou@yahoo.fr
18	Soilhiya ACHIRAFI	DG Entreprenariat Féminin	Direction de l'Entreprenariat Féminin	soilhiya.achirafi@hotmail.com
19	Djaanfar ABDOIROIHIME	DGPSP/ CGP	Commissariat Général au Plan	djaanfarae@yahoo.fr
20	Alhamidi ABDALLAH	Journaliste	ALBALAD	Alhamidio@yahoo.fr

21	Mohamed Taqui ABDALLAH	Directeur	Chambre de Commerce – NGAZIDJA	
22	Alexis DJANFAR	SG de JCI	JCI	Djinfardo@yahoo.fr
23	Hassani Moh. WASSIM	D Régional Emploi -NGAZIDJA	Commissariat Emploi	Wassim7@yahoo.fr
24	Zoubeiri MOHAMED	Point focal BIT	BIT Moroni	zoubeiri@ilo.org
25	Abdou ABDEREMANE	Journaliste	ORTC -Comores	Abderemane@hotmail.com
26	Nourou SWABAHADDINE	DNATE	MTEPPEF	nourouswabah@yahoo.fr
27	Lailine ZIDINE	DFPT Emploi Mohéli	MTEPPEF	
28	Toulaibi MSA SAIDI	Secrétaire Général	Ministère de l'Emploi et du Travail	toulaibi@yahoo.fr
29	Salim SOULAIMANA	Secrétaire Général	CTC	salimdjirame@yahoo.fr
30	A Mbae IBOUROI	ANP-IPEC	BIT	mbae@ilo.org
31	Abdou SALIM	Consultant	Privé	Abdousalim@hotmail.com
32	Mohamed AHMED	Directeur National	Ministère de l'Emploi et du Travail	imaniahmed@hotmail.com
33	Toimimou IBRAHIM	Président	Réseau National des jeunes	
34	Attoumane DHOIFFIR	SG	Commissariat Emploi - ANJOUAN	atoumanedhoiffiri@yahoo.fr
35	Clara Ramaromanana	Point focal S&E	BIT Madagascar	ramaromanana@ilo.org
36	Gilles Njike Njikam	Responsable M&E	BIT Yaoundé	njike@ilo.org

**Annexe 4 : Liste des participants à l'atelier de formation sur la Gestion axée sur les résultats,
le Suivi-Evaluation et la mobilisation de ressources**

N°	NOMS ET PRENOMS	FONCTION	ENTITE	ADRESSE MAIL
1	Mohamed AHMED	Directeur National	Ministère de l'Emploi et du Travail	imaniahmed@hotmail.com
2	Ahamada MBAE IB	ANP-BIT/IPEC	BIT - Moroni	Mbae@ilo.org
3	Hadidja THOUENE	Directeur Emploi Anjouan	Commissariat Emploi	hthouene@yahoo.fr
4	Assoumani KOULOUTHOUME	Point focal Projet IPEC	Ministère de l'EMPLOI	koullassoumani25@yahoo.fr
5	Zakaria DAYADJI	Directeur Plan/ Mohéli	Plan Mohéli	barzakaday@yahoo.fr
6	Asmine Moh. SAID	Directrice Nationale Formation Professionnelle	Ministère de l'Emploi et du Travail	asminemkandzile@yahoo.fr
7	Amrane ABDEREMANE	Secrétaire régional CTC/Anjouan	CTC	amraneabderemane@yahoo.fr
8	Toufahati ABDOULHAMOU	Secrétaire régional CTC/Mohéli	CTC	
9	Attoumane DHOIFFIR	S.G.	Commissariat de l'Emploi Anjouan	atoumanedhoiffiri@yahoo.fr
10	Zoubeiri MOHAMED	Point focal -BIT	BIT Moroni	zoubeiri@ilo.org
11	Soilhiya ACHIRAFI	Directeur Entreprenariat Féminin	Ministère de l'Emploi et du Travail	soilhiya.achirafi@hotmail.com
12	Laïline ZIDINE	Directeur Emploi Mohéli	Ministère de l'Emploi et du Travail	
13	Ibrahim AHAMADA	Responsable protection sociale	Direction nationale de la solidarité	ibrahimaissilam@yahoo.fr
14	Abdou El Anziz Mzé	Chargé de l'information	CTC	abdouelanzizemzemed@yahoo.fr
15	Abdou Salim	Consultant, chargé de revue PPTD	Consultant	abdousalim@hotmail.com
16	Hadidja BOINA	Point focal Gouvernance	Commissariat au Plan	moinahadidja10@yahoo.fr

17	Idouay ABDALLAH	Chargé de formation	CTC	idouay25_issa@yahoo.fr
18	Abderemane ABDOU	Journaliste	ORTC-Comores	Abthuma@otmail.com
19	Djaanfar ABDOUROIHIME	DGPSP	Commissariat Général au Plan	djaanfarea@yahoo.fr
20	Mistoihi ABDALLAH	Chef Service Communication	UCCIA	mistoihi@hotmail.com

Annexe 5 : Termes de référence de la revue du PPTD des Comores

1. Introduction

En 2008, l'Union des Comores s'est engagée à initier le processus d'élaboration du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) avec l'appui du BIT. En effet, le PPTD 2010-2013 est un programme élaboré par les mandants tripartites qui tend à renforcer voire appuyer les efforts nationaux, particulièrement les priorités nationales du pays telles que spécifiées dans la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté (SCRCP). 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. Ce document qui a vu la participation active des mandants tripartites, constitue également un outil indispensable à la programmation des réformes institutionnelles et légales requises pour l'amélioration de la gouvernance de l'emploi.

Ainsi, le PPTD des Comores contient trois priorités avec un certain nombre de réalisations à atteindre et des indicateurs de performance ont été identifiés pour les mesurer :

Priorité 1 : Promouvoir l'emploi par la professionnalisation de la formation et par l'optimisation de la compétitivité des entreprises.

Réalisation 1.1. *Des mesures pour la promotion de l'emploi sont mises en œuvre*

Réalisation 1.2. *La formation professionnelle est valorisée pour une meilleure compétitivité de l'emploi*

Priorité 2 : Développer et mettre en œuvre une politique de protection sociale aux Comores

Réalisation 2.1. *Une politique de protection sociale claire et durable est élaborée*

Réalisation 2.2. *Le cadre institutionnel est mis en conformité avec la nouvelle politique de protection sociale*

Réalisation 2.3. : *La Communication pour le Changement de Comportement en matière de prévention des IST et du VIH au sein des organisations syndicales et patronales est développée*

Priorité 3 : Appliquer les règles pratiques de la bonne gouvernance par le biais d'un dialogue social structuré et renforcé et respecter les normes internationales du travail.

Réalisation 3.1. *Le Conseil Supérieur du Travail et de l'Emploi et le Comité Paritaire sont institutionnalisés et redynamisés*

Réalisation 3.2. : *Le dialogue social entre les mandants tripartites et d'autres acteurs est effectif*

Réalisation 3.3. *L'application des Normes Internationales du Travail par les mandants tripartites est effective*

Réalisation 3.4 *Les Normes Internationales du Travail sont appliquées et le Code du Travail et autres textes législatifs révisés en conséquence*

A l'issue des différentes étapes de la phase d'élaboration du document, les mandants tripartites ont procédé à la validation du PPTD en décembre 2008 ainsi qu'à la signature officielle le 13 décembre 2010. Il convient alors de noter que la mise en œuvre du programme a commencé dès sa validation tripartite. Dans un souci

d'efficacité et d'efficience dans la mise en œuvre de ce programme, il est alors primordial de procéder à sa revue.

Suite à la demande des mandants tripartites comoriens, il sera lancé le processus d'évaluation à mi-parcours du PPTD des Comores avec l'appui du Bureau International du Travail (BIT). Cet exercice permettra de mesurer et d'analyser les résultats des interventions jusqu'alors, de tirer des leçons, d'ajuster le programme et donner des recommandations pertinentes qui ne peuvent que renforcer son succès. Un atelier tripartite de revue du PPTD se tiendra en août 2012 à Moroni.

2. Objectif global

La revue du PPTD vise à évaluer l'état d'avancement et les réalisations enregistrées pour la période de 2008 à juin 2012, à recenser les leçons apprises, à formuler les défis et recommandations importants pour améliorer la performance du programme et préparer ainsi la prochaine phase. Les résultats de la revue seront mis à la disposition des mandants tripartites, du BIT et de tous les autres partenaires. Ces résultats feront l'objet d'examen et de décisions appropriées lors de la réunion de revue organisée spécialement à cet effet.

3. Objectifs spécifiques

Plus particulièrement, la revue vise à :

- réviser la pertinence du document et vérifier sa conformité avec le contexte et les besoins du pays
- analyser les progrès enregistrés par rapport aux réalisations initialement définies
- analyser l'efficacité des stratégies et des partenariats ainsi que les différentes contraintes incluant l'aspect genre
- identifier les défis majeurs, les faiblesses et les forces du PPTD
- déterminer dans quelle mesure les réalisations du PPTD sont en corrélation avec les produits correspondants et vérifier leur lien avec l'Agenda du Travail Décent pour l'Afrique et le plan national de développement
- évaluer les capacités organisationnelles du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Entrepreneuriat Féminin, les partenaires sociaux dans une optique d'une meilleure coordination du programme
- analyser les capacités d'appui du Bureau de Pays de l'OIT et de mobilisation d'autres partenaires techniques et financiers des Comores dans la mise en œuvre du PPTD
- identifier les leçons apprises en vue de la préparation de la prochaine phase.

4. Parties prenantes

La revue du PPTD est un outil de gestion pertinent qui verra la participation des parties prenantes impliquées dans la conception et le développement du document, à savoir les mandants tripartites et tous les partenaires jugés importants avec l'appui du BIT.

5. Méthodologie

La méthodologie pour mener cette activité sera basée sur une revue documentaire à compléter par des entretiens de groupe ou individuels avec toutes les parties prenantes et en prenant en considération les objectifs de la revue.

Il est nécessaire de créer un Comité de lecture pour assurer la qualité du rapport établi par le consultant qui sera le document de travail de la revue.

Par ailleurs, le consultant devrait veiller à intégrer dans le rapport les réponses aux questions-clé de la revue listées ci-après :

A. Pertinence et cohérence du PPTD

- Dans quelle mesure le PPTD contribue t-il à atteindre les objectifs fixés dans l'Agenda du Travail Décent pour l'Afrique ?
- Dans quelle mesure le PPTD s'aligne t-il aux priorités du plan de développement national et celles des mandants ?
- Y a-t-il une cohérence et une approche intégrée dans les stratégies du PPTD ?

B. Capacités des mandants tripartites

- Les ressources et les efforts des mandants tripartites sont-ils bien organisés pour appuyer l'atteinte des résultats prévus dans le PPTD ? Existe t-il des structures spécifiques d'appui au PPTD ? Quelles sont les ressources engagées pour la mise en œuvre du PPTD ?
- Quelles sont les réalisations des mandants tripartites dans la promotion du PPTD, notamment en terme de mobilisation de ressources ?
- Quelles sont les principales contraintes liées aux capacités des mandants tripartites qui entravent la mise en œuvre du PPTD ?
- Comment ces contraintes affectent-elles la réalisation du PPTD ? Quelles sont les mesures préconisées pour y faire face?

C. Capacités, avantages comparatifs et efficacité du BIT

- Les interventions du BIT appuient-elles directement les partenaires nationaux à prioriser le travail décent dans le pays ?
- Les interventions du BIT dans le contexte d'un effort national plus poussé contribuent-elles à appuyer les mandants dans leurs domaines d'intérêt ?
- Les appuis du BIT permettent-ils de combler les lacunes en termes de capacités et de créer des opportunités pour l'implication des mandants ?
- Les actions du BIT s'alignent-elles au PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles contribuent-elles à la réalisation des actions définies dans le plan de mise en œuvre du PPTD ?
- Est-ce que le BIT fournit des appuis adéquats au pays dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD ?
- Les actions de mobilisation de ressources sont-elles menées de manière efficace et efficiente ?

D. Partenariat, stratégies, relations inter agences

Les modalités de gestion et de gouvernance du PPTD sont-elles adéquates ?

- Les partenaires-clé de mise en œuvre comprennent et assument-ils leurs responsabilités correctement ?
- Est ce que les mandants appuient la mise en œuvre des stratégies du PPTD ?
- Existe-t-il une vision claire et des actions bien définies mises à la compréhension de tous les partenaires pour atteindre les objectifs du PPTD ?
- Y a-t-il une stratégie claire pour faciliter l'égalité genre et existe-t-il des liens avec les infrastructures nationales sur le genre ?

E. Gestion axée sur les résultats

- Le PPTD a-t-il défini des réalisations claires et une base d'évaluation des résultats ?
- Y a-t-il une relation logique entre les produits, les réalisations et les priorités ?
- Les priorités et les réalisations intègrent-elles le principe d'égalité basé sur le genre ?
- Existe-t-il un système de suivi et d'évaluation du programme et est-ce fonctionnel ? La structure y relative assure-t-elle le suivi effectif du programme ? Comment fonctionne le système de collecte de

données ? Les informations pertinentes sont-elles collectées systématiquement ? Les données sur le genre sont-elles considérées ? (préciser)

- A-t-on défini des mécanismes clairs de documentation des résultats et de mesure de la performance (plan de suivi évaluation comportant les indicateurs avec niveau de référence/baseline, cibles/target et résultats d'étape/milestones) ? Sont-ils appliqués ? Les réalisations enregistrées justifient-elles les ressources dépensées ?

G. Gestion et partage de connaissances (Knowledge management)

- La performance du programme est-elle efficacement suivie et communiquée ?
- Les informations sur le programme sont-elles partagées et facilement accessibles aux partenaires nationaux ?
- Les réseaux/systèmes de partage de connaissances au niveau national sont-ils utilisés et renforcés ?

H. Progrès réalisés

- Les activités et projets mis en œuvre se sont-ils alignés au PPTD ? Sinon, pourquoi ?
- Quels sont les produits enregistrés ?
- Dans quelle mesure les produits ont-ils contribué aux réalisations du PPTD ?
- Quels sont les progrès accomplis dans le cadre de l'atteinte des résultats ?
- Quelle est la contribution des partenaires nationaux et du BIT dans l'atteinte des résultats ?
- Quels sont les risques et les opportunités à tendance émergente ?
- Les activités entreprises ont-elles contribué aux réalisations sensibles au genre ?

I. Leçons apprises

- Quelles sont les bonnes pratiques apprises du programme et pouvant être appliquées au prochain PPTD du pays et celui des autres pays en Afrique ?
- Quelles sont les leçons apprises à adopter ou à éviter à la prochaine phase du PPTD aux Comores ?

PLAN DE TRAVAIL

Activités	Source d'information	Responsable	Durée
Revue documentaire	BIT Antananarivo/Unité de programmation	Consultant	4 jours
Consultation avec le staff du BP Antananarivo (Unité de programmation, Direction, Projets aux Comores) et du Bureau Régional du BIT pour l'Afrique	Réunion par Video, skype ou call conference	Consultant	0 jour
Réunions individuelles et en groupe avec le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Entrepreneuriat Féminin, l'OPACO, la CTC et les autres entités jugées importantes		Consultant	4 jours
Réunions individuelles et en groupe avec les mandants des îles Mohéli et Anjouan			6 jours
Réunion avec le Comité de Suivi du PPTD		Consultant	0.5 jour
Elaboration du draft de rapport et préparation de la présentation	-	Consultant	7 jours
Reproduction du draft du rapport		Consultant et CGP	0.5 jour
Transmission des rapports aux membres du comité de lecture et reunion du comité		Consultant	0 jour

Multiplication et distribution du rapport		CGP	1 jour
Préparation et facilitation de l'atelier de discussion et de validation des résultats et recommandations préliminaires des partenaires-clé		Consultant/ BP Antananarivo/ROAF	2 jours
Finalisation du rapport en tenant compte des recommandations de l'atelier de revue	Draft du rapport et document de synthèse de l'atelier de revue	Consultant	5 jours
Envoi du rapport final pour validation	Ultimes commentaires de toutes les parties prenantes	Consultant	0 jour

6. Durée de la consultation

Pour la réalisation des activités relatives à la revue du PPTD des Comores, il sera procédé au recrutement d'un Consultant national pendant **30 jours**, comme mentionné dans le tableau ci-dessus.

7. Produits attendus

Le Consultant fournira au BIT les documents suivants :

- Un draft de rapport de revue du PPTD à partager avec les mandants, les autres acteurs et le BIT.
- Un rapport final intégrant tous les commentaires et recommandations reçus.

Ces documents devraient être préalablement validés par le Comité de lecture avant envoi à toutes les parties prenantes.

8. Profil du consultant

Pour mener à bien cette mission, le consultant devra avoir le profil suivant :

- Avoir un diplôme d'études supérieures au moins Bac+5 en Economie ou dans un domaine similaire
- Connaissances et expériences dans le domaine de l'emploi et du travail
- Expériences confirmées dans le domaine d'évaluation
- Forte capacité d'analyse et de rédaction
- Aptitude à synthétiser les recherches et à tirer des recommandations
- Aptitude à communiquer et à travailler en équipe.