



Organisation Internationale du Travail



BURKINA FASO

REVUE FINALE DU PROGRAMME PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT (PPTD) 2012-2015 DU BURKINA FASO

Rapport Final

D^r SARAMBE Paul

Economiste-Planificateur

06 BP 10 024 Ouagadougou 06

Tél. : +226 25 46 12 65

Cel : +226 76 60 16 25/ 70 08 12 26

E-mail : paulsarbinso@gmail.com

Avril 2017

TABLE DES MATIÈRES

1. Résumé exécutif	5
2. Acronymes	10
3. Introduction	12
4. Description du PPTD et sa logique d'intervention	13
4.1. Description du PPTD	13
4.2. Logique d'intervention du PPTD	14
5. But, objectifs, champ et destinataires de la revue	15
5.1. But de la revue	15
5.2. Objectifs de la revue	15
5.3. Champ de la revue	15
5.4. Destinataires de la revue	16
6. Méthodologie de la revue et ses limites	17
6.1 Approche méthodologique	17
6.2 La phase de préparation	17
6.3 L'examen des documents	18
6.4 Les entretiens menés sur le terrain :	19
6.5. La rédaction du rapport	19
6.6. Les limites de l'évaluation (difficultés rencontrées)	20
7. Résultats de la revue	21
7.1. Pertinence et cohérence	21
7.2. Efficacité	25
7.3. Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion	29
7.4. Efficience	29
7.5. Impact	30

7.6. Viabilité _____	35
8. Conclusion _____	36
9. Recommandations _____	37
9.1. Au Gouvernement du Burkina Faso _____	37
9.2. Au syndicat de travailleurs du Burkina Faso _____	38
9.3. Au Patronat Burkinabè _____	39
9.4. Au Bureau international du Travail (BIT) _____	39
10. Leçons apprises et bonnes pratiques _____	41
11. Les annexes : _____	42
11.1 Une matrice des résultats ; produits et indicateurs de résultats _____	42
11.2 Activités réalisées pour chaque produit attendu _____	55
11.3 Termes de référence ; _____	85
11.4 Plan de travail durant la revue ; _____	98
11.5. Liste des personnes rencontrées _____	102
11.6. Références bibliographiques _____	104

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1 Situation des produits attendus du PPTD</i>	28
<i>Tableau 2 : Participation financière du BIT</i>	29
<i>Tableau 3 : Synthèse de la contribution financière des parties prenantes au PPTD de 2012 à 2015</i>	30
<i>Tableau 4 : Indemnité de stage</i>	32
<i>Tableau 5 : Changements induits spécifiquement au niveau de chaque résultat attendu</i>	33
<i>Tableau 6 : Synthèse des forces, faiblesses opportunités et menaces du PPTD</i>	35

1. Résumé exécutif

Le programme pays de promotion du travail décent 2012-2015 du Burkina Faso a été élaboré afin de contribuer aux objectifs nationaux de développement du pays. Ce programme devrait particulièrement s'appesantir sur les préoccupations nationales en matière de travail et d'emploi et œuvrer à la résolution de ces problèmes selon les directives du bureau international du travail (BIT).

Au terme de sa mise en œuvre, cette revue finale fut commanditée par le BIT et réalisée par un consultant recruté à cet effet. Cette évaluation a pour but de répondre à la politique du BIT en matière d'évaluation et poursuit la redevabilité ; l'amélioration ; et l'apprentissage comme objectifs. Les clients de la revue sont l'ensemble des parties prenantes au PPTD notamment les mandants tripartites, les partenaires d'exécution nationaux et le BIT. La revue a une portée nationale et couvre toutes les activités mises en œuvre au Burkina Faso dans le cadre du PPTD depuis 2012 jusqu'à ce jour par le BIT et ses mandants tripartites. Elle couvre également toutes les interventions du BIT (projets, actions financées sur fonds RBSA, RBTC ou d'autres sources de financement), l'appui technique, les formations, etc, fournis par le siège du BIT, le bureau régional, le bureau de pays, et le centre de Turin, les projets centralisés, régionaux ou sous-régionaux couvrant le Burkina Faso. La méthodologie mise en œuvre par le consultant fut bâtie sur deux principes (la participation et la coordination) et articulée autour de trois phases. La participation promue par le consultant a permis de rencontrer les parties prenantes au PPTD notamment les mandants tripartites (ministères du gouvernement, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs). La préparation de la mission a été la première phase de la mission. Elle a consisté essentiellement à la revue documentaire et à l'élaboration des outils de collecte de données. Après cette phase, le consultant a procédé à la collecte des informations nécessaires à l'élaboration du rapport. Cette seconde phase fut réservée à des entretiens avec les différentes personnes ressources du PPTD au si bien au Burkina qu'au niveau du BIT (Dakar et Abidjan via email). Enfin, le consultant a entamé la troisième phase consacrée à l'analyse des données recueillies et à la rédaction des différentes versions du rapport de l'étude (Provisoire et finale). Il importe de préciser que la dernière phase fut interrompue par une interphase consacrée à l'atelier d'orientation et de planification stratégique du programme - pays de promotion du travail décent du Burkina Faso tenu à l'Hôtel laico de Ouagadougou du 22 au 24 Février 2017. Cet atelier fut également le lieu de restitution du rapport provisoire de

la revue. A la suite de cet atelier, les observations et amendements reçues par le consultant lui ont permis d'améliorer le rapport provisoire et d'aboutir à ce document final.

A la fin de cette étude, les constats suivants se dégagent. Dans sa conception, le PPTD 2012-2015 du Burkina Faso a été pertinent car répondant aux besoins prioritaires des bénéficiaires en matière de travail et d'emploi. Le document a été élaboré de manière participative et la qualité du document est unanimement reconnue par tous les acteurs. Le programme fut également cohérent avec les différents référentiels nationaux de développement en l'occurrence la SCADD, la politique nationale du travail, la politique nationale de l'emploi, la politique nationale genre, la politique nationale de la protection sociale etc.

Cependant l'absence d'une structure de coordination pour la mise en œuvre des activités a entamé l'efficacité du programme. L'existence d'une telle structure permettrait d'élaborer des plans de travail annuels, de produire des rapports d'activités annuels, des rapports financiers... Ces documents auraient permis au consultant de faire le rapport entre activités réalisées et activités prévues pour apprécier de manière plus précise l'efficacité du programme. Certes les activités conduites par le BIT au Burkina Faso dans le cadre du PPTD ont été consignées dans un rapport mais elles ne permettent qu'une appréciation partielle de l'efficacité du programme. Au plan national aucun rapport d'activités de mise en œuvre du PPTD n'a été produit afin de permettre une appréciation des résultats atteints. Les rapports d'activités des ministères en charge du travail et de l'emploi traduisent la réalisation de leurs activités ministérielles sans faire référence au PPTD bien qu'elles contribuent indirectement à la réalisation des objectifs de ce programme. Il en est de même du patronat burkinabè et de l'unité d'action syndicale (UAS) du Burkina. Le consultant est donc objectivement limité dans l'appréciation de l'efficacité du programme et ne peut fournir un taux de réalisation. Néanmoins, l'on retient que de nombreuses activités couvrant aux objectifs du PPTD ont été réalisées par le BIT et les mandants tripartites au Burkina Faso. Tout comme la mesure de l'efficacité, celle de l'efficience du programme a connu les mêmes limites (l'inexistence d'une structure de coordination du PPTD., l'absence de rapport financier relatif au programme au plan national, la non spécification des moyens autres que financières entrant dans la production des résultats du programme...). Les données financières partielles obtenues du BIT et du ministère en charge du travail ont permis au consultant de calculer le taux de mobilisation financière en faveur du programme (30,38%) et d'apprécier la contribution de chaque partie au regard des prévisions initiales. L'Etat du Burkina Faso a ainsi apporté 28,1% de la part contributive attendue et le BIT 33,59 %.

Par ailleurs, la mise en œuvre du PPTD au Burkina Faso à travers des activités non cordonnées a produit des effets non négligeables. Il s'agit de l'introduction du concept de travail décent dans le monde du travail Burkinabé, des efforts consentis par chaque mandant tripartite (Gouvernement, Patronat et syndicat de travailleurs) pour faire de ce concept une réalité au Burkina Faso, de l'amélioration des connaissances des objectifs et missions du BIT par les bénéficiaires des différentes activités de renforcement de capacité réalisées au Burkina et à l'étranger (Turin). La durabilité de ces effets sera fonction de l'évolution du climat social et du dialogue social entre les mandants tripartites. L'on peut cependant s'assurer de la perpétuité des connaissances acquises lors des formations du BIT, car ces acquis sont transmis et diffusés par les bénéficiaires.

De l'analyse des constats réalisés dans la mise en œuvre du programme, le consultant formule des recommandations suivantes :

○ **Au Gouvernement du Burkina Faso**

- Le gouvernement du Burkina Faso doit veiller à la mise en place des organes de pilotages et de suivi évaluation du programme de manière diligente afin que ces organes puissent jouer leur rôle durant la mise en œuvre du programme et non à la fin du programme comme ce fut le cas pour le dernier PPTD. Le gouvernement devra s'assurer du fonctionnement de ces organes conformément à leurs attributions et à l'approche GAR prônée par le BIT.
- Aussi, l'Etat devra organiser des ateliers d'appropriation nationale du PPTD dans les treize (13) régions du Burkina Faso. Des campagnes d'information et de communication à travers la presse audiovisuelle et écrite devront également être menées pour vulgariser le concept du travail décent mais également encourager sa mise en œuvre. Il s'agira de présenter le PPTD comme un document de référence national à l'ensemble des acteurs de la vie politique et socioéconomique du Pays. Le PPTD étant un document pays et non ministériel, la promotion du travail décent ne doit plus être perçue comme le document d'un seul ministère en l'occurrence, celui en charge du travail mais plutôt comme celui de tous les ministères, institutions, programmes et projets de développement, collectivités territoriales (régions et communes) etc.
- Le gouvernement du Burkina Faso doit présenter un projet de loi à l'assemblée nationale visant la relecture du code du travail. Cette relecture aura pour objectif de

conformer le code aux normes internationales du travail notamment aux exigences du travail décent.

- Par ailleurs, l'Etat Burkinabè devra mettre en place des mesures incitatives pour le patronat burkinabè. Il peut s'agir d'avantages fiscaux pour les meilleurs employeurs en termes de respect des normes du travail décent. A contrario, l'Etat doit être plus rigoureux en matière de violations des droits des travailleurs et prendre des mesures prévoyant des sanctions plus sévères à l'égard des employeurs contrevenant au code du travail.
- Enfin, l'Etat doit Insérer les critères de respect des normes de travail décent dans les conditions d'attribution des marchés publics. La fourniture d'une attestation de la Caisse nationale de sécurité (CNSS) comme document administratif lors du processus de passation des marchés demeure insuffisante. L'Etat burkinabè doit introduire d'autres critères tels que l'existence du matériel adéquat de travail (filets de sécurité pour les entreprises BTP, des casques, des bottes etc...)
- L'Etat Burkinabè doit améliorer sa contribution financière pour la mise en œuvre du prochain PPTD. Il faut aller au-delà de la volonté politique et marquer son adhésion au PPTD par une participation financière significative.

- **Au syndicat de travailleurs au Burkina Faso**

La mission principale des organisations syndicales de travail est de veiller aux intérêts matériels et moraux de leurs membres (les travailleurs). Le PPTD étant le creuset de la quasi-totalité des revendications syndicales, il importe d'interpeler le gouvernement et le BIT sur toute entrave à la réalisation de ce programme. Les représentants syndicaux doivent anticiper, alerter et non attendre et assister aux défaillances dans le processus de réalisation des objectifs du travail décent.

- **Au Patronat Burkinabè**

Les employeurs doivent s'inscrire dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail de leurs employés (revenus, sécurité sociale, cadre de travail etc.). En effet, il y va de leurs intérêts. Les démissions au sein des entreprises sont un indicateur de l'insuffisance du système de motivation interne et de la décadence de ces dernières.

Les employeurs doivent intégrer le délégué du personnel comme un partenaire et non comme un antagoniste. Cette perception est à changer. Le délégué du personnel devra être vu comme un partenaire interne du dialogue social entre l'employeur et ses collègues.

- **Au Bureau international du Travail (BIT)**

Les insuffisances constatées dans la mise en œuvre du PPTD de la part des acteurs nationaux ne devront pas éteindre la volonté du BIT d'accompagner le Burkina Faso dans l'atteinte des objectifs du PPTD. C'est une première expérience qui a produit des leçons qui bénéficieront à tous les acteurs dans le prochain PPTD. Le BIT doit poursuivre son appui technique (élaboration du prochain PPTD en tenant compte des forces et des faiblesses du précédent PPTD, formation des agents relevant des mandats tripartites, appui à l'élaboration de politiques, de plans stratégiques, de plans d'action de travail décent pour les institutions, collectivités territoriales...) et financier au Burkina Faso. Il devra également mener une supervision de la mise en œuvre du programme de travail décent au Burkina Faso afin d'attirer l'attention des acteurs locaux au moment opportun sur tout manquement qui pourrait entamer la mise en œuvre du programme.

2. Acronymes

ACI7	Conformité des lieux de travail au moyen de l'inspection de Travail, Importance 7
ACMT	Amélioration des conditions et du Milieu de Travail
ACT/EMP	Bureau des Activités pour les Employeurs de l'OIT
AMU	Assurance Maladie Universelle
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
BIT/VIH-SIDA	Programme du <i>BIT</i> sur le <i>VIH/SIDA</i>
CEJEDRAO	Renforcement des compétences pour l'emploi des jeunes et le développement rural en Afrique de l'Ouest
CMPNSSP	Commission Mixte Paritaire de Négociations Salariales du Secteur Privé
CNPB	Conseil National du Patronat Burkinabé
CNSS	Caisse Nationale de sécurité sociale
EMP/ENTREPRISE	Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise
EMP/POLICY	Département des politiques de l'Emploi
ETD/Dakar	Equipe d'appui technique au travail décent/Dakar
GERME	Gérer mieux mon entreprise
INSD	Institut National de la Statistique et de la Démographie
IPEC	Programme International pour l'Abolition du travail des enfants
LUTRENA	Projet régional de Lutte contre la Traite des Enfants en Afrique de l'Ouest et du Centre
MFPTPS	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale
MINEFID	Ministère de l'économie des finances et du développement
MJFPI	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'innovation
MPME	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
OIT	Organisation Internationale du Travail

PAMODEC	Projet d'appui à mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
PNDES	Plan National de Développement Economique et Social
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNG	Politique Nationale Genre
PNPS	Politique Nationale de Protection Sociale
PNT	Politique nationale du travail
PPTD	Programme par pays de Promotion du Travail Décent
PTF	Partenaire Technique et Financier
RBTC	Regular Budget for Technical Cooperation (Budget régulier pour la coopération technique)
SCADD	Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
SST	Sécurité et Santé au Travail
TURIN (CIF-OIT)	Centre International de Formation de l'OIT de Turin
UNDAF	Plan-cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement

3. Introduction

Avec une superficie de 274 200 km², le Burkina Faso est un pays enclavé de l'Afrique de l'Ouest. Sur cet espace géographique vit une population estimée à 19 512 533 1 d'habitants en 2016. Les conditions de vie de ces habitants illustrées par les statistiques socioéconomiques notamment l'IDH en font l'un des pays les moins avancés du monde. En effet, le rapport mondial 2015 du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur le développement humain estime que l'Indice de développement humain (IDH) du Burkina Faso était de 0,402 en 2014 et le pays est classé au 183e rang mondial sur les 188 pays. En Outre selon l'enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages réalisée en 2009 par l'INSD, 43,9% des ménages vivent en dessous du seuil de pauvreté. Plus précisément 43,9 % des ménages Burkinabè ont un revenu annuel inférieur à 108 454 FCFA par an. En dépit du boom minier, l'agriculture demeure la principale activité des burkinabè. Elle occupe environ 80% de la population.

La population burkinabè est très jeune ; en 2016 selon l'INSD, 45.04% de la population à moins de 15 ans. Par ailleurs, l'Enquête Intégrale sur les Conditions de Vie des Ménages (EICVM 2009/2010) met en exergue la disparité que masque le taux de chômage national (2,2%). En effet cette étude montre que 54% des chômeurs sont des femmes, 82% des chômeurs sont des jeunes et 43% des chômeurs ont moins de 25 ans. En outre le chômage est plus urbain que rural. Selon les statistiques de EICVM 2009/2010, le taux de chômage en milieu urbain est de 8,5%. (Donc supérieur au taux national).

Afin de lutter contre le chômage et d'assurer la qualité du travail à la population burkinabè en générale et en particulier aux couches vulnérables (jeunes, femmes, personnes handicapées...) le Burkina Faso a signé avec le bureau international du travail (BIT) le 24 septembre 2012 à Ouagadougou, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD). Ce programme est parvenu à son terme en 2015. Conformément aux directives de suivi évaluation du BIT, le programme doit faire l'objet d'une évaluation finale.

Le présent document présente les conclusions auxquelles a abouti, l'évaluateur au terme de cette étude. Le rapport est organisé en sept (7) parties principales. La première partie est consacrée à la présentation du programme et à sa logique d'intervention. La seconde s'appesantira sur le But, les objectifs, le champ et les destinataires de la revue. La méthodologie

¹ INSD, 2016

de la revue et ses limites seront présentées dans la troisième partie. La quatrième et la cinquième partie porteront respectivement sur les résultats du programme et la conclusion. Les recommandations seront faites dans la sixième partie et les leçons apprises constitueront la septième et dernière partie du document

4. Description du PPTD et sa logique d'intervention

4.1. Description du PPTD

Depuis le 24 septembre 2012, le programme de promotion du travail décent (PPTD) est l'instrument principal de coopération entre le bureau international du travail (BIT) et le Burkina Faso. Il a pour objectif global de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine.

Afin de respecter le principe de subsidiarité à l'égard des orientations nationales de développement, le PPTD a été élaboré en cohérence avec les documents cadres nationaux de référence, tel que la Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD), la Politique Nationale du Travail (PNT), la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et la Politique Nationale de protection sociale (PNPS).

Ce programme, élaboré sur la base d'un diagnostic participatif des problèmes de l'emploi et du travail au Burkina Faso dégage deux (2) axes prioritaires définis avec les mandants tripartites (Gouvernement du Burkina Faso, Patronat et Organisations syndicales des travailleurs). Il s'agit de :

- ✓ **L'axe prioritaire 1** : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural
- ✓ **L'axe prioritaire 2** : le renforcement et l'extension de la protection sociale

Mis en œuvre de 2012 à 2015, le PPTD-Burkina Faso, devrait à terme aboutir à en neuf (9) résultats attendus représentant la déclinaison des deux axes prioritaires sus mentionnés. Ce sont :

Résultat 1.1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective

Résultat 1.2 : Les capacités institutionnelles des Ministères en charge du Travail, de l'Emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent

Résultat 1.3 : Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME)

Résultat 1.4 : Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local

Résultat 1.5 : Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative

Résultat 1.6 : Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants

Résultat 2.1 : Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP

Résultat 2.2 : Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies

Résultat 2.3 : Les mandants consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris l'économie informelle)

4.2. Logique d'intervention du PPTD

La logique d'intervention du PPTD s'inscrit dans la démarche de la gestion axée sur les résultats (GAR). En effet la stratégie de mise en œuvre du PPTD veille à ce que ses produits contribuent effectivement à la réalisation des neuf résultats précisément définis.

Aussi, le BIT en sa qualité d'Organisation internationale dont le mandat de promotion du travail décent, s'appuie essentiellement sur les mandants tripartites au niveau national (Gouvernement, Patronat, Organisations syndicales...) pour réaliser ses objectifs. D'autres partenaires que sont le Système des Nations Unies, les projets et programmes de développement, les organisations de la société civile, les collectivités territoriales sont également des acteurs importants dans la mise en œuvre de la promotion du travail décent. Cette stratégie participative permet en principe à l'OIT d'obtenir un large consensus autour de ses activités et ainsi d'accroître la probabilité de succès desdites activités.

Enfin le BIT prévoit un mécanisme de suivi évaluation dont les activités relèveront d'un comité technique de suivi qui se réunira chaque semestre. Ce comité doit être mis en place par le ministère en charge du travail. La supervision de la mise en œuvre du PPTD sera assurée par

le BIT. L'ensemble des projets de coopération technique du BIT au Burkina Faso s'inscriront dans l'appui à la mise en œuvre de ce programme et une meilleure synergie sera recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin que l'utilisation des ressources permette l'atteinte des résultats avec la plus grande efficacité.

5. But, objectifs, champ et destinataires de la revue

5.1. But de la revue

Cette revue a pour but de répondre à la politique du BIT en matière d'évaluation. Elle poursuit trois (3) objectifs ; la redevabilité ; l'amélioration ; et l'apprentissage.

5.2. Objectifs de la revue

Conformément aux modalités de suivi évaluation de la performance du document de programme, cette revue finale est une exigence. Elle a pour objectifs :

- **La redevabilité** ; Il s'agit de rendre compte aux différents acteurs du programme, de la gestion qui en a été faite, des résultats obtenus et des insuffisances constatées.
- **L'amélioration** ; Sur la base des insuffisances techniques, financières, organisationnelles etc. relevées, cette revue permettra de faire des recommandations idoines afin de perfectionner le futur PPDT.
- **L'apprentissage**, La conception et la mise en œuvre du PPTD 2012-2015, a permis à ses acteurs de tirer des leçons. Ces dernières constituent un apprentissage qui renforce leur capacité par l'expérience acquise. Ainsi, ces leçons serviront de tremplin pour une meilleure conception et une mise en œuvre efficace du futur PPTD au Burkina Faso.

5.3. Champ de la revue

Le champ de la revue concerne toutes les activités mises en œuvre au Burkina Faso dans le cadre du PPTD depuis 2012 jusqu'à ce jour par le BIT, ses mandants triparties et bien d'autres parties prenantes. Elle couvre également toutes les interventions du BIT (projets, actions financées sur fonds RBSA, RBTC ou d'autres sources de financement), l'appui technique, les formations, etc., fournis par le Siège du BIT, le Bureau Régional, le Bureau de pays, et le Centre de Turin. Les projets centralisés, régionaux ou sous régionaux couvrant le Burkina Faso seront également examinés pour évaluer leur contribution (ou non) à l'atteinte des résultats du PPTD.

Cette revue couvrira également les aspects suivants du programme :

- **La Pertinence et cohérence.** Elles consisteront à analyser l'adéquation du PPTD avec priorités des bénéficiaires notamment les mandants tripartites (gouvernement, employeurs et travailleurs). Il s'agira également d'observer dans quelle mesure le PPTD est en accord avec les documents nationaux de développement.
- **Efficacité du programme y compris celle des mécanismes et arrangements de gestion.** Elle mettra en exergue le niveau d'atteinte des résultats mais également le niveau de fonctionnalité des mécanismes et arrangement de gestion du programme.
- **Efficiéce.** Il s'agit de monter dans quelle mesure les ressources (humaines, matérielles, financières...) ont été utilisées de manière économe dans ce programme. Aussi, l'efficiéce portera sur le respect de l'échéancier de mise en œuvre. Toute chose qui permettra d'apprécier le respect des délais.
- **Impact.** Il consistera à analyser les conséquences du programme quel que soit leur nature. Ces conséquences peuvent être positifs ou négatifs, attendues ou non par les mandants tripartites et le BIT.
- **Viabilité.** Il s'agit d'analyser la durabilité des résultats obtenus par le programme pendant ses trois (3) années de mise en œuvre. L'observation des conditions de durabilité des résultats permettra de savoir si ces derniers perdureront dans le temps ou non.

5.4. Destinataires de la revue

Les destinataires de la revue sont :

- Le Bureau de pays de l'OIT à Abidjan
- ETD à Dakar
- Les mandants tripartites (Gouvernement du Burkina Faso, le patronat, les syndicats de travailleurs au Burkina).

6. Méthodologie de la revue et ses limites

6.1 Approche méthodologique

Dans la perspective d'atteindre les objectifs assignés à la revue, le consultant a choisi l'approche participative. Cette approche a consisté à travailler avec l'ensemble des acteurs du programme notamment :

- Les parties prenantes de la mise en œuvre des différents résultats du PPTD, y compris les Ministères en charge du travail et de l'emploi, les ministères techniques, les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ; le consultant devra aussi interviewer les agences partenaires du système des Nations Unies, et d'autres organisations non gouvernementales, en cas de besoin ;
- Le directeur Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont le Burkina Faso est bénéficiaire, les spécialistes de l'ETD/Dakar et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets au Burkina Faso.

De la rencontre de cadrage à la rédaction du rapport, le consultant s'est régulièrement entretenu avec ces acteurs afin de mieux décrypter le PPTD et de prendre en compte les suggestions et recommandations faites toutefois que celles-ci s'avéraient pertinentes.

Le consultant a également pris en compte dans ses investigations et analyses, cinq (5) principaux critères de qualité à savoir la pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact, et la viabilité des résultats du programme.

Cette méthodologie participative s'est articulée autour des principales phases suivantes :

6.2 La phase de préparation

Cette phase méthodologique représente le travail mené en amont des investigations proprement dites ; il s'agit de :

- La rencontre de cadrage avec les responsables du ministère du travail notamment le directeur général du travail, le directeur du dialogue social... ;
- La présentation de la démarche méthodologique aux acteurs du programme ;
- La recherche documentaire au niveau programme ;

- L'élaboration et la diffusion d'un chronogramme de travail avec les parties concernées par le programme ;
- L'élaboration des outils de collecte des données ;
- La rédaction et la signature de la lettre d'accréditation du consultant par le ministre en charge du travail ;
- La programmation sur rendez-vous des réunions et entretiens avec les personnes ressources concernées par le programme.

6.3 L'examen des documents

Cette étape du travail a consisté en l'exploitation de documents issus essentiellement du Ministère du travail, du ministère en charge de la jeunesse, du ministère de l'économie, de l'INSD, du Bureau pays du BIT à Abidjan...Elle s'est déroulée du mercredi 02 au samedi 05 Novembre 2016.

Il s'agit notamment :

- Du PPTD du Burkina Faso avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats),
- Des Documents de projets et programmes des projets du BIT dont le Burkina Faso est ou a été bénéficiaire :
 - CEJEDRAO : (RAF/10/52M/DAN) ;
 - PAMODEC: (RAF/10/56M/FRA);
 - Burkina Faso (ACI1] Intégration de l'emploi dans les politiques.
 - De la politique nationale de l'emploi (PNE)
 - De la politique nationale du travail (PNT)
 - La note conceptuelle sur l'ACI7 et le plan d'action pour le Burkina Faso ;
 - La SCADD 2011-2015
 - Du rapport d'évaluation global des PPTD en Afrique de l'Ouest
 - Du document de planification des activités du BIT an Afrique de l'ouest
 - Des rapports Financiers 2012-2013 et 2014-2015 du BIT pour le compte du PPTD Burkina Faso.

Cette revue documentaire a permis de :

- Mieux cerner les objectifs du programme ;

- Connaître le niveau de réalisation des actions programmées ;
- S’informer sur les effets induits et les impacts de l’action du programme
- Savoir les difficultés liées à la mise en œuvre du programme ;
- Comprendre le contexte dans lequel a évolué le programme.

Des grilles de lecture ont été préalablement conçues pour capitaliser les informations collectées tout au long de la lecture des documents. Le contenu de ces grilles a été synthétisé pour avoir un aperçu global des activités. Ainsi, l’on a fait le point des informations existantes et celles à collecter auprès des différents acteurs. Sur la base des données manquantes, ont été élaborés des guides d’entretiens semi-structurés pour les entretiens avec les différents acteurs concernés par le programme.

6.4 Les entretiens menés sur le terrain :

Le consultant a rencontré les cadres des ministères en charge du travail, de l’emploi, de la jeunesse, de l’économie..., les responsables des six syndicats de travailleurs au Burkina reconnus par le BIT, les responsables du patronat, les dirigeants des projets du BIT auxquels le Burkina a bénéficié. Ces entretiens se sont menés du lundi 07 novembre au mardi 22 novembre 2016.

Les entretiens menés auprès de ces acteurs ont permis de collecter les informations complémentaires et d’approfondir les facteurs explicatifs des résultats obtenus par le programme. Ces entretiens ont été également le lieu pour le consultant de recueillir des suggestions pour une amélioration tant sur le plan conceptuel que de la mise en œuvre du Futur PPTD.

6.5. La rédaction du rapport

Après les entretiens réalisés, le consultant a procédé à l’analyse des informations obtenues. Elles lui permettent ainsi de répondre aux questions évaluatives posées dans les termes de référence et d’apprécier la pertinence, l’efficacité, l’efficience, l’impact et la viabilité des résultats du PPTD. Sur la base des analyses faites, le consultant dégage d’une part des leçons issues de la mise en œuvre du PPTD et formule les recommandations justifiées par la réalité de la conception et la mise en œuvre du programme.

L’ensemble des analyses effectuées est agencé dans le plan proposé dans les termes de référence afin de se conformer à ce guide à quelques variantes près telle que l’ajout d’une

introduction qui ne figurait pas au plan proposé. La rédaction du rapport provisoire a été effectuée du mercredi 23 au mercredi 30 novembre 2016 puis, le document fut transféré au BIT. Ce rapport a fait l'objet d'une restitution lors de l'atelier d'orientation et de planification stratégique du programme -pays de promotion du travail décent du Burkina Faso à l'hôtel laico de Ouagadougou du 22 au 24 février 2017.

6.6. Les limites de l'évaluation (difficultés rencontrées)

Pour la réalisation de l'étude, le consultant a eu les contraintes suivantes :

- **L'indisponibilité de certaines personnes ressources pour les entretiens au moment convenu**

Le chronogramme de travail proposé par le consultant prévoyait une période de collecte de données. Cependant, certaines personnes ressources n'étaient pas disponibles à la période indiquée afin d'apporter leur contribution au besoin d'information du consultant. Des rendez-vous ont été pris au-delà de la période indiquée mais ces personnes demeuraient indisponibles. Aussi des guides d'entretien ont été envoyés à des personnes ressources à Abidjan et à Dakar sans être renseignés par ces dernières.

En ce qui concerne les personnes rencontrées, certaines n'étaient pas à leur poste actuelle (nouvellement nommées) pendant l'élaboration et la mise en œuvre du PPTD et aucune mémoire institutionnelle n'est disponible pour leur permettre de suivre le programme.

Après ces efforts, le consultant, afin de respecter les délais contractuels avec le BIT a travaillé avec les informations disponibles. Le fait que ces personnes ne soient pas rencontrées au moment convenu a limité le nombre de personnes rencontrées. Cela entame la diversité des informations obtenues.

- **Les difficultés de mesure des indicateurs**

L'ensemble des indicateurs proposés pour les résultats attendus n'ont ni valeur de référence (situation en 2012) ni valeur cible (situation souhaitée en 2015). De même, les sources et moyens de vérification pour la plupart des indicateurs ne sont pas précisés. Et lorsque la source est identifiée à travers la formulation de l'indicateur, la structure responsable de la collecte des informations relatives à l'évolution de cet indicateur ignore cet indicateur car n'étant pas préalablement associée à la formulation de l'indicateur.

- **L'indisponibilité de certaines informations financières désagrégées par résultat attendu du projet**

La disponibilité d'informations désagrégées par type de résultat permettrait aux consultants de mesurer avec précision le coût de réalisation de chaque résultat et donc d'affiner l'analyse financière du projet. En effet, des informations plus détaillées contribueraient à mieux comprendre l'allocation interne des ressources et de faire des recommandations spécifiques.

7. Résultats de la revue

Les avis et opinions des structures et personnes rencontrées

- *« Le PPTD a été bien élaboré avec notre participation. Il est cohérent et répond à nos préoccupations. Mais voilà, il n'y a pas eu de visibilité et les ministères ne se sont pas appropriés »* Unité d'action syndicale du Burkina Faso.
- *« le temps d'information et d'implication des structures n'a pas été suffisant. Aussi, le PPTD est perçu comme un programme du Ministère du travail et quand on connaît le dysfonctionnement du ministère tout est clair. En plus, le PPTD est laissé à l'initiative du Ministère en charge du travail, ce qui pose un certain nombre de problèmes d'efficacité et d'efficience ».* Monsieur SOULAMA Timothée.
- *Les deux axes prioritaires correspondent aux préoccupations du programme et du Burkina Faso. La démarche du BIT est aussi bonne et prend en compte les bénéficiaires. Cependant, il y a une perte de mémoire institutionnelle au sein des ministères en charge du travail et de l'emploi ».* Monsieur ILBOUDO Issiaka
- *« Le PPTD n'est pas connu des ministères, il n'y a pas eu de passation de service entre des personnes ressources et leurs successeurs au sein du ministère, la conséquence, les nouvelles personnes ignorent complètement le PPTD et les différents dossiers ».* Monsieur le Directeur Général du Travail

La revue examine l'évaluation selon les critères de la pertinence et cohérence, de l'efficacité, l'efficience, de l'impact et de la viabilité.

7.1. Pertinence et cohérence

Cette section consiste à faire un rapprochement entre les problèmes abordés par le programme et les préoccupations du Burkina Faso au niveau national et au niveau sectoriel. Les principales préoccupations nationales sont contenues dans la stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD), la Politique Nationale du Travail (PNT), la Politique

Nationale de l'Emploi (PNE), la Politique Nationale Genre (PNG) et la Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS).

- **Pertinence du programme au regard de la stratégie de croissance accélérée et de développement durable (SCADD). 2011-2015.**

Le Programme Pays de promotion du Travail Décent (PPTD) a identifié la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural et le renforcement et l'extension de la protection sociale comme priorités à atteindre au cours de sa période de mise en œuvre (2012-2015). Ces priorités ont concouru à la réalisation des objectifs de l'axe stratégique 2 de la SCADD intitulé **La consolidation du capital humain et la promotion de la protection sociale.**

- **Pertinence du programme par rapport à la politique nationale du travail (PNT) élaboré en 2011.**

Le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) est en cohérence avec les principes directeurs de la politique nationale du travail (PNT). Il s'agit notamment des cinq (5) premiers principes portant sur l'adoption et la promotion d'une approche tripartite ; la promotion d'un marché du travail davantage favorable à la sécurité et à la flexibilité ; l'adoption d'une démarche préventive en sécurité et santé au travail (SST) intégrant les questions environnementales ; la prise en compte des droits humains et de la dimension genre (femmes, hommes, personnes handicapées, migrants, enfants) ; et la promotion de la solidarité nationale et de l'égalité en matière de protection sociale. En effet, le PPTD est mise en œuvre d'une part avec les mandats tripartites du BIT (Gouvernement, Patronat et syndicats des travailleurs) et d'autre part il vise à fournir des produits liés à la protection sociale, à la prise en compte du genre et au respect des normes en matière de travail.

- **Pertinence du programme au regard de la politique nationale de l'emploi (PNE) élaboré en 2008**

Avec pour objectif global de promouvoir le travail décent au Burkina Faso, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) contribue à la réalisation de l'objectif global de la politique nationale de l'emploi même si celle-ci est antérieure « Accroître les opportunités d'emplois décents afin de lutter contre la pauvreté au Burkina Faso ». Par ailleurs, le PPTD s'inscrit en cohérence avec les six (6) principes de la Politique Nationale de l'Emploi (Le

rôle de l'Etat, la croissance économique, la lutte contre la pauvreté, la transversalité de la problématique de l'emploi, la qualité des emplois et l'équité dans l'accès à l'emploi).

- **Pertinence du programme par rapport à la politique nationale genre (PNG).2009-2019**

La politique nationale genre du Burkina Faso, établi pour la période 2009-2019 a pour vision « *une société débarrassée de toutes les formes d'inégalités et d'iniquités de genre et qui assure à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique* ».et pour objectif général de **promouvoir un développement participatif et équitable des hommes et des femmes (en leur assurant un accès et un contrôle égal et équitable aux ressources et aux sphères de décision)** dans le respect de leurs droits fondamentaux. Cette vision et cet objectif sont partagés par le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) qui participe à leur réalisation en prônant l'opérationnalisation des cadres bipartites et tripartites de dialogue social qui prennent en compte les questions d'égalité de genre (Résultat 1.5, produit 3 du PPTD).

- **Pertinence du programme au regard de la Politique nationale de protection sociale (PNPS).**

Cette politique a pour objectif global de **contribuer au changement qualitatif des conditions de vie de toutes les couches sociales**. Cet objectif est décliné en huit (8) objectifs spécifiques et six (6) programmes dont **l'amélioration et extension de la couverture sociale des travailleurs des secteurs formel et informel** (Programme 4).

De manière générale, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) se conforme à cette politique. Plus spécifiquement, il contribue à la réalisation du programme 4 en faisant « du renforcement et de l'extension de la protection sociale » son axe prioritaire 2.

- **Cohérence avec l'agenda du travail décent au Burkina Faso**

Les priorités et résultats attendus du PPTD du Burkina Faso contribuent aux objectifs du Programme et Budget de l'OIT identifiés dans les Résultats de son Programme et Budget. En effet, les résultats 1 et 2 du PPTD relatives, respectivement, à une meilleure intégration de l'emploi dans les politiques publiques et au renforcement des capacités du ministère en charge du travail, concourent, directement au résultat 1 du Programme et Budget : « Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de

revenus décent ». Il en est de même pour le résultat 1.6 qui contribue au résultat 16 du Programme et Budget sur la question du travail des enfants. De manière générale, les résultats du PPTD du Burkina Faso découlent de la synergie et de l'interdépendance des 4 objectifs stratégiques de l'agenda du travail décent : **normes, emploi, protection sociale** et **dialogue social** qui constituent les piliers du Programme et Budget.

- **Cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF**

Au niveau stratégique, l'UNDAF 2011-2015 vise trois effets dont l'amélioration de la qualité du capital humain. Cela s'accorde avec le BIT qui prône l'amélioration de la productivité et de la décence du travail.

Au niveau opérationnel, la réalisation du résultat 7 : Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et est pris en compte dans la SCADD, en lien avec le Pacte mondiale pour l'emploi de l'Axe prioritaire 2 : « Le renforcement et l'extension de la protection sociale » du PPTD devrait bénéficier d'un appui de l'UNDAF. En effet, l'UNDAF contribue avec le BIT à l'élaboration d'une politique nationale de protection sociale intégrée dans les documents de référence UNDAF et SCADD, au renforcement des capacités des parties prenantes nationales, à l'élaboration d'un budget social sur la base des priorités nationales, à l'appui à la mise en œuvre et le monitoring des composantes d'un socle de protection sociale et à l'appui à la mise en œuvre et le monitoring de l'assurance maladie universelle (AMU) au Burkina Faso en intégrant les questions de genre.

- **Niveau d'appropriation du PPTD avec les mandants tripartites**

Des entretiens réalisés avec les mandants tripartites (Gouvernement, patronat, syndicats de travailleurs), il ressort un faible niveau d'appropriation au niveau de ces acteurs. En effet, le PPTD demeure méconnu par la quasi-totalité des ministères qui composent le gouvernement du Burkina Faso à l'exception du ministère en charge du travail et de l'emploi et de celui en charge de la jeunesse. Au niveau de ces derniers, seuls quelques cadres sont imprégnés du programme PPTD.

Quant aux syndicats de travailleurs, les responsables des six (6) organisations syndicales reconnues par le BIT affirment avoir été associés à l'élaboration du PPTD mais pas à la mise en œuvre. Ils estiment que le ministère en charge du travail en a fait son programme ministériel exclusif.

Le patronat Burkinabè apprécie positivement la qualité du document. Cependant, il déplore le manque de volonté politique dans la médiatisation et la mise en œuvre du programme.

- **Validité actuelle des priorités du PPTD**

Le diagnostic établi pour l'élaboration du nouvel référentiel de développement qu'est le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES), présente plusieurs constats dont le fait que le système productif est peu évolutif et à faibles effets de création d'emplois décents. Ainsi le PNDES s'est fixé comme objectif global de transformer structurellement l'économie burkinabè, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents pour tous et induisant l'amélioration du bien-être social.

Enfin la validité actuelle des priorités du PPTD est définitivement établie à l'objectif stratégique 2.4 du PNDES « Promouvoir l'emploi décent et la protection sociale pour tous, particulièrement pour les jeunes et les femmes ».

7.2. Efficacité

L'idéal serait de mesurer l'efficacité du programme par l'évolution des indicateurs de chaque résultat attendu. Mais, l'absence de valeur de référence (2012), de valeur cible (2015), la non précision des sources et moyens de vérification ou encore la formulation non SMART de la plupart des indicateurs ne permettent pas une mesure de l'efficacité à travers la variation des indicateurs. Aussi, l'absence de plans de travail et de rapports d'activités annuels du programme, n'autorise pas l'appréciation de l'efficacité par le biais du rapport entre les activités réalisées et celles prévues. En somme le consultant est dans l'impossibilité objective de calculer un taux de réalisation fiable. Ceci étant, Il approche l'efficacité par la réalisation des activités contribuant à la production des produits attendus sans prétention aucune de mesure exacte de l'efficacité. Cette approche donne un aperçu des réalisations et les changements induits par ces dernières qui sont appréciés au niveau des effets/impacts du programme. Ainsi, à la date de cette évaluation, des activités concourant à la production des résultats escomptés ont été réalisées par le bureau international du travail (BIT) mais également par le Gouvernement du Burkina Faso à travers les ministères notamment le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale (MFPTPS) et le Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Innovation (MJFPI) (cf annexe 11.2). Au niveau du résultat 1 : *L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective*, Cinq (5) produits sur 11 ont été concernés par les activités menées. Les produits pour lesquels des activités n'ont pas été menées sont :

- Le ministère en charge de l'emploi dispose de nouveaux instruments budgétaires pour un meilleur accès au financement sur le budget national (Produit 1)
- Des indicateurs du travail décent sont annuellement renseignés et diffusés (Produit 4)
- Les cadres syndicaux sont formés sur la relation entre politiques des revenus, finances publiques et emplois (Produit 8)
- Des cadres syndicaux utilisent les statistiques du marché du travail dans leurs stratégies de propositions (Produit 9)
- Chaque région du Burkina Faso dispose d'une politique régionale d'emploi et d'un plan d'action opérationnel (Produit 10)
- La stratégie de promotion de l'emploi non agricole en milieu rural est formulée (Produit 11).

Pendant la période de mise en œuvre du PPTD, l'ensemble des produits à fournir dans le cadre du résultat 2 sont : ***Les capacités institutionnelles des ministères en charge du travail, de l'emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent*** n'ont pas fait l'objet d'activités menées.

Au niveau du résultat attendu 3. ***Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME,*** trois (3) produits n'ont pas fait l'objet d'activités pendant la mise en œuvre du programme. Il s'agit de :

- Des services de meilleure qualité exercés par les institutions de formation publiques et privées, orientés sur la demande fournie par les économies rurales informelles, sont développés (Produit 2)
- Les capacités des acteurs et institutions nationaux à élargir la formation en Milieu rural et en apprentissage seront améliorées (produit 4)
- Les capacités du Ministère en charge de l'Emploi et des autres acteurs sont renforcées en vue de la promotion de l'entrepreneuriat, la création d'entreprises et en particulier rurales, ciblant les jeunes femmes et hommes et les personnes handicapées (Produit 5)

Quant au résultat 4 « ***Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local*** », exception faite des produits 1 (Une structure associant le Gouvernement et les partenaires

sociaux et les collectivités locales est créée pour assurer les fonctions de coordination, de formation, de plaidoyer, d'évaluation et de suivi des programmes exécutés selon l'approche HIMO) et produit 5 (Les PME, Bureaux d'études techniques, sont formés et sensibilisés sur la mise en œuvre des infrastructures publiques réalisées selon les méthodes HIMO.), les autres produits ont fait l'objet d'activités menées.

Des activités ont été menées pour le compte de l'ensemble des produits à livrer pour les résultats 5 « *Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative* » et 6 « *Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants* »

Au titre du résultat attendu 7 « *Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP* », des activités ont été menées pour le compte d'un seul produit en l'occurrence le produit 1 « Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD ». Les activités exécutées n'ont pas concernées les autres produits de ce résultat.

Trois (3) des produits concourant à l'atteinte du résultat 8 « *Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies* », n'ont pas fait l'objet d'activités menées. Il s'agit de :

- un plan d'action opérationnel de la Politique Nationale de SST intégrant la Feuille de Route de mise en œuvre du Pacte mondial pour l'Emploi est élaboré et valide (produit 1)
- les structures de formation, de prestation et de recours en SST sont auditées et renforcées (Produit 3)
- des programmes d'amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) et d'Accroissement de la productivité sont développés (Produit 4)

Au niveau de ce résultat attendu 9 « *Les mandants consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris l'économie informelle)* ». Le produit 1 (Les démarches en faveur de la prévention, le traitement et la prise en charge du VIH et du Sida en milieu de travail sont soutenues, en tenant en compte la dimension sexospécifique) est celui sur lequel a porté les activités du PPTD. Les produits 2 et 3 n'ont fait l'objet d'activités dans le cadre du programme de 2012 à 2015.

La présentation de la situation finale des produits attendus du PPTD met en exergue la disparité de la répartition des activités menées. En effet, alors que de nombreuses activités sont menées

pour l'atteinte de certains produits, d'autres revanche n'enregistrent aucune activité. Le tableau ci-dessous synthétise cette présentation (cf détails en annexe 11.2).

Tableau 1 Situation des produits attendus du PPTD

Résultats	Nombre total de produits	Produits ayant fait l'objet d'activités menées	
		Fréquence absolue (Nombre)	Fréquence relative (Pourcentage)
R1	11	5	45,45%
R2	4	0	0,00%
R3	5	2	40,00%
R4	5	3	60,00%
R5	3	3	100,00%
R6	5	5	100,00%
R7	5	1	20,00%
R8	7	4	57,14%
R9	3	1	33,33%
Total/Moyenne	48	24	50,00%

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

Au total, 50% des produits attendus du PPTD 2012-2015 ont fait l'objet d'activités. Etant donné que la mise en œuvre des activités concourt à la réalisation des produits et celle des produits aux résultats attendus, la mise en œuvre générale du programme peut être ainsi appréciée *passablement*. De manière spécifique, les activités ont été focalisées sur l'atteinte des résultats R5 et R6 tandis que le résultat R2 semblait délaissé. Les produits des autres résultats (R1, R3, R4, R7, R8 et R9) ont été partiellement réalisés. Aussi, l'on note que les activités du BIT ont été orientées plus sur le résultat 5 : « *Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative* ». Cela est judicieux car le succès de l'intervention du BIT passe prioritairement par le renforcement des capacités des mandants tripartites. En revanche, les activités de l'Etat burkinabè se sont appesanties sur le résultat 6 : « *Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des*

enfants ». Toutefois, ces deux entités (Etat Burkinabè et BIT) ont œuvré pour l'ensemble du programme sur la période 2012-2015.

7.3. Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion

Du point de vue théorique, les mécanismes et arrangements de gestion du PPTD sont performants. Il s'agissait de gérer le programme selon l'approche de la gestion axée sur les résultats (GAR). A cet effet, un comité technique de suivi du programme a été prévu. Ce comité composé des mandants tripartites devrait se réunir tous les semestres.

Le comité devrait également bénéficier de la supervision du BIT et de l'appui de tous les projets techniques soutenus par le BIT. Dans les faits ce comité n'a vu le jour qu'en 2015 et n'a jamais fonctionné. Par conséquent aucune activité à la charge dudit comité n'a pu être réalisée (Etablissement des rapports annuels de suivi, rapport d'auto évaluation annuel, du rapport d'évaluation à mi-parcours etc.). Toutefois, il importe de préciser que l'évaluation à mi-parcours n'a pu être réalisé qu'en raison de la crise sociopolitique en 2014. Le recrutement du consultant avait été fait, mais la situation nationale était défavorable à la réalisation d'une telle étude.

7.4. Efficience

Le document final de mise en œuvre du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) au Burkina Faso prévoyait un montant total de de 9,9 millions de dollar US pour sa mise en œuvre. Durant trois années, 3 007 520,16 de \$ ont été mobilisés au total soit un taux de mobilisation de 30,38%. Initialement, le gouvernement du Burkina Faso devrait mobiliser 5.7 millions de \$ US et le BIT 4,2 millions de \$ US. De 2012 à 2015, la participation du Burkina Faso au programme est estimée à 1 596 673,16 de \$ US (863 081 679 FCFA) soit 28,1% de la part contributive attendue et celle du BIT à 33,59 % de sa contribution prévue soit 1 410 847 de \$ US (762 633 345,85 FCFA). La participation du BIT est présentée dans le tableau ci-après selon les périodes.

Tableau 2 : Participation financière du BIT

Périodes	2012-2013	2014-2015	Total
Montant (en \$ US)	625 548,00	785 299,00	1 410 847,00

Sources : BIT, Ressources Burkina Faso 2012-2013 et 2014-2015

Par ailleurs, l'efficience en termes de respect des délais de mise en œuvre des activités demeure délicat à apprécier. En effet, le plan d'exécution indicatif du PPTD qui devrait faire l'objet d'un affinement et d'une revue annuel ne l'a pas été. Ainsi, les délais d'exécution des activités qui ont pu être réalisées ne peuvent pas être appréciés.

Ci-dessous la synthèse de la contribution financière des acteurs.

Tableau 3 : Synthèse de la contribution financière des parties prenantes au PPTD de 2012 à 2015

Acteurs	Contribution prévue en \$ US	Contribution effective en \$ US	Taux de mobilisation en (%)
Burkina Faso	5 700 000	1 596 673,16	28,1%
BIT	4 200 000	1 410 847	33,59 %
Total	9 900 000	3 007 520,16	30,38%.

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

7.5. Impact

Les activités menées dans le cadre du PPTD au Burkina Faso ont permis de :

- ✓ Mieux cerner le concept de travail décent par quelques agents de la fonction publique.

Des cadres du ministère du travail sont imprégnés du concept de travail décent. Il s'agit notamment de ceux relevant de la direction générale du travail (DGT).

- ✓ Renforcer les capacités du patronat Burkinabè

Le patronat burkinabè retient de la mise en œuvre du PPTD, le renforcement des capacités des agents du CNPB en charge du dossier y relatif lors des sessions de formation en planification stratégique, recherche de financement organisées par le BIT et le CIFOIT/Turin ; la mise en place d'un réseau des partenaires sociaux des pays de l'UEMOA en charge du dossier PPTD suite à l'atelier de Turin et la réalisation d'une étude de faisabilité pour la création de la société de cautionnement mutuelle effectué par le CNPB avec l'appui de BIT/Genève et ACT/Emp.

Le CNPB note également que sa participation au processus de formulation, d'élaboration du PPTD a été très bénéfique pour ses membres. Dans la mesure où de par les enseignements

reçus, le CNPB a à son tour formulé des projets pour le renforcement des capacités des ressources humaines des entreprises en matière d'emploi et formation professionnelle qui ont fait l'objet de convention de financement avec le PAPS/EFTP. Les prestations du CNPB sont améliorées par le rôle d'agence d'exécution qu'il assure actuellement dans la mise en œuvre de plusieurs projets et programmes financés par l'Etat et les PTF.

Enfin, le CNPB dispose à ce jour de capacités renforcées pour créer un mécanisme de garantie financière pour ses membres, favorable à la création d'emplois. Le plan d'affaires pour la création de la société de cautionnement mutuelle (SCM) est disponible mais le contexte sociopolitique pour l'opérationnalisation de l'outil reste peu favorable.

Par ailleurs les activités mises en œuvre dans le cadre du PPTD ont contribué aux changements suivants :

✓ **Amélioration de la rémunération des agents de la fonction publique**

En effet, le Gouvernement du Burkina Faso en 2012 a procédé à une augmentation de 4% des salaires au niveau de la fonction publique et la commission mixte paritaire de négociations salariales du secteur privé (CMPNSSP) devrait suivre et faire répercuter cette augmentation au niveau du privé.

Le 28 février 2014, Le gouvernement a également relu la grille indemnitaire des agents de la fonction publique (suite aux négociations gouvernement syndicats sur la relecture indemnitaire des agents de la fonction publique). Cette relecture a permis l'extension et l'amélioration des indemnités de stage, des indemnités de logements et la création d'un 5^{ème} type d'indemnité appelée indemnité spécifique cumulable avec l'indemnité de technicité pour les agents de la fonction publique.

Tableau 4 : Indemnité de stage

Indemnités de stage selon les taux ci-après		
Cycles	Anciens taux	Nouveaux taux
Cycle A	25 000	40 000
Cycle B	20 000	32 500
Cycle C	17 500	27 500
Cycle D	15 000	22 500

Source : Communiqué final des négociations Gouvernement/Syndicats sur la relecture de la grille indemnitaire des agents de la fonction publique, 28 /02/2014

Suite à cette indemnité, des mesures ont été prises pour la création d'une indemnité spécifique résumée comme suit :

Indemnité spécifique cumulable avec l'indemnité de technicité

- Indemnité de garde pour le personnel de santé assurant la garde
- Indemnité spécifique pour les enseignants du secondaire
- Indemnité spéciale pour les enseignants du primaire
- Indemnité vestimentaire pour le personnel du secteur de la communication

Indemnité de logement

Augmentation de l'indemnité de logement de cinq cent (500) FCFA pour les enseignants.

- ✓ L'accroissement du nombre de salarié déclaré à la caisse nationale de sécurité sociale.

Les responsables syndicaux de l'unité d'action syndical (UAS) du Burkina Faso notent une baisse des plaintes relatives aux questions de déclaration à la CNSS. Ils soutiennent que de 2012 à 2015, le nombre de salarié du secteur privé déclaré à la CNSS s'est accru.

- ✓ La baisse de stigmatisation en milieu de travail des personnes vivant avec le VIH/SIDA, des personnes handicapées, des femmes

Selon l'UAS, les rejets de travailleurs relatifs à leur statut sérologique ont diminué au cours de la période de mis en œuvre du PPTD. Il en est de même des personnes en situation de handicap

et des femmes. Mieux, des rampes d'accès ont été réalisées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder avec plus de facilité aux bâtiments administratifs et de services publics.

- ✓ La promotion de la méthode HIMO dans les travaux publics

Les activités menées dans le cadre du PPTD ont concouru au choix de la méthode haute intensité en mains d'œuvre lors des travaux d'utilité publique (travaux d'entretien des pistes, intégration de l'approche HIMO dans le projet d'emploi des jeunes et de développement des compétences (PEJDEC) etc.).

Par ailleurs le tableau ci-après présente les changements spécifiques au niveau de chaque résultat attendu (cf détails dans le tableau 2 en annexe).

Tableau 5 : Changements induits spécifiquement au niveau de chaque résultat attendu

Résultats attendus	Changements induits par les activités menées au niveau de chaque résultat attendu
<p>R1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plus de visibilité dans les activités à mener par l'ANPE grâce au plan stratégique élaboré ✓ Amélioration de l'activité d'intermédiation assurée par l'ANPE ✓ Capacités renforcées des organisations de travailleurs concernant la participation des femmes dans la gouvernance de l'unité d'action syndicale (UAS) ainsi que par le dialogue social et le respect des normes. ✓ Capacités renforcées des agents du CNPB en planification stratégique, recherche de financement
<p>R2 : Les capacités institutionnelles des ministères en charge du travail, de l'emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent</p>	<p style="text-align: center;">-</p>
<p>R3 : Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes

<p>R4 : <i>Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacité renforcée de l'école de formation des travaux publics à élaborer des offres techniques et financières pour une assistance technique ✓ Introduction du concept de travail décent dans les travaux d'entretien routier intensifs en mains d'œuvre
<p>R5 : <i>Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Meilleure connaissance des écarts entre la législation sociale du Burkina Faso et les conventions fondamentales. ✓ Commission bipartite du dialogue social gouvernement-centrale syndicale renforcée ✓ Existence d'un nouveau système de collecte de données statistiques sexospécifique du travail
<p>R6 : Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elus locaux sensibilisés sur les PFTE ✓ Connaissances améliorées des populations sur le travail des enfants ✓ Meilleure connaissance sur la situation des enfants dans le travail domestique
<p>R7 : <i>Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacité renforcée des agents de la direction générale de protection sociale sur les socles de protection sociale
<p>R8 : Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Connaissance améliorée des maladies professionnelles par les agents de la direction générale de la protection sociale ✓ Promotion accrue de l'assurance maladie universelle
<p>R9 : <i>Les mandants consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris l'économie informelle)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vulgarisation du dépistage volontaire du VIH/SIDA. ✓ Existence d'un cadre tripartite portant sur le VIH-SIDA sur les lieux de travail

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

7.6. Viabilité

En dépit de l'absence d'une structure de coordination, la mise en œuvre du PPTD a produit des résultats certains. Des investigations menées par le consultant, le PPTD s'est appesanti sur des actions de renforcement de capacités des mandants tripartites pour une mise en œuvre réussie du programme. Cependant les différents organes de suivi et de coordination prévus sont restés inopérants. Néanmoins le renforcement des capacités des acteurs dans le cadre du PPTD est un préalable et une condition nécessaire pour la promotion du travail décent. Les compétences acquises dans le cadre de ces actions de formation sont perpétuées au sein des mandants tripartites et assurent ainsi leur durabilité.

7.7. Synthèse des forces, faiblesses, opportunités et menaces du PPTD au Burkina Faso

Le tableau ci-après synthétise les forces faiblesses opportunités et menaces du PPTD au Burkina Faso

Tableau 6 : Synthèse des forces, faiblesses opportunités et menaces du PPTD

Forces	Faiblesses
Conception	
Pertinence des priorités dégagées.	Pas de valeur de référence des indicateurs de résultats
Pertinence des produits définis	Pas de valeur cible pour les indicateurs.
Identification et implication de l'ensemble des acteurs concernés par le programme	Pas de sources et moyens de vérification pour les indicateurs de résultats
Coordination et mise en œuvre	
Renforcement des capacités des mandants tripartites	Non fonctionnalité des organes de coordination, de pilotage et de suivi du programme Faiblesse du nombre de partenaires financiers actifs (2). Faible participation financière de l'Etat (28,1%) Insuffisance du taux de mobilisation des ressources financières (30,38%.)
Opportunités	
Prise en compte du concept de travail décent dans le plan national de développement économique et social (PNDES) Stabilité politique actuelle	Menaces Perte de mémoire institutionnelle dans les ministères impliqués dans le PPTD Non appropriation du document par les acteurs de mise en œuvre

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

8. Conclusion

Au terme de cette revue, il est à retenir que la mise en œuvre du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) de 2012 à 2015 au Burkina Faso s'est traduit par la réalisation de nombreuses activités ayant conduit à certains résultats attendus.

Bien que le programme soit formulé de manière participative avec l'ensemble des acteurs notamment les mandants tripartites (Gouvernement, Patronat, Syndicat de travailleurs) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la mise en œuvre n'a pas fait l'objet d'une appropriation adéquate. Les différents acteurs n'ont pas joué le rôle qui est le leur dans la réalisation des objectifs de ce programme.

Le gouvernement Burkina, censé donner l'impulsion et la dynamique dans la mise en œuvre du programme n'a pas apporté l'appui administratif, organisationnel et financier attendu. Les autres acteurs nationaux (syndicats de travailleurs, le patronat) sont restés dans l'expectative sans obtenir de la part de l'état la volonté politique de mettre en œuvre véritablement ce programme.

Le BIT en tant qu'organe de supervision de la mise en œuvre du programme a également manqué d'interpeler les différents acteurs nationaux sur leurs obligations respectives pendant la période de mise en œuvre du programme.

Les partenaires techniques et financiers (PTF) n'observant pas de véritables actions au niveau nationale pour la promotion du travail décent ne pouvaient pas d'eux-mêmes mettre en place une coordination pour la réalisation du programme et d'en faire leur priorité.

En somme, le programme pays de promotion du travail décent (PPTD) est devenu plus un programme de sensibilisation et de renforcement de capacité des mandants tripartites qu'un programme de changement radicale des pratiques en matière de travail et d'emploi au Burkina Faso. Ce programme ne s'est donc pas hissé au rang d'outil de développement visant à assoir au Burkina Faso des meilleures conditions de travail pour toutes les couches de la population sans distinction aucune. Au regard des critères d'évaluation, le programme de promotion du travail décent au Burkina Faso 2012-2015 fut pertinent mais peu efficace et efficient. Le programme a produit des effets appréciables dont certains sont viables (connaissances acquises) et d'autres conditionnés par l'état du dialogue social au Burkina (efforts des mandants tripartites dans la mise en œuvre du concept de travail décent).

De telles conclusions interpellent tous les acteurs ayant participé à l'élaboration du PPTD 2012-2015 à une véritable appropriation des questions de travail décent au Burkina Faso et de comprendre que les résultats et produits recherchés ne peuvent être obtenus que par l'action et la synergie comme mentionner dans le document de programme selon l'approche axée sur les résultats.

9. Recommandations

Au terme de cette évaluation finale du programme pays de promotion du travail décent (PPTD) au Burkina Faso, après avoir passé en revue l'élaboration et la mise en œuvre du programme, le consultant formule les recommandations suivantes.

9.1. Au Gouvernement du Burkina Faso

- ✓ **Assurer le leadership dans la mise en œuvre du futur PPTD.** Le gouvernement du Burkina Faso doit veiller à la mise en place des organes de pilotage et de suivi évaluation du programme de manière diligente afin que ces organes puissent jouer leur rôle durant la mise en œuvre du programme et non à la fin du programme comme ce fut le cas pour le dernier PPTD. Le gouvernement devra s'assurer du fonctionnement de ces organes conformément à leurs attributions et à l'approche GAR prôné par le BIT.
- ✓ **Faire la promotion du PPTD comme un référentiel national en matière de développement dans une perspective de travail décent.** Le gouvernement du Burkina Faso devra présenter le PPTD comme un document de référence national à l'ensemble des acteurs de la vie politique et socioéconomique du Pays. Il s'agit d'un document pays et non ministériel. A ce titre, la promotion du travail décent ne doit plus perçu comme le document d'un seul ministère en l'occurrence, celui de la fonction publique, du travail et de la protection sociale (MFPTPS) mais plutôt comme celui de tous les ministères, institutions, programmes et projets de développement, collectivités territoriales (régions et communes) etc.
- ✓ **Relire le code du travail du Burkina Faso.** Le gouvernement du Burkina Faso devra présenter un projet de loi à l'assemblée nationale visant la relecture de la loi 028-2008/AN portant code du travail au Burkina Faso. En effet, cette loi fait l'objet d'interrogations et de débats de la part des partenaires sociaux, des institutions nationales et internationales en certaines de ses dispositions. Afin de lever ces

préoccupations, des suggestions ont été faites pour l'amélioration de cette loi. Il s'agit notamment de :

- Assurer un équilibre entre les intérêts économiques, sociaux et politiques des travailleurs, des employeurs et du Gouvernement
 - Garantir et améliorer la protection des travailleurs
 - Disposer d'un code de travail plus favorable à l'instauration d'un climat social serein, gage d'une amélioration de la productivité
 - Conformer la législation nationale du travail avec les normes internationales ratifiées par le pays
 - Respecter les engagements pris par le gouvernement lors des rencontres gouvernement/syndicat et gouvernement/secteur privé
 - Moderniser la législation sociale en prenant en compte l'évolution des pratiques dans le domaine des affaires.
- ✓ **Mettre en place des mesures incitatives/dissuasives à l'égard des employeurs.** L'Etat burkinabè devra mettre en place des mesures incitatives pour le patronat burkinabè. Il peut s'agir d'avantages fiscaux pour les meilleurs employeurs en termes de respect des normes du travail décent. A contrario, l'Etat doit être plus rigoureux en matière de violations des droits des travailleurs et prendre des mesures prévoyant des sanctions plus sévères à l'égard des employeurs contrevenant au code du travail.
- ✓ **Insérer les critères de respect des normes de travail décent dans les conditions d'attribution des marchés publics.** La fourniture d'une attestation de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) comme document administratif lors du processus de passation des marchés demeure insuffisante. L'Etat burkinabè doit introduire d'autres critères tels que l'existence du matériel adéquat de travail (filets de sécurité pour les entreprises BTP, des casques, des bottes etc...)
- ✓ **Contribuer financièrement et de manière significative à la mise en œuvre du futur PPTD.** En tant que bénéficiaire du programme et premier employeur, l'Etat burkinabè doit mobiliser les ressources financières nécessaires pour la mise en œuvre du prochain PPTD. L'Etat doit accorder au programme, l'importance qu'il mérite (Programme Pays). Il doit en être le garant de sa réussite.

9.2. Au syndicat de travailleurs du Burkina Faso

- ✓ **Etre pro actif dans la mise en œuvre du PPTD.** La mission principale des organisations syndicales de travail est de veiller aux intérêts matériels et moraux de leurs membres (les travailleurs). Le PPTD étant le creuset de la quasi-totalité des revendications syndicales, il importe d'interpeler le gouvernement et le BIT sur toute entrave à la réalisation de ce programme. Les représentants syndicaux doivent anticiper, alerter et non attendre et assister aux défaillances dans le processus de réalisation des objectifs du travail décent.

9.3. Au Patronat Burkinabè

- ✓ **Poursuivre l'application de la législation du travail.** Les employeurs doivent s'inscrire dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail de leurs employés (revenus, sécurité sociale, cadre de travail etc). En effet, il y va de leurs intérêts. Les démissions au sein des entreprises sont un indicateur de l'insuffisance du système de motivation interne et de la décadence de ces dernières.
- ✓ **Intégrer le délégué du personnel comme un partenaire.** La plupart des entrepreneurs burkinabè perçoivent le délégué du personnel comme un antagoniste. De ce fait certains employés de peur de représailles refusent de jouer ce rôle. Cette perception est à changer. Le délégué du personnel devra être vu comme un partenaire interne du dialogue social entre l'employeur et ses collègues. Ainsi, il permet essentiellement la prévention et la résolution à l'amiable des conflits interne à l'entreprise.

9.4. Au Bureau international du Travail (BIT)

- ✓ **Poursuivre l'appui technique apporté au Burkina Faso.** Les insuffisances constatées dans la mise en œuvre du PPTD de la part des acteurs nationaux ne devront pas éteindre la volonté du BIT d'accompagner le Burkina Faso dans l'atteinte des objectifs du PPTD. C'est une première expérience qui a produit des leçons qui bénéficieront à tous les acteurs dans le prochain PPTD.
- ✓ **Appuyer le Burkina Faso dans l'élaboration du futur PPTD.** Le prochain PPTD devra être élaboré sous l'égide du BIT. Ce document doit prendre en compte les insuffisances du PPTD 2012-2015 notamment la définition des indicateurs SMART avec des valeurs de référence et des valeurs cibles tout en précisant les sources et moyens de vérification. Le futur PPTD doit enfin être planifier en tenant compte du suivi évaluation.

- ✓ **Mener une mission de veille à l'égard du Burkina Faso.** Le BIT devra mener une supervision de la mise en œuvre du programme de travail décent au Burkina Faso afin d'attirer l'attention des acteurs locaux au moment opportun sur tout manquement qui pourrait entamer la mise en œuvre du programme.

10. Leçons apprises et bonnes pratiques

- ✓ **La première leçon** de cette étude est que l'élaboration du programme pays de promotion du travail décent au Burkina Faso s'est faite de manière entièrement inclusive et participative. De telles pratiques sont à capitaliser pour le futur PPTD. Cette approche à aboutir à la formulation d'un document conventuellement accepté de toutes les parties prenantes et qui en principe devrait faire l'objet d'une véritable appropriation.
- ✓ **La seconde leçon** est le constat principal dans la mise en œuvre. Il ressort de cette étude que quelle que soit la pertinence d'un document de travail tel que le PPTD, s'il n'y pas une structure de pilotage, de suivi évaluation mise en place au début du programme, la mise œuvre ne peut s'effectuée efficacement.
- ✓ **La troisième leçon** est relative à l'évaluation du programme. A la suite des entretiens, le consultant s'est vu dans l'impossibilité objective de répondre à des questions évaluatives. En effet comment apprécier les changements quand les indicateurs de résultat n'ont aucune valeur de référence et de valeur cible ? comment disposer d'information quand les sources sont instables (mémoire institutionnelle au sein des ministères, changement de personnes ressources, absence de capitalisation...)? Comment savoir les raisons de la non réalisation de tel ou tel produit quand aucune coordination n'est mise en place ? Toutes ces questions combien importantes auraient probablement des réponses si une coordination et un comité de suivi tel que prévu dans le document de projet avaient vu le jour et étaient fonctionnels.
- ✓ **La quatrième leçon** est le constat que la direction générale du travail à laquelle était confié la mise en place du comité technique de suivi évaluation du programme est suffisamment occupée par ses activités régaliennes et quotidiennes. Il faudra donc concevoir la coordination du programme comme une unité de gestion de programme (UGP) avec des attributions portant uniquement sur le PPTD.
- ✓ **La cinquième leçon** est l'insuffisance de la mobilisation des ressources en faveur du programme. Il ressort de cette étude qu'aucun acteur ne portait en pratique cette responsabilité. Cela a eu pour conséquence, le faible taux de mobilisation des ressources et la non réalisation de certaines actions.

11. Les annexes :

11.1 Une matrice des résultats ; produits et indicateurs de résultats

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
<p>Résultat 1.1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective</p>	<p>1. Le Ministère en charge de l'Emploi dispose de nouveaux instruments budgétaires pour un meilleur accès au financement sur le budget national</p> <p>2. Les capacités des structures du Ministère charge de l'Emploi, du Ministère charge du Travail, des autres ministères sectoriels, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux sont renforcées dans la mise en œuvre et l'évaluation de la PNE et son PAO, et l'intégration du genre</p> <p>3. Les capacités des mandants tripartites sont renforcées pour la mise en œuvre de la PNT</p>	<p>(i) Part du budget alloué à l'emploi dans la matrice des actions de la SCADD ;</p> <p>(ii) Nombre de plans sectoriels et nationaux comptant des actions en faveur de l'emploi.</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>4. Des indicateurs du travail décent sont annuellement renseignés et diffusés ;</p> <p>5. Les capacités des structures des Ministères chargés de l'Emploi, du Travail, des autres ministères sectoriels, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux sont renforcées pour mesurer le travail décent</p> <p>6. L'efficacité de l'organisation et des prestations du CNPB pour la promotion de l'emploi est améliorée ;</p> <p>7. Le CNPB dispose de capacités renforcées pour créer un mécanisme de garantie financière pour ses membres, favorable à la création d'emplois</p> <p>8. Les cadres syndicaux sont formés sur la relation entre politiques des revenus, finances publiques et emplois</p> <p>9. Des cadres syndicaux utilisent les statistiques du marché du travail dans leurs stratégies de proposition</p>	

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>10. Chaque région du Burkina Faso dispose d'une politique régionale d'emploi et d'un plan d'action opérationnel</p> <p>11. La stratégie de promotion de l'emploi non agricole en milieu rural est formulée.</p>	
<p>Résultat 1.2 : Les capacités institutionnelles des Ministères en charge du Travail, de l'Emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent</p>	<p>1. Une stratégie d'intégration de la culture d'entreprise est élaborée</p> <p>2. Le suivi des effectifs et des sortants du système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) intégrant les questions de genre est mis en place</p> <p>3. Une stratégie de promotion de la microfinance et des MPME créatrices d'emploi et de revenus décents pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées est mise en place ;</p>	<p>(i) Niveau de mise en place d'un système de gouvernance (Comité Locaux de Suivi et d'Evaluation)</p> <p>(ii) Nombre de stratégies de promotion de l'emploi décent élaboré</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>4. Un comité intersyndical de suivi et d'évaluation de l'emploi des jeunes est organisé et opérationnel</p>	
<p>Résultat 1.3 : Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME)</p>	<p>1. Les opportunités économiques locales sont accrues et leur promotion par des groupements communautaires ruraux sera assurée ;</p> <p>2. Des services de meilleure qualité exercés par les institutions de formation publiques et privées, orientés sur la demande fournie par les économies rurales informelles, sont développés ;</p> <p>3. Les systèmes d'apprentissage informel sont valorisés et renforcés ;</p>	<p>(i) Nombre de nouvelles opportunités d'emplois créées pour les jeunes, femmes et personnes handicapées</p> <p>(ii) Nombre d'entreprises créées et en particulier rurales, ciblant les jeunes femmes et hommes et les personnes handicapées</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>4. Les capacités des acteurs et institutions nationaux à élargir la formation en milieu rural et en apprentissage seront améliorées ;</p> <p>5. Les capacités du Ministère en charge de l'Emploi et des autres acteurs sont renforcées en vue de la promotion de l'entrepreneuriat, la création d'entreprises et en particulier rurales, ciblant les jeunes femmes et hommes et les personnes handicapées.</p>	
<p>Résultat 1.4 : Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les</p>	<p>1. Une structure associant le Gouvernement et les partenaires sociaux et les collectivités locales est créée pour assurer les fonctions de coordination, de formation, de plaidoyer, d'évaluation et de suivi des programmes exécutés selon l'approche HIMO ;</p>	<p>(i) Nombre d'emplois générés à partir des programmes des investissements en des infrastructures public et communautaire d'ici 2015</p> <p>(ii) Adoption des instruments</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
<p>programmes d'investissements, aux fins du développement local</p>	<p>2. Les capacités des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et des structures nationales intervenant dans la chaîne des projets d'infrastructures publics et communautaires sont renforcées pour assurer l'implantation de l'approche HIMO aux fins du développement local ;</p> <p>3. Deux projets pilotes HIMO sont élaborés en milieu urbain et en milieu rural selon les approches intensives en emplois décent en s'inspirant des enseignements des expériences passées ;</p> <p>4. Des appuis-conseils sont fournis aux administrations et aux collectivités territoriales pour assurer la maîtrise d'ouvrage de projets pilotes exécutés</p>	<p>(de communication / de renforcement de capacité) en travail décent au sein des programmes d'investissements.</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>selon les approches intensives en emplois et intégrant les piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT</p> <p>5. Les PME, Bureaux d'études techniques, sont formés et sensibilisés sur la mise en œuvre des infrastructures publiques réalisées selon les méthodes HIMO</p>	
<p>Résultat 1.5 : Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative</p>	<p>1. Les obligations constitutionnelles en matière normative sont respectées</p> <p>2. La mise en œuvre effective des conventions ratifiées est améliorée, avec un accent particulier sur les instruments sur l'emploi nouvellement ratifiés</p> <p>3. Les cadres bipartites et tripartites de dialogue social sont opérationnels et prennent en compte les questions d'Égalité de genre.</p>	<p>(i) Nombre de conventions collectives conclues</p> <p>(ii) Nombre de conventions ratifiées</p> <p>(iii) Nombre de rapports soumis au BIT</p>
<p>Résultat 1.6 : Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le</p>	<p>1. Le dispositif national de lutte contre le travail des enfants notamment, et ses pires formes est opérationnel</p>	<p>(i) Le PAN est adopté par le gouvernement;</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
<p>plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants</p>	<p>2. Les connaissances sur le travail des enfants sont améliorées</p> <p>3. Des modules de formation sur le travail des enfants adaptés à chaque groupe d'intervenant (gouvernement, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organisation de la société civile) sont élaborés et disséminés ;</p> <p>4. Les capacités des organisations syndicales de travailleurs et les employeurs du secteur informel sont renforcées en matière de lutte contre le travail des enfants ;</p> <p>5. La vulgarisation des textes législatifs sur la protection des enfants contre le travail précoce est effective.</p>	<p>(ii) Pourcentage des comités aux niveaux national et régionaux de suivi du travail des enfants fonctionnels</p> <p>(iii) Ratio d'enfants retirés des pires formes de travail</p>
<p>Priorité 2 : le renforcement et l'extension de la protection sociale</p>	<p>Produits</p>	
	<p>1. Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD ;</p>	<p>(i) Elaboration d'un budget social basé sur les</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
<p>Résultat 2.1 : Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP</p>	<p>2. le comité interministeriel de pilotage du processus, les decideurs et les partenaires techniques et financiers disposent des outils et sont formes pour developper un plan d'action en protection sociale ;</p> <p>3. Appui a l'actualisation et a la mise en oeuvre de la politique nationale de protection sociale sur la base du dialogue national et en lien avec le GJP ;</p> <p>4. Les composantes du SPS sont progressivement mises en oeuvre ;</p> <p>5. Un cadre de dialogue intersyndical fonctionne sur base régulière autour des</p>	<p>priorités nationales</p> <p>(ii) Disponibilité d'un plan d'action du socle de protection sociale en lien avec la politique nationale de protection sociale</p> <p>(iii) Pourcentage de populations de l'économie formelle d'une part et de l'économie informelle d'autre part couvertes par l'AMU</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>progrès réalisées en matière d'organisation d'un système de protection sociale y compris de sante et sécurité sur les lieux de travail et de lutte contre VIH SIDA et autres maladies.</p>	
<p>Résultat 2.2 : Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies</p>	<p>1. Un plan d'action opérationnel de la Politique Nationale de SST intégrant la Feuille de Route de mise en œuvre du Pacte mondial pour l'Emploi est élaboré et valide ;</p> <p>2. La législation et la réglementation nationales en SSTE sont renforcées en prenant en compte, notamment, les normes internationales du travail pertinentes ;</p> <p>3. Les structures de formation, de prestation et de recours en SST sont auditées et renforcées ;</p>	<p>(i) Adoption d'un plan d'action opérationnelle de la Politique Nationale de SST adopté</p> <p>(ii) Pourcentage programmes d'amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) et d'Accroissement de la Productivité mis en</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
	<p>4. Des programmes d'amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) et d'Accroissement de la Productivité sont développés ;</p> <p>5. Les capacités des structures (Office de Sante des Travailleurs- OST-, Service de Prévention de la CNSS, Direction de la Sante et Sécurité au Travail, Inspection Médicale du travail) sont renforcées en SSTE</p> <p>6. Les capacités des Intervenants (Professionnels de la SSTE, Inspecteurs du travail, Inspecteurs des Conditions du travail des secteurs d'activité (mines, BTP, agriculture, et.), Comites de SSTE, et des Partenaires sociaux) sont renforcées en SSTE</p> <p>7. Des rencontres nationales et sous régionales d'échanges d'expérience sont organisées.</p>	<p>œuvre</p> <p>(iii) Part des structures de formation, de prestations et de recours en SST restructuré et offrant de nouveaux services</p>

<p>Priorité 1 : la promotion d'un environnement favorable à la création d'emplois décents pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieux urbain et rural</p>	<p>Produits</p>	<p>Indicateurs</p>
<p>Résultat 2.3 : Les mandants consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris l'économie informelle)</p>	<p>1. Les démarches en faveur de la prévention, le traitement et la prise en charge du VIH et du Sida en milieu de travail sont soutenues, en tenant en compte la dimension sexospécifique</p> <p>2. Des actions pour assurer la confidentialité, la protection de la santé et la protection des données médicales et personnelles sont mises en place en milieu de travail</p> <p>3. De nouvelles ressources sont mobilisées pour la lutte contre le VIH/SIDA/TB en milieu du travail.</p>	<p>(i) Taux d'interventions liées à la prévention, au traitement et à la prise en charge relatives à la lutte contre le VIH et le SIDA en milieu de travail (y compris les stratégies sectorielles de l'économie informelle) mises en œuvre ;</p> <p>(ii) Niveau de mise en œuvre conjoint par les acteurs du secteur informel de Stratégie sectorielle de lutte contre le VIH/sida-IST et TB</p>

11.2 Activités réalisées pour chaque produit attendu

Tableau 1 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective

Résultat 1.1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)
1. Le ministère en charge de l'emploi dispose de nouveaux instruments budgétaires pour un meilleur accès au financement sur le budget national	-
2. Les capacités des structures du Ministère chargé de l'Emploi, du Ministère chargé du Travail, des autres ministères sectoriels, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux sont renforcées dans la mise en œuvre et l'évaluation de la PNE et son PAO, et l'intégration du genre	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Avec l'appui du BIT en mars 2015, l'ANPE dispose aujourd'hui d'un plan stratégique de développement assorti d'un budget. ✓ Le BIT a également participé au renforcement des capacités des cadres de l'ANPE en planification stratégique et en gestion axée sur les résultats (GAR). ✓ Le personnel de l'ANPE bénéficie d'un accompagnement pour la mise en œuvre du plan stratégique élaboré ✓ Le BIT a soutenu techniquement l'atelier de validation du plan stratégique 2015-2024 de l'ANPE en mars 2015

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le BIT a formé les agents de l'ANPE en matière d'intermédiation. (Amélioration de l'activité d'intermédiation assurée par l'ANPE en sa qualité de service public de l'emploi) ✓ Appui technique du BIT à l'ANPE dans le cadre de la révision de la politique nationale de l'emploi en cours. (L'ANPE met en œuvre le programme spécial de création d'emploi pour les jeunes et les femmes (PSCE/JF) 2012-2014 qui contribue à la promotion d'emploi des jeunes dans la SCADD) ✓ Le BIT a apporté une assistance technique pour l'élaboration du programme de valorisation prenant en compte les conventions concernées notamment la C81 et 150. (Un programme de valorisation de l'administration et de l'inspection du travail a été adopté par le gouvernement le 18 mars 2014. Ce programme prévoit notamment l'amélioration des conditions de travail et du statut de l'inspecteur du travail. il a connu un début de mise en œuvre en 2014 et 2015 notamment en matière de rémunération et de moyens de déplacement liés aux services. Le fond RBSA a contribué au financement et à la publication des résultats du rapport). ✓ Le BIT a apporté une assistance technique pour la validation technique du programme de valorisation en mars 2014. ✓ Le BIT a apporté une assistance technique à l'élaboration du plan de formation continue (Un plan de formation continue budgété a été adopté le 18 mars 2014 par le ministère de la fonction publique du travail et de la sécurité sociale. Ce plan dispose d'un financement sur le budget de l'Etat à hauteur de 40% représentant approximativement 55000 dollar US. la
--	--

Source : Consultant 2016

mise en œuvre de ce plan de formation a débuté en octobre 2014 et trois activités de formation ont été réalisées. Le fond RBSA a contribué au financement et à la publication des résultats du rapport

- ✓ Le BIT a apporté une assistance technique à l'atelier de validation du plan de formation en mars 2014
- ✓ Organisation d'un atelier en 2014 par le BIT pour renforcer les capacités des organisations de travailleurs concernant la participation des femmes dans la gouvernance de l'unité d'action syndicale (UAS) ainsi que par le dialogue social et le respect des normes. (Un plan d'action et Un groupe de travail pour l'unité de l'action syndicale sur la gouvernance syndicale et le genre pour le renforcement de l'action syndicale du Burkina. les capacités des organisations syndicales ont été améliorées concernant le genre pour le renforcement de l'unité d'action syndicale et le dialogue social).
- ✓ Appui technique pour la formation en faveur des assesseurs travailleurs
- ✓ Un guide pour les assesseurs travailleur a été réalisé et validé au cour d'un atelier en février 2014 (les assesseurs travailleurs sont plus compétents pour défendre les droits des travailleurs dans les tribunaux de travail notamment dans les domaines des principes et droits fondamentaux au travail. Les assesseurs travailleurs s'appuient sur les droits fondamentaux au travail en particulier concernant le genre et le dialogue social).

Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Innovation (MJFPI).

	<p>✓ Elaboration de 13 stratégies régionales de l'emploi assortie de 13 plans d'actions (2012-2014)</p>
<p>3. Les capacités des mandants tripartites sont renforcées pour la mise en œuvre de la PNT</p>	<p><u>Direction générale du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2013, la Direction des Etudes et de la Règlementation du ministère en charge du travail a participé à deux (2) réunions du comité de pilotage sur l'amélioration du climat des affaires au Burkina • La Direction des Etudes et de la Règlementation du ministère en charge du travail a organisé les 29 et 30 octobre 2013 à Kombissiri, l'atelier d'information des nouveaux inspecteurs et contrôleurs du travail sur la boîte à outil et sur le guide méthodologique de l'inspection du travail • L'élaboration des études architecturales pour la réfection et l'extension des bourses du travail de Ouagadougou et Bobo-Dioulasso ont été suivies par la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social • En 2013, la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social élaboré d'arrêté sur les organes de mise en œuvre du PPTD a été élaboré • Un atelier de partage et de renforcement de capacité du PPTD s'est tenu du 23 au 25 octobre 2013 par la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social • Les difficultés d'application des textes du code du travail ont été appréhendées en 2014 • Le projet sur la réfection et de l'équipement du CEO est élaboré. par la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social en 2013.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le Burkina Faso a participé en 2013 à la 102^{ème} session de la CIT • Le rapport annuel 2012 sur l'inspection du travail est élaboré par le comité technique • La participation de notre pays à la session spéciale de la CTAS a été effective en 2014 • La participation de notre pays à la 103^{ème} session de la CIT a été effective en 2014)
<p>4. Des indicateurs du travail décent sont annuellement renseignés et diffusés</p>	<p style="text-align: center;">-</p>
<p>5. Les capacités des structures des Ministères chargés de l'Emploi, du Travail, des autres ministères sectoriels, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux sont renforcées pour mesurer le travail décent</p>	<p><u>Direction générale du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La métrologie de compilation des données et l'utilisation du canevas de rapport sur l'inspection du travail a été effective en 2014.
<p>6. L'efficacité de l'organisation et des prestations du CNPB pour la promotion de l'emploi est améliorée ; renforcée pour créer un cadre favorable à la création d'emplois</p>	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le BIT a apporté son assistance à l'élaboration du guide sur la législation sociale à l'usage des employeurs du Burkina Faso en procédant au recrutement d'un consultant et en fournissant des commentaires tout au long du processus. Les experts du BIT ont également participé à l'atelier de validation du guide en décembre 2014 sur financement du BIT.

- Le BIT a renforcé les capacités d'une trentaine de membres des groupements professionnels du CNPB sur la législation sociale et les normes internationales du travail. Ceci a été réalisé grâce à la facilitation du consultant et des experts du BIT en décembre 2014. Lors d'une session de formation sur la législation sociale et les normes internationales de travail. Le BIT a procédé à la conception graphique du document final et contribué financièrement à sa publication. (Le conseil national du patronat a amélioré l'offre de service à ses membres. Un guide sur la législation sociale a été élaboré et mis à la disposition de ceux-ci. Ce guide a servi de support à l'organisation du 16 au 18 décembre 2014 d'une session de formation sur la législation sociale et les normes internationales du travail, plus spécifiquement pour les assesses employés siégeant dans les tribunaux du travail et pour les représentants du CNPB dans les instances de concertation Bi et tripartites).

- Le BIT a apporté son expertise au CNPB en mettant à sa disposition les outils développés par le programme de formation des employeurs du CIF-OIT de Turin sur la base de données CRM et sur les « éléments essentiels de la santé sécurité au travail » ainsi qu'en formant à Turin et à Ouagadougou ses représentants et son personnel sur leur utilisation. (Le CNPB a aussi mis en place une base de données informatisée des adhérents qui lui permet de mieux cibler son offre de service en disposant de données actualisées sur les groupements professionnels et les entreprises membres et de faciliter la gestion des adhérents ainsi que

	<p>de leur recrutement. Le CNPB est également à mesure d'offrir à ses membres un nouveau service de formation en santé sécurité au travail).</p>
<p>7. Le CNPB dispose de capacités renforcées pour créer un mécanisme de garantie financière pour ses membres, favorable à la création d'emplois</p>	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Le renforcement des capacités des agents du CNPB en charge du dossier y relatif lors des sessions de formation en planification stratégique, recherche de financement organisées par le BIT et le CIFOIT/Turin (Le CNPB note également que sa participation au processus de formulation, d'élaboration du PPTD a été très bénéfique pour ses membres. Dans la mesure où de par les enseignements reçus, le CNPB a à son tour formulé des projets pour le renferment des capacités des ressources humaines des entreprises en matière d'emploi et formation professionnelle qui ont fait l'objet de convention de financement avec le PAPS/EFTP. Les prestations du CNPB sont améliorées par le rôle d'agence d'exécution qu'il assure actuellement dans la mise en œuvre de plusieurs projets et programmes financés par l'Etat et les PTF.). ✓ La mise en place d'un réseau des partenaires sociaux des pays de l'UEMOA en charge du dossier PPTD suite à l'atelier de Turin ✓ La réalisation d'une étude de faisabilité pour la création de la société de cautionnement mutuelle effectué par le CNPB avec l'appui de BIT/Genève et ACT/Emp. (Le CNPB dispose à ce jour de capacités renforcées pour créer un mécanisme de garantie financière pour ses membres, favorable à la création d'emplois. Le plan d'affaires pour la création de

	la société de cautionnement mutuelle (SCM) est disponible mais le contexte sociopolitique pour l'opérationnalisation de l'outil reste peu favorable.)
8. Les cadres syndicaux sont formés sur la relation entre politiques des revenus, finances publiques et emplois	-
9. Des cadres syndicaux utilisent les statistiques du marché du travail dans leurs stratégies de propositions	-
10. Chaque région du Burkina Faso dispose d'une politique régionale d'emploi et d'un plan d'action opérationnel	-
11. La stratégie de promotion de l'emploi non agricole en milieu rural est formulée.	-

Tableau 2 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 2 : Les capacités institutionnelles des Ministères en charge du Travail, de l'Emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent

Résultat 1.2 : Les capacités institutionnelles des ministères en charge du travail, de l'emploi, des partenaires sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)
1. Une stratégie d'intégration de la culture d'entreprise est élaborée	-

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

2. Le suivi des effectifs et des sortants du système d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (EFTP) intégrant les questions de genre est mis en place	-
3. Une stratégie de promotion de la microfinance et des MPME créatrices d'emploi et de revenus décents pour les femmes, les jeunes et les personnes handicapées est mise en place	-
4. Un comité intersyndical de suivi et d'évaluation de l'emploi des jeunes est organisé et opérationnel	-

Tableau 3 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 3 : *Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME).*

<p>Résultat 1.3 : Les programmes de développement des compétences pour l'emploi des jeunes hommes, femmes et personnes handicapées et la promotion d'emplois ruraux et urbains sont mis en œuvre (Projet CEJEDRAO-EMP/SKILLS + Projet GERME)</p>	
<p>Produits attendus</p>	<p>Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)</p>
<p>1. Les opportunités économiques locales sont accrues et leur promotion par des groupements communautaires ruraux sera assurée</p>	<p><u>Ministère de la Jeunesse, de la Formation Professionnelle et de l'Innovation (MJFPI).</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mise en œuvre du programme augmentation des revenus et promotion de l'emploi décent en faveur de l'emploi des jeunes 2012-2016, avec le financement du PNUD.</i> - <i>Mise en œuvre du projet d'appui des jeunes formés aux métiers 2014-2015 (avec 750 jeunes en 2014, 1179 jeunes en 2015 dont 30% de femmes)</i> - <i>Le lancement par le Gouvernement, en février 2012, du Programme Spécial de Création d'Emplois (PSCE) dont l'objectif est de créer 54 209 emplois à l'horizon 2014 afin de réduire le chômage à 1%</i>

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

<p>2. Des services de meilleure qualité exercés par les institutions de formation publiques et privées, orientes sur la demande fournie par les économies rurales informelles, sont développés</p>	<p>-</p>
<p>3. Les systèmes d'apprentissage informels sont valorisés et renforcés</p>	<p>- <i>Prise des mesures sociales de formation des jeunes aux métiers et création d'emplois en 2012-2015 ;</i></p>
<p>4. Les capacités des acteurs et institutions nationaux à élargir la formation en Milieu rural et en apprentissage seront améliorées</p>	<p>-</p>
<p>5. Les capacités du Ministère en charge de l'Emploi et des autres acteurs sont renforcées en vue de la promotion de l'entrepreneuriat, la création d'entreprises et en particulier rurales, ciblant les jeunes femmes et hommes et les personnes handicapées</p>	<p>-</p>

Tableau 4 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 4 : *Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local*

Résultat 1.4 : Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emploi décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)
1. Une structure associant le Gouvernement et les partenaires sociaux et les collectivités locales est créée pour assurer les fonctions de coordination, de formation, de plaidoyer, d'évaluation et de suivi des programmes exécutés selon l'approche HIMO	-
2. Les capacités des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et des structures nationales intervenant dans la chaîne des projets d'infrastructures publics et communautaires sont renforcées pour assurer l'implantation de l'approche HIMO aux fins du développement local	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le BIT a soutenu l'école de formation des travaux publics à préparer des offres techniques et financières pour une assistance technique à la mise en œuvre de la composante « création d'emploi pour les jeunes et les femmes » du projet de réhabilitation de routes et de facilitation du transport sur le corridor CU9 Lomé-Cinkansé-Ouagadougou cette assistance du BIT a également permis d'introduire le travail décent (salaire minimum égalité du traitement protection des travailleurs ...)

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

	<p>dans les travaux d'entretien routier intensifs en emploi. (L'école de formation des travaux publics est capable d'offrir une gamme variée de formation pratique basée sur des chantiers écoles. Ceci permet d'augmenter l'offre nationale de formation dans le domaine des travaux publics. Ecole de formation des travaux publics est sélectionné pour offrir des prestations d'assistance technique dans le cadre du volet « création d'emploi pour les jeunes et les femmes » du projet de réhabilitation des routes et de facilitation de transport sur le corridor CU9 Lomé-Cinkansé-Ouagadougou financé par la banque africaine de développement.</p>
<p>3. Deux projets pilotes HIMO sont élaborés en milieu urbain et en milieu rural selon les approches intensives en emplois décent en s'inspirant des enseignements des expériences passées</p>	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le BIT a appuyé le gouvernement dans la formulation d'un projet de création d'emplois dans les travaux d'entretien des pistes. Cette proposition a été intégré dans le projet spécial de travaux publics et de création d'emplois et est retenu comme une opération régulière dudit projet. ○ Le BIT a formulé un projet de création d'emploi dans les travaux d'entretien manuels des pistes. Cette proposition a été intégré dans le projet spécial de travaux publics Cette proposition a été intégré dans le projet spécial de travaux publics (les services techniques en charge des

	<p>travaux publics et des pistes de désenclavement ont les capacités à gérer des activités d'entretien des chaussées selon les techniques HIMO. Cette approche a été intégrée dans le projet d'emploi des jeunes et de développement des compétences (PEJEDEC) financé par la banque mondiale et dont l'exécution est confiée à une cellule HIMO créée par le gouvernement au sein du ministère des travaux publics. De même un fond du programme d'investissement publics (PIP) dudit ministère est affecté pour les entretiens des routes selon la méthode HIMO).</p>
<p>4. Des appuis-conseils sont fournis aux administrations et aux collectivités territoriales pour assurer la maîtrise d'ouvrage de projets pilotes exécutés selon les approches intensives en emplois et intégrant les piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT</p>	<p><u>Direction générale du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Une formation a été organisée en 2013 par la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social à l'endroit des partenaires sociaux pour l'élaboration et l'exécution de programmes d'éducation ouvrière
<p>5. Les PME, Bureaux d'études techniques, sont formés et sensibilisés sur la mise en œuvre des infrastructures publiques réalisées selon les méthodes HIMO.</p>	<p>-</p>

Tableau 5 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 5 : *Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative*

Résultat 1.5 : Les mandants tripartites et autres acteurs clés ont des capacités renforcées pour consolider le dialogue social, ratifier, appliquer les normes internationales du travail et mettre en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)
1. Les obligations constitutionnelles en matière normative sont respectées	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le BIT a appuyé et coordonné la réalisation de l'étude sur la mise en conformité de la législation sociale du Burkina Faso avec les conventions fondamentales et la gouvernance • Un atelier de validation de cette étude assorti d'une feuille de route a été organisé en avril 2014 (Le Burkina Faso dispose d'une feuille de route validé qui doit guider la révision du code du travail en conformité avec les commentaires de la CEACR-la mise en œuvre de la feuille de route a été suspendue suite aux évènements de décembre 2014) • Avec l'appui technique du BIT un manuel sur la législation sociale du Burkina Faso à l'usage des représentants des travailleurs a été élaboré en décembre 2014 ; après validation, une session de formation des assesseurs sur base dudit manuel a été réalisé en mars 2015 (les travailleurs disposent

	<p>d'un outil promotionnel intégrant les conventions fondamentales et prioritaires pour mieux connaître la législation sociale)</p> <ul style="list-style-type: none">• En 2015, le BIT a organisé un atelier de sensibilisation des avocats et juges au contenu des droits fondamentaux dans le cadre du projet PAMODEC financé par la France. (la promotion des droits fondamentaux auprès des avocats et des juges est effective)• Le BIT a préparé une proposition de code tripartite de pratique décentes dans les travaux de construction qui a été soumise au ministère en charge du travail pour avoir son appui politique en vue de la poursuite des consultations avec les partenaires sociaux (Le gouvernement et les partenaires sociaux ont adopté un code de bonne pratique des travaux de construction pour démontrer leur engagement à mieux cibler et évaluer le contenu des travaux intensifs en emploi dans le sens de les rendre plus conforme à l'agenda du travail décent de l'OIT. Les buts de ces lignes directrices sont de fournir des guides de bonnes pratiques à tous les acteurs impliqués dans les travaux HIMO à l'égard des conditions de travail, le paiement et les taux de rémunération, la discipline et les procédures de règlement des conflits et griefs. Promouvoir l'uniformité des approches utilisé dans le cadre des travaux HIMO au Burkina Faso)
--	--

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

<p>2. La mise en œuvre effective des conventions ratifiées est améliorée, avec un accent particulier sur les instruments sur l'emploi nouvellement ratifiés</p>	<p><u>Direction générale du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'étude sur la mise en conformité de la législation nationale avec les conventions fondamentales de l'OIT a été réalisée en 2014 • L'identification par la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social en 2013 de Dix-neuf (19) branches d'activités qui ne disposent pas de conventions collectives. • En 2013, le Burkina Faso Signe un accord de coopération avec la République du Maroc et celle du Ghana afin de respecter les différentes conventions relatives à la migration de la main-d'œuvre.
<p>3. Les cadres bipartites et tripartites de dialogue social sont opérationnels et prennent en compte les questions d'Égalité de genre.</p>	<p><u>Bureau international du travail (BIT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le BIT a conduit un plaidoyer politique pour la conduite d'une évaluation des organes de dialogue social au Burkina Faso (la commission bipartite gouvernement-centrale syndicale a été renforcé et est rendue plus fonctionnelle. Les sessions sont plus régulières et font des recommandations qui font l'objet de meilleur suivi.) • Le BIT a apporté une assistance technique et financière pour l'élaboration du rapport d'évaluation des organes du dialogue social et la formulation des recommandations (les capacités des membres du comité de négociation collective a été renforcée avec l'aide du BIT).

- Le BIT a apporté une assistance technique et financière pour l'organisation de l'atelier de validation organisé en septembre 2014
- Le BIT a apporté une assistance technique à l'élaboration du nouveau système de collecte des données statistiques sexospécifiques du travail et l'élaboration de fiches de collecte de donnée statistique en relation avec les entreprises en février 2014. (Un nouveau système de collecte de données statistiques sexospécifique a été adopté en février 2014)
- Le BIT a apporté une assistance technique à l'atelier de validation de fiches de collecte de données en février 2014.
- Le fond RBSA a contribué au financement et à la publication des résultats du rapport
- Le BIT a renforcé en 2014 , les capacités de près de 70 travailleurs et employeurs dont 18% sont des femmes. Sur le rôle de l'inspection du travail et la formalisation de l'économie informelle. (un programme des travailleurs et des employeurs à la mise en conformité des lieux de travail est exécuté conjointement par les mandants tripartites et le BIT depuis mars 2014)

	<ul style="list-style-type: none"> • Le fond RBSA a contribué au financement et à la publication des résultats du rapport <p style="text-align: center;"><u>DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2013, un atelier sur les statistiques du travail est organisé par la Direction des Relations et des Normes Internationales du Travail et les correspondants statistiques ont été formés en statistique du travail • Les correspondants statistiques ont été formés sur l'utilisation des nouvelles fiches de collecte des données statistiques,
--	---

Tableau 6 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 6 : *Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants*

<p>Résultat 1.6 : Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants</p>	
<p>Produits attendus</p>	<p>Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)</p>
<p>1.le dispositif national de lutte contre le travail des enfants notamment, et ses pires formes est opérationnel</p>	<p style="text-align: center;"><u>DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2013, des contrôles conjoints en matière de travail des enfants sur les sites d'orpaillage ont été organisés dans les treize régions.

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

	<ul style="list-style-type: none">• Une réunion préparatoire pour la validation du texte sur la mise en place du Comité national de coordination et de suivi évaluation du PAN/PFTE a été tenue en 2013• Un atelier de concertation sur la mise en œuvre du PAN/PFTE a été organisé en 2013• Un atelier de réflexion avec des représentants de la chambre des mines et du Groupement professionnel des miniers sur la problématique du financement de la lutte contre les PFTE par les sociétés minières a été organisé pour mettre en place des mécanismes institutionnels pour la coordination et la mise en œuvre du PAN• La session ordinaire du CNCSE-PAN/PFTE a été tenue en 2013.• Un atelier d'amendement et de validation de l'étude sur la mise en œuvre du PAN/PFTE a été organisé• Une session ordinaire du CNC-PAN/PFTE est tenue en 2015• Organisation de deux (2) rencontres du Comité chargé de la mise en place du système de surveillance du travail des enfants au Burkina Faso• Le rapport annuel 2014 de mise en œuvre du PAN/PFTE est produit• Le rapport annuel 2015 de mise en œuvre du PAN/PFTE est produit• Organisation en 2015 dans la Boucle du Mouhoun une mission de prospection sur la mise en place d'un système national de surveillance du travail des enfants au Burkina Faso
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • En 2015, les documents de base nécessaires sur la mise en place d'un système national de surveillance du travail des enfants au Burkina Faso sont élaborés • L'atelier de validation des outils de base pour la mise en place d'un système national de surveillance du travail des enfants au Burkina Faso a été organisé en 2015
<p>2. Les connaissances sur le travail des enfants sont améliorées ;</p>	<p><u>DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La JMCTE est organisée en 2013 pour améliorer les connaissances des populations sur le travail des enfants • Une tournée de sensibilisation et de plaidoyer des élus locaux sur les PFTE et un plaidoyer pour une intégration de la lutte contre les PFTE dans les programmes de développement communaux dans les Hauts-Bassins est organisée en 2013. • Le PAN/PFTE a été vulgarisé dans les treize (13) régions, notamment, à travers la mise à disposition du Plan dans les 13 DRTSS, et auprès des conseillers municipaux des cascades et du Houet en 2013. • La JMTE a été organisée à Ouahigouya du 19 au 21 juin 2014 à travers diverses activités. • La JMTE 2015 est organisée

	<ul style="list-style-type: none"> • L'étude sur la situation des enfants dans le travail domestique au Burkina Faso est réalisée en 2015. • En 2015, l'atelier de validation de l'étude sur la situation des enfants dans le travail domestique au Burkina Faso est organisé.
<p>3. Des modules de formation sur le travail des enfants adaptés à chaque groupe d'intervenant (gouvernement, collectivités territoriales, partenaires sociaux, organisation de la société civile) sont élaborés et disséminés .</p>	<p><u>DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 Inspecteurs et contrôleurs du Travail en activité ont été formés sur le travail des enfants en 2013 • En 2013, un module sur le travail des enfants a été élaboré en vue de son intégration dans les curricula de formation des Inspecteurs et contrôleurs du travail • En 2013, un atelier de validation du canevas de module sur le travail des enfants a été organisé • En 2013, un atelier de formation des conseillers municipaux des Cascades sur les PFTE et un plaidoyer pour une intégration de la lutte contre les PFTE dans les programmes de développement communaux est organisé. • Organisation d'un atelier de formation professionnelle par la CN/AEJTB en Sécurité et santé au travail, sur les droits et devoirs des travailleurs au Burkina Faso (50 enfants formés).

	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation en 2015 d'un atelier de formation et de sensibilisation de 20 responsables de centres de formation et d'apprentissage (20 responsables formés) • Actualisation et réédition du recueil de texte sur le travail des enfants au Burkina faso. • En 2013, Des filles domestiques ont été formées sur la prévention des risques liés au travail domestique
4. Les capacités des organisations syndicales de travailleurs et les employeurs du secteur informel sont renforcées en matière de lutte contre le travail des enfants	<p><u>DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Un atelier de concertation entre les acteurs de la protection de l'enfant autour de la problématique du travail domestique des enfants a été organisé
5. La vulgarisation des textes législatifs sur la protection des enfants contre le travail précoce est effective.	<p><u>DIRECTION DE LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afin de Réduire les Pires Formes de Travail des Enfants (PFTE), des sorties de supervision et de suivi des activités des DRTSS ont été effectuées dans treize (13) régions en 2013.

Tableau 7 : Principales activités réalisées au niveau du résultat 7 : *Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP*

Résultat 2.1 : Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD, en lien avec le GJP	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)

<p>1. Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et intégré dans la SCADD</p>	<p><u>Direction générale de la protection sociale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Elaboration et mise en œuvre du plan d'action de protection sociale (2013-2022) en septembre 2012, avec la mise en œuvre progressive des composantes du socle de protection sociale</i> - <i>Organisation de rencontres et de formation sur les socles de protection sociale en 2012 à Dakar au Sénégal, fin 2011 début 2012 à Bruxelles, une formation en Suisse et des formations à Turin en 2013 (4 personnes), 2014 (2 personnes) et en 2016 (2 personnes).</i>
<p>2. le comité interministériel de pilotage du processus, les décideurs et les partenaires techniques et financiers disposent des outils et sont formés pour développer un plan d'action en protection sociale</p>	<p>-</p>
<p>3. Appui à l'actualisation et à la mise en œuvre de la politique nationale de protection sociale sur la base du dialogue national et en lien avec le GJP</p>	<p>-</p>
<p>4. Les composantes du SPS sont progressivement mises en œuvre</p>	<p>-</p>

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

5. Un cadre de dialogue intersyndical fonctionne sur base régulière autour des progrès réalisés en matière d'organisation d'un système de protection sociale y compris de santé et sécurité sur les lieux de travail et de lutte contre le VIH SIDA et autres maladies.	-
---	---

**Tableau 8 :
Principales
activités
réalisées
au niveau**

du résultat 8 : Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies

Résultat 2.2 : Les mandants tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de SSTE dans les économies	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)
1. Un plan d'action opérationnel de la Politique Nationale de SST intégrant la Feuille de Route de mise en œuvre du Pacte mondial pour l'Emploi est élaboré et valide ;	-
2. La législation et la réglementation nationales en SSTE sont renforcées en prenant en compte, notamment, les normes internationales du travail pertinentes	<p><u>DIRECTION GENERALE DE LA PROTECTION SOCIALE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trois (03) missions de collecte de données sur les textes en matière de sécurité et santé au travail ont été effectuées en 2013. • Un atelier en vue de la relecture du décret n°96-355/PRES/PM/MTSS du 11 octobre 1996 portant liste des maladies professionnelles a été organisé

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration du projet de rapport annuel 2014 sur les travaux des services d'inspection du travail • L'atelier de relecture des textes régissant les bureaux de placement et offices de placement et de travail temporaire est réalisé en 2015 • Elaboration et validation du rapport annuel 2014 sur les conventions ratifiées et transmission au BIT <p><u>Direction générale du travail</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2013, la Direction des Relations Professionnelles et la Promotion du Dialogue Social a créé Le comité national consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CNCTNIT). Les textes constitutifs du comité national consultatif tripartite sont élaborés et validés mais la mise en œuvre demeure en cours.
<p>3. Les structures de formation, de prestation et de recours en SST sont auditées et renforcées</p>	-
<p>4. Des programmes d'amélioration des Conditions et du Milieu de Travail (ACMT) et d'Accroissement de la Productivité sont développés ;</p>	-

5. Les capacités des structures (Office de Santé des Travailleurs- OST-, Service de Prévention de la CNSS, Direction de la Santé et Sécurité au Travail, Inspection Médicale du travail) sont renforcées en SSTE

DIRECTION GENERALE DE LA PROTECTION SOCIALE

- Organisation d'un atelier de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des partenaires sociaux sur les textes nationaux et internationaux en matière de risques professionnels, ainsi que sur les enjeux économiques de la prévention des risques professionnels

DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE ET DES MUTUALITES

- En 2013, les activités de SP assurance maladie ont été soutenues par la direction de la sécurité sociale et des mutualités
- Une rencontre technique d'élaboration du cadre stratégique de développement des mutuelles sociales (CSDMS) et de son plan d'actions de mise en œuvre a été organisée du 18 au 23 février 2013 à Koudougou
- Les difficultés d'application de la législation sur la sécurité sociale ont été identifiées en 2013
- Une rencontre de travail sur l'élaboration de l'avant-projet de loi portant mutualité sociale au Burkina Faso a été tenue les 15 et 16 septembre 2013

DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE ET DES MUTUALITES

- De nouveaux produits adaptés aux besoins de protection de sociale des secteurs économiques non formels ont été mis en place

Tableau 9 :
Principales activités réalisées au niveau du résultat 9 :
Les mandants consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris

	<ul style="list-style-type: none"> En 2013, un atelier national sur la mise en place de l'assurance maladie universelle et le développement des mutuelles sociales au Burkina Faso a été tenu à Ouagadougou 	<i>l'économie informelle)</i>
Résultat 2.3 : Les mandats consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST en milieu de travail (y compris l'économie informelle)	<ul style="list-style-type: none"> Un atelier de réflexion sur les textes d'application de l'avant-projet de loi portant régime d'assurance maladie universelle au Burkina Faso a été organisé en 2013. 	
Produits attendus	Activités réalisées pendant la mise en œuvre du programme (2012-2015)	
1. Les démarches en faveur de la prévention, le traitement et la prise en charge du VIH et du Sida en milieu de travail sont soutenues, en tenant en compte la Dimension sexespecifique	<p>Bureau international du travail (BIT)</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2015, Les études de faisabilité de l'Organe Administratif des Mutuelles Sociales (OAM) sont réalisées. <ul style="list-style-type: none"> Avec le soutien financier de l'UNBRAAF (UNAIDS unified budget result and accountability framework) le BIT a fourni un appui technique pour Les études de faisabilité du FNG sont disponibles en 2015 Les gérants des mutuelles sociales sont formés sur le plan comptable des l'organisation de deux ateliers destinés aux 27 structures du secteur de mutuelles sociales en 2015. l'économie formelle et informelle de Ouagadougou (15) et de Bobo-Dioulasso (12).les ateliers ont permis aux 27 structures de : En 2015, Des plaidoyers sont effectués pour la mise en place de mutuelles professionnelles. -mettre en place leurs comité VIH/SIDA. -mettre à niveau les connaissances de base des membres des comités bipartite En 2015, Des plaidoyers sont effectués auprès des PTF pour la promotion VIH de Ouagadougou sur les dispositions de la recommandation 200 de l'OIT des mutuelles sociales Les études de faisabilité de la mutuelle des agents du MEPTSS sont -finaliser et adopter leurs politique et programme VIH. (En novembre 2014 lancées en 2015 dans le cadre des programmes VIH d'entreprises, les travailleurs de 27 Elaboration d'une convention de partenariat entre le MEPTSS et l'ONG structures de l'économie formelle et informelle ont bénéficié d'un service de LASER BURKINA en 2015. de pistage volontaire du VIH/SIDA. Au total 878 personnes ont été dépistées 	
	soit 505 hommes et 373 femmes/ entre juin et juillet 2015, une campagne de	

<p>6. Les capacités des Intervenants (Professionnels de la SSTE, Inspecteurs du travail, Inspecteurs des Conditions du travail des secteurs d'activités (mines, BTP, agriculture, et.), Comites de SSTE, et des Partenaires sociaux) sont renforcées en SSTE ;</p>	<p>DIRECTION GENERALE DE LA PROTECTION SOCIALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • La première session du CINCSSP a été tenue les 25, 26 et 28 juin 2014 • La première session du CINCSSP a été tenue les 25, 26 et 28 juin 2014 • Organisations de la rencontre gouvernement-syndicat le 1^{er} septembre 2015 • Onze (11) entreprises ont été formées sur les risques professionnels en 2015 • Le BIT a également appuyé l'organisation de deux ateliers de formation en 2013, la Journée mondiale de la Sécurité et Santé au Travail et la Journée Africaine de Prévention des Risques Professionnels ont été organisées et tenues. • La JMSST et la JAPRP ont été tenues les 15 et 16 mai 2014 à Dedougou • Un atelier de sensibilisation, d'information et de formation à l'endroit des employeurs sur les textes nationaux et internationaux en matière de risques professionnels, ainsi que sur les enjeux économiques de la prévention des risques professionnels a été organisé à Bobo-Dioulasso les 26 et 27 août 2013 • Organisation de la Journée Mondiale de Sécurité et Santé au Travail (JMSST) et la Journée Africaine de Prévention des Risques Professionnels (JAPRP) en 2015.
--	--

Source : Consultant, Novembre-Décembre 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des ministères sur la loi 022 portant réparation des droits professionnels dans la fonction publique sur la période du PPTD. 	processus
7. Des rencontres nationales et sous régionales d'échanges d'expérience sont organisées.	<p><u>DIRECTION DE LA SECURITE SOCIALE ET DES MUTUALITES</u></p> <p><i>Place d'un cadre tripartite sur le VIH-SIDA sur les lieux de travail avec l'appui du BIT en 2014 ;</i></p>	de travail
2. Des actions pour assurer la confidentialité, la protection de la santé et la Protection des données médicales et personnelles sont mises en place en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Participation effective en 2015 de la direction de la sécurité sociale et des mutualités à la rencontre d'échanges sur l'AMU avec des médecins. • Une sortie d'étude dans une mutuelle sociale est effectuée en 2015 • Participation effective en 2015 de la direction de la sécurité sociale et des mutualités à la négociation des conventions entre les mutuelles de santé et les centres de santé de l'Est et de la Boucle du Mouhoun 	
3. De nouvelles ressources sont mobilisées pour la lutte contre le VIH/SIDA/TB en milieu du travail.		
	<ul style="list-style-type: none"> • Une tournée de sensibilisation et d'information sur les mutuelles sociales a été effectuée dans la région du sud-ouest, du 18 au 22 novembre 2013 • En 2015, Deux (2) sorties de sensibilisation et d'information sur les règlements UEMOA sont effectuées pour mettre en œuvre la réglementation communautaire sur la mutualité sociale • En 2013, Des concertations régionales et sectorielles sur l'assurance maladie et la mise en place des mutuelles sociales au Burkina Faso ont été tenues • Trois (3) tournées de sensibilisation et d'information sur les mutuelles sociales sont effectuées dans la région du Sahel en 2015 	

11.3 Termes de référence ;

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATIF DE LA REVUE

Le but fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) aujourd'hui est de promouvoir le plein emploi et assurer l'accès de chaque homme et chaque femme à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, dans tous les pays. L'OIT fournit une assistance technique et institutionnelle à ses mandants tripartites (gouvernements, organisations des employeurs et organisations de travailleurs) dans les Etats membres pour atteindre ce but. Le PPTD est le document qui définit, dans chaque pays, la manière dont les mandants comptent y arriver avec l'appui du BIT et d'autres partenaires clés.

Suivant les exigences de la gestion axée sur les résultats, le PPTD se base sur une analyse causale des problèmes en matière de travail décent conduisant à l'identification des domaines prioritaires d'intervention, la déclinaison des résultats stratégiques à court et moyen terme et d'un plan d'action opérationnel. Le PPTD constitue donc le cadre stratégique axé sur les résultats autour duquel le Gouvernement et les partenaires sociaux (les organisations d'employeurs et de travailleurs) s'engagent à travailler en partenariat avec l'OIT et d'autres partenaires clés pour réaliser les objectifs du travail décent. Le PPTD 2012-2015 du Burkina Faso est donc en principe une contribution à l'atteinte des priorités de développement du pays telles que définies notamment dans la Stratégie de Croissance accélérée et de Développement Durable (SCADD 2011-2015). De même, dans le cadre de la stratégie d'action commune du Système des Nations Unies, l'appui du BIT envisagé dans le cadre du PPTD est en principe en cohérence avec le plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF) au Burkina Faso.

Signé le 24 septembre 2012 à Ouagadougou, le PPTD 2012-2015 du Burkina Faso a été formulé en concertation avec les mandants tripartites du BIT et d'autres parties prenantes clés. Ce PPTD a retenu deux (02) priorités, neuf (09) réalisations et 48 produits comme suit :

2 Priorités	9 Réalisations	48 produits
<p>Priorité 1 : « La promotion d'emplois décent pour les jeunes hommes et femmes, y compris les personnes handicapées, en milieu urbain et rural »</p>	<p>Réalisation 1.1 : L'intégration de l'emploi dans les politiques, plans sectoriels et nationaux est effective.</p>	11
	<p>Réalisation 1.2 : Les capacités institutionnelles des Ministères en charge du Travail, de l'Emploi, des partenariats sociaux et des autres acteurs sont renforcées dans le domaine de la promotion de l'emploi décent.</p>	4
	<p>Réalisation 1.3 : Des opportunités d'emploi pour les jeunes hommes et femmes et personnes handicapées sont créées.</p>	5
	<p>Réalisation 1.4 : Le Gouvernement, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux prennent des mesures pour promouvoir l'application des méthodes intensives en emplois décent dans les programmes d'investissements, aux fins du développement local.</p>	5
	<p>Réalisation 1.5 : Les mandats tripartites et autres acteurs clés consolident le dialogue social, ratifient les conventions, appliquent les normes internationales du travail et mettent en œuvre les obligations constitutionnelles du Burkina Faso en matière normative.</p>	3
	<p>Réalisation 1.6 : Les capacités nationales sont renforcées en vue de mettre en œuvre le plan d'action national pour éliminer les pires formes de travail des enfants.</p>	5
<p>Priorité 2 : « Le renforcement et l'extension de la protection sociale »</p>	<p>Réalisation 2.1 : Le processus de construction du socle de protection sociale est lancé et est pris en compte dans la SCADD, en lien avec le Pacte mondial pour l'emploi.</p>	5
	<p>Réalisation 2.2 : Les mandats tripartites élaborent et mettent en œuvre des politiques et des stratégies de sécurité, santé au travail et environnement (SSTE) dans les économies formelle et informelle.</p>	7
	<p>Réalisation 2.3 : Les mandats consolident les acquis et intensifient les actions de lutte contre le VIH/SIDA-IST et la tuberculose en milieu de travail (y compris dans l'économie informelle).</p>	3

La mise en œuvre de ce programme nécessite la mobilisation de moyens financiers et humains suffisants. L'ensemble des projets de coopération techniques doivent être alignés aux priorités du PPTD et une meilleure synergie doit être recherchée dans la mise en œuvre de leurs activités afin de maximiser l'utilisation des ressources et faire converger toutes les ressources vers l'atteinte des réalisations/résultats du PPTD.

Le PPTD 2012-2015 du Burkina Faso est arrivé à échéance en 2015. Conformément à la politique d'évaluations du BIT, il est prévu qu'une revue finale des PPTD soit effectuée en vue de tirer les leçons d'apprécier l'apport que représente, pour les programmes nationaux de développement et/ou les stratégies nationales de réduction de la pauvreté, l'action engagée par l'OIT en faveur du travail décent avec la collaboration des mandants. En effet, cette revue finale doit permettre de tirer les leçons apprises du PPTD 2012-2015 et d'éclairer la formulation du nouveau PPTD. Il importe de signaler que la revue finale était prévue en 2014. Elle a été reportée à 2016, à cause de la situation socio-politique du pays.

2. OBJECTIFS DE LA REVUE

La Revue finale du PPTD 2012-2015 du Burkina Faso répond à la politique du BIT en matière d'évaluation. Aux termes de celle-ci, l'évaluation poursuit trois objectifs;

- la redevabilité ;
- l'amélioration ;
- l'apprentissage.

La présente revue aura donc pour objectifs ;

- de rendre compte des résultats issus de la mise en œuvre du PPTD du Burkina Faso ;
- d'améliorer la conception et la mise en œuvre effective du PPTD dans le contexte du Burkina Faso;
- d'identifier les leçons apprises et de proposer des recommandations pour guider la formulation du PPTD de 3^{ème} génération.

3. Clients de la revue

Les principaux clients de la revue sont les mandants tripartites et les partenaires d'exécution nationaux au Burkina Faso, l'équipe d'appui technique au travail décent à Dakar, le Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, les partenaires techniques et financiers. Il s'agit en fait de toutes les parties prenantes qui peuvent réagir aux résultats de la revue et à toutes les questions soulevées, et qui peuvent contribuer à planifier et mettre en

œuvre des actions visant à adresser toutes ces questions dans le cadre de la mise en œuvre de la seconde phase du PPTD du Burkina Faso.

4. Etendue de la revue

La revue couvre toutes les activités mises en œuvre au Burkina Faso dans le cadre du PPTD depuis 2012 jusqu'à ce jour par le BIT et ses mandants (et au besoin d'autres parties prenantes). Elle couvre également toutes les interventions du BIT (projets, actions financées sur fonds RBSA, RBTC ou d'autres sources de financement), l'appui technique, les formations, etc, fournis par le Siège du BIT, le Bureau Régional, le Bureau de pays, et le Centre de Turin. Les projets centralisés, régionaux ou sous-régionaux couvrant le Burkina Faso seront également examinés pour évaluer la contribution (ou non) à l'atteinte des résultats du PPTD.

5. CRITERES ET QUESTIONS DE LA REVUE

Les questions clés ci-après sont destinées à guider l'exercice de collecte et d'analyse des informations, les conclusions et recommandations y relatives, ainsi que les leçons apprises et les bonnes pratiques.

Critère	Questions clés
Pertinence et cohérence	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure le PPTD est-il cohérent avec la stratégie nationale de développement et les priorités des mandants tripartites ? • Les priorités et réalisations du PPTD étaient-elles pertinentes par rapport aux objectifs de développement national tel que définies dans la stratégie nationale de développement ? • Les activités menées dans le cadre du PPTD et les résultats observés étaient-ils compatibles avec la finalité globale et la concrétisation de l'agenda du travail décent au Burkina Faso • Les activités menées dans le cadre du PPTD et les résultats observés étaient-elles compatibles avec les priorités et les réalisations escomptées ? • Le travail de l'OIT constitue-t-il un appui direct aux partenaires nationaux dans la réalisation des priorités pour le travail décent dans le pays ? • Existe-t-il une cohérence au niveau stratégique et opérationnel entre les actions du BIT et l'UNDAF ?

Critère	Questions clés
	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les mandants tripartites se sont-ils appropriés le PPTD ? • Dans quelle mesure les priorités du PPTD sont-elles toujours valides ?
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les résultats du PPTD du Burkina Faso ont-ils été atteints? • Quels sont les produits qui ont été livrés ? Lesquels n'ont pas été livrés et pourquoi ? • Quels ont été les principales raisons de l'atteinte ou de la non- atteinte des résultats du PPTD • Quels sont les progrès réalisés vers les changements/résultats recherchés (au vu de l'évolution des indicateurs de réalisations) ? • Quel a été le degré d'utilisation des produits par les partenaires et bénéficiaires et les éventuels changements induits par chaque produit consommé
Efficience	<ul style="list-style-type: none"> • Les résultats atteints l'ont-ils été de manière efficiente par rapport au coût des activités engagées ? • Les résultats ont-ils été atteints dans les délais prévus ? • Le PPTD du Burkina Faso a-t-il été mis en œuvre dans les meilleures conditions d'efficience au vu des autres possibilités existantes ? • Dans quelle mesure les ressources ont-elles été mobilisées pour la mise en œuvre du PPTD du Burkina Faso ?
Efficacité des mécanismes et arrangements de gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Les modalités de gestion et les arrangements de gouvernance du PPTD étaient-ils adéquats ? Les rôles et responsabilités des parties impliquées étaient-ils clairement compris ? • Dans quelle mesure les structures de gestion du PPTD (Comité de pilotage, BIT) ont-elles efficacement assuré le suivi de la performance et des résultats du PPTD ?

Critère	Questions clés
	<ul style="list-style-type: none"> • Le PPTD a-t-il bénéficié d'un appui administratif, technique, et même politique du Bureau pays de l'OIT, de l'équipe d'appui technique, du Bureau Régional et du Siège du BIT ? • Un système de suivi-évaluation était-il mis en place ? Dans quelle mesure était-il efficace ? Des données désagrégées par sexe étaient-elles collectées et compilées ? • Les indicateurs et les cibles du PPTD étaient-ils suffisamment définis dans le PPTD ? • Les ressources techniques et financières alloués étaient-elles adéquates pour réaliser le plan de mise en œuvre du PPTD ? • Quels sont le niveau et la qualité des ressources destinées aux résultats du PPTD ? Les ressources techniques et financières disponibles sont-elles adéquates pour accomplir les plans du PPTD ?
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les conséquences du PPTD et comment s'expliquent-elles ? • .Quels changements concrets la mise en œuvre du PPTD a-t-elle apporté aux mandants tripartites de l'OIT au Burkina Faso ? • Le PPTD a-t-il renforcé les capacités des mandants et institutions nationaux et renforcé un environnement (politiques, lois, compétences, attitudes, ...) favorisant la durabilité des résultats ?
Viabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure les résultats du PPTD sont-ils durables? • Quels sont les principaux facteurs qui influent sur la viabilité ou la non-viabilité du PPTD du Burkina Faso ? • Quel est le niveau d'appropriation des produits par les partenaires et les groupes cibles ? • Des stratégies sont-elles envisagées pour s'assurer que les institutions à divers niveaux (local, national) vont s'approprier durablement les résultats ?

6. METHODOLOGIE

Cette revue finale est une évaluation interne qui se fera avec l'appui d'un consultant. Conformément à la politique d'évaluation du BIT, la participation du staff et des mandants tripartites de l'OIT et les parties prenantes de toutes les phases du processus allant devra être assurée. Cette participation devra se faire par des méthodologies appropriées, réunions et entretiens avec le staff, notamment le staff des projets de coopération technique du BIT dont le Burkina Faso a été bénéficiaire pendant la période d'exécution du PPTD. Le consultant procédera par :

La dimension genre devra être une dimension transversale dans la collecte et l'analyse des données sur les résultats et le rapport final de la revue. Ceci signifie que les hommes et les femmes devraient être impliqués dans les consultations. Les données collectées par l'évaluateur devront être désagrégées par sexe et sur cette base l'analyse devrait évaluer la pertinence et l'efficacité des stratégies et des réalisations autant pour les hommes que pour les femmes. Les recommandations devront refléter cette analyse qui devra être incluse dans le rapport intérimaire et le rapport final, et devrait être répondre aux préoccupations liées à légalité homme-femme.

(i) La revue documentaire

Le consultant examinera entre autres les documents suivants avant de procéder à des entrevues :

- PPTD du Burkina Faso avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats),
- Documents de projets et programmes et rapports d'avancement et d'évaluation des projets du BIT dont le Burkina Faso est ou a été bénéficiaire :
 - CEJEDRAO : (RAF/10/52M/DAN) ;
 - PAMODEC: (RAF/10/56M/FRA);
 - Harmonisation du droit du travail dans les pays membres de la CDEAO: (RAF/12/04M/CED) ;
 - Burkina Faso (ACI1] Intégration de l'emploi dans les politiques.
- PNE, PNT et plans de travail des mandants tripartites (Ministères en charge de l'emploi, du travail, de la sécurité sociale et autres ministères concernés, organisations des travailleurs et des employeurs) et autres partenaires d'exécution,
- Plan de travail du Bureau de pays de l'OIT à Abidjan pour la mise en œuvre du PPTD / Résultats prioritaires de pays (CPO), rapports d'activités du bureau au profit du Burkina

Faso, données statistiques disponibles, les Programmes et Budgets 2012-2013 et 2014-2015 du BIT, l'agenda du travail décent 2007-2015 pour l'Afrique ;

- La note conceptuelle sur l'ACI7 et le plan d'action pour le Burkina Faso ;
- UNDAF du Burkina Faso ;
- La SCADD 2011-2015, etc.

(ii) Des interviews

Le consultant devra interviewer :

- Les parties prenantes de la mise en œuvre des différents résultats du PPTD, y compris les Ministères en charge du travail et de l'emploi, les ministères techniques, les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives ; le consultant devra aussi interviewer les agences partenaires du système des Nations Unies, et d'autres organisations non gouvernementales, en cas de besoin ;
- Le directeur Bureau de pays de l'OIT à Abidjan, le responsable de la programmation, le personnel des projets dont le Burkina Faso est bénéficiaire, les spécialistes de l'ETD/Dakar et autres personnels pertinents de l'OIT qui sont impliqués dans la gestion et la mise en œuvre du PPTD et des programmes et projets au Burkina Faso.

(iii) La tenue d'un atelier des parties prenantes

A partir des données collectées lors de la revue documentaire et des interviews, le consultant préparera un draft de rapport préliminaire qui sera présenté à l'atelier des parties prenantes. Sur la base des contributions des participants à l'atelier, le consultant rédigera le rapport de la revue et le soumettra au responsable de l'évaluation qui va diffuser le rapport aux principales parties prenantes, au bureau de pays de l'OIT à Abidjan, à l'ETD Dakar, au Bureau régional de l'OIT et aux autres partenaires concernés pour commentaires.

7. GESTION DE LA REVUE ET DELAIS

Le Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique :

- Coordonne la revue et la finalisation du rapport ;
- Approuve les TDR et la sélection du consultant ;
- Assure le briefing du consultant ;
- Surveille le processus, y compris la suite à donner.

Le gestionnaire de la revue:

- Gère les activités en coordination avec le consultant ;
- Fait un briefing aux partenaires sur le processus et leur participation ;
- Compile la documentation pertinente, les informations des programmes et projets incluant les plans de travail, les rapports de progrès, les évaluations, les communications clés, etc. et fournit tous les documents et contacts au consultant ;
- Fait le suivi de la mise en œuvre des recommandations de la revue du PPTD ;
- Dissémine le rapport de la revue aux partenaires et parties prenantes clés.

Le consultant :

Le consultant aura la responsabilité du rapport de revue. Ses tâches consisteront essentiellement à :

- Documenter les performances réalisées jusque-là ;
- Interviewer les partenaires clés individuellement et collectivement selon le besoin ;
- Appuyer l'OIT dans la facilitation des réunions et atelier ;
- Rédiger et soumettre le draft et le rapport final de la revue.

Le consultant devra avoir un master en sciences sociales, une bonne connaissance du BIT et une expérience d'au moins trois ans dans le suivi et évaluation des programmes et projets, notamment avec le BIT et d'autres agences du Système des Nations Unies. Il devra avoir une connaissance suffisante sur les questions de genre et de non-discrimination.

Cette revue sera conduite pendant une durée de 21 jours ouvrés. Le calendrier exact de la revue dépendra de la date de l'atelier de restitution à convenir avec la partie nationale.

8. RESULTATS ESCOMPTES AU TERME DE LA REVUE DU PPTD

- Un rapport préliminaire de revue du PPTD que le gestionnaire de la revue va partager avec les mandants tripartites et les parties prenantes clés ;
- Une présentation PowerPoint en français pour l'atelier avec la partie nationale ;
- L'animation de la session portant sur la présentation de l'évaluation lors de l'atelier avec la partie nationale, et ;
- Une version finale du rapport de revue du PPTD intégrant les commentaires faits dans le rapport préliminaire.

9. CONFIGURATION DU RAPPORT

Le cadre analytique suivant est suggéré pour le rapport final :

- i. Page de titre (1 page)
- ii. Table des matières (1 page)
- iii. Résumé exécutif (pas plus de 3 pages)
- iv. Acronymes (1 page)
- v. Description du PPTD et sa logique d'intervention (1-2 pages)
- vi. But, objectifs, champ et destinataires de la revue (1 page)
- vii. Méthodologie de la revue et ses limites (1 page)
- viii. Résultats de la revue (selon les questions d'évaluation) about 25 pages
- ix. Conclusions
- x. Recommandations
- xi. Leçons apprises et bonnes pratiques
- xii. La réponse du Bureau pays
- xiii. Les annexes : incluant (i) Une matrice de synthèse indiquant pour chaque produit s'il a été réalisé, consommé, induit des changements ; (ii) La matrice du plan de suivi des indicateurs de réalisation indiquant les progrès accomplis ; (iii) Les termes de référence ;(iv) Le plan de travail durant la revue ; (v) Les personnes rencontrées ; (vi) Les références bibliographiques, et ; (vii) Tout autre élément pertinent.

10. CHRONOGRAMME

Le chronogramme provisoire du processus de la revue prévoit les étapes suivantes :

Etapes	Tâches	Responsable	Délais
1	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des TDR et transmission à la partie nationale 	BIT Abidjan	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Partager les TDR au comité PPTD, transmettre au BIT les commentaires ; • Transmettre au BIT 3 CV de consultants au minimum 	Ministère du travail Burkina Faso	
3	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement du consultant évaluateur national 	BIT Abidjan	J
4	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition du rapport Version 1 	Consultant	J+24
5	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission du rapport à la partie nationale pour commentaires 	BIT Abidjan	J+28
6	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer la date exacte de l'atelier 	BIT/Ministère	J+28
7	<ul style="list-style-type: none"> • Atelier de validation par les parties prenantes 	BIT/Ministère	J+40

Annexe : Proposition de plan de travail du consultant pour la revue du PPTD du Burkina Faso

	Taches	Source d'information	Délai (jours)
1	Revue en desk des principaux documents.	Unité de Programme du Bureau de pays de l'OIT à Abidjan	
2	Consultations avec le staff de l'OIT – Directeurs du Bureau de pays, spécialistes, Unité de Programme et Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique.	Le gestionnaire de la revue avec l'appui de l'unité de programmation va organiser les consultations.	7
3	L'évaluateur tiendra des réunions individuelles avec les institutions en charge du travail et de l'emploi, les principales organisations d'employeurs et de travailleurs du Burkina Faso, les autres parties prenantes et les agences du système des nations unies.	Le gestionnaire de la revue avec l'appui du Bureau de pays de l'OIT à Abidjan et du point focal BIT au Burkina Faso va faciliter l'organisation des rendez-vous.	7
4	Une réunion sera organisée pour le consultant avec le Comité de pilotage de la mise en œuvre du PPTD).	Le Bureau de pays de l'OIT à Abidjan avec l'appui du point focal BIT va coordonner avec le Ministère en charge du travail, l'organisation de la réunion du comité.	1
5	Le consultant préparera le rapport préliminaire et une présentation sur la base des informations collectées qu'il fournira au BIT pour commentaires.	Consultant, compte rendu des interviews	5

6	Un atelier avec les partenaires nationaux clés et l'équipe du programme pour présenter et discuter les résultats préliminaires et les recommandations.	Le Bureau de pays en collaboration avec le Ministère en charge du travail et de l'emploi va organiser l'atelier.	1
7	Le consultant va prendre part à un atelier de renforcement de capacités des partenaires nationaux sur le PPTD, comme personne ressource et intégrera les contributions issues de l'atelier dans le rapport de la revue.	Le Bureau de pays en collaboration avec le Ministère en charge du travail et le point focal BIT va organiser l'atelier.	2
8	Le consultant livrera au BIT une première version du rapport de la revue pour commentaires des parties prenantes.	Le gestionnaire de la revue va partager avec le staff concerné du BIT, les principaux partenaires nationaux, et autres parties prenantes clés pour commentaires.	1
7	Circulation du draft de rapport pour commentaires et envoi au consultant	Le gestionnaire de la revue rassemble les commentaires.	15
9	Publication du rapport final de la revue	Le consultant incorpore les commentaires selon qu'il les trouve appropriés et soumet le rapport final au gestionnaire de la revue.	1

11.4 Plan de travail durant la revue ;

Etap	Tâches	Dates / Périodes									
		Mercredi 02 au samedi 05 Nov	Lundi 07 au Mercredi 09 nov	Lundi 14 au vendredi 18 nov et Lundi 21 et mardi 22 Nov	Mercredi 23 nov	Du Jeudi 24 au vendredi 25 nov et Lundi 28 au mercredi 30 nov	Jeudi 01 Déc	Lundi 05 au mardi 06 déc	Jeudi 08 déc	Du vendredi 09 déc au vendredi 23 déc	Mardi 27 décembre
1.	Revue en desk des principaux documents.	4j									
2.	Consultations avec le staff de l'OIT – Directeurs du Bureau de pays, spécialistes, Unité de Programme et Bureau		3j								

	Régional de l'OIT pour l'Afrique.										
3.	Tenir des réunions individuelles avec les institutions en charge du travail et de l'emploi, les principales organisations d'employeurs et de travailleurs du Burkina Faso, les autres parties prenantes et les agences du système des nations unies.			7j							
4.	Organisation d'une réunion pour le consultant avec le Comité de pilotage de la mise en œuvre du PPTD).				1j						
5.	Préparation du rapport préliminaire et d'une présentation sur la base					5j					

	des informations collectées à fournir au BIT pour commentaires										
6.	Atelier avec les partenaires nationaux clés et l'équipe du programme pour présenter et discuter les résultats préliminaires et les recommandations.						1j				
7.	Participation à un atelier de renforcement de capacités des partenaires nationaux sur le PPTD, comme personne ressource et intégration des contributions issues de l'atelier dans le rapport de la revue.							2j			
8.	Remise au BIT de la première version du rapport de la revue pour								1j		

	commentaires des parties prenantes.										
9.	Circulation du draft de rapport pour commentaires et envoie au consultant									<i>15 j</i>	
10.	Publication du rapport final de la revue										<i>1 j</i>

11.5. Liste des personnes rencontrées

Noms et prénoms	Structures	Fonctions
M.Ilboudo Issiaka	Agence nationale pour l'emploi (ANPE)	Conseiller technique
M.Soulama Timothée	Secrétariat permanent pour l'assurance maladie)	Ex. Directeur général du Travail/Ex coordonnateur du PAMODEC
M.Doumboué Richard	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale	Conseiller technique
M.Kiema Marius	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale	Directeur des affaires financières
Mme Somé Stella	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale	Directrice générale de la protection sociale
Mme Yaméogo Philomène	Secrétaire générale	Conseil national du patronat burkinabé (CNPB)
M.BAZIE Bassolma	Confédération Générale du Travail du Burkina (CGT-B)	Secrétaire général
M.HIEN Augustin Blaise	Confédération nationale des Travailleurs Burkinabé (CNTB)	Secrétaire général
M.OUEDRRAOGO Guy Olivier	Confédération Syndicale Burkinabé (CSB)	Secrétaire général
M.Elhadj NANA Inoussa	Force Ouvrière/ Union Nationale des Syndicats Libres (FO/UNSL)	Secrétaire général

M.KABORE Paul	Organisation Nationale des Syndicats Libres (ONSL)	Secrétaire général
M.Yamba Georges KOANDA	Union Syndicale des Travailleurs du Burkina (USTB)	Secrétaire général
M.Traoré Niganan Ismael dominique	Ministère de l'économie des finances et du développement (MINEFID)	Chargé d'études au Département Capital Humain et Protection Sociale du Secrétariat Technique National de la PNDES (STN/PNDES)/MINEFID
M.Gamsonré soumaila	Ministère de la fonction publique, du travail et de la protection sociale	Directeur du suivi évaluation et de la coordination des projets et programmes
M.KO Zimetélou	Conseil régional du centre	Secrétaire Général
M.Prosper Marie KI	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'innovation	Directeur des affaires Financières
M.Traoré abdoulaye	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'innovation	Directeur de l'insertion professionnel
M.pascal ouedraogo	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'innovation	Directeur du suivi des actions d'insertion professionnelle et de l'emploi
M.Traore Bertin	Ministère de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'innovation	Directeur de l'économie Informelle

11.6. Références bibliographiques

- Décret n°2011/6928/PRES/PM/MPTSS/MS/MATDS, fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail du 24 novembre 2011,
- Décret n°2015-866/PRES-TRANS/PM/MFPTSS/MS, portant liste des maladies professionnelles du Burkina Faso du 17 juillet 2015,
- Arrêté conjoint n°2013-010/MFPTSS/MS portant modalité et réalisation de visites médicales et examens complémentaires du 11 avril 2013 ;
- Décret n°16-504/PRES/PM/MFPTSS/MS/MFSNF, portant détermination de la liste des travaux interdits aux enfants du 9 juin 2016
- Version finale du PPTD du Burkina Faso avec ses matrices annexes (plan de mise en œuvre, plan de suivi des réalisations, cadre des résultats),
- L'agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015
- Protocole d'accord entre le gouvernement du Burkina Faso et l'organisation internationale du travail représenté par le bureau international du travail
- Document CEJEDRAO : (RAF/10/52M/DAN) ;
- Document PAMODEC : (RAF/10/56M/FRA); Burkina Faso
- (ACI1] Intégration de l'emploi dans les politiques
- La politique nationale de l'emploi (PNE)
- la politique nationale du travail (PNT)
- La politique nationale genre (PNG)
- La politique nationale de protection sociale (PNPS)
- La note conceptuelle sur l'ACI7 et le plan d'action pour le Burkina Faso ;
- La SCADD 2011-2015
- La politique nationale de protection sociale
- Décret N°2012-911/PRES/PM/MFPTSS/MEF/MJFPE portant adoption du programme pays du travail décent au Burkina Faso
- Rapport de Évaluation finale indépendante du Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC III)
- Arrêté conjoint N°2015-002...../MFPTSS/ MJFPE portant création, composition, attributions et fonctionnement d'un Comité technique de suivi de la mise en œuvre du Programme-Pays de Promotion du travail décent(PPTD)

- Version finale du Plan National de Développement Economique et Social
Manuel de la Gestion axée sur les résultats à l'OIT
- Audit institutionnel du dispositif de promotion de l'emploi au Burkina Faso,
Bureau international du travail (BIT) .Dr Adama ZERBO
- Diagnostic de l'emploi au Burkina Faso ; Dr Adama ZERBO
- Plan de travail ACI 7
- Revue de la littérature thématique sur l'emploi au Burkina Faso ; Dr Adama
zerbo
- Etude sur la situation différenciée de l'emploi selon le genre au Burkina Faso,
bureau international du travail (bit)
- Communiqué final des négociations Gouvernement/Syndicats sur la relecture de
la grille indemnitaire des agents de la fonction publique, 28 /02/2014
- Cartographie et diagnostic de l'emploi des jeunes au Burkina Faso. Etude
réalisée dans le cadre de l'initiative conjointe pour l'emploi des jeunes en
Afrique, Octobre 2014