



Organisation
internationale
du Travail

► Bureau d'évaluation



i-eval Discovery



Evaluation interne de mi-parcours du projet « Soutenir les progrès sur les normes du travail en République démocratique du Congo »

INFORMATIONS RAPIDES

Pays : République Démocratique du Congo

Date à laquelle l'évaluation a été complétée par l'évaluateur : 30 June 2024

Date à laquelle l'évaluation a été approuvée par EVAL : Cliquez ici pour entrer la date

Type d'évaluation : Project

Horaire d'évaluation : Mi-parcours

Mode d'évaluation : Interne

Bureau administratif : Bureau de l'OIT pour la République démocratique du Congo, l'Angola, la République centrafricaine, le Congo, le Gabon et le Tchad

Bureau technique : LABADMIN/OSH

Gestion d'évaluation : Roger Nkambu Mavinga

Nom(s) de l'évaluateur : Maryvonne Arnould

Code du projet : COD/21/03/USA

Donateur(s) & budget : Département du travail des États-Unis (USDOL), 3 000 000 US\$

Mots clés: Mots clés: NIT, renforcement des capacités, dialogue social travail décent, appui institutionnel, justice, RDC.

CONTEXTE

Résumé du but, de la logique et de la structure du projet

La présente évaluation interne de mi-parcours porte sur le projet *Soutenir les progrès sur les normes du travail en République démocratique du Congo* (SPNT/RDC), qui vise à assurer un accroissement des capacités ainsi que la mise en place de conditions propices au respect des droits du travail et à la consolidation du travail décent en RDC et à la réalisation de l'Objectif de développement durable (ODD) 8, portant sur le travail décent et la croissance économique — plus particulièrement la cible 8.8 qui s'y rattache. Doté d'un budget total de 3,0 millions de dollars américains financé par le Département du travail des États-Unis (USDOL) — plus précisément, le Service du commerce et des affaires du travail du Bureau international des affaires du travail (ILAB/OTLA) —, le projet s'échelonne sur quatre ans (2021-2025) et est mis en œuvre par le Bureau pays (BP) de Kinshasa et l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui en confie la coordination à son Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail, et de la sécurité et de la santé au travail (LABADMIN/OSH), lequel travaille en collaboration avec l'Unité Droit du Travail et de la Réforme (LABOURLAW). De plus, le projet travaille en étroite collaboration avec le gouvernement de la RDC — plus précisément, le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale (METPS), le ministère des Infrastructures et Travaux publics, l'Inspection générale du travail (IGT) ainsi que les ministères de la Justice (Tribunaux) et des Mines — tout comme avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et d'autres partenaires sociaux œuvrant dans le pays.

Situation actuelle du projet

La RDC connaît des déficits importants sur le plan du travail décent. Les statistiques de l'emploi indiquent que 21 % de la population active travaille plus de 48 heures par semaine (25 % d'hommes et 17 % de femmes) et que seulement 14 % de la population est couverte par au moins une prestation de protection sociale. Les travailleurs de l'économie informelle et du secteur agricole restent exclus du système général de sécurité sociale, et la discrimination fondée sur le sexe demeure répandue en RDC, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du monde du travail. Enfin, l'accès aux services de sécurité et de santé au travail se limite encore aux travailleurs des grandes entreprises, en particulier celles du secteur minier. Les services de l'Inspection du travail congolaise et les Tribunaux du travail (TT) souffrent d'un manque de compétences et de connaissances, d'un déficit de procédures opérationnelles claires ainsi que d'une insuffisance de ressources humaines et financières. S'ajoute, à cette problématique, le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs ont peu de moyens pour promouvoir conjointement le respect des droits du travail et des conditions de travail acceptables (CTA), de façon à

améliorer les conditions de travail. Cette situation a un impact direct sur les droits des travailleurs de la RDC, tant dans le secteur formel que dans le secteur informel, car le respect de la législation du travail n'est pas formalisé, ce qui ralentit les avancées vers la justice sociale et la formalisation des normes du travail acceptable (NTA), qui constituent le fondement du travail décent. Pour faire face à ces défis, et conformément à son mandat consistant à promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail, l'OIT a lancé le projet SPNT en 2021.

Pour parvenir à ses fins et appuyer l'instauration d'un environnement propice au respect de la législation et des droits des travailleurs, le projet repose sur une approche modulaire et une chaîne d'interventions transversales et complémentaires qui doit conduire à la consolidation de conditions propices au respect des droits du travail et qui s'appuie, (a) sur le renforcement de la capacité de l'IGT à jouer son rôle de régulateur (administratif, institutionnel et juridique), renforçant les compétences des inspecteurs du travail et les dotant d'outils leur permettant de mieux assumer leurs fonctions et garantir le respect de la réglementation sur les lieux de travail dans les secteurs ciblés par le projet, et (b) sur le renforcement des compétences et compréhension des enjeux associés aux NIT et à leur mise en application par toutes les parties prenantes nationales (gouvernement, IGT, organisations d'employeurs et travailleurs) afin de favoriser la convergence des interventions des mandants tripartites et d'apporter des réponses concrètes, mieux intégrées aux défis que posent la création d'emplois décents et l'instauration de NTA en RDC. Cette démarche repose, d'une part, sur le renforcement des capacités des mandants tripartites en matière de mécanismes de coopération public-privé ainsi que d'appui à la consolidation d'un dialogue social influent et inclusif leur permettant de se mobiliser et d'unifier leurs actions afin d'influer sur les réformes et la mise en œuvre de politiques efficaces. D'autre part, le projet vise à améliorer l'accès des travailleurs à des voies de recours efficaces en cas de non-respect des lois et normes du travail, de même qu'à améliorer la capacité des TT à traiter efficacement les griefs du travail.

Les bénéficiaires du projet SPNT sont, (a) les mandants tripartites de la RDC qui bénéficient des interventions et produits déployés par le projet, et (b) un public plus large (autres pays) qui s'intéresse à la question des normes du travail et qui pourrait tirer parti des expériences du projet. Quant à eux, les bénéficiaires finaux sont les travailleurs qui, grâce aux retombées du projet, pourront bénéficier de meilleures conditions de travail et de recours légaux en cas de non-respect des lois et normes du travail.

<p>But, destinataire et portée de l'évaluation</p>	<p>Les objectifs de la présente évaluation de mi-parcours consistent principalement à examiner la pertinence du projet SPNT, sa cohérence — c'est-à-dire, sa structure, sa cohésion et la synergie établie avec d'autres initiatives déployées par le Bureau international du Travail (BIT) —, son efficacité, son efficience (sur le plan de l'utilisation des ressources) ainsi que les orientations vers l'impact et la durabilité ou la pérennité du projet. De plus, l'évaluation vise à dégager des leçons et bonnes pratiques potentielles pour les principales parties prenantes, de même qu'à formuler des recommandations permettant de guider la poursuite des activités.</p>
	<p>La présente évaluation interne mi-parcours porte sur les premières années de mise en œuvre du projet SPNT (jusqu'en mars 2024) et s'attarde plus particulièrement aux résultats obtenus depuis le lancement des travaux. En ce qui concerne la couverture géographique, la portée de l'évaluation s'étend à l'ensemble des zones ciblées par le projet (Kinshasa, Kisangani, Kikwit, Lubumbashi, Kolwezi, Mbuji Mavi, Moanda).</p>
	<p>Cette évaluation s'adresse principalement, (a) aux gestionnaires du projet SPNT, (b) au donateur (USDOL), (c) aux services LABADMIN/OSH et LABOURLAW du siège de l'OIT à Genève, (d) à l'Équipe pour le travail décent de l'OIT (DWT) en poste à Yaoundé, au Cameroun, (e) au BP de l'OIT pour la RDC, l'Angola, la République centrafricaine, le Congo, le Gabon et le Tchad, et (f) aux mandants de l'OIT en RDC.</p>
<p>Méthodologie de l'évaluation</p>	<p>L'évaluation a été réalisée selon une méthodologie qui comprenait cinq phases, soit, (a) la tenue de consultations préliminaires, (b) une revue documentaire et l'élaboration d'un rapport de démarrage, (c) la conduite d'entrevues auprès d'intervenants-clés, (d) la tenue d'un atelier de validation des constats préliminaires et recommandations avec les principales parties prenantes, précédé d'une séance de débriefing avec le bailleur, et (e) l'analyse et la triangulation des données ainsi que la production d'un rapport d'évaluation préliminaire et d'un rapport d'évaluation final. Pour recueillir les données probantes dont elle avait besoin pour répondre aux questions d'évaluation, la consultante indépendante a examiné plus d'une soixantaine de documents fournis par l'OIT ou obtenus auprès d'autres sources. De plus, elle a réalisé, à distance, des entrevues individuelles semi-structurées avec 21 intervenants-clés constituant un échantillon représentatif des parties prenantes du projet. En toute transparence, ces différents interlocuteurs ont fait part de leurs expériences et perceptions concernant les résultats du projet, ce qui a grandement contribué à assurer la fiabilité des constats formulés dans le présent rapport d'évaluation.</p>

**Résultats
principaux et
conclusions**

Pertinence stratégique : L'évaluation confirme la pertinence des interventions du projet SPNT et la contribution concrète de ce dernier à la réalisation des ODD — plus précisément, l'ODD 8.8 — par la prise de mesures qui visent à faire respecter les droits des travailleurs, à promouvoir des lieux de travail sûrs et assurer la protection des travailleurs ainsi qu'à encourager le dialogue social, en misant sur l'amélioration des conditions de travail pour tous — en particulier la sécurité et la santé au travail comme principe et droit fondamental au travail. Les interventions du projet menées dans le secteur de la construction permettent de bonifier la qualité des inspections afin de réduire les risques d'accident sur les chantiers et, ainsi, améliorer la sécurité et la santé au travail.

Le projet SPNT s'harmonise avec les priorités définies dans le Plan national stratégique de développement (PNSD) 2019-2023 de la RDC, qui a comme objectifs de stimuler la croissance inclusive, de créer des emplois et d'accélérer l'atteinte des ODD. Le projet renforce les capacités des acteurs du monde du travail en consolidant leurs connaissances et leurs qualifications afin d'améliorer le respect des lois et normes du travail. De plus, il valorise le capital humain, assure des conditions de travail améliorées, respectueuses des droits et plus inclusives pour les travailleurs, de façon à accroître le nombre d'emplois décents et productifs et à soutenir la transformation de l'économie.

Par ailleurs, le projet SPNT s'harmonise avec les articles 20, 23 et 30 du Plan stratégique de l'OIT 2022-2025, et ce, en soutenant le renforcement des capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par le monde du travail et en renforçant les institutions du travail et le rôle des mandants afin de promouvoir une croissance économique inclusive et durable et un travail décent pour tous, de même que la volonté de favoriser la pratique, par les institutions, du dialogue social à tous les niveaux.

Les interventions du projet dans le secteur de la construction viennent appuyer l'IGT en renforçant les capacités d'inspection pour promouvoir des lieux de travail sûrs et conformes à la législation. De plus, le projet s'harmonise avec l'Objectif 1 du Programme et budget (P&B) de l'OIT pour la période biennale 2020-2021, lequel vise à appuyer un dialogue social influent et inclusif. De même, le projet s'avère pertinent au regard des besoins des mandants tripartites, notamment parce qu'il favorise le recours à une approche consensuelle d'intervention impliquant tous les acteurs dans l'identification de démarches et de solutions pour appuyer le respect des lois et normes du travail, et parce qu'il s'arrime avec les priorités 1 et 2 du Programme de promotion du travail décent (PPTD) 2021-2024 pour la RDC —

plus particulièrement en misant sur l'instauration d'une croissance économique inclusive, sur la promotion des emplois décents et sur la promotion du dialogue social et des droits fondamentaux du travail. Dans le cas précis du projet, le renforcement des capacités des mandants tripartites en matière de dialogue social — y compris les conditions, les exigences et les bienfaits de ce dernier — a favorisé un rapprochement et la tenue de discussions conjointes sur les enjeux et défis auxquels est confrontée la RDC en matière de travail décent et de collaboration interinstitutionnelle. Le renforcement des capacités confère aux principales parties prenantes des compétences, des outils et des mécanismes dont elles ont besoin pour jouer leurs rôles respectifs et appuyer la mise en place progressive des conditions propices au respect des normes du travail.

Cohérence et conception : L'évaluation confirme le caractère tout à fait adéquat et pertinent de l'articulation du projet SPNT et de ses composantes, lesquelles appuient des actions transversales, soutiennent la complémentarité des actions proposées et favorisent, par le fait même, un enrichissement mutuel. L'analyse du projet met en évidence un modèle logique et une théorie du changement (TdC) qui articulent de manière claire les principales relations de cause à effet entre l'objectif ultime du projet — à savoir, soutenir les progrès des normes du travail en RDC — et les résultats à court, moyen et long terme, et qui indiquent de quelle manière s'opéreront les changements devant appuyer la promotion des normes du travail.

Performance et efficacité : À partir d'indications fournies par la revue documentaire et les entrevues et à la lumière des résultats obtenus, l'évaluation conclut que le projet SPNT a été efficace en dépit de l'environnement complexe dans lequel il opère (dynamique de croissance économique, insécurité, élections, difficulté de transport à l'intérieur du pays), bien qu'il reste des efforts à investir d'ici la fin du projet pour compléter certaines interventions. Le projet a permis, dans un premier temps, de dresser un diagnostic du système congolais d'inspection du travail, de son organisation et de son fonctionnement, faisant ainsi ressortir les forces de ce système, les défis auxquels il fait face et les solutions susceptibles de garantir son bon fonctionnement et de soutenir la stratégie d'intervention du projet.

L'assistance technique fournie par l'OIT passe par un ensemble d'interventions en fonction des besoins spécifiques identifiés, dont le renforcement des capacités des inspecteurs et l'appui aux services d'inspection du travail. Ainsi, un bassin d'experts référents a été constitué au sein de l'IGT, avec la création d'une Task-Force de 11 inspecteurs référents (huit hommes et trois femmes), la prestation d'une formation en santé et

sécurité au travail (SST) à l'intention de ces derniers, la dotation de matériel didactique et d'équipement de protection individuelle (EPI) pour les visites d'inspection stratégiques dans le secteur de la construction, ainsi que la mutualisation des formations dans les huit régions ciblées par le projet. Le groupe a ensuite été étroitement impliqué dans le déploiement de l'exercice de planification stratégique et de conformité pilote pour le secteur de la construction ainsi que dans la mise en œuvre d'un plan d'action, avec l'appui des spécialistes de l'OIT, l'objectif principal du plan étant d'améliorer la sécurité et la santé au travail dans les entreprises de construction et de favoriser la mise en œuvre d'une politique de contrôle. Les témoignages recueillis confirment que le processus de planification stratégique a permis d'accompagner les inspecteurs et l'IGT dans une démarche constructive permettant de définir les paramètres essentiels de l'exercice et l'implantation de compétences techniques au sein de l'IGT. En mettant à profit les acquis et les leçons tirées de l'expérience dans le secteur de la construction, le projet compte recourir à la même approche pour le développement de plans stratégiques de conformité dans les deux autres secteurs ciblés (mines et distribution). Il faudra toutefois tenir compte du temps qu'il reste au projet pour couvrir, d'ici avril 2025, l'exercice de conformité prévu pour ces secteurs et devant conduire à la formulation d'un plan stratégique multisectoriel de conformité. Reste encore à appuyer l'élaboration d'un système intégré de gestion électronique des dossiers (LIFT), conçu pour appuyer un suivi global des inspections qui permettrait de relever l'un des défis majeurs identifiés quant à l'absence d'informations et de statistiques fiables sur le travail de l'IGT.

Le projet SPNT a également contribué au renforcement des capacités et des compétences des mandants tripartites sur plus de dix-sept thèmes couvrant les NIT, le rôle et les responsabilités attenantes à l'adoption et la promotion des NIT, les mécanismes de contrôle de l'OIT pour l'application des normes, les concepts-clés qui sous-tendent les droits fondamentaux de la liberté d'association et de la négociation collective, la liberté syndicale et la protection du droit syndical (Convention n° 87), la santé et sécurité au travail (SST), l'utilisation de la technologie pour signaler les cas de violation des droits des travailleurs, de même que la reddition de compte visant les conventions internationales. Les entrevues confirment que le renforcement des capacités a stimulé, entre autres choses, le débat sur la représentativité au sein du mouvement syndical et des employeurs, en plus de conduire au huitième processus d'élections professionnelles pour la période 2023-2026 désignant officiellement les douze organisations de travailleurs les plus

représentatives parmi 157 organisations validées par un décret ministériel.

Toujours selon les entrevues, de telles initiatives ont permis aux parties intéressées d'acquérir une meilleure compréhension de l'OIT et de son système normatif, ainsi que des mesures à prendre pour promouvoir le respect et l'application des lois et normes du travail au sein de leur organisation. Le renforcement des capacités sur les thèmes de la liberté syndicale, des conventions collectives, de la santé et de l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail est une mesure qui permet, selon les personnes interviewées, d'instaurer de bonnes pratiques de travail, appuyées par des NIT, et qui garantit un milieu de travail stable tant pour les travailleurs que pour les employeurs. En plus de doter les syndicats de compétences afin de faire respecter les droits fondamentaux du travail et de les informer de leurs responsabilités en matière de promotion des lieux de travail sûrs et des NTA, le renforcement des capacités a probablement amorcé un changement de perception quant aux bénéfices que peuvent apporter l'adoption et le respect des normes du travail, tant pour les syndicats que les employeurs — une conscientisation qui permet de croire que ces derniers seront mieux disposés à y recourir et à les mettre en pratique. Reste encore à développer, d'ici la fin du projet, le soutien aux campagnes syndicales visant à sensibiliser et promouvoir les droits du travail auprès des membres, de même qu'à déployer des activités visant à prévenir, surveiller et remédier aux violations des NTA.

En ce qui concerne l'accès des travailleurs à des voies de recours efficaces (étatiques et non étatiques) en cas de non-respect des lois et normes du travail, les interventions à ce jour ont d'abord misé sur l'amélioration des capacités des institutions publiques à traiter efficacement les griefs liés au travail. L'OIT est venu appuyer les TT dans une démarche auto-évaluative permettant d'accompagner les mandants tripartites dans l'évaluation de la performance des TT. Avec l'accompagnement de spécialistes de l'OIT et l'aide d'un outil, l'auto-diagnostic des TT a permis aux représentants gouvernementaux et aux partenaires sociaux d'acquérir une compréhension commune de la situation qui prévaut dans les TT de Kinshasa (Gombe et Matete), ainsi que favorisé un processus de réflexion visant à mieux cerner ces institutions et l'élaboration d'un plan d'action devant appuyer les TT dans une démarche pour identifier les actions à prioriser, les besoins en ressources, les calendriers de réforme possibles et les domaines où une assistance technique de l'OIT et d'autres partenaires serait nécessaire. Cette expérience pourrait permettre d'explorer la manière d'appliquer, voire de répliquer l'approche en province dans les six autres TT (Lualaba, Kivu, Nord Kivu,

Tshopo et Kongo central), afin de renforcer l'accès à la justice pour tous, à condition toutefois que des ressources financières supplémentaires soient mobilisées à cette fin. Reste encore à développer, d'ici la fin du projet, les processus permettant aux organisations syndicales de prévenir, surveiller et remédier aux violations des droits des travailleurs. Il en est de même pour le recours à une application mobile pour appuyer ces organisations dans le suivi des cas de violation de droits des travailleurs. Il est par conséquent encore trop tôt pour porter un jugement sur l'amélioration des voies de recours mises à la disposition des travailleurs ainsi que pour dresser un bilan du nombre de cas ou de griefs reçus et traités.

L'étude diagnostique sur le dialogue social a permis, d'une part, de cartographier les institutions et les acteurs du dialogue social bipartite et tripartite et, d'autre part, de cerner le cadre juridique du dialogue social et d'analyser le fonctionnement des cadres de dialogue existants, ainsi que les contraintes liées au déploiement du dialogue social public privé, afin de fournir des lignes directrices permettant de consolider le dialogue social des secteurs public et privé. Le travail de sensibilisation des partenaires sociaux à la pertinence du dialogue social, ainsi que la prestation de formations sur les principes d'un dialogue social efficace, ont mené à la signature de la Charte nationale bipartite du dialogue social (CNBDS) et permis de doter la RDC d'un cadre permanent de dialogue social entre employeurs et employés, ainsi que de consolider une plateforme d'action conjointe sur les questions d'intérêt commun. Pour assurer son efficacité, le cadre permanent établi par la CNBDS a mis en place un bureau de coordination qui a permis la tenue de discussions conjointes sur l'imposition fiscale et les indemnités versées aux travailleurs. Ceci représente un changement de pratique important, car, pour la première fois, des employeurs et des travailleurs réclament conjointement que le gouvernement octroie des avantages pour les travailleurs. Quant à la promotion du dialogue tripartite au niveau national, les mandants tripartites ont élaboré de manière concertée un projet de décret visant la création d'un Haut conseil du dialogue social (HCDS), en remplacement du Cadre permanent pour le dialogue social précédemment dissous et non remplacé.

Efficienc e et dispositif de gestion : Pour mettre en œuvre le projet SPNT, l'OIT dispose d'un budget total de 3,0 millions de dollars américains pour la période 2021-2025. Bien que 75 % du budget total aurait dû être décaissé en date du 31 mars 2024, les données financières les plus récentes fournies par le projet indiquent que cette proportion s'établissait plutôt à 48 %. Pareille situation s'explique essentiellement par le faible décaissement des sommes liées à l'atteinte des OLT du projet, en particulier les OLT 2, 3 et 4, lequel a été

justifié par des choix concernant l'ordre de déroulement des interventions — par exemple, consolider le dialogue social avant de considérer les interventions liées aux recours judiciaires ou aux campagnes, de même que l'appui à la promotion de campagnes de sensibilisation menées par des organisations de travailleurs auprès de leurs membres. Sachant qu'une série d'interventions sont en développement ou prévues d'ici à la fin du projet, le rythme des décaissements devrait éventuellement s'accélérer au niveau de chaque résultat.

L'évaluation confirme que les ressources humaines, financières et techniques du projet — y compris le soutien du siège de l'OIT et l'appui de USDOL/ILAB — ont été utilisées de façon à garantir l'atteinte des résultats en temps opportun, par la mise en commun et la volonté de s'allier l'expertise technique d'une équipe élargie d'experts du siège et de DWT à Yaoundé, selon les spécialités de chacun, de façon à créer un réseau d'appui d'assistance technique favorable à la promotion des normes du travail. Les entrevues confirment que la qualité de l'expertise technique mise à la disposition des mandants tripartites, y compris l'accompagnement tout au long du projet, a contribué à créer un climat d'échanges et de collaboration productive entre tous les intervenants.

L'évaluation estime que, même si le projet SPNT a su faire preuve de diligence dans l'utilisation des fonds octroyés, et ce, tout en réussissant à rejoindre un nombre impressionnant d'auditeurs et d'intervenants, le fait que la coordination des différentes composantes soit assurée par des effectifs restreints sur le terrain constitue une zone de fragilité. Bien que cette situation n'ait pas empêché l'atteinte de résultats importants jusqu'à présent, il importe néanmoins de revoir la situation pour appuyer l'équipe en poste d'ici la fin du projet et s'assurer de compléter toutes les interventions. Il serait opportun de considérer l'octroi de ressources financières additionnelles en vue de recruter un assistant de programme qui pourrait venir en soutien à l'équipe en place, jusqu'à la fin du projet.

Orientation vers l'impact et durabilité : Pour parvenir à évaluer les impacts d'une initiative comme le projet SPNT, qui exige de déployer des interventions structurantes pour soutenir la promotion des normes du travail ainsi que de mobiliser et rallier des acteurs des secteurs public et privé et des partenaires sociaux, il faut s'inscrire dans une perspective d'appui à long terme qui va bien au-delà de la période visée par le projet. Cela dit, l'évaluation juge qu'il y a déjà certaines avancées prometteuses. Les efforts déployés jusqu'à présent ont permis de consolider l'acquisition de compétences, d'outils et de mécanismes d'intervention, ainsi que facilité

l'instauration d'un écosystème propice permettant aux parties prenantes nationales de poursuivre le travail en RDC. La création d'une Task-Force dûment formée au sein de l'IGT a permis de constituer un noyau d'inspecteurs habilités au déploiement de formations dans les autres régions ciblées par le projet, favorisant ainsi une décentralisation des connaissances et compétences et permettant de multiplier le nombre d'inspecteurs rejoints. Il est permis de croire que ces interventions seront accompagnées d'un changement de pratique des inspecteurs qui permettra à ces derniers d'exercer pleinement leur mission de contrôle en matière de SST dans les entreprises, dans les secteurs ciblés par le projet, et d'en assurer le suivi à plus long terme. Enfin, la ramification des formations offertes dans le cadre du projet auprès des mandants tripartites, de l'IGT, des TT et des membres des institutions bénéficiaires permet de consolider un réseau d'acteurs engagés à poursuivre le travail de promotion des droits du travail. Cela dit, les progrès continus dans la réalisation d'un impact dépendront de la mise en œuvre efficace des interventions à venir.

Conclusion générale : L'évaluation confirme que les interventions menées par le projet SPNT sont pertinentes et s'harmonisent avec les priorités nationales de la RDC, le PPTD ainsi que l'ODD 8 — plus précisément, la cible 8.8. Ces initiatives et interventions mettent la promotion du travail décent et la promotion des normes du travail à l'avant-scène des discussions nationales tout en renforçant la mobilisation et l'engagement de l'ensemble des parties prenantes.

Les efforts de promotion d'un écosystème soutenant la mise en place de conditions propices au respect des droits du travail et à la consolidation du travail décent en RDC s'appuient sur des interventions ciblées et complémentaires. C'est le cas notamment du renforcement institutionnel de l'IGT pour lui permettre d'assurer son rôle de régulateur du marché du travail, par la création d'une Task-Force d'inspecteurs référents en son sein, de même que par le développement d'un plan stratégique et de conformité dans le secteur de la construction, lequel plan devrait appuyer une démarche similaire dans le secteur minier et le secteur de la distribution et conduire à l'élaboration d'un plan stratégique multisectoriel de conformité d'ici la fin du projet.

Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs, des organisations de travailleurs et des parties prenantes gouvernementales, au regard de diverses thématiques, a donné des résultats et a eu de multiples incidences sur la compréhension des enjeux liés au travail décent et aux droits du travail, sur le dialogue social et sur la convergence des actions, à l'appui de

	l'adoption d'approches consensuelles visant à promouvoir et à défendre plus efficacement les droits du travail, ce qui s'est traduit par une mobilisation et un engagement accrus des secteurs public et privé.
	Les composantes du projet confèrent, aux principales parties prenantes, des compétences et des capacités leur permettant d'être mieux outillées afin de promouvoir le respect des normes du travail et de consolider les mécanismes de collaboration dont elles ont besoin pour jouer leurs rôles respectifs et engager un dialogue constructif, en particulier dans des secteurs ciblés par le projet où pourront être mises en œuvre les réformes nécessaires.
	Tout ceci étant dit, le projet reste ambitieux dans sa démarche, et l'OLT 3 visant à faciliter l'accès aux travailleurs à des voies de recours efficaces, par une compréhension et une conscientisation accrues de leurs droits, devra s'accompagner d'une connaissance des options qui s'offrent à eux en cas de violation desdits droits. Ce volet reste encore à développer d'ici la fin du projet.

RECOMMANDATIONS, LEÇONS APPRISES ET BONNES PRATIQUES

Principales recommandations et suivi

Recommandation 1. D'ici avril 2025, concentrer les efforts sur l'achèvement de certaines interventions pour garantir l'atteinte des OLT, comme prévu, afin que le projet puisse avoir un impact durable, notamment en ce qui concerne :

- OLT 1 : adoption d'un plan stratégique et de conformité multisectoriel ; la finalisation du guide déontologique destiné à l'IGT et l'adoption d'un outil numérique permettant le suivi de ses opérations afin d'améliorer le fonctionnement institutionnel et de renforcer la capacité de l'IGT à identifier et à traiter les violations du droit du travail.
- OLT2 : fournir l'assistance technique pour soutenir les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la conduite de campagnes de promotion auprès de leurs membres portant sur la promotion des droits du travail et des NTA, ainsi que le soutien du renforcement des capacités requises pour défendre plus efficacement les droits des travailleurs et leur permettre de mettre fin au non-respect des lois et normes pertinentes sur le lieu de travail.
- OLT 3 : appuyer la formation des juges et fournir l'assistance technique pour permettre aux tribunaux du travail de consolider les services judiciaires et améliorer leurs capacités à traiter les griefs liés

au travail. Fournir la formation et l'assistance technique requises pour permettre aux travailleurs de défendre, surveiller et remédier aux violations des droits du travail et consolider l'accès à des voies de recours efficaces (étatiques et non étatiques) en cas de non-respect des lois et normes du travail.

Recommandation 2. Sachant que le projet SPNT a déjà produit des résultats intéressants, et dans le but d'assurer la pérennité des acquis, considérer l'octroi d'une prolongation de six mois du projet, sans financement supplémentaire, afin de veiller à ce que les interventions puissent être menées comme prévu.

Recommandation 3. Dans l'optique de favoriser la consolidation des interventions d'ici avril 2025, et considérant que la coordination des différentes composantes du terrain est assurée par une équipe restreinte, il serait opportun de reconsidérer les ressources allouées à la coordination et de prévoir l'octroi de ressources financières additionnelles, permettant le recrutement d'un assistant de programme en soutien à l'Équipe de gestion du projet (EGP), afin de constituer une équipe en mesure d'assumer toutes les responsabilités attenantes au projet d'ici la fin de ce dernier.

Recommandation 4. Finaliser la signature du protocole d'entente (MoU) avec l'École nationale d'administration (ENA) afin d'assurer les modalités de prise en charge, par cette dernière, de la prestation d'une formation continue et de qualité aux inspecteurs de l'IGT, une fois le projet terminé.

Recommandation 5. Lors de l'exercice de planification stratégique multisectorielle, songer à présenter et appuyer la mise en place d'un système intégré de gestion électronique des dossiers (LIFT) permettant la collecte d'informations générales sur les inspections et capable de fonctionner sur toutes les plateformes (ordinateur de bureau, tablette, téléphone portable). Le système devrait s'accompagner d'un guide d'instructions et d'utilisation ainsi que d'une formation à l'intention des inspecteurs du travail.

Recommandation 6. Afin de consolider de manière pérenne le dialogue social tripartite entre toutes les parties prenantes et garantir leur implication active dans la promotion du respect de la législation, il serait souhaitable, d'ici la fin du projet, de prioriser auprès de toutes les parties prenantes les interventions et le plaidoyer susceptibles d'assurer la mise en place d'un cadre permanent de dialogue social tripartite (HCDS), sachant que la promulgation d'un décret ministériel pour officialiser la création d'un tel cadre se fait toujours attendre.

Recommandation 7. Porter une attention particulière, d'ici la fin du projet, à la formation et à l'assistance technique axées sur la prévention et sur les

	<p>processus et mécanismes de règlement (étatiques et non étatiques) des conflits individuels et collectifs, à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs.</p>
	<p>Recommandation 8. Que les mandants bipartites appuient et poursuivent le plaidoyer, auprès du gouvernement de la RDC, en faveur de la ratification des Conventions n^{os} 155, 161 et 176, portant sur la SST, et faire en sorte que ces conventions s'appliquent à toutes les branches de l'activité économique et à tous les travailleurs.</p>
<p>Principales leçons apprises et bonnes pratiques</p>	<p>Leçon apprise 1. La mise à profit des études diagnostiques menées dans le cadre du projet a permis d'identifier et de bien cerner les défis associés à l'IGT et au dialogue social, en plus de proposer des pistes d'amélioration et de renforcement des capacités de l'ITG et des mandants tripartites pour amener ces acteurs à jouer leur rôle respectif de façon à soutenir, de manière pérenne, la promotion des normes du travail en RDC.</p>
	<p>Leçon apprise 2. L'approche participative prônée lors de la planification et de la mise en œuvre du projet a favorisé une appropriation nationale, car elle a mis en lumière l'importance des initiatives déployées — vues comme une réponse aux nombreux défis caractérisant le déficit du travail décent en RDC — et soutenu un dialogue constructif, de nature à susciter l'engagement des partenaires et à faire en sorte que les parties prenantes continuent de collaborer et de se concerter pour assurer la réussite du projet, et ce, en dépit de l'environnement complexe dans lequel opère ce dernier.</p>
	<p>Bonne pratique 1. La mise en place, au sein de l'IGT, d'une Task-Force composée d'inspecteurs du travail dûment formés, chargés de répliquer les formations, permet de constituer un bassin de formateurs référents, responsables du déploiement en région de la formation. La formation par les pairs est une pratique qui favorise non seulement l'apprentissage entre inspecteurs, mais aussi le transfert des connaissances et l'accroissement des compétences des inspecteurs en poste, assurant ainsi la durabilité de la démarche de formation.</p>